

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Fernanda Onzi Cavagnoli

***COMPLIANCE TRABALHISTA E REPERCUSSÃO DA LEI
ANTICORRUPÇÃO EMPRESARIAL***

Porto Alegre

2017

Fernanda Onzi Cavagnoli

Compliance trabalhista e repercussão da Lei Anticorrupção Empresarial

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Especialista em
Direito do Trabalho junto à Faculdade de
Direito da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul

Orientador: Prof^a. Dr^a. Sonilde Kugel
Lazzarin

Porto Alegre

2017

RESUMO

O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno, apesar de consolidado na Constituição Federal de 1988 e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ainda hoje é frequentemente descumprido. Nesse contexto, é necessário o estudo de mecanismos jurídicos que auxiliem na melhoria da qualidade de vida de todos que integram as organizações, bem como de uma fiscalização mais condizente com a realidade, criando incentivos positivos para que os empregadores cumpram as normas vigentes. O objetivo deste estudo, portanto, é investigar acerca da possibilidade de instituição de um programa de *Compliance* nas organizações, bem como explorar ferramentas a serem utilizadas para sua concretização e como essa prática pode contribuir para um meio ambiente de trabalho mais seguro e adequado. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica de doutrinadores da área do Direito do Trabalho, bem como de artigos específicos nos temas de meio ambiente do trabalho e *Compliance*. Na esfera laboral, observou-se que o instituto pode ser utilizado como uma ferramenta de fiscalização das normas trabalhistas por meio da implementação de um Programa de *Compliance*, que deve ter como elementos principais: Código de Ética, Canais de Denúncia e Treinamentos, a serem implementados por meio de um Departamento de *Compliance* independente e autônomo.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; *Compliance*; Lei Anticorrupção Empresarial.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E FISCALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	3
2.1 Meio ambiente do trabalho como direito fundamental do trabalhador ..3	
2.2 Descumprimento da legislação trabalhista	9
2.3 Práticas recorrentes a serem combatidas	12
2.4 Atuação do Ministério do Trabalho	19
2.5 A jurisprudência dos tribunais laborais e efeitos sociais.....	23
3. COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	28
3.1. Definição e evolução histórica	28
3.2 Normas e convenções internacionais sobre <i>Compliance</i>	31
3.3 A Lei 12.846/13 - Lei Anticorrupção Empresarial	36
3.4 Atribuições e atuação do <i>Compliance</i> na esfera laboral.....	40
3.4.1 <i>Compliance</i> em Gestão de Pessoas	44
3.4.2 Implementação de um Programa de <i>Compliance</i> (Códigos de Ética, Comunicação, Treinamento e Canais de Denúncias)	48
3.4.3 <i>Compliance</i> como forma de fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas	52
3.5 A Consumerização	56
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS.....	63

1. INTRODUÇÃO

O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno, apesar de consolidado na Constituição Federal de 1988 e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ainda hoje é frequentemente descumprido – seja pela falta de estrutura do Ministério do Trabalho para exercer uma fiscalização eficaz o suficiente para coibir esta prática ilegal, seja pelo possível custo-benefício que ainda existe quando se comparam as multas aplicadas – muitas vezes brandas – e o gasto despendido para o cumprimento da legislação trabalhista. Nesse contexto, é necessário o estudo de mecanismos jurídicos que auxiliem na melhoria da qualidade de vida de todos que integram as organizações, bem como de uma fiscalização mais condizente com a realidade, criando incentivos positivos para que os empregadores cumpram as normas vigentes.

Os principais problemas a serem solucionados na pesquisa dizem respeito à formulação do programa de *Compliance* e de que forma, isto é, por meio de quais mecanismos específicos, este pode contribuir na fiscalização das normas trabalhistas. Assim, algumas perguntas sugeridas são: quais os elementos a serem inseridos no programa de *Compliance*, de modo que o instituto seja efetivo para a melhoria do meio ambiente de trabalho? Quais as atribuições que o Departamento de *Compliance* deve desempenhar para garantir que o programa seja efetivo e obedecido por todos na empresa?

O objetivo deste estudo, portanto, é investigar acerca da possibilidade de instituição de um programa de *Compliance* nas organizações – instituto que, em sua essência, significa “estar de acordo com algo”, no caso, com a legislação vigente –, bem como explorar ferramentas a serem utilizadas para sua concretização e como essa prática pode contribuir para um meio ambiente de trabalho mais seguro e adequado. Espera-se que a criação de instrumentos como Código de Ética, Treinamentos, Canais de Denúncia e Comunicação – implementados por um Departamento independente e autônomo para aplicar sanções pelo descumprimento não só das normas internas da empresa, como as normas jurídicas incidentes sobre

as relações que ali imperam – contribua para uma nova forma de fiscalização das normas trabalhistas, benéfica para empregados e empregadores.

A metodologia utilizada foi a dedutiva, por meio da revisão bibliográfica de doutrinadores da área do Direito do Trabalho, bem como de artigos específicos nos temas de meio ambiente do trabalho e *Compliance*, voltados para a área da Administração, do Direito Empresarial e do Direito do Trabalho.

Para tal, o trabalho foi organizado em dois capítulos: o primeiro deles denominado “Meio ambiente de trabalho e fiscalização da legislação trabalhista”, cujo enfoque é a análise do papel dos órgãos fiscalizadores do meio ambiente de trabalho, sua atuação e efetivação dos direitos dos trabalhadores; e o segundo – “*Compliance* nas relações de trabalho”, cujo objetivo é investigar acerca deste instituto, oriundo do ramo do Direito Concorrencial, mas que pode ser aplicado, com as devidas adaptações, no âmbito do Direito do Trabalho. Busca-se, assim, realizar um estudo inicial acerca dos benefícios do *Compliance* na esfera juslaboral, e sua contribuição para que se possa atingir o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E FISCALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno, apesar de consolidado na Constituição Federal de 1988 e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ainda hoje é frequentemente descumprido. Os motivos para tal são variados e incertos, podendo ser citada a falta de estrutura do Ministério do Trabalho para exercer uma fiscalização eficaz o suficiente para coibir as práticas ilegais, ou ainda o possível custo-benefício que existe quando se comparam as multas aplicadas pelo órgão fiscalizador, muitas vezes brandas, e o gasto despendido para o cumprimento da legislação trabalhista.

É necessário, portanto, o estudo a respeito de mecanismos jurídicos que auxiliem na melhoria da qualidade de vida de todos que integram as organizações, e que contribuam para uma fiscalização mais eficiente das normas jurídicas, criando incentivos positivos para que os empregadores sejam incentivados a cumprirem a legislação vigente.

Nesse sentido, cumpre discorrer, neste capítulo do trabalho, a respeito da noção de meio ambiente do trabalho como direito fundamental ao trabalhador, para em um segundo momento discorrer sobre a atuação do Ministério do Trabalho como órgão fiscalizador do meio ambiente juslaboral, bem como dos principais problemas advindos do descumprimento das normas trabalhistas.

2.1 Meio ambiente do trabalho como direito fundamental do trabalhador

No período compreendido entre a segunda metade do século XVIII e primeira metade do século XIX, a classe trabalhadora vivia em precárias condições laborais e sem o amparo do Estado, prevalecendo princípios de ordem individualista e materialista. Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1919, inicia-se um período de uma mínima preocupação com a saúde do trabalhador, culminando na Declaração Universal dos Direitos Humanos da

Organização das Nações Unidas, em 1948, que inseriu a concepção de dignidade como um fundamento dos direitos humanos.¹

A questão do meio ambiente de trabalho torna-se, portanto, uma preocupação que surge após o período da Revolução Industrial e perdura até os dias de hoje, com nova roupagem em razão da tecnologia e das características de uma sociedade pautada pela minimização de custos e maximização de lucros. Conforme sintetizam os autores Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani:

Se durante todo o século XX lutamos bravamente para impedir que o trabalho fosse reduzido a situação de mercadoria, no início deste novo século nosso desafio é maior ainda: impedir que a própria pessoa do trabalhador seja reduzida à condição de mercadoria, num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas tem precarizado o meio ambiente de trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças.²

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho”³. Justamente pela natureza desse direito, o trabalho em um ambiente saudável e seguro seria a primeira condição a que o empregado obrigatoriamente deve assegurar ao trabalhador, motivo pelo qual, inclusive, deu-se o surgimento do direito do trabalho⁴. O renomado autor traz o seguinte conceito de meio ambiente do trabalho:

O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meio de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornada de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e

¹ BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, p. 89-98, out./2013.

² GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente do trabalho. Prevenção e Prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo**. TST, Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012, p. 260.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 863.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 866.

manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.⁵

Para o autor Luciano Martinez, “entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais”⁶. Assim, tais valores estariam assegurados pela ordem social interna, que, na esfera laboral, estariam positivados no art. 6º do texto constitucional, que trata dos direitos sociais, bem como no art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal, que concede aos trabalhadores o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral, e, enfim, nos seus artigos 200, VIII, e 225, *caput*, firmando um compromisso, portanto, com toda a sociedade⁷.

Já para Alice Monteiro de Barros⁸, o meio ambiente do trabalho é o “local onde o homem obtém os meios para promover a sua subsistência”, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, e até o domicílio do trabalhador, e tem como bem jurídico a ser tutelado a “saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade”.

A Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada no ano de 1977 na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, que entrou em vigor no plano internacional 1979 e foi ratificada pelo Brasil em 1982, dispõe sobre a “contaminação do ar, ruído e vibrações”.

Também denominada Convenção sobre o Meio Ambiente de Trabalho, tal diploma se aplica a todos os ramos de atividade econômica (art. 1º), sendo um marco na conquista do meio ambiente do trabalho como um direito fundamental para o trabalhador. Segundo a Convenção, “A legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 866.

⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 249.

⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 249.

⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 701.

trabalhadores contra tais riscos” (art. 4º). Portanto, além do dever atribuído ao Estado na adoção de medidas de prevenção, também atribui aos empregadores o dever de aplicação das medidas estabelecidas, e, ainda, aos empregados o dever de observância de tais normas⁹.

A Convenção nº 155 da OIT, por sua vez, trata especificamente do tema da saúde e segurança do trabalhador. Ratificada pelo Brasil em 1991, determinou que fosse estabelecida periodicamente uma “política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho” (art. 4º - 1), com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde decorrentes de atividades laborais, “reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho” (art. 4º - 2). Ademais, dispõe sobre a necessidade de inspeção da aplicação das normas sobre o meio-ambiente do trabalho (art. 9º).

Ainda em relação às Convenções da OIT, vale mencionar a de nº 161, relativa aos Serviços de Segurança ao Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1990. A Convenção determina a instituição progressiva de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores (art. 2º), devendo tais serviços abranger a identificação dos riscos nos locais de trabalho, a elaboração de programas de melhoria de prática de trabalho, a adaptação do trabalho quando se fizer necessário, a difusão de informação aos trabalhadores, dentre outras práticas (art. 5º).

Além das Convenções da OIT, a Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo VI, Título VIII, também disciplina acerca da proteção ao meio ambiente de trabalho. Assim, o art. 200, VIII, da nossa Constituição, determina, dentre as atribuições do Sistema Único de Saúde, a competência para “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Também o art. 170, *caput* e inciso VIII, aduz que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, deve observar o princípio da defesa do meio ambiente. Enfim, o art. 225, *caput*, assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, e em seus parágrafos 2º e 3º fixam a responsabilidade objetiva daquele que ocasionar condutas lesivas ao meio ambiente.

⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 702.

Em relação ao âmbito do Direito Ambiental como um todo, tem-se que um de seus princípios norteadores, e que refletirá também no estudo sobre o Meio Ambiente do Trabalho, é o princípio da prevenção. Conforme explica Cláudio Brandão:

De uma forma geral, a política preventiva passa ao largo das preocupações até mesmo dos sindicatos, historicamente envolvidos em batalhas pelo aumento da retribuição, que se descuidam do dever de priorizar a figura humana do trabalhador como centro principal das atenções do sistema jurídico, em face do valor maior assegurado como fundamento do Estado brasileiro: a proteção à dignidade da pessoa humana.¹⁰

O princípio da prevenção, nesse sentido, impulsiona a ação preventiva para que se construa um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, ao invés de corretiva, por meio de indenizações por danos já ocorridos. Nessa mesma lógica, são consideradas como soluções corretivas o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como a utilização de Equipamentos de Proteção Individual, no lugar de modificar a organização do trabalho como um todo.¹¹

Importante referir, ainda sobre este tópico, que não obstante o Brasil já ter adotado a chamada Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), que tem como objetivos a promoção da saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (Decreto 7. 602 de 2011), o país ainda não ratificou a Convenção nº 187 da OIT, que prevê medidas mais efetivas na prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, “por constatar que a maioria dos danos ambientais de grande proporção está relacionada ao desempenho de uma atividade econômica e exercício de um trabalho”¹².

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Título II, Capítulo V (Segurança e Saúde do Trabalhador) e Título III (Normas Especiais de Tutela do

¹⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, p. 89-98, out./2013.

¹¹ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente do trabalho. Precaução e Prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo.** TST, Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012, p. 260 a 264.

¹² GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente do trabalho. Precaução e Prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo.** TST, Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012, p. 264.

Trabalho) também impõe algumas normas a respeito do tema, a exemplo dos artigos 157 e 158, que estabelecem condutas a serem seguidas pelos empregadores e empregados no que diz respeito às normas de segurança e medicina do trabalho.

A respeito disso, conforme os ensinamentos do doutrinador Arnaldo Süssekind, “o capítulo da CLT, em sua versão original (1943), sobre a ‘Higiene e Segurança do Trabalho’, foi considerado, na época, um dos mais completos da legislação comparada”¹³. Continua o autor que:

(...) Em 1977, novo capítulo da CLT, sob a denominação de ‘Segurança e Medicina do Trabalho’, foi aprovado pela já citada Lei nº 6.514, dando ênfase à neutralização ou eliminação do agente agressor (art. 191 e 194); atribuindo ao Ministério do Trabalho a expedição de normas específicas para a aplicação das regras gerais que enunciou, além da supervisão de todas as atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho (art. 155); garantindo contra a despedida arbitrária os membros titulares da representação dos trabalhadores nas CIPAs; outorgando aos Delegados Regionais do Trabalho poderes para interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, assim como embargar obra, em caso de iminente e grave risco para o trabalhador (art. 161) etc.¹⁴

Entretanto, o autor salienta que, a despeito de um sistema legal tão completo e adequado, “o Brasil continua a apresentar trágica estatística em matéria de acidente de trabalho, sobretudo nas atividades terceirizadas, em que os trabalhadores não recebem as noções fundamentais da prevenção de acidentes”¹⁵.

É evidente, portanto, que a questão do meio ambiente de trabalho diz respeito aos direitos mais básicos do trabalhador, podendo ser elevada, inclusive, à categoria de um direito fundamental. Sobre isso, referem os autores Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani que:

Com efeito, a constitucionalização dos direitos trabalhistas é a resposta que vem sendo apresentada pelo sistema normativo à nova questão social surgida na contemporaneidade, apontando para a edificação de um novo padrão axiológico, que a doutrina vem sedimentando na aplicação dos direitos fundamentais também às

¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010, p. 505.

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010, p. 505-506.

¹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010, p. 506-507.

relações entre particulares, superando o antigo modelo que os restringia às relações do cidadão com o Estado.¹⁶

Nesse sentido, as autoras Gabriela Neves Delgado e Lara Parreira de Faria Borges destacam o papel necessário do constitucionalismo na busca de uma “renovação sociocultural mediada pelo Direito”, transformando-se uma realidade em que imperam a opressão e a precariedade de tal forma a garantir a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho¹⁷. Concluem as autoras, ainda, que o princípio da proteção, ao ser ressignificado sob a ótica do discurso constitucional, “alcança forma normativa transformadora para incluir amparo e guarida no ordenamento jurídico aos trabalhadores que vivem em contextos de dinamismos violentos de gestão do mundo do trabalho”¹⁸.

Sendo os direitos fundamentais aqueles cujo cerne recai sobre a própria pessoa humana, nada mais lógico que tratar o direito ao meio ambiente de trabalho minimamente digno como tal, na medida em que diz respeito à esfera mais íntima dos trabalhadores. Faz-se necessário, portanto, a mudança para uma cultura comprometida com a prevenção da saúde do trabalhador de uma maneira mais efetiva, de forma a evitar seu descumprimento reiterado por parte dos empregadores.

2.2 Descumprimento da legislação trabalhista

No Brasil, atuam em conjunto, para que sejam cumpridas as normas trabalhistas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho, formando-se, assim, uma espécie de “tripé” institucional para proteção e garantia dos direitos trabalhistas¹⁹. É ao MTE, no entanto, que cabe a tarefa de inspeção e fiscalização do trabalho, isto é, tarefa de

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010, p.. 262.

¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves et al. **Direito Constitucional do Trabalho. Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTR, 2015, p. 45.

¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves et al. **Direito Constitucional do Trabalho. Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTR, 2015, p. 45.

¹⁹ PIRES, Roberto Rocha C. **Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil**. Dados - Revista de Ciências Sociais, vol. 52, núm. 3, 2009, pp. 735-769. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, p. 740.

“polícia administrativa’, por meio da fiscalização contínua de ambientes de trabalho e da autuação imediata dos infratores da lei (multas administrativas)”²⁰.

Tal fiscalização, embora seja um instrumento essencial no combate ao descumprimento das normas trabalhistas, juntamente com as ações promovidas pelo MPT, na prática, elas encontram diversos obstáculos e são tarefas bastante complexas por diversos motivos.

Inicialmente, deve-se mencionar as próprias condições de trabalho a que os Auditores-Fiscais do Trabalho são submetidos, inspecionando empresas sob tensão, muitas vezes com escassez de recursos administrativos, e expostos a conflitos de interesses constantemente²¹. Nesse sentido, conforme estudo desenvolvido por Roberto Rocha C. Pires:

Assim, esses agentes inevitavelmente têm de: a) escolher que empresas ou setores vão enfocar e como vão interagir com eles; b) selecionar os problemas que merecem mais atenção e priorizá-los; c) improvisar e desenvolver abordagens e soluções específicas e adequadas aos problemas de cada setor ou caso particular.²²

Além da questão atinente às peculiaridades do ofício desenvolvido pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, pode-se citar, ainda, uma suposta relação “custo-benefício” que ainda existe no Brasil para as empresas que optam, deliberadamente, por descumprir a legislação trabalhista em vigor. Isso porque – e essa situação fica evidente frente às grandes empresas que reiteradamente são acionadas na Justiça do Trabalho – ainda é mais vantajoso para as empresas terem de responder a um eventual processo trabalhista do que conceder os direitos trabalhistas aos seus empregados corretamente.

Sobretudo porque a Justiça do Trabalho, de modo geral, busca sempre solucionar a questão por meio da conciliação. Nesse sentido, Joffre do Rêgo Castello Branco Neto ressalta que:

²⁰ PIRES, Roberto Rocha C. **Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil**. Dados - Revista de Ciências Sociais, vol. 52, núm. 3, 2009, pp. 735-769. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, p. 740.

²¹ PIRES, Roberto Rocha C. **Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil**. Dados - Revista de Ciências Sociais, vol. 52, núm. 3, 2009, pp. 735-769. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, p. 740.

²² PIRES, Roberto Rocha C. **Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil**. Dados - Revista de Ciências Sociais, vol. 52, núm. 3, 2009, pp. 735-769. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, p. 740-741.

A relação laboral por si só já é conflituosa, onde o empregador subordina a mão de obra de seu empregado em troca pelo pagamento de salário, ou seja, existe uma disputa de classes em eminente tensão. Por conta de tal condição, a lei trabalhista tem como característica a busca pela pacificação de conflitos na tentativa de se alcançar paz social, com o mínimo de ingerência estatal. Isto se dá através da busca constante pela conciliação, onde, no rito ordinário, pelo menos em dois momentos se busca a solução do litígio pelo acordo.²³

Por isso, fica o questionamento se o incentivo ao acordo na Justiça do Trabalho também não acaba por incentivar o empregador a descumprir a legislação trabalhista. Conclui o autor supramencionado que, em razão da estrutura do Poder Judiciário, que prioriza a realização de acordos, os empregados esperam ser acionados judicialmente por meio de uma Reclamação Trabalhista ao invés de pagar em dia o que é devido aos seus empregados, o que ocasionaria um chamado “incentivo negativo” ao empregador²⁴. Assim, enquanto o Direito não incentivar os indivíduos de forma positiva a cumprirem com seus deveres legais, “continuaremos a ter cada vez mais demandas judiciais, mais empregados desrespeitados, menor segurança jurídica, e má prestação jurisdicional”²⁵.

Ademais, pode-se analisar a questão do descumprimento das normas trabalhistas sob o prisma da eficácia dos direitos constitucionais sociais. Segundo Arno Arnoldo Keller, “a questão da fruição dos direitos sociais está intimamente ligada à eficácia ou ao descumprimento desses direitos assegurados na Constituição”²⁶. Isso porque,

Para alguns doutrinadores os direitos sociais são “meras promessas”, por isso, também chamadas de “normas programáticas”, ou “normas de eficácia limitada”, como meros programas a serem

²³ CASTELLO BRANCO NETO, Joffre do Rêgo. **Teorema dos incentivos negativos na Justiça do Trabalho ao descumprimento da legislação trabalhista**. XVIII Congresso Nacional do CONPEDI: São Paulo, 2009, p. 986.

²⁴ CASTELLO BRANCO NETO, Joffre do Rêgo. **Teorema dos incentivos negativos na Justiça do Trabalho ao descumprimento da legislação trabalhista**. XVIII Congresso Nacional do CONPEDI: São Paulo, 2009, p. 991.

²⁵ CASTELLO BRANCO NETO, Joffre do Rêgo. **Teorema dos incentivos negativos na Justiça do Trabalho ao descumprimento da legislação trabalhista**. XVIII Congresso Nacional do CONPEDI: São Paulo, 2009, p. 991.

²⁶ KELLER, Arno Arnoldo. **O Descumprimento dos Direitos Sociais Constitucionais**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999, p. 81.

desenvolvidos pelos Estados, que tem inseridos em seus textos constitucionais tais direitos.²⁷

Conforme o autor, o Brasil “está negligenciando os direitos sociais e os dispositivos constitucionais que os asseguram não estão sendo cumpridos integralmente”²⁸. Dentre os fatores que o autor pondera que ocasiona tal descumprimento, destacam-se:

a) falta de vontade política para dotar os orçamentos públicos de recursos necessários; b) precisamos de um Estado cada vez mais forte, o que se consegue com a participação da sociedade civil, para garantir os direitos neste contexto hostil de globalização e neoliberalismo; c) o Direito deve servir de instrumento da transformação social, afastando a desfuncionalidade existente entre o Direito e as Instituições que tem a seu encargo a aplicação da lei.²⁹

E conclui, ainda, que o cumprimento dos direitos sociais seria efetivado, fundamentalmente, por meio do “redirecionamento do papel dos operadores do Direito, do Poder Judiciário e do Ministério Público”³⁰.

Nota-se, portanto, que o descumprimento das normas trabalhistas advém de questões bastante complexas, como os obstáculos que os Auditores-Fiscais do Trabalho enfrentam para uma fiscalização efetiva da lei, o sistema jurídico como um todo que facilita essas violações por meio da incitação ao acordo e às penalidades muitas vezes brandas, e até mesmo a difícil tarefa de implementação dos direitos sociais no Brasil.

2.3 Práticas recorrentes a serem combatidas

Em relação ao meio ambiente de trabalho, cumpre discorrer sobre determinadas práticas recorrentes, por parte dos empregadores, que são um

²⁷ KELLER, Arno Arnaldo. **O Descumprimento dos Direitos Sociais Constitucionais**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999, p. 82.

²⁸ KELLER, Arno Arnaldo. **O Descumprimento dos Direitos Sociais Constitucionais**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999, p. 132-133.

²⁹ KELLER, Arno Arnaldo. **O Descumprimento dos Direitos Sociais Constitucionais**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999, p. 133.

³⁰ KELLER, Arno Arnaldo. **O Descumprimento dos Direitos Sociais Constitucionais**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999, p. 133.

empecilho para o desenvolvimento sadio da relação juslaboral, e que devem ser combatidas veementemente.

Dentre essas práticas pode-se destacar a discriminação – pelos mais diversos motivos, como gênero, cor, orientação sexual, dentre outros –, o assédio moral – por meio do qual os trabalhadores são expostos a situações de humilhação de forma constante – e as condutas antissindicais – não contratação de trabalhador por ser sindicalizado, aplicação de sanções infundadas, transferências, rebaixamentos, inclusões em listas negras etc.

A respeito do conceito de discriminação, ensina Amauri Mascaro Nascimento que:

A discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado, revelando escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores.³¹

E explica que, no caso da discriminação, “o que está em causa é o desvirtuamento, pelo empregador, do valor igualdade entre pessoas igualmente aptas para a ocupação”³², isto é:

Não se caracteriza como prática discriminatória a opção do empregador que tenha por base exigências próprias de uma função que não pode ser exercida por uma pessoa em decorrência de fatores pessoais ou distinções feitas em função da natureza da relação de trabalho e do tipo de atividade que a pessoa venha a exercer.³³

Assim, faz-se necessária a análise da finalidade do ato realizado pelo empregador – que não tenha por base a simples diferenciação de tratamento de um indivíduo em detrimento de outro, deliberadamente –, tendo em vista circunstâncias

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 750.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 750.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 750.

concretas que impeçam que determinado trabalhador exerça uma função específica, em razão de limitações individuais e com respaldo legal.³⁴

Como exemplo em que foi evidenciada essa diferenciação de tratamento deliberada e imotivada, pode-se citar acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região³⁵, em que se discute a dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave, invocando a Súmula 443 do TST, segundo a qual “presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, quando não comprovado motivo justificável para o ato”. No caso, “com base nesta presunção relativa, cabia à reclamada o ônus de demonstrar a causa justificadora da dispensa da reclamante, encargo do qual que não se desincumbiu”, razão pela qual foi declarada nula a dispensa da reclamante, com sua consequente reintegração e indenização a título de danos morais arbitrada em R\$ 10.000,00.

Também muito se discute a discriminação em razão de gênero. Especificamente em relação à discriminação da mulher no trabalho, conforme ensina o autor Arnaldo Süssekind, “uma das consequências da Revolução Industrial e Revolução Francesa foi o ingresso da mulher e do menor no mercado de trabalho, visando a complementar o orçamento familiar, cujos chefes tiveram reduzidos seus salários”³⁶. A partir desse momento, continua o autor, o trabalho da mulher foi amplamente discriminado em relação ao do homem, principalmente no que tange ao salário, o que ensejou a instituição de normas de proteção especial ao trabalho da mulher por parte da OIT³⁷, ainda que isso não tenha eliminado as diversas formas de discriminação que as mulheres vêm sofrendo no meio ambiente laboral.

Evidente que até os dias de hoje perdura a discriminação no trabalho em relação à mulher, sendo o principal aspecto ainda a distinção da remuneração em

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 750.

³⁵ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 1ª Turma. RO nº 0020083-75.2016.5.04.0281. Relator: Lais Helena Jaeger Nicotti. Julgado em: 22 jun. 2017. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=430471&p_grau_pje=1&p_seq=20083&popup=0&p_vara=281&dt_autuacao=01%2F02%2F2016&cid=226745>. Acesso em: 20 ago. 2017.

³⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 513.

³⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 513-514.

relação aos homens, bem como a cargos de gerência e direção. Por outro viés, a fim de corrigir tais desigualdades, a temática do tratamento diferenciado que deve ser atribuído à mulher também vem sendo abordada nos Tribunais, a exemplo de julgado proferido também pelo TRT4³⁸, no qual se discutiu o intervalo do artigo 384 da CLT. No julgado, ressaltou-se que, além das diferenças físicas, a mulher ainda sofre com a dupla jornada de trabalho, que, mesmo nos tempos atuais, ainda tem a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa. Nesse sentido, conclui o relator que “é razoável que mantenha alguns benefícios de ordem trabalhista e previdenciária para compensar certas situações que a prejudicam”, uma vez que o “ordenamento jurídico brasileiro resguarda estas vantagens, que não podem ser consideradas como quebra do princípio da isonomia”.

Outra faceta dessa discriminação que é bastante recorrente trata-se do assédio moral. Interessante referir que, segundo a autora Valéria de Oliveira Dias, os modelos de gestão taylorista e fordista impactaram significativamente na saúde e qualidade de vida no meio ambiente laboral. Nesse sentido, foram responsáveis pelo desencadeamento de um crescente número de problema relacionados à saúde psíquica do trabalhador, em razão do uso da violência psicológica no ambiente de trabalho como estratégia gerencial.³⁹

Para a autora, enquanto a saúde física do trabalhador é deteriorada pelas condições de trabalho (ambiente físico, condições de higiene e segurança), a saúde psíquica é diretamente afetada pela organização do trabalho (conteúdo da tarefa, divisão de responsabilidades, relações de poder etc).⁴⁰ Nesse sentido, explica que:

A violência no trabalho encontra no assédio moral organizacional uma de suas expressões. Essa forma de assédio não individualizada, inerente à política institucional, se direciona a todos os empregados ou a um grupo específico, e tem a finalidade de, utilizando-se da gestão da subjetividade e da desarticulação da solidariedade, manter a competitividade e aumentar os lucros ainda que em detrimento da integridade psíquica do indivíduo.⁴¹

³⁸ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0020582-52.2014.5.04.0015. Relator: Andre Reverbel Fernandes. Julgado em: 09 nov. 2016. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=0020582-52.2014.5.04.0015&popup=0>. Acesso em: 20 ago. 2017.

³⁹ DIAS, Valéria de Oliveira et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015, p. 193.

⁴⁰ DIAS, Valéria de Oliveira et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015, p. 193.

⁴¹ DIAS, Valéria de Oliveira et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015, p. 193.

Conforme Sônia A.C. Mascaro Nascimento, “assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”⁴², nele compreendido pelo menos duas espécies: o assédio moral (de natureza psicológica) e o assédio sexual (de natureza sexual).

O assédio sexual é caracterizado pela “conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade”⁴³. Em relação ao assédio moral, a autora explica que:

Já o assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.⁴⁴

Esse conceito também é reproduzido na jurisprudência do TRT⁴⁵, que, caracterizando a conduta do assédio moral, atribuiu o dever de indenização por danos morais ao empregador. Segundo o relator:

Evidenciada a conduta abusiva - omissiva ou comissiva; repetida ou sistematizada - que atente contra a dignidade ou integridade psíquica, ou mesmo física do trabalhador, caracterizado está o assédio moral, sendo devido, então, o pagamento de indenização por dano moral.

⁴² NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral do ambiente de trabalho**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 16/07/2017.

⁴³ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. . **O assédio moral do ambiente de trabalho**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 16/07/2017.

⁴⁴ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. . **O assédio moral do ambiente de trabalho**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 16/07/2017.

⁴⁵ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 5ª Turma. RO nº 0020071-96.2016.5.04.0334. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Julgado em: 31 maio 2017. Disponível em:

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=421523&p_grau_pje=1&p_seq=20071&popup=0&p_vara=334&dt_autuacao=20%2F01%2F2016&cid=227753>. Acesso em: 20 ago. 2017.

Nesse caso concreto, uma trabalhadora grávida era alvo de constantes comentários, por parte de seus supervisores e na presença dos demais colegas, para que pedisse demissão por “não estar em condições para trabalhar”, o que perdurou durante toda sua gestação. Em virtude da constante exposição a situações vexatórias, a reclamada foi condenada ao pagamento no montante de R\$ 10.000,00 a títulos de danos morais.

Outra prática extremamente prejudicial ao trabalhador no meio ambiente juslaboral são os atos antissindiciais, isto é, “quaisquer atos que venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais, quando em exercício de atividade sindical”⁴⁶.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho prevê o conceito de “atos de discriminação” no artigo 1º da Convenção nº 98, de 1949:

Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

O autor Otávio Pinto e Silva, ao discorrer sobre uma dita “atrofia” em relação ao direito coletivo do trabalho no Brasil, em razão da falta de atuação do legislador brasileiro nesse sentido, pondera que:

Diante dessa perspectiva, uma providência que se afigura imprescindível é a inclusão no ordenamento jurídico de mecanismos efetivos de proteção contra os atos antissindiciais, medida que visa dar legitimidade ao processo de negociação coletiva: não basta uma reforma sindical para buscar atribuir maior representatividade aos sindicatos, mas é necessário ir além e estabelecer garantias para o livre exercício da sua atividade.⁴⁷

Para o autor, o sujeito prejudicado tanto pode ser um indivíduo quanto o próprio sindicato, e traz como exemplos a despedida injusta de dirigente sindical, a

⁴⁶ SILVA, Otávio Pinto e. **Proteção contra os atos antissindiciais**. Direito Coletivo – Doutrina. Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo, n. 12/2012, p. 31-79.

⁴⁷ SILVA, Otávio Pinto e. **Proteção contra os atos antissindiciais**. Direito Coletivo – Doutrina. Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo, n. 12/2012, p. 31-79.

proibição de distribuição de material informativo do sindicato na porta da empresa e as atitudes e ameaças do empregador que visem a desencorajar os empregados a se filiarem ao sindicato.⁴⁸

Segundo Cláudio Armando Couce de Menezes, tratam-se de medidas que visam à garantir a proteção contra as atividades antissindicais: o “foro sindical”, a vedação de práticas desleais, a discriminação antissindical e os atos de ingerência.⁴⁹

Em relação ao “foro sindical”, pode-se dizer que esse engloba a proteção do dirigente sindical contra a despedida, contra sanções imotivadas, transferências, facilitação do acesso ao local de serviço, meios concretos para divulgação da atividade sindical – em suma, “proteção de todo o trabalhador sindicalizado ou que simplesmente realiza uma ação gremial ou coletiva”.⁵⁰

Já a chamada vedação de práticas desleais caracteriza-se por atos como “recusa à negociação coletiva e o uso da violência, intimidação e represálias contra trabalhadores a fim de impedir a criação de sindicatos, associações profissionais, núcleos de representação sindical e profissional, comissões internas etc.”⁵¹, além da coação ou ameaça a trabalhador que deseje participar de atividade grevista.

Nesse esteira, pode-se observar que a jurisprudência do TRT4 entende pela configuração do dano moral quando da ocorrência de tais práticas antissindicais que discriminam o trabalhador. Em um de seus julgados⁵² que tratam sobre este tema, o Desembargador Relator proferiu voto no seguinte sentido:

A empresa teve conduta ilegal ao demitir o empregado por participar de manifestação em audiência da ação coletiva movida pelo

⁴⁸ SILVA, Otávio Pinto e. **Proteção contra os atos antissindicais**. Direito Coletivo – Doutrina. Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo, n. 12/2012, p. 31-79.

⁴⁹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra conditas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle conta discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005, p. 44-45.

⁵⁰ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra conditas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle conta discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005, p. 45.

⁵¹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra conditas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle conta discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005, p. 46.

⁵² RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0021235-22.2015.5.04.0661. Relator: Andre Reverbel Fernandes. Julgado em: 08 set. 2016. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=373977&p_grau_pje=1&p_seq=21235&popup=0&p_vara=661&dt_autuacao=28%2F10%2F2015&cid=227891>. Acesso em: 20 ago. 2017.

sindicato de sua categoria profissional, em atitude evidentemente discriminatória daquela, razão pela qual é devida a indenização por danos morais. Acompanha-se, portanto, o Juízo de origem, que entende haver lesão extrapatrimonial passível de indenização.

O autor cita ainda os próprios atos de discriminação, que proíbem o empregador a considerar a condição de sindicalizado, diretor, representante, militante sindical, membro ou ex-membro de comissões internas, grupos de reivindicação ou assistência mútua, grevistas ou integrantes de movimento reivindicatório, quando da contratação, formação profissional, remuneração, vantagens, aplicação de penalidades e despedida dos trabalhadores.⁵³

Por fim, alude também aos atos de ingerências, que seriam todos os procedimentos que visem “à dominação, ao controle ou à interferência nas organizações obreiras”⁵⁴. A respeito dos atos de ingerência, ainda, a OIT, no artigo 2º, § 1º, da Convenção nº 98, refere que:

(...) Serão considerados atos de ingerência, nos termos deste artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Como se pode notar, foram aqui elencados apenas exemplos das mais diversas práticas que prejudicam a qualidade de vida do trabalhador e do meio ambiente de trabalho como um todo. Para que essas práticas sejam combatidas, a atuação do Ministério do Trabalho é imprescindível e deve ser encorajada pelo Poder Público e pela sociedade.

2.4 Atuação do Ministério do Trabalho

A Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1957, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a obrigatoriedade

⁵³ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra condutas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle conta discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005, p. 47.

⁵⁴ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra condutas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle conta discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005, p. 47.

de sistema de inspeção do trabalho na Indústria e no Comércio. Inaugura-se, portanto, uma política internacional de prevenção à saúde e segurança do trabalhador, por meio da fiscalização das reais condições de trabalho no meio ambiental laboral.

Especificamente na Constituição Federal de 1988, o artigo 21, inciso XXIX, preceitua que compete à União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”. Nesse contexto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia refere que se trata, portanto, “de atividade administrativa, exercida pelo Estado (Administração Pública), por meio dos órgãos competentes, integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego”⁵⁵, atribuída aos Auditores-Fiscais do Trabalho. Assim, se a este agente estatal incumbe, na forma do art. 626 da Consolidação das Leis do Trabalho, “a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção do trabalho”, uma vez detectando irregularidade nos contratos de trabalho, cabe a ele aplicar as sanções previstas para as hipóteses⁵⁶. Isso porque, explica o mencionado autor, “trata-se de poder-dever, a ser exercido por meio de atividade administrativa vinculada (artigo 628, *caput*, da CLT)”⁵⁷.

Não obstante, segundo Adalberto Cardoso e Telma Lage, a estratégia dominante no Brasil atualmente é o não cumprimento da legislação:

Empresários racionais defrontados com custos do trabalho considerados suficientemente altos tenderão a não assumi-los a menos que as sanções sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente crível. Qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei. Logo, a variável decisiva aqui é o efeito de interação entre o custo de não cumprir e a probabilidade de ser apanhado e punido. A literatura que trata da relação entre custos trabalhistas e dinâmica dos mercados de trabalho negligencia esse aspecto central para as estratégias empresariais que é a efetividade da lei, resultante de uma estrutura de oportunidades onde a probabilidade de ser pego por não cumpri-la é decisiva.⁵⁸

⁵⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Relação de emprego controversa e limites da atuação da fiscalização do trabalho em face da jurisdição.** Disponível em: <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em583.htm>. Acesso em: 14/08/2017.

⁵⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Relação de emprego controversa e limites da atuação da fiscalização do trabalho em face da jurisdição.** Disponível em: <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em583.htm>. Acesso em: 14/08/2017.

⁵⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Relação de emprego controversa e limites da atuação da fiscalização do trabalho em face da jurisdição.** Disponível em: <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em583.htm>. Acesso em: 14/08/2017.

⁵⁸ CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A Inspeção do Trabalho no Brasil.** Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490.

Conforme explicam os autores, são utilizados dois procedimentos na inspeção do trabalho: as denúncias e o sorteio de endereços para visita⁵⁹. Se da fiscalização resultar auto de infração, será instaurado processo administrativo, no qual o autuado terá o prazo de dez dias para apresentar defesa. Findo o prazo, o processo é remetido a Auditor-Fiscal do Trabalho diverso, que elabora parecer de procedência, total ou parcial, ou improcedência. Após, o processo é encaminhado ao delegado ou subdelegado para decisão, que, se considerar o auto de infração improcedente, remete-o à segunda instância. Por seu turno, se na segunda instância também pugnar pela improcedência, o processo é arquivado; se considerado procedente, total ou parcial, o empregador pode pagar a multa com 50% de redução no valor em até dez dias, ou ainda recorrer também no prazo de dez dias, depositando o valor integral da multa como requisito de apreciação do recurso. Confirmada a multa em segunda instância, o depósito converte-se em pagamento; caso contrário, o valor é devolvido ao autuado. Se este, todavia, não pagar a multa e não recorrer, é inscrito em dívida ativa da União. Todo esse procedimento deve durar no máximo sessenta dias.⁶⁰

Além disso, constataram os autores que apenas as pequenas e médias empresas costumam pagar as multas no início do processo, utilizando-se do desconto de 50% do valor, enquanto as empresas de porte maior, com departamento jurídico, costumam recorrer das decisões⁶¹. Nesse contexto, explicam que:

O recurso tramita primeiramente no âmbito administrativo. Findas todas as oportunidades de recursos, e recusado o pagamento, a cobrança segue para a Procuradoria da Fazenda Nacional. Importa notar que essa procuradoria está envolvida na cobrança da dívida ativa de valores muito mais significativos do que os das multas trabalhistas. Com isso, ainda segundo funcionários das DRTs, haveria pouco incentivo para a cobrança e grande chance de prescrição da dívida. E nunca é demais lembrar que, findo o

⁵⁹ CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A Inspeção do Trabalho no Brasil**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490.

⁶⁰ CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A Inspeção do Trabalho no Brasil**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490.

⁶¹ CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A Inspeção do Trabalho no Brasil**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490.

processo administrativo, a parte pode recorrer ao Poder Judiciário, em que os prazos podem se estender indefinidamente.⁶²

Desse modo, verifica-se que, após o procedimento de autuação em processo administrativo, o autuado tem a possibilidade de ainda ingressar em juízo contra decisão decidida pelo órgão estatal.

Acerca dos direitos trabalhistas efetivados por meio das atividades do Ministério do Trabalho, cumpre destacar que o órgão tem papel fundamental no que tange à prevenção e proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Nessa esteira, a CLT determina, em seu artigo 162, que “as empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho”. Para isso, criou-se a obrigatoriedade da figura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho (art. 163, CLT).

Composta por representantes dos empregados e dos empregadores, compete à CIPA “elaborar o Mapa de Riscos, identificando os agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, relacionando os riscos físicos, químicos, biológicos e os de acidente”⁶³, tendo como meta “promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”⁶⁴.

Em suma, as ações dos Auditores-Fiscais do Trabalho na esfera administrativa são essenciais para uma efetiva fiscalização do meio ambiente laboral. Além da ação fiscalizadora, a ação punitiva também desempenha um papel imprescindível para coibir que os preceitos e regulamentos expedidos pelo Ministério do Trabalho sejam respeitados. Portanto, a despeito de ainda existir a possibilidade de o autuado judicializar a ação do Auditor, muitas vezes protelando seu dever, conclui-se que somente mediante ações preventivas e repressivas por parte da Administração Pública é que será possível atingir-se um patamar mínimo de respeito ao direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho digno.

⁶² CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A Inspeção do Trabalho no Brasil**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490.

⁶³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 700.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 700.

2.5 A jurisprudência dos tribunais laborais e efeitos sociais

A ação fiscalizadora por parte do Ministério do Trabalho, a despeito de sua importância fundamental para o Direito do Trabalho, com frequência, especialmente em face da estrutura insuficiente do órgão para tamanha demanda e do descumprimento habitual pelos empregadores, acaba não sendo efetivada na prática.

Tendo isso em mente, nota-se, em contrapartida, que o Poder Judiciário exerce papel igualmente essencial no combate ao descumprimento da legislação trabalhista, condenando os empregadores a indenizar seus empregados quando se deparam com tais situações ilícitas e abusivas. Deve-se analisar, não obstante, se o *quantum* indenizatório fixado pelos Tribunais cumpre com a função de reparação do dano sofrido.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é bastante enfático na proteção ao meio ambiente de trabalho, conforme se denota de julgados recentes. Em um desses casos⁶⁵, em que se discute um acidente de trabalho que ocasionou lesão no tornozelo do Reclamante, invoca-se a Convenção nº 155 da OIT, que, em seu artigo 16, exige a garantia de que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos, as operações e os processos que estiverem sob controle do empregador sejam seguros e não envolvam risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Portanto, segundo o relator do acórdão:

A documentação da existência ou não de condições ambientais nocivas e de risco à saúde e à segurança do empregado incumbe à empregadora, assim como a adoção das medidas necessárias para eliminação ou redução da intensidade dos agentes agressivos. Estas obrigações ambientais desdobram-se, em sede processual, no dever da empregadora de demonstrar, nos autos, de forma cabal, o correto cumprimento das medidas preventivas e compensatórias adotadas no ambiente de trabalho para evitar danos aos trabalhadores.

Além disso, a conduta da empresa foi oficiada ao Ministério Público do Trabalho, tendo em vista que o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho constitui contravenção penal (art. 19, §2º, da Lei 8213/91), e a

⁶⁵ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 2ª Turma. RO nº 0020018-63.2015.5.04.0201. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Julgado em 21 out. 2016. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=199657&p_grau_pje=1&p_seq=20018&popup=0&p_vara=201&dt_autuacao=09%2F01%2F2015&cid=22815>. Acesso em 20 ago. 2017.

desconsideração de riscos sem adoção de qualquer medida preventiva ou compensatória do ambiente de trabalho constitui crime previsto no art. 132 do Código Penal.

Comprovada no caso a culpa e onexo causal, não obstante, o Relator manteve a condenação da Reclamada em R\$ 1.500,00 a título de danos morais, quantia ínfima frente ao descaso da empresa e os danos ocasionados ao trabalhador, o que denota que o Tribunal, apesar do discurso protetivo ao meio ambiente do trabalho, ainda não vem tomando todas as medidas necessárias para de fato reprimir essa prática.

Em contrapartida, pode-se observar que nos casos de condenações por danos morais coletivos o Tribunal tem concedido indenizações maiores, conforme se infere do julgamento⁶⁶ de ação civil pública no qual o Relator, observando que a reclamada desrespeitava reiteradamente as normas de segurança e saúde do trabalho, descumprindo seu dever de promoção de um meio ambiente laboral sadio, concluiu pelo dever de indenização por danos morais coletivos no *quantum* de R\$ 80.000,00 e multa diária de R\$ 2.000,00 em caso de descumprimento da condenação.

Na mesma esteira, pode-se citar o julgamento⁶⁷ referente a irregularidades no meio ambiente de trabalho, afirmando o Relator que “diante de tal situação a segunda ré foi omissa ao não fiscalizar e verificar as condições de trabalho evidentemente em afronta à dignidade da pessoa humana”, razão pela qual condenou a reclamada em danos morais coletivos no valor de R\$ 45.000,00.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em determinado julgado⁶⁸ condenou a conduta da ré em não fornecer alimentação e instalações sanitárias

⁶⁶ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0020599-33.2015.5.04.0701. Relator: Marcos Fagundes Salomão. Julgado em: 22 fev. 2017. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 20 ago. 2017.

⁶⁷ RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 8ª Turma. RO nº 0020599-33.2015.5.04.0701. Relator: Luiz Alberto De Vargas. Julgado em: 13 jun. 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=199657&p_grau_pje=1&p_seq=20018&popup=0&p_vara=201&dt_autuacao=09%2F01%2F2015&cid=155640>. Acesso em: 20 ago. 2017.

⁶⁸ MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 11ª Turma. RO nº 0011736-37.2015.5.03.0145. Relator: Antonio G. de Vasconcelos. Julgado em: 26 jul. 2017. Publicado em: 03 ago. 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=141017>

adequadas, por meio de indenização a título de danos morais na quantia de R\$ 10.000,00. Conforme o Relator, “práticas empresariais de deliberada resistência ao cumprimento das regras mínimas previstas nas normas regulamentares do Ministério do Trabalho sinalizam a não observância do dever de conduta do empregador”, configurando abuso de direito e violação aos direitos de personalidade. Nota-se que este Tribunal já concedeu quantia um pouco mais razoável em se tratando de Reclamatória Trabalhista individual.

Em outro acórdão⁶⁹ proferido pela mesma turma, o mesmo Relator, aduzindo que “constitui obrigação de todo empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho e da integridade da personalidade moral do empregado”, bem como que “o empregado submetido a tratamento ofensivo à sua dignidade consubstanciado em atitudes agressivas e desrespeitosas por parte de superior hierárquico, faz jus à indenização reparatória por dano moral”, atribuiu a quantia de R\$ 15.000,00 a título de danos morais.

Por outro lado, o mesmo Tribunal, em acórdão⁷⁰ proferido pela 4ª Turma, a despeito de a sentença ter fixado indenização por danos morais no *quantum* de R\$ 12.000,00, diminuiu a quantia para R\$ 8.000,00, alegando enriquecimento ilícito sem causa. Portanto, apesar do discurso de que o meio ambiente de trabalho possui proteção constitucional, nota-se que algumas turmas do Tribunal ainda mostram resistência em relação a indenizações mais elevadas.

O Tribunal Regional da 2ª Região, em acórdão⁷¹ proferido pela 14ª Turma, ao discorrer sobre caso envolvendo assédio sexual de empregada por parte

&p_grau_pje=2&p_seq=11736&p_vara=145&dt_autuacao=25%2F05%2F2017&cid=4939> . Acesso em: 21 ago. 2017.

⁶⁹ MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 11ª Turma. RO nº 0010507-24.2016.5.03.0075. Relator: Antonio G. de Vasconcelos. Julgado em: 26 jul. 2017. Publicado em: 03 ago. 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=145953&p_grau_pje=2&p_seq=10507&p_vara=75&dt_autuacao=17%2F06%2F2017&cid=6847>. Acesso em: 21 ago. 2017.

⁷⁰ MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0010997-81.2015.5.03.0010. Relator: Ana Maria Espi Cavalcanti. Julgado em: 17 maio 2017. Publicado em: 26 maio 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=131650&p_grau_pje=2&p_seq=10997&p_vara=10&dt_autuacao=06%2F04%2F2017&cid=5520>. Acesso em: 21 ago. 2017.

⁷¹ SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 14ª Turma. RO nº 10013331620145020610. Relator: Manoel Antonio Ariano. Publicado em: 16 jun. 2015. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cacheddownloader?collection=coleta014&docId=215c5532ef0637>>

do sócio da empresa Reclamada, sendo que essa tinha ciência de tal conduta não só em relação à Reclamante, mas em relação às demais vendedoras da empresa, “sem que nenhuma providência efetiva tenha sido tomada no sentido de garantir um meio ambiente do trabalho sadio”, decidiu por condenar a Reclamada ao pagamento de indenização no importe de R\$ 40.000,00. Tal condenação mostra uma postura bastante comprometida por parte do Tribunal, que poderia ter optado por uma quantia irrisória, mas, ao contrário, majorou o valor arbitrado na sentença, a fim de efetivar ao máximo a função reparatória e pedagógica do dano moral.

Em contrapartida, em julgado⁷² mais recente do Tribunal, em que se discute a ocorrência de conduta da Reclamada que expunha o empregado a exposições vexatórias em reuniões, embora o Juízo de origem tivesse condenado a empresa à indenização por danos morais no importe de R\$ 30.000,00, no Tribunal esta quantia foi reduzida para R\$ 20.000,00. Apesar de ter diminuído o valor em sede recursal, ainda é um valor razoável comparado a outras decisões já apreciadas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em acórdão⁷³ que diz respeito a empregadas que laboraram, durante o período contratual de 32 meses, em atividades insalubres sem o respectivo adicional, fixou indenização a título de danos morais no valor de R\$ 2.000,00. A Relatora levou em consideração, para o arbitramento, o tempo de trabalho e o salário recebido pelas Reclamantes, que não eram altos, optando por uma quantia que em nada repara e muito menos coage a empregadora a não seguir com a prática ilícita.

Analisa-se, por fim, dois julgados do mesmo Tribunal em que os Reclamantes sofreram acidente de trabalho que resultaram na amputação de dedos

b253d788a4d25f6c8187992173&fieldName=Documento&extension=html#q=>. Acesso em: 21 ago. 2017.

⁷² SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 9ª Turma. RO nº 10012611620155020312. Relatora: Bianca Bastos. Julgado em: 06 abr. 2017. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=123492&p_grau_pje=2&p_seq=1001261&p_vara=312&dt_autuacao=17%2F10%2F2016&cid=45428>. Acesso em: 21 ago. 2017.

⁷³ SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 3ª Turma – 5ª Câmara. RO nº 0010807-04.2015.5.15.0134. Relatora: Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Publicado em: 21 ago. 2017. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=610066&p_grau_pje=1&p_seq=10807&p_vara=134&dt_autuacao=22%2F05%2F2015&cid=7841>. Acesso em: 22 ago. 2017.

da mão ou parte deles. No primeiro deles⁷⁴, em que o Reclamante teve parte de seu dedo amputado, foram concedidos danos morais no valor de R\$ 37.000,00. De outra senda, em julgado⁷⁵ proferido pela 6ª Câmara, em que o reclamante teve a amputação dos dedos médio e indicador por máquina que operava, foi concedida a indenização no valor de R\$ 100.000,00 a título de danos morais e mais R\$ 100.000,00 a título de dano estético, indenização que se figura muito mais justa considerando todo o sofrimento e a gravidade do dano.

Diante dos julgados analisados, nota-se que ainda há uma grande disparidade entre as condenações por danos morais que envolvem o meio ambiente de trabalho juslaboral. A conduta de alguns julgadores em estabelecer quantia irrisórias, como R\$ 2.000,00, levando em conta o salários dos Reclamantes, normalmente baixos, dificilmente irão inibir o empregador a adequar o meio ambiente de trabalho às normas definidas pelo Ministério do Trabalho.

De outra banda, vê-se que há julgados que, de fato, acabam por cumprir um papel essencial na fiscalização das condições de saúde e segurança do meio ambiente de trabalho, que muitas vezes o Ministério do Trabalho, pelos mais diversos motivos, não se vê em condições de cumprir.

Assim, observa-se que é necessária a criação de uma política de adequação às normas trabalhistas por parte das empresas, para que se possa atingir e concretizar o direito constitucional ao meio ambiente de trabalho seguro e, conseqüentemente, uma sociedade mais sadia e equilibrada. Nesse sentido, observa-se o surgimento de alguns institutos, na atualidade, que têm mostrado apresentado efeitos positivos na busca de uma melhor fiscalização no meio ambiente laboral, conforme será analisado no capítulo a seguir.

⁷⁴ SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 6ª Turma – 11ª Câmara. RO nº 0011430-20.2015.5.15.0150. Relator: João Batista Martins César. Publicado em: 22 mar. 2017; Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=803788&p_grau_pje=1&p_seq=11430&p_vara=150&dt_autuacao=13%2F10%2F2015&cid=7827>. Acesso em: 22 ago. 2017.

⁷⁵ SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 6ª Câmara. RO nº 0010832-63.2015.5.15.0054. Relator: Jorge Luiz Souto Maior. Publicado em: 27 jun. 2017. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=580482&p_grau_pje=1&p_seq=10832&p_vara=54&dt_autuacao=05%2F05%2F2015&cid=78068>. Acesso em: 22 ago. 2017.

3. COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Diante do problema atinente à falta de fiscalização do meio ambiente de trabalho, que ocasiona sérios prejuízos à saúde dos trabalhadores, cumpre explorar novos instrumentos que possam auxiliar no cumprimento das normas trabalhistas de forma mais efetiva tanto para empregados quanto para empregadores. Nesse sentido, um instituto a ser destacado em nosso ordenamento jurídico, que vem sendo cada vez mais difundido, é o *Compliance* – que, em sua essência, significa “estar de acordo com algo”, no caso, com a legislação vigente –, utilizado majoritariamente no ramo do Direito Empresarial. Não obstante, realizadas as devidas adequações, o *Compliance* pode tornar-se um potencial aliado na esfera laboral, principalmente no que tange à fiscalização das normas trabalhistas.

Diante disso, este capítulo propõe investigar de que maneira pode ser criado um programa de *Compliance* apto a assegurar o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno, melhorando a convivência na organização de um modo geral, bem como zelando pelo cumprimento da legislação trabalhista. Para isso, inicialmente analisa-se o conceito de *Compliance*, oriundo do Direito Empresarial, para então inseri-lo no contexto do Direito do Trabalho como uma forma de instrumento de fiscalização das normas laborais.

3.1. Definição e evolução histórica

No contexto brasileiro atual, em que há um nítido embate entre, de um lado, empregados que se veem obrigados a ingressar em juízo para ter seus direitos trabalhistas efetivados, e, do outro, empresas que, por não se adequarem à legislação em vigor, defrontam-se com crescentes passivos trabalhistas e conflitos desgastantes no meio ambiente laboral, urge a necessidade de uma ferramenta de gestão que enfrente essas relações tão prejudiciais para o convívio nas organizações e na sociedade como um todo.

Nesse sentido, uma ferramenta que tem se destacado no mundo corporativo como um meio de fiscalizar a conformidade da empresa às normas, de forma a instituir uma política comportamental voltada à promoção da melhoria na

qualidade de vida dos empregados e da prevenção de ações judiciais trabalhistas, é o *Compliance* – ou, mais especificamente, o *Compliance Trabalhista*.

O termo *Compliance*, oriundo do verbo em inglês “to comply” (obedecer, consentir), pode ser compreendido como estar de acordo ou agir em conformidade com algo – no presente contexto, com a legislação e as normas impostas às organizações. Assim, segundo Wagner Giovanini:

No mundo corporativo, Compliance está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o Compliance vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas.⁷⁶

E, continua o autor, nesse âmbito, a partir do surgimento de Departamentos de *Compliance*, busca-se a proteção das empresas e de seus empregados por meio da criação de um Código de Conduta a ser estabelecido – o qual abarcaria atividades de prevenção, de estabelecimento de regras e códigos internos, controle e monitoramento – regido por valores éticos, transparentes e em consonância com a legislação.⁷⁷

Portanto, com o uso desse instituto retende-se atingir um sentimento de justiça dentro da empresa, por meio de uma fiscalização isenta de interesses pessoais e sem considerar vínculos hierárquicos ou de amizade, em uma busca do benefício da coletividade.⁷⁸

Ainda, na definição de Wilde Cunha Colares:

Na verdade, quando se fala em *compliance*, está-se referindo aos sistemas de controle internos que servem para proporcionar maior segurança à empresa quanto às suas análises econômico-financeiras, possibilitar uma atuação correta e adequada no meio em que atua, proteger contra os riscos de corrupção e fraudes em processos licitatórios ou demais delações com entidades governamentais, elaborar e atualizar normas internas que estejam em harmonia com a filosofia da companhia e garantir que sejam conhecidas e cumpridas por todos.

⁷⁶ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 20.

⁷⁷ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 20.

⁷⁸ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 20.

A noção de *Compliance*, portanto, em âmbito internacional, vem para reprimir os abusos de poder e os escândalos de corrupção ocasionados pela má conduta das grandes corporações.

Essa discussão iniciou-se mais fortemente nos Estados Unidos, na década de 1970, com a criação da lei federal *Foreign Corrupt Practice Act*, que intensificou a fiscalização sobre as atividades das empresas no âmbito interno e internacional. A partir de então, qualquer companhia que negociasse suas ações em bolsa de valores americanas ou empresas locais com operações fora do país poderiam ser investigadas e punidas⁷⁹.

No início do século XXI, em decorrência de escândalos de corrupção provenientes de grandes corporações, como Enron, WorldCom e Parmalat, foi editada a lei Sarbanes-Oxley, com o intuito de tornar mais rígido o sistema de controle e regulação americano. Essa lei teve como foco a criação de mecanismos de auditoria e controle capazes de “reduzir os riscos do negócio, evitando fraudes e criando meios de identificação de irregularidades”⁸⁰. Cumpre mencionar que nessa época, no Brasil, o Conselho Monetário Nacional adotou regras semelhantes.

No Brasil, essa evolução iniciou-se no governo Getúlio Vargas, com o Decreto 7.666/1945, cujo objetivo era reprimir o abuso de poder econômico⁸¹. Foi a partir da Constituição de 1946, no entanto, que começaram a ser debatidos projetos e decretos antitruste, culminando na alteração, em 1969, da Constituição em 1967, que passou a prever o “(...) abuso de poder econômico, caracterizado pelo domínio dos mercados e eliminação da concorrência e o aumento arbitrário dos lucros”⁸².

Atualmente, em nosso ordenamento jurídico, existem diversas normas que contribuem para o desenvolvimento de um sistema legal anticorrupção, tais como: Lei dos Servidores Públicos (nº 8.112/90), das Licitações Públicas (nº 8.666/93), Lei da Improbidade Administrativa (nº 8.429/92), Lei de Lavagem de

⁷⁹ COLARES, Wilde Cunha. **Ética e compliance nas empresas de outsourcing**. Insper Instituto de Ensino e Pesquisa: São Paulo, 2014, p. 61.

⁸⁰ COLARES, Wilde Cunha. **Ética e compliance nas empresas de outsourcing**. Insper Instituto de Ensino e Pesquisa: São Paulo, 2014, p. 62.

⁸¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 30.

⁸² GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 30.

Dinheiro (nº 9.613/98), Lei Complementar de Responsabilização Fiscal (LC nº 101/00), Lei Complementar da Ficha Limpa (LC nº 135/10), Lei da Defesa da Concorrência (nº 12.529/2011) e Lei sobre Crime Organizado (nº 12.850/13).

Importante, ademais, mencionar a Lei nº 12.529/2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, de um lado resgatando os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, e de outro trazendo maior proteção ao consumidor em razão do combate ao abuso do poder econômico, visando à repressão de lucros excessivos.⁸³

Não obstante, o grande marco na tentativa de coibir a prática da corrupção no país está na Lei nº 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção, publicada em 02 de agosto de 2013, entrando em vigor em 29 de janeiro de 2014, e que incorporou também ilicitudes contra a administração pública, nacional e estrangeira⁸⁴.

Observa-se, portanto, uma evolução positiva do arcabouço legislativo internacional e pátrio no sentido de atribuir maior importância à temática do direito regulatório como um todo. O *Compliance*, nesse contexto, acaba emergindo como uma necessidade imposta pela sociedade em direção às empresas, de forma a exigir maior transparência e seriedade nas relações negociais.

Cabe discorrer, neste ponto, sobre as normas específicas que tratam do instituto e que, posteriormente, culminaram na Lei Anticorrupção, diploma normativo de importância fundamental para o tema no ordenamento jurídico brasileiro.

3.2 Normas e convenções internacionais sobre *Compliance*

No que se refere às convenções e normas internacionais sobre *Compliance*, compete à Controladoria-Geral da União (CGU) – órgão que, em maio de 2016, passou a ser integrado ao Ministério da Fiscalização, Transparência e Controle –, por meio da Secretaria de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas, fiscalizar a sua implementação no Brasil. Para tal, a CGU tem como referência algumas Convenções que norteiam o assunto, como a Convenção

⁸³ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 30.

⁸⁴ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 28.

Interamericana contra a Corrupção (OEA), a Convenção da OCDE e a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

A Convenção Interamericana contra a Corrupção, promulgada pelo Decreto Presidencial nº 4.410, de 7 de outubro de 2002 e incorporada no ordenamento jurídico brasileiro como lei ordinária, foi o primeiro instrumento internacional de combate à corrupção que tratou tanto de medidas preventivas como punitivas em relação aos atos corruptos.⁸⁵

Nesse sentido, conforme o Artigo II da Convenção, seus propósitos são promover e fortalecer o desenvolvimento dos mecanismos necessários para prevenir, detectar, punir e erradicar a corrupção; e promover, facilitar e regular a cooperação entre os Estados Partes a fim de assegurar a eficácia das medidas e ações adotadas para erradicar a corrupção no exercício das funções públicas, bem como os atos de corrupção especificamente vinculados a seu exercício.

A importância do combate à corrupção em caráter preventivo fica evidente no texto da Convenção, tendo em vista que seu Artigo III dispõe sobre uma série de medidas preventivas a serem adotadas pelos Estados signatários, tais como a criação, manutenção e fortalecimento de normas de conduta para o correto e adequado desempenho das funções públicas; de mecanismos que estimulem a participação da sociedade civil e de organizações não governamentais nos esforços para prevenir a corrupção; e de sistemas de arrecadação fiscal que impeçam a prática da corrupção.

No ano de 2002, foi implementado pelos Estados membros da OEA o primeiro mecanismo de que avalia o instrumento jurídico internacional de combate à corrupção – isto é, a Convenção em comento –, denominado de “Mecanismo de Acompanhamento de sua implementação”.⁸⁶

Assimilando os preceitos da Convenção, algumas medidas já estão sendo adotadas no ordenamento jurídico brasileiro nesse sentido, tais como o Projeto de Lei 5586/2015, que prevê a tipificação do crime de Enriquecimento Ilícito por meio da inclusão do artigo 317-A ao Código Penal, e a edição da Lei 12.527, de 18 de

⁸⁵ Controladoria-Geral da União. **Convenção da OEA**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-oea>>. Acesso em: 02 set. 2017.

⁸⁶ Organização dos Estados Americanos. **Portal Anticorrupção das Américas**. Disponível em: <<http://www.oas.org/juridico/portuguese/Combate.htm>>. Acesso em: 03 set. 2017.

novembro de 2011 – Lei de Acesso à Informação, que garante o direito constitucional do cidadão de acesso às informações públicas.

Em 2004, ainda, por meio de iniciativa da Controladoria-Geral da União, o Governo Federal lança o Portal da Transparência, objetivando uma gestão pública mais transparente e sendo mais uma ferramenta de fiscalização da correta aplicação dos recursos públicos disponível ao cidadão.

Importante também destacar a criação, em 2006, da Secretaria de Prevenção da Corrupção e Informações Estratégicas, atual Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção, cujas atribuições consistem no fomento a programas, ações e normas voltados à prevenção da corrupção e à promoção da transparência, do acesso à informação, da conduta ética e do controle social na administração pública e na sua relação com o setor privado⁸⁷.

Além da Convenção da OEA, de importância fundamental para que se iniciasse um processo de tomada de atitudes no que se refere a medidas preventivas anticorrupção, deve-se mencionar também a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, ou Convenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Ratificada pelo Brasil em 2002 e promulgada no mesmo ano pelo Decreto Presidencial nº 3.678, de 30 de novembro de 2000, a Convenção, sendo incorporada em nosso ordenamento jurídico como lei ordinária, em seu Artigo I, criminaliza a conduta de oferecer, prometer ou dar qualquer vantagem pecuniária a funcionário público estrangeiro com a finalidade de realizar ou dificultar transações ou obter outra vantagem ilícita na condução de negócios internacionais.

Em seu Artigo II, prevê outra importante medida, que é a responsabilização de pessoa jurídica pela corrupção de funcionário público estrangeiro, e em seu Artigo III, postula que tal conduta deverá ser punível com penas criminais efetivas, proporcionais e dissuasivas, ou, no caso de inviabilidade de aplicação de penas criminais à pessoa jurídica no país, deve-se punir com sanções não penais, mas que sejam igualmente dissuasivas.

⁸⁷ Controladoria-Geral da União. **CGU tem nova estrutura administrativa**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/noticias/2013/09/cgu-tem-nova-estrutura-administrativa>>. Acesso em: 05 set. 2017.

Busca-se, assim, através de mecanismos que reprimam a corrupção de funcionários públicos estrangeiros atuantes em transações comerciais internacionais e que penalizem as pessoas jurídicas responsáveis por tais funcionários, a eliminação da concorrência desleal gerada pela corrupção.⁸⁸

Em consonância com os preceitos da Convenção da OCDE, o ordenamento jurídico brasileiro passou a prever, no artigo 337-B, do Código Penal, o crime de corrupção ativa em transação comercial internacional, bem como o artigo 337-C do mesmo diploma, que disciplina o tráfico de influência em transação comercial internacional. Além disso, tramita atualmente o Projeto de Lei nº 7710/2007, que prevê o aumento de pena para o referido crime, o que denota o engajamento legislativo do país com a Convenção.

Uma terceira Convenção que é referência na esfera de *Compliance* é a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção, promulgada no Brasil pelo Decreto Presidencial nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Dentre suas finalidades (Artigo 1) estão a promoção de medidas para prevenir e combater mais eficaz e eficientemente a corrupção e o apoio à cooperação internacional na prevenção e na luta contra a corrupção, incluída a recuperação de ativos.

A Convenção traz também, em seu Capítulo II, uma série de medidas preventivas, tais como a criação de políticas que garantam a participação da sociedade na gestão de assuntos e bens públicos e a colaboração entre os Estados Partes e organizações internacionais e regionais na promoção e formulação de tais medidas.

Em seu Capítulo III, a Convenção tipifica diversas condutas a serem punidas, como suborno de funcionário público, desvio de bens por funcionário público, tráfico de influências, abuso de funções, enriquecimento ilícito, suborno no setor privado, lavagem de produto de delito, encobrimento, obstrução da justiça, dentre outras.

Assim, por estabelecer ainda diversos mecanismos de cooperação entre Estados e organizações, bem como de recuperação de ativos, a Convenção foi um grande avanço para o ordenamento jurídico brasileiro.

⁸⁸ Controladoria-Geral da União. **Convenção da OCDE**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-ocde>>. Acesso em 05 set. 2017.

Além das Convenções internacionais, ressalta-se a primeira norma internacional sobre *Compliance*, editada no ano de 2014 pela organização não governamental *International Organization for Standardization* (ISO), em Genebra, a ISO 19600:2014, *Compliance management systems – Guidelines*, cuja função é promover a normatização de produtos e serviços para que sua qualidade seja permanentemente melhorada⁸⁹.

A norma, que funciona como guia internacional para programas de *Compliance*, orienta as empresas na “criação, desenvolvimento, implementação, avaliação, manutenção e melhoria contínua do sistema de Gestão da Conformidade, de maneira efetiva e ágil”⁹⁰. A ISO 19600:2014 foi desenvolvida como uma diretriz para empresas, e é “baseada nos princípios da boa governança, da proporcionalidade, da transparência e da sustentabilidade”⁹¹, de forma que as organizações podem adotá-la com uma orientação independente ou combiná-la com outros tipos de programas de gestão já implementados pela empresa.

Ademais, a ISO 19600:2014 apresenta uma forma de gestão de cumprimento de normas jurídicas em uma organização, dentre as quais se destacam: adaptação da estrutura da organização para que se possa implementar sistemas de gestão e prevenção de violação legais; e necessidade de um *compliance officer* responsável pela conformidade normativa dentro da empresa.⁹²

O Brasil, inspirado pelas Convenções e normas internacionais sobre *Compliance*, editou, em 2013, a sua Lei Anticorrupção Empresarial – a Lei 12.846, atualmente a maior referência em nosso ordenamento jurídico sobre o tema. Cumpre discorrer, portanto, sobre os principais aspectos desta norma e suas

⁸⁹ COSTA, Daniel Gobbi e GARCIA, Francisco P.R. **A Norma ISO 19600:2014 – A implementação de um padrão global para o Gerenciamento da Conformidade (Compliance)**. Disponível em: <<https://www.comexdobrasil.com/a-norma-iso-196002014-a-implementacao-de-um-padrao-global-para-o-gerenciamento-da-conformidade-compliance/>>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹⁰ COSTA, Daniel Gobbi e GARCIA, Francisco P.R. **A Norma ISO 19600:2014 – A implementação de um padrão global para o Gerenciamento da Conformidade (Compliance)**. Disponível em: <<https://www.comexdobrasil.com/a-norma-iso-196002014-a-implementacao-de-um-padrao-global-para-o-gerenciamento-da-conformidade-compliance/>>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹¹ COSTA, Daniel Gobbi e GARCIA, Francisco P.R. **A Norma ISO 19600:2014 – A implementação de um padrão global para o Gerenciamento da Conformidade (Compliance)**. Disponível em: <<https://www.comexdobrasil.com/a-norma-iso-196002014-a-implementacao-de-um-padrao-global-para-o-gerenciamento-da-conformidade-compliance/>>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹² GARCÉS, Rodney Eduardo Mejía; JUNEZ, Edwin Patricio Pombosa; MERCHAN, Norberto Hernan Morales; MOYA, Eduardo Rubén Espín. **La auditoría jurídica empresarial, un método de control legal de las compañías anónimas en el Ecuador**. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana: Ecuador, 2017. Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/auditoria.html>>. Acesso em: 07 set. 2017.

implicações em nosso ordenamento jurídico, para que possamos compreender o instituto no contexto brasileiro atual.

3.3 A Lei 12.846/13 - Lei Anticorrupção Empresarial

A Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013 dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (art. 1º), aplicando-se às sociedades empresárias simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente (parágrafo único).

O primeiro ponto que merece destaque na norma diz respeito à responsabilização objetiva das pessoas jurídicas “nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não” (art. 2º), bem como à responsabilização individual de seus agentes e administradores ou de qualquer pessoa natural, autora, coautora ou partícipe do ato ilícito (art. 3º).

Com isso tem-se que, “para fins de responsabilização, bastará que seja comprovado o ato de corrupção e o nexo de causalidade entre ele e conduta de qualquer representante das pessoas jurídicas envolvidas”⁹³. Já em relação aos dirigentes e administradores, esses “só serão responsabilizados pelos atos de corrupção se for comprovado que agiram com dolo ou culpa grave”⁹⁴. Tais dispositivos, portanto, permitem detectar e, por conseguinte, punir, os responsáveis pelos atos ilegais com mais facilidade e celeridade.

Ainda neste tema, outro dispositivo a ser destacado é o § 2º do art. 4º, que estabelece a responsabilidade solidária das sociedades controladoras,

⁹³ MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **A juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em: <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹⁴ MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em: <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

controladas, coligadas ou, no âmbito do respectivo contrato, as consorciadas. Visa-se, com isso, à “persecução judicial de tais atos em conglomerados econômicos”⁹⁵.

Em seu art. 5º, a norma elenca os atos lesivos à administração pública nacional e estrangeira, sendo todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

O inciso I traz a conduta de “prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada”, que, conforme ressaltam os autores Diogo de Figueiredo Moreira Neto e Rafael Vêras de Freitas, assemelha-se à conduta descrita no art. 333 do Código Penal, bastando a prática da conduta para que o agente seja punido⁹⁶.

Ainda segundo os mesmos autores, as condutas descritas nos incisos II e III – “comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei” e “comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados” – ao contrário do inciso I, exigem a comprovação de que a autoridade pública efetivamente tenha recebido recursos privados⁹⁷.

O inciso IV dispõe sobre condutas fraudulentas praticadas no contexto de licitações e contratos, e, enfim, o inciso V tipifica como ato lesivo dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

⁹⁵ MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em: <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptcao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹⁶ MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em: <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptcao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

⁹⁷ MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em: <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptcao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf>. Acesso em: 07 set. 2017.

Em relação às sanções administrativas a serem aplicadas pela prática dos atos vistos acima, essas consistem em multa e publicação extraordinária da decisão condenatória (art. 6º), e para sua aplicação a norma elenca diversos fatores a serem considerados, tais como a gravidade da infração, a vantagem auferida, a consumação ou não da infração, dentre outros (art. 7º).

Ainda a respeito das medidas de responsabilização da pessoa jurídica, importante mencionar o art. 14, que prevê a desconsideração da personalidade jurídica na esfera administrativa, sempre que utilizada com abuso do direito para facilitar, encobrir ou dissimular a prática dos atos ilícitos previstos ou para provocar confusão patrimonial.

Um instituto a ser destacado nesta Lei é o chamado acordo de leniência. Previsto no art. 16, trata-se de uma colaboração entre a autoridade pública e a pessoa jurídica para a identificação de demais envolvidos na infração e a obtenção de documentos que comprovem o ilícito. Há alguns requisitos, no entanto, a serem observados, quais sejam: que a pessoa jurídica seja a primeira a se manifestar sobre seu interesse em cooperar para a apuração do ato ilícito e que essa cesse completamente seu envolvimento na infração investigada a partir da data de propositura do acordo (§1º).

Realizado o acordo, a pessoa jurídica fica isenta das penalidades de publicação extraordinária da decisão condenatória e de proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos por parte do Poder Público pelo prazo mínimo de um e máximo de cinco anos, bem como terá reduzido em dois terços o valor da multa aplicada (§2º); não obstante, continuará obrigada a reparar integralmente o dano causado (§3º). Por outro lado, descumprido o acordo, a pessoa jurídica fica impedida de celebrar novo acordo pelo prazo de três anos contados do conhecimento pela Administração Pública do referido descumprimento (§8º).

Enfim, um último ponto a ser mencionado é a possibilidade de responsabilização judicial independente da responsabilização administrativa, podendo o Poder Público ingressar em juízo com o fim de aplicar às pessoas jurídicas infratoras as seguintes penalidades (art. 19): perdimento dos bens, direitos ou valores que representem vantagem obtida, ressalvado o direito do terceiro de boa-fé; suspensão ou interdição parcial de suas atividades; dissolução compulsória;

proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de um e máximo de cinco anos.

A partir da análise dos principais aspectos da Lei 12.846/13, pode-se inferir que o seu papel essencial no ordenamento jurídico brasileiro é o de suprir a lacuna legislativa no tange à responsabilização das pessoas jurídicas pela prática de atos ilícitos em face do Poder Público, “bem como atender aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no combate à corrupção”⁹⁸. Nesse sentido, a norma “se mostra como verdadeiro estímulo para a concretização de conduta empresarial ética e do combate à corrupção, bem como para o crescimento e o desenvolvimento dos programas de *Compliance*”⁹⁹. Assim, a Lei Anticorrupção Empresarial, que prevê a cooperação entre os agentes envolvidos para que atos de corrupção e ilicitude não se perpetuem, encontra no *Compliance* um instrumento para colocar em prática essa cooperação mútua.

Conforme salientam as autoras Marcia Carla Pereira Ribeiro e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz, a cooperação é essencial para o desenvolvimento da organização, tanto no âmbito interno quanto externo, uma vez que:

Internamente, gera empregados mais satisfeitos, que tendem a aumentar a produtividade e lealdade; externamente, enseja o estabelecimento de relações mais estáveis, que, em razão da reputação da empresa, criam condições que facilitam as negociações, tornando-as mais seguras e produzindo o potencial aumento dos lucros.¹⁰⁰

E exemplificam, como medidas a serem tomadas para promover a cooperação no âmbito interno, a valorização dos empregados por meio de um plano de cargos e salários que possibilite a visualização de uma carreira no futuro, o tratamento igualitário e uniforme entre os empregados e a exigência de que o exemplo de conduta a ser seguido parta da alta administração. Já no âmbito

⁹⁸ RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas. Revista de Informação Legislativa.*** Ano 52, Número 205 jan./mar. 2015, p. 99.

⁹⁹ RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas. Revista de Informação Legislativa.*** Ano 52, Número 205 jan./mar. 2015, p. 88.

¹⁰⁰ RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas. Revista de Informação Legislativa.*** Ano 52, Número 205 jan./mar. 2015, p. 95.

externo, pode-se atingir a cooperação por meio da realização de contratos a longo prazo, da facilitação de negociações quando houver relação de confiança entre as partes, pela interação constante entre os agentes envolvidos e pelo investimento na credibilidade da marca.¹⁰¹

Assim, sendo a cooperação “naturalmente estimulada em ambientes com transparência, ética e confiança, a implantação da política de *Compliance* é uma ferramenta poderosa para alcançar tal intento e, conseqüentemente, o desenvolvimento pleno da empresa”¹⁰². Com isso, a Lei Anticorrupção enseja uma preocupação mais efetiva no que se refere ao problema da corrupção, bem como a imposição de condutas e parâmetros éticos a serem seguidos não apenas no âmbito do direito empresarial e concorrencial, mas, com as devidas adaptações, em outros âmbitos do Direito, tal como no Direito do Trabalho, o que passa a ser o foco desta pesquisa nos itens subsequentes.

3.4 Atribuições e atuação do *Compliance* na esfera laboral

Na esfera laboral, a elaboração de um programa de *Compliance* apresenta especificidades a serem consideradas. Inicialmente, tem-se a noção de que o *Compliance* deve permear toda a organização da empresa, inserindo-se no contexto de uma boa governança corporativa, beneficiando a continuidade e competitividade da empresa, bem como refletindo na relação com os clientes, fornecedores, empregados e Poder Público¹⁰³.

Com base nos programas de *Compliance* originariamente destinados ao combate à corrupção, as organizações perceberam os significativos ganhos proporcionados por tais programas, que permitem detectar fragilidades em áreas com alto potencial destrutivo, ainda que não fossem embasadas por condutas

¹⁰¹ RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas. Revista de Informação Legislativa.*** Ano 52, Número 205 jan./mar. 2015, p. 96-97.

¹⁰² RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas. Revista de Informação Legislativa.*** Ano 52, Número 205 jan./mar. 2015, p. 97.

¹⁰³ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. ***Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos.*** LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 531.

ilícitas, mas apenas por equívocos em sua execução¹⁰⁴. Assim, “um programa adequado deve ser estruturado por ferramentas de gestão integradas aos processos internos que estejam expostos a riscos”¹⁰⁵.

Nesse sentido, a própria Lei Anticorrupção expõe, em seu artigo 7º, inciso VIII, que, quando da aplicação de sanções às pessoas jurídicas, serão levados em consideração, dentre outros fatores, “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica”. Portanto, pode-se dizer que empregado e empregador tornam-se agentes fiscalizadores de cada qual, com o objetivo comum de respeito à ética¹⁰⁶.

Para que isso se concretize, o comprometimento do alto escalão da empresa é imprescindível, “com identificação de pessoa ou grupo responsável pela aplicação do programa, não se restringindo apenas à corrupção”¹⁰⁷. Além disso, para a efetividade de um programa de *Compliance* trabalhista, algumas condutas basilares são a comunicação pronta e espontânea dos atos lesivos, a demissão de empregados envolvidos na prática criminosa ou a ampla possibilidade de denúncia do trabalhador sobre o ator diretivo envolvido, sempre com a comprovação quanto à participação¹⁰⁸.

O autor Antonio Carlos Aguiar destaca, ainda, algumas medidas necessárias para a implementação de um programa de integridade, as quais cabem ser mencionadas aqui. São elas: (i) identificação de pessoa ou grupo responsável pela aplicação do programa; (ii) existência de padrões de conduta e códigos de ética claros e aplicáveis a todos; (iii) treinamentos periódicos sobre o programa; (iv) análise periódica de riscos; (v) existência de canais efetivos de divulgação de denúncia; (vi) transparência quanto a questões financeiras (incluindo-se aqui

¹⁰⁴ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. **Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos**. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 531.

¹⁰⁵ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. **Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos**. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 531.

¹⁰⁶ AGUIAR, Antonio Carlos. **Compliance um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

¹⁰⁷ AGUIAR, Antonio Carlos. **Compliance um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

¹⁰⁸ AGUIAR, Antonio Carlos. **Compliance um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

doações a sindicatos; pagamentos de contribuições sindicais; patrocínio de eventos ligados a instituições, por exemplo, relacionadas ao Judiciário ou outros entes da administração pública direta ou indireta; indenizações para rescisão de contrato de trabalho de estáveis; mecanismos e meios de precarização das condições de trabalho e formas de contratação de terceiros); (viii) análise de reputação de terceiros; (ix) auditoria de seu pessoal interno e externo; (x) monitoria e revisão do programa.¹⁰⁹

Nessa mesma linha, conforme Flávio Carvalho Monteiro de Andrade e Isadora Costa Ferreira, o *Compliance* é instituído na prática por meio de uma comissão de pessoas que irá produzir um código escrito que irá definir regras, institutos e procedimentos, estes criados no intuito de atingir o cumprimento de normas, tanto internas quanto as impostas pelo Estado. Com isso, evita-se “danos à imagem, à reputação e mesmo danos materiais (decorrentes de possíveis multas administrativas ou de condenações judiciais que determinem pagamento de indenizações)”¹¹⁰.

Comentam os autores ainda que, especificamente no contexto laboral,

(...) a noção de *compliance* sugere a criação de mecanismos e institutos, como programas ou manuais, treinamentos, e órgãos específicos para recebimento de denúncias, com autonomia para apresentar e implementar soluções para as inconformidades apuradas, que visem a combater práticas que possam gerar descumprimentos das normas trabalhistas (tanto as normas trabalhistas civis como os chamados crimes contra a Organização do Trabalho, previstos no Código Penal brasileiro).¹¹¹

O *Compliance* trabalhista envolve, portanto, a elaboração de medidas a serem tomadas no que se refere ao controle interno da organização, bem como relacionadas a “mão de obra (empregados, terceirizados e terceiros em geral), com

¹⁰⁹ AGUIAR, Antonio Carlos. ***Compliance* um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

¹¹⁰ ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. ***Compliance* trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017, p. 77.

¹¹¹ ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. ***Compliance* trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017, p. 77.

o fim de prevenção de descumprimentos de normas trabalhistas (civis e penais)”¹¹². Nesse contexto, pode ser utilizado para minimizar alguns problemas bastante recorrentes na esfera laboral, tais como: os riscos da empresa tomadora de serviços em relação às empresas terceirizadas, certificando de que essas últimas também cumpram as normas a serem observadas; a prática de assédio moral e sexual; questões relativas à segurança e saúde do trabalhador; intrigas e mau comportamento entre os funcionários; arbitrariedade no que tange à aplicação de punições disciplinares; uso inadequado de internet e *e-mails* corporativos; técnicas de gestão consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho; geração de passivos trabalhistas mais típicos, como horas extras não registradas e não pagas, desvios ou acúmulos indevidos de funções e situações de equiparação salarial; e, até mesmo, cometimento de crimes contra a Organização do Trabalho¹¹³.

Não obstante, apesar de ser possível traçar um esboço dos elementos a serem abordados em um programa de *Compliance* trabalhista, ressalta-se que não há uma fórmula a ser seguida, tendo em vista que tais programas “devem observar as peculiaridades de cada empresa, seu tamanho, número de empregados, riscos da atividade econômica e negócios em que está envolvida”¹¹⁴.

Além disso, outro ponto a ser destacado quando da discussão de um programa de integridade é a limitação ao poder diretivo do empregador. Isso porque a seara laboral apresenta princípios próprios que devem ser respeitados, bem como normas de natureza impositiva, eis que não se tem uma relação de equilíbrio entre as partes, diferentemente no que pode ocorrer em outras esferas do Direito em que o instituto é aplicado.

Nesse mesmo sentido o autor Felipe Gondim Brandão comenta que tais programas, “enquanto mecanismos de autorregulação por parte das empresas e expressão do poder diretivo do empregador, estão jungidos à democracia, à

¹¹² ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017, p. 77.

¹¹³ ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017, p. 77.

¹¹⁴ BRANDÃO, Felipe Gondim. **Programas de Compliance, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 337, julho de 2017, p. 117.

dignidade humana, aos contornos próprios do Estado Democrático de Direito”¹¹⁵, bem como que a interpretação e aplicação das regras contidas na Lei Anticorrupção devem ser feitas com base nos fundamentos e objetivos do Estado Democrático de Direito. Diante disso, deve-se ter em mente que o combate à corrupção não é um fim em si mesmo, mas é “preciso atentar para os meios, o percurso adotado pelas empresas na construção e efetivação das regras decorrentes de seu poder de autorregulação”¹¹⁶.

Portanto, “as regras do *Compliance* devem ser entendidas e aplicadas dentro de um contexto principiológico, devem tentar prever todas as situações que extrapolem práticas de boa governança, evitar desvios e aumentar a transparência nas relações internas”¹¹⁷, e, nesse contexto, “o jurista passa a exercer um papel imprescindível nesta construção e não apenas o de obediência cega às normas”¹¹⁸.

Desta forma, conclui-se que o programa de *Compliance* trabalhista ideal deve criar mecanismos para a padronização e o controle de condutas tanto por parte do empregador quanto dos trabalhadores, ensejando um ambiente de trabalho transparente e em consonância não só com as normas trabalhistas, mas com os princípios de Direito como um todo, para que não se perca a essência do Direito do Trabalho. Cumpre analisar, portanto, mais detalhadamente, alguns aspectos que se sobressaem na implementação do instituto na prática.

3.4.1 *Compliance* em Gestão de Pessoas

Um aspecto que se destaca quando da elaboração de um programa de integridade trabalhista é o estudo do processo de gestão de pessoas na organização. Salienta-se, neste processo, a importância do papel do líder para o

¹¹⁵ BRANDÃO, Felipe Gondim. **Programas de *Compliance*, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 337, julho de 2017, p. 125.

¹¹⁶ BRANDÃO, Felipe Gondim. **Programas de *Compliance*, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 337, julho de 2017, p. 125.

¹¹⁷ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. ***Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos***. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 531.

¹¹⁸ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. ***Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos***. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 531-532.

desenvolvimento do instituto de forma adequada, ocasião em que se impõe a adoção de uma série de condutas que serão analisadas a seguir.

Wagner Giovanini expõe uma série de atitudes que devem ser tomadas pelo líder de uma organização, com vistas a melhorar a qualidade no meio ambiente de trabalho. Inicialmente, no que tange à sua atuação como líder, o gestor deve adotar a transparência em suas atitudes e diálogos, comunicando suas ideias com precisão e clareza, de forma a não causar mal entendidos e manter sua equipe sempre bem informada. Assim, “agindo de maneira aberta e transparente, a equipe participará dos seus pensamentos e decisões, estabelecendo-se assim um comprometimento e afinidade entre líder e liderados”¹¹⁹.

Um grande desafio para este líder é conquistar e manter a confiança da equipe: deve manter uma postura sempre correta e vigilante, solidificando suas virtudes sem arrogância, velando pelo bom relacionamento interno da equipe. Ao menor sinal de desconfiança por parte de membros da equipe, deve agir imediatamente para sua reconquista, investigando o ocorrido com humildade e, tendo cometido algum erro, comprometendo-se a imediatamente corrigi-lo¹²⁰. Para isso, “estar sempre próximo de seus liderados denota um grande passo para preservar essa boa convivência e, dessa forma, identificar situações adversas o mais rápido possível”¹²¹. Por ser constantemente observado, se agir em contradição com seu discurso, não cumprindo o prometido e privilegiando um empregado em detrimento de outro, irá fatalmente incorrer em desconfiança por parte da equipe.

É necessário também que os liderados sintam admiração pelo líder, de forma que esse deve esforçar-se para ser reconhecido como um bom exemplo de conduta a ser seguida. Uma conduta impecável gera, naturalmente, uma relação profícua dentro da equipe, e faz com que os trabalhadores sigam o seu líder voluntariamente, sem imposições.¹²²

¹¹⁹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 417.

¹²⁰ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 417-418.

¹²¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 418.

¹²² GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 418.

O líder também deve dar *feedbacks* positivos e negativos aos liderados: negativos “quando se trata de uma repreensão, um ajuste de rumo, uma resposta a um desempenho insatisfatório ou algo que, de antemão, sabe-se não ser aquilo esperado pelo liderado”¹²³; e positivos “quando se trata de um elogio, um agradecimento ao esforço dedicado, uma congratulação ao desempenho excepcional, entre outros”¹²⁴.

Outro aspecto essencial é que o líder seja integrante ativo da equipe, de modo a compartilhar vitórias e derrotas, “engajar-se no sucesso de todos e “suar a camisa” como os demais. Não se exige dele assumir as mesmas atividades operacionais de seus liderados, mas sim, todos devem sentir a sua contribuição para o resultado geral”¹²⁵. Entende-se, assim, que este deve posicionar-se de fato como responsável pelo êxito global da equipe e de seus integrantes, para que haja maior unidade e harmonia no local de trabalho.

Visando a essa integração, se houver algum fracasso por parte do gestor, compete a esse, por óbvio, assumir a responsabilidade, protegendo sua equipe perante a empresa e realizando os reparos necessários no âmbito interno da equipe. Ademais, deve ser honesto e deixar claro seu empenho em prol da equipe, para que os trabalhadores percebam-no como integrante do grupo, e não mero expectador.¹²⁶

A relação entre os empregados e o gestor é uma relação de confiança, e demora muito tempo para ser construída. Para que não seja destruída, é essencial que o líder prometa apenas o que puder cumprir. Nos casos em que, por algum motivo, tais promessas tornem-se inviáveis de serem concretizadas, a solução a ser tomada é o diálogo franco e honesto com os empregados, de forma a transparecer os motivos e as circunstâncias que ensejaram a situação, para que essa relação de confiança seja mantida¹²⁷.

¹²³ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 418-419.

¹²⁴ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 419.

¹²⁵ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 424.

¹²⁶ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 425.

¹²⁷ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 426.

Valorizar a opinião das pessoas também é uma conduta essencial para um bom relacionamento. Assim, “no exercício de sua função, cabe ao líder ouvir as pessoas de sua equipe, respeitando suas opiniões, praticando o ‘feedback’, promovendo sempre o bom relacionamento e contribuindo para um ambiente de trabalho favorável”¹²⁸. Essa postura também envolve a demonstração de interesse e preocupação em relação à vida pessoal do funcionário, quando este lhe conceder abertura para tal, mas sempre observando o limite individual de cada um¹²⁹.

Capacitar os empregados é outro fator essencial neste processo, visto que esses, juntamente com o líder, devem procurar as lacunas existentes entre a situação real e a desejada para, a partir daí, analisar o que poderia contribuir com a melhoria do desempenho da equipe de trabalho¹³⁰.

Enfim, saber delegar e dividir tarefas é algo a ser desenvolvido pelo gestor. Inicialmente, identificam-se os limites, as virtudes e a qualificação individual dos membros do grupo, para então “procurar extrair o máximo do potencial de seus liderados sem, contudo, exauri-los ou explorá-los”¹³¹.

Conclui-se, portanto, que a existência de uma figura líder na organização é essencial para o desenvolvimento adequado do processo de gestão de pessoas no contexto do *Compliance*. A importância desse gestor reside no fato de que ele será o responsável pela difusão dos preceitos, valores e condutas a serem atingidos por meio do programa de integridade entre os demais empregados, iniciando-se, inclusive, pelas suas próprias atitudes e pela relação de confiança e honestidade que deve entrar com seus liderados.

Assim, a partir do momento em que se tem a presença de um gestor que zela pelo cumprimento das normas internas e do Direito do Trabalho, bem como pelo bom relacionamento entre os empregados, essas condutas impactam positivamente o meio ambiente laboral, que passa a ser mais saudável e ético. Além da figura do líder da gestão de pessoas, existem outros elementos em um programa

¹²⁸ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 427.

¹²⁹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 428.

¹³⁰ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 429.

¹³¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014, p. 429

de *Compliance* que são igualmente fundamentais para a disseminação de uma nova cultura nas empresas, conforme será abordado a seguir.

3.4.2 Implementação de um Programa de *Compliance* (Códigos de Ética, Comunicação, Treinamento e Canais de Denúncias)

Conforme já exposto, não existe uma fórmula a ser seguida quando da implementação de um programa de *compliance*. Há, não obstante, alguns instrumentos que devem ser utilizados neste processo, por viabilizarem maior compreensão das orientações a serem difundidas, bem como maior interação entre todos aqueles que integram o ambiente de trabalho. São eles: a criação de um Código de Ética, ou Código de Conduta; a Comunicação como uma premissa básica a ser exercida na organização; o Treinamento oferecido aos trabalhadores, para que tenham ferramentas para melhor desempenhar suas funções; e os Canais de Denúncia, instrumento a ser utilizado pelos empregados como meio de denunciar condutas abusivas com que tenham se deparado na organização.

Possivelmente, o primeiro passo a ser tomado é a criação de um Código de Ética para reger e explicitar as normas internas da organização. Assim, “toda organização empresária deve ter um código de conduta que comprometa os administradores e funcionários, elaborado pela equipe técnica, e de acordo com os princípios e políticas definidos pelos fundadores”¹³². Além disso, tal código “deve refletir adequadamente a cultura da organização e enunciar com clareza os princípios em que está fundamentada, apresentando caminhos para eventuais denúncias ou resoluções de dilemas de ordem ética”¹³³.

O Decreto nº 8.420/2015, que regulamente a Lei Anticorrupção, em seu art. 42, dispõe sobre a criação de um programa de integridade na organização, o qual deve estabelecer “padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos” (inciso II), bem como “padrões de

¹³² MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. **Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos**. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 534.

¹³³ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. **Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos**. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 534.

conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados” (inciso III).

Segundo Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz e Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, são diversos os temas que podem ser abordados no código de conduta, tais como:

(...) Relacionamento entre empregadores e empregados; cumprimento de leis e pagamento de tributos; recebimento de presentes; discriminação no ambiente de trabalho; meio ambiente; assédio moral e sexual; segurança do trabalho; atividades políticas; relações com a comunidade; uso de álcool e drogas; direito à privacidade; nepotismo; prevenção e tratamento de fraudes, entre outros.

A criação de um código de ética, portanto, implica maior segurança tanto para o empregador, que tem a garantia de padronização de condutas e obediência por parte dos empregados, quanto para os trabalhadores, que ficam protegidos de condutas arbitrárias a abusivas por parte do empregador, uma vez que o código aplica-se a todos indistintamente. Como consequência disso, o Código de Ética é um elemento que enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho, tendo em vista a imposição de condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela organização.

A noção do treinamento permanente na organização também é essencial para o êxito de um programa de *Compliance*, e também vem expressa no art. 42 do Decreto nº 8.420/2015, que destaca a necessidade de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade” (inciso IV).

O dever da empresa em cumprir a lei inicia-se com o processo de contratação de seus empregados, razão pela qual um “processo de contratação bem conduzido e uma política de treinamento bem elaborada podem antever problemas que só depois do dano seriam constatados”¹³⁴. Portanto, “uma política sólida e robusta que inicie no momento das contratações e se estenda pelo decorrer do

¹³⁴ OLIVEIRA, André Araújo de. **Incidência da Lei Anticorrupção e do *Compliance* no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, 2015, p. 175.

vínculo – seja empregatício, seja contratual – é de extrema importância para evitar desvios dentro da companhia”¹³⁵.

Além da análise da adequação do perfil do trabalhador no momento da contratação, cabe tecer algumas considerações sobre o processo de capacitação permanente dos empregados. Inicialmente, deve-se partir da premissa de que não pode haver distinção ou favorecimento de níveis hierárquicos quando da condução de treinamentos. Neste ponto especificamente, André Araújo de Oliveira comenta que, a partir do momento em que a Lei Anticorrupção “coloca o treinamento como um dos elementos essenciais para a efetividade e eficiência do programa do *Compliance*, busca basicamente a disseminação da cultura do *Compliance* e a conscientização geral sobre a necessidade do cumprimento das normas”¹³⁶. Sendo assim, é importante que as empresas concedam os mesmos ensinamentos a respeito de situações limítrofes entre o certo e o errado para os empregados de todos os níveis hierárquicos, pois estão todos sujeitos ao cometimento de condutas ilícitas ou passíveis de serem reprimidas, ainda que em contextos diferentes e com consequências também distintas.

Portanto, arremata o autor que treinamento é uma palavra-chave, isso por que:

É através dele que se estabelece uma comunicação direta com todos os níveis hierárquicos da empresa e com seus parceiros de negócio, permitindo apresentar o repositório legal ao qual a instituição está submetida, as políticas, processos e procedimentos internos, as formas de reporte existentes no caso de identificação de algum tipo de desvio de conduta, mudanças de paradigmas, implementação de novos padrões, dentre outros.¹³⁷

Enfim, salienta-se que esses treinamentos devem ser realizados periodicamente durante o vínculo contratual, reiterando os objetivos, valores e

¹³⁵ OLIVEIRA, André Araújo de. **Incidência da Lei Anticorrupção e do *Compliance* no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, 2015, p. 175.

¹³⁶ OLIVEIRA, André Araújo de. **Incidência da Lei Anticorrupção e do *Compliance* no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, 2015, p. 176.

¹³⁷ OLIVEIRA, André Araújo de. **Incidência da Lei Anticorrupção e do *Compliance* no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, 2015, p. 177.

princípios da empresa, bem como detalhando as condutas que são permitidas ou não no meio ambiente de trabalho e suas possíveis consequências¹³⁸.

Os Canais de Denúncia são um instrumento imprescindível não só para o êxito do plano, mas para a fiscalização das normas dentro da empresa, explicitados também no art. 42 do Decreto nº 8.420/2015, que dispõe sobre a criação de “canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé” (inciso X).

Sobre esses canais, Antonio Carlos Aguiar expõe que:

Especificamente quanto aos canais para reporte, investigação e respostas às denúncias, cumpre observar que para sua real efetivação importante que se disponibilizem de meios tecnológicos e estruturais adequados, bem como ampla transparência e orientação quanto às práticas a serem utilizadas para sua aplicação: efetuação e denúncia.¹³⁹

E continua que, para a efetividade de sua aplicação, que está embasada na eficácia dos Direitos Fundamentais, “deverá ser instalada e preservada uma procedimentalização complexa que garanta a ampla defesa e o devido processo legal”. Nesse sentido, o procedimento adotado para a utilização desses canais deverá ser claro e objetivo, por meio de regulamentos de conduta que esclareçam as reais finalidades desses canais, “seus porquês e suas formas de punição, tudo devidamente complementado por um sistema de comunicação amplo e treinamento completo, à disposição de todos os envolvidos, sem exceção”¹⁴⁰.

Em suma, os Canais de Denúncia são um meio de enfrentar de fato a efetividade no plano de *Compliance*, assegurando os direitos individuais de todos os integrantes da organização e o cumprimento das normas de forma igualitária.

Nota-se que os mecanismos apresentados acima – código de ética, treinamento e canais de denúncia – somente são viabilizados a partir da instituição

¹³⁸ OLIVEIRA, André Araújo de. **Incidência da Lei Anticorrupção e do *Compliance* no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, 2015, p. 177.

¹³⁹ AGUIAR, Antonio Carlos. ***Compliance* um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

¹⁴⁰ AGUIAR, Antonio Carlos. ***Compliance* um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

de uma premissa básica, comum entre eles: a comunicação. Isso porque, somente por meio do diálogo entre os integrantes da organização, tanto no mesmo nível hierárquico – tal como entre colegas de equipe que desempenham as mesmas tarefas – quanto em níveis distintos – entre os empregados e o seu líder, ou outro cargo de chefia –, é que serão feitos os esclarecimentos necessários para que todos se sintam de fato agentes participantes do programa de *Compliance*.

Por meio da comunicação é que se estabelecerá um código de conduta em consonância com os valores e princípios da empresa, veiculando seus objetivos e suas finalidades de forma clara, para que assim possam ser devidamente cumpridos. Da mesma forma, o treinamento periódico a ser desenvolvido deve estar fortemente embasado no diálogo entre aqueles que estão recebendo o treinamento – para que possam expor suas dúvidas e sugestões sempre que necessário – e os que estão incumbidos de tais ensinamentos – que devem apresentar o conteúdo proposto da forma mais compreensiva possível, mantendo-se sempre à disposição para questionamentos e debates. Os canais de denúncia, enfim, por serem instrumentos que podem implicar graves consequências para aqueles que forem denunciados, devem ser utilizados com responsabilidade e cautela, razão pela qual todos os participantes da organização devem estar plenamente cientes de seus fins e suas consequências.

Disso se conclui que um programa de *compliance* não é imposto arbitrariamente pela chefia superior, mas sim construído por todos os seus integrantes, uma vez que leva em consideração os anseios, as responsabilidades e as demandas de todos os níveis da organização. Somente com o comprometimento de empregados, chefias e empregadores é que se alcançará não só um meio ambiente de trabalho mais próspero, mas a efetiva fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas.

3.4.3 *Compliance* como forma de fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas

Para o êxito da implementação de um programa de integridade laboral na organização, é recomendável a criação de um Departamento de *Compliance* incumbido de realizar um estudo minucioso acerca das normas trabalhistas e dos

princípios do Direito, para então analisar as normas da empresa com respaldo das normas jurídicas. O plano de *Compliance*, assim, emerge como um instrumento com grande potencial no que tange à fiscalização das normas trabalhistas, conjuntamente, por todos aqueles que integram a organização.

Para tanto, cumpre examinar determinados aspectos que frequentemente são alvo de controvérsia entre empregado e empregador quando da rescisão do pacto laboral, tendo em vista a facilidade de burlar tais institutos no Direito do Trabalho, além do fato de que o trabalhador, quando do descumprimento das normas trabalhistas, dificilmente irá reclamar seus direitos durante o pacto laboral, em virtude do receio de demissão. O que se pretende com um plano de integridade é que justamente o trabalhador tenha condições de reivindicar os seus direitos corretamente *durante o pacto laboral*, impondo à organização que cumpra com o seu dever, sem ter de sofrer consequências de retaliação.

Essa fiscalização deve ser exercida desde o momento da contratação, atentando-se para o contrato de trabalho a ser pactuado, especialmente em temas como o respeito à jornada de trabalho máxima admitida constitucionalmente, aos intervalos intra e interjornada, ao pagamento de eventuais adicionais que sejam necessários em razão da atividade a ser desempenhada. O Departamento de *Compliance* tem o dever, nesse caso, de elaborar um contrato laboral que esteja perfeitamente alinhado com as normas trabalhistas.

Sabe-se que este momento inicial é muito delicado para o trabalhador, pois dificilmente irá se insurgir contra alguma determinação prescrita no contrato, já que sua própria contratação seria posta em cheque. Não obstante, a atuação do Departamento de *Compliance* deve fazer-se presente desde este momento, possibilitando mecanismos para a denúncia de eventuais falhas no contrato de trabalho. Se o empregado, quando da contratação, perceber violações a direitos mínimos, deve ser inclusive encorajado a comunicar-se com o Departamento de *Compliance*, seja por meio de algum canal de denúncia disponibilizado publicamente, ao qual o candidato à vaga de emprego possa facilmente recorrer, seja por outro tipo de mecanismo criado pela organização que cumpra este papel.

Após a contratação, e durante o período do pacto laboral, é que surgem as maiores violações às normas trabalhistas, pois, com frequência, o contrato pactuado vem descrito de forma adequada à legislação, mas na prática o

empregado acaba sendo submetido a uma realidade totalmente diversa daquela pactuada.

Um primeiro ponto diz respeito a questões atinentes à jornada de trabalho, tais como os limites de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais constitucionalmente estipulados, os intervalos intra e interjornada assegurados, bem como a correta contabilização, e conseqüente pagamento, das horas extras efetivamente realizadas, a até da correta concessão dos períodos de férias, adicionadas do pagamento do terço constitucional. Em relação a tais violações, corriqueiras durante o pacto laboral, deve-se utilizar prontamente o canal de denúncia, preferencialmente no momento real em que estiver ocorrendo a violação, para que o Departamento de *Compliance* verifique a veracidade da denúncia com maior facilidade e possa tomar as medidas corretivas em relação ao empregador o mais rápido possível.

As funções a serem desempenhadas pelo empregado também merecem atenção, e um meio de verificação bastante efetivo a ser utilizado neste ponto são os treinamentos recorrentes, ocasião em que o empregado terá a oportunidade de elucidar suas dúvidas a respeito da função a que se propôs desempenhar. Ademais, apesar de em um primeiro momento isso possa aparentar dificuldade na prática, deve sentir-se livre para expor críticas construtivas e sugestões sempre que se deparar com situações como acúmulo e/ou desvio de funções. Durante os treinamentos deve haver um diálogo aberto e honesto entre os agentes envolvidos neste processo, possibilitando a interação direta para possíveis questionamentos e esclarecimentos.

Os treinamentos também possibilitam a discussão sobre as normas de medicina e segurança do trabalho, tais como o uso de equipamentos de proteção individual e outras normas impostas por convenções coletivas ou legislação específica para determinadas atividades que mereçam tratamento diferenciado. Dessa forma, além de indispensáveis para acompanhar o desenvolvimento das funções desempenhadas pelos empregados, atentando para aqueles que eventualmente necessitem de auxílio por algum motivo, os treinamentos são momentos de compartilhamento e troca entre aqueles que detêm os ensinamentos e os que estão sendo capacitados.

Algumas práticas ilegais que podem ser observadas no meio ambiente de trabalho, como condutas discriminatórias, condutas arbitrárias por parte das chefias superiores, assédio moral e sexual, favorecimento de um empregado em detrimento de outros e concessão de vantagens indevidas, também devem ser objeto de estudo e atenção no programa de integridade da empresa. Quando um empregado é vítima de condutas ilegais por parte de seu empregador ou outro colega de trabalho, ou, ainda, quando presencia alguma situação com um colega seu, deve utilizar-se dos canais de denúncia oferecidos pela empresa para relatar o ocorrido.

Nesse sentido, o Departamento de *Compliance* deve ter uma postura extremamente rígida com atitudes que firam o código de ética estabelecido pela empresa, bem como os direitos fundamentais dos trabalhadores, aplicando sanções duras tanto aos sujeitos responsáveis quanto à própria organização. Somente por meio de atitudes correccionais efetivas e categóricas, que denotem claramente a intolerância a condutas ilícitas, é que os empregadores, encorajados por um Departamento que leve a sério as denúncias realizadas, percebendo o suporte que lhes é provido, não deixarão de oferecer denúncias por temerem retaliações por parte dos seus superiores.

Tão logo seja denunciada conduta do teor já referido, o Departamento deve agir de modo discreto, averiguando o ocorrido e tomando os cuidados necessários para que não dê azo a atitudes vingativas por parte do denunciado. É importante, sim, que haja o contraditório e a ampla defesa, sob pena de se cometer injustiça de ambos os lados. Não obstante, o tratamento imparcial e comprometido com a realidade dos fatos, sempre em consonância com os princípios do Direito do Trabalho, para que não sejam desconsideradas as disparidades de posições e poderes entre as partes envolvidas, é essencial para que se promova uma cultura de inclusão e segurança na empresa.

Findo o contrato de trabalho, permanece, todavia, a fiscalização exercida pelo programa de *Compliance*. Isso porque, na fase pós-contratual, é comum o pagamento equivocado, ou o não pagamento, das verbas rescisórias devidas, razão pela qual deve o empregador comunicar o fato ao Departamento, que deve averiguar o ocorrido para, então, impedir que se repita com outros empregados que deixarem a organização. Além disso, o trabalhador deve reportar também qualquer

transtorno que tenha ocorrido quando da extinção do seu contrato de trabalho, tendo em vista que também é um momento propício para desentendimentos.

O instituto do *Compliance*, portanto, constitui um instrumento em potencial para a fiscalização das normas trabalhistas, e o Departamento de *Compliance* tem o papel fundamental de estar a par dessas normas e atuar de maneira independente para que sejam rigidamente cumpridas. Colocando o programa de integridade em prática, com o envolvimento de toda a organização e unindo esforços para a criação de uma cultura que preze por um meio ambiente de trabalho justo e adequado, certamente haverá menos desgaste e maior satisfação pessoal tanto para empregados quanto para empregadores, bem como um crescimento efetivo do número de empresas que cumprem com as normas laborais.

No entanto, esse instituto tem muito ainda a ser explorado e desenvolvido, inclusive frente a novas situações que a tecnologia vem impondo nas organizações. Passa-se, a seguir, a analisar um fenômeno que exemplifica os novos desafios que estão por vir em relação a essa matéria.

3.5 A Consumerização

Com o constante desenvolvimento da tecnologia, acarretando novas práticas organizacionais e novas situações a serem investigadas no Direito, um programa de *Compliance* estará em constante atualização com novos fenômenos advindos das modificações sociais. Nesse contexto, vem se discutindo no âmbito empresarial o fenômeno da “consumerização” das tecnologias, o qual, segundo o Guia de Referência em Segurança Corporativa expedido pela Comissão de Direito Eletrônico e Crimes de Alta Tecnologia da Seccional de São Paulo, da Ordem dos Advogados do Brasil, é compreendido como:

(...) Um movimento das grandes indústrias mundiais na busca da redução de custos, pois a estratégia anterior estabelecia duas linhas de produção: Produtos *Low End* – para consumidores em geral do mercado, e Produtos *High End* – para usuários empresariais ou para empresas, normalmente com características mais avançadas.¹⁴¹

¹⁴¹ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.nts-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

Nesse sentido, a atual estratégia de redução de custos é de uniformização de produtos (*smartphones, tablets, notebooks e ultrabooks*), a fim de que todos sejam da linha *High End* (alta tecnologia), atendendo, assim, consumidores comuns e empresas.¹⁴² Isso porque, como resultado da consumerização, tais equipamentos tornaram-se mais acessíveis para grande parte dos consumidores, o que levou aos consumidores a utilizar seus equipamentos pessoais no ambiente de trabalho, “tendo em vista que, por vezes, seus equipamentos possuíam características de desempenho melhores que a dos equipamentos ofertados pelas organizações”¹⁴³.

Essa realidade cada vez mais recorrente por parte dos empregados em usufruir de seus próprios equipamentos na empresa acabou por promover a disseminação da prática denominada *Bring Your Own Device* (BYOD), ou seja, “traga seu próprio dispositivo”. No entanto, a prática desenfreada do BYOD vem ocasionando transtornos às organizações, “por questões de gestão legais, mas, essencialmente, pelas vulnerabilidades e pelo baixo nível de proteção existente para todos os equipamentos móveis”¹⁴⁴, sendo necessário atentar para o fato de que suas fragilidades são amplamente exploradas pelo crime organizado, sendo suscetíveis de fraudes cibernéticas.

Portanto, as organizações devem ficar atentas ao risco gerado por este novo modelo tecnológico de trabalho, sendo recomendável uma previsão no contrato de trabalho dos empregados, envolvendo cláusulas específicas ou uma referência a determinada norma interna específica para o respectivo cenário.¹⁴⁵ Nesse contexto, o programa de *Compliance* deve prever o comportamento a ser adotado nesses casos, descrito no código de conduta da empresa e reiterado nos treinamentos permanentes.

¹⁴² ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.ntsc-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

¹⁴³ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.ntsc-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

¹⁴⁴ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.ntsc-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

¹⁴⁵ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.ntsc-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

A título exemplificativo, um programa de *Compliance* que considere esse fenômeno poderia ter como um de seus focos o combate a técnicas que exploram a ingenuidade do usuário, normalmente gerando sentimento de curiosidade ou até de urgência, atraindo o usuário para que abra determinado arquivo ou clique em determinado *hiperlink* que poderá instalar automaticamente programas maliciosos, capazes de ocasionar diversos prejuízos à empresa, como a obtenção de informações sigilosas.¹⁴⁶

Além da preocupação com a segurança das informações, a utilização irresponsável das tecnologias de mobilidade corporativa por parte da empresa, sem que haja o devido controle, pode incentivar novas formas de assédio moral e sexual. Por isso, imperioso se faz um acompanhamento rígido sobre a disseminação dessas práticas no ambiente organizacional, orientando os empregados por meio de medidas a serem tomadas nessas situações, tais como armazenar os *e-mails* ou mensagens recebidas como forma de prova judicial contra o assediador, denunciar o ocorrido ao Departamento de *Compliance* (ou ainda, a depender do conteúdo que possa ser recebido, a organizações específicas de denúncia ou policiais) e, de um modo geral, estar atento às normas aplicáveis na empresa acerca da utilização e monitoramento dessas tecnologias no ambiente de trabalho.¹⁴⁷

Pode-se citar ainda que, a partir do momento em que os empregados fazem uso dos próprios dispositivos tecnológicos para desenvolver suas atividades na empresa, estarão constantemente conectados ao trabalho, inclusive nos momentos supostamente de lazer. Tem-se como consequência, portanto, a prorrogação da jornada de trabalho desses empregados, ensejando condutas mais suscetíveis de irritabilidade e cansaço, tendo em vista que o desligamento do trabalho por parte do empregado é uma questão de saúde e que não pode ser negligenciada. Para que isso seja evitado, é essencial que seja instituída uma cultura organizacional que preze pelo direito fundamental ao descanso do trabalhador de forma efetiva, impondo limites e mecanismos de controle ao trabalho fora das dependências do empregador e do horário de expediente.

¹⁴⁶ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.ntsc-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

¹⁴⁷ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: <http://www.ntsc-br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

Dessa forma, observa-se que ainda há muito que ser discutido e desenvolvido em relação ao tema do *Compliance* trabalhista nas organizações atuais. Frente ao constante desenvolvimento tecnológico que afeta a sociedade como um todo, o instituto torna-se cada vez mais necessário para que a evolução da empresa esteja sempre em consonância com os direitos e normas laborais e para a construção de um meio ambiente de trabalho adequado, saudável e produtivo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo-se da premissa de que o meio ambiente de trabalho é um direito fundamental do trabalhador, o que vem respaldado na Constituição Federal de 1988 e em Convenções Internacionais da Organização do Trabalho e na Constituição Federal de 1988, observou-se que este direito constitucional ainda sofre constantes violações por parte dos empregadores.

No que tange ao descumprimento da legislação trabalhista, destacaram-se algumas práticas recorrentes a serem combatidas, tais como a discriminação pelos mais diversos motivos (portadores de necessidades especiais, portadores de doenças estigmatizantes, gênero e orientação sexual); o assédio moral e o assédio sexual, que expõem os empregados e empregadas a situações vexatórias e reiteradas no meio ambiente de trabalho, originando, não raro, o adoecimento desses empregados; e, ainda, as condutas antissindicais, também um tipo de discriminação, que se resumem basicamente na perseguição e na retaliação de empregados em virtude de atuações no âmbito do direito sindical.

Nesse sentido, constatou-se que a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho enfrenta diversas dificuldades, uma vez que esses profissionais desempenham tarefa que envolve riscos e que pode não receber o amparo necessário em função da falta de recursos do órgão frente ao grande volume de demandas a serem atendidas. Assim, para suprir essa falta de fiscalização do órgão administrativamente, o Poder Judiciário acaba por exercer importante papel no combate ao descumprimento da legislação trabalhista, quando provocado pelos trabalhadores individualmente ou pelo Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido, examinou-se a jurisprudência de alguns tribunais laborais e os efeitos sociais gerados pelas decisões emanadas, por vezes estabelecendo sanções capazes de inibir o empregador na desobediência às normas e, por vezes, em sentido oposto, estipulando o pagamento de multas irrisórias e que apenas perpetuam as condutas ilícitas praticadas.

Em virtude das dificuldades que ainda permeiam a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho adequado, propôs-se a investigação de métodos que auxiliem a melhoria na qualidade de vida de todos que integram a

empresa, criando incentivos positivos para que esta cumpra a legislação trabalhista. Nesse contexto, iniciou-se uma análise acerca do *Compliance*, salientando-se as normas e convenções internacionais sobre o tema – em especial a Convenção Interamericana contra a Corrupção (OEA), a Convenção da OCDE e a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção –, e o papel da Controladoria-Geral da União como responsável pela implementação dessas diretrizes no Brasil.

Tal arcabouço legislativo, em conjunto com a crescente discussão no país acerca da importância do combate à corrupção na Administração Pública e nas organizações, inspirou o legislador brasileiro a editar a norma mais influente no tema que se tem no Brasil – a Lei 12.846/13, ou Lei Anticorrupção Empresarial. Essa lei, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, inaugurou uma preocupação maior em relação à necessidade de se tomar medidas fiscalizadoras e punitivas mais severas contra atos de corrupção, incentivando e premiando comportamentos éticos e transparentes.

Na esfera laboral, observou-se que o instituto pode ser utilizado como uma ferramenta de fiscalização das normas trabalhistas por meio da implementação de um Programa de *Compliance*, que deve ter como elementos principais: a criação de um Código de Ética que estabeleça condutas e punições rígidas para atos ilícitos cometidos tanto pelos empregados quanto pelas chefias; treinamentos permanentes para todos os integrantes da organização, que possibilitem maior interação entre todos os níveis da empresa e orientação acerca dos preceitos e condutas a serem observados na empresa, sempre abrindo espaço para esclarecimentos de dúvidas e discussões; e ainda, Canais de Denúncias a serem acionados pelos integrantes da organização quando se depararem com quaisquer atos ilegais, assegurando investigações discretas que não coloquem em risco o denunciante e, verificada a ocorrência de conduta ilegal, sendo aplicada a devida sanção ao denunciado e à organização, de forma a efetivamente impedir que a situação ocorra no futuro.

Todas essas atribuições devem ficar a cargo do Departamento de *Compliance*, encarregado de zelar pela obediência não só das normas internas da organização, como das normas trabalhistas. Assegura-se, assim, a correta aplicação dos contratos de trabalho, das normas de segurança e saúde do trabalho, impedindo-se que comportamentos ilícitos se disseminem. É imprescindível, para

isso, que o Departamento haja com independência e imparcialidade, não estando subordinado a nenhum cargo ou departamento dentro da empresa.

Enfim, o tema merece destaque também pelo fato de estar em constante evolução, pois, à medida que as inovações tecnológicas ensejam novas situações dentro das organizações e na sociedade como um todo, novos fenômenos vão surgindo e, com isso, a necessidade de desenvolvimento do Direito e de seus institutos acompanharem essas mudanças. Um exemplo disso é a questão da Consumerização, prática que consiste na utilização, por parte dos empregados, de seus próprios instrumentos tecnológicos (*smartphones, tablets, notenooks*) nas dependências do empregador, o que pode gerar diversos problemas, tais como a fragilidade da segurança dos dados e informações e a constante conexão dos empregados ao trabalho, que demandam controle e acompanhamento por meio de um programa de *Compliance*.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Compliance um direito fundamental nas relações de trabalho: uma marca da hipermodernidade**. Revista LTr. 79-10/1236, Vol. 79, nº 10, Outubro de 2015.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, p. 89-98, out./2013.

BRANDÃO, Felipe Gondim. **Programas de Compliance, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 337, julho de 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2016.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A Inspeção do Trabalho no Brasil.** Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490.

CASTELLO BRANCO NETO, Joffre do Rêgo. **Teorema dos incentivos negativos na Justiça do Trabalho ao descumprimento da legislação trabalhista.** XVIII Congresso Nacional do CONPEDI: São Paulo, 2009.

COLARES, Wilde Cunha. **Ética e compliance nas empresas de outsourcing.** Insper Instituto de Ensino e Pesquisa: São Paulo, 2014.

Controladoria-Geral da União. **Convenção da OEA.** Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-oea>>. Acesso em: 02 set. 2017.

Controladoria-Geral da União. **CGU tem nova estrutura administrativa.** Disponível em: < <http://www.cgu.gov.br/noticias/2013/09/cgu-tem-nova-estrutura-administrativa>>. Acesso em: 05 set. 2017.

Controladoria-Geral da União. **Convenção da OCDE.** Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-ocde>>. Acesso em 05 set. 2017.

COSTA, Daniel Gobbi e GARCIA, Francisco P.R. **A Norma ISO 19600:2014 – A implementação de um padrão global para o Gerenciamento da Conformidade (Compliance).** Disponível em: < <https://www.comexdobrasil.com/a-norma-iso-196002014-a-implementacao-de-um-padrao-global-para-o-gerenciamento-da-conformidade-compliance/>>. Acesso em: 07 set. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTR, 2015.

DIAS, Valéria de Oliveira et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015.

Garcés, Rodney Eduardo Mejía; Junez, Edwin Patricio Pombosa; Merchan, Norberto Hernan Morales; Moya, Eduardo Rubén Espín. **La auditoría jurídica empresarial, un método de control legal de las compañías anónimas en el Ecuador**. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana: Ecuador, 2017. Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/auditoria.html>>. Acesso em: 07 set. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Relação de emprego controvertida e limites da atuação da fiscalização do trabalho em face da jurisdição**. Disponível em: <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em583.htm>. Acesso em: 14/08/2017.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente do trabalho. Prevenção e Prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo**. *TST, Brasília, vol. 78, no 1, jan/mar 2012*

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. [Editora independente]: São Paulo, 2014.

KELLER, Arno Arnoldo. **O Descumprimento dos Direitos Sociais Constitucionais**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Proteção contra condutas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle conta discriminação e procedimentos anti-sindicais)**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005, p. 44-45.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 11ª Turma. RO nº 0011736-37.2015.5.03.0145. Relator: Antonio G. de Vasconcelos. Julgado em: 26 jul. 2017. Publicado em: 03 ago. 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=141017&p_grau_pje=2&p_seq=11736&p_vara=145&dt_autuacao=25%2F05%2F2017&cid=4939> . Acesso em: 21 ago. 2017.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 11ª Turma. RO nº 0010507-24.2016.5.03.0075. Relator: Antonio G. de Vasconcelos. Julgado em: 26 jul. 2017. Publicado em: 03 ago. 2017. Disponibilizado em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=145953&p_grau_pje=2&p_seq=10507&p_vara=75&dt_autuacao=17%2F06%2F2017&cid=6847> . Acesso em: 21 ago. 2017.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0010997-81.2015.5.03.0010. Relator: Ana Maria Espi Cavalcanti. Julgado em: 17 maio 2017. Publicado em: 26 maio 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=131650&p_grau_pje=2&p_seq=10997&p_vara=10&dt_autuacao=06%2F04%2F2017&cid=5520> . Acesso em: 21 ago. 2017.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **A juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em: <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf> . Acesso em: 07 set. 2017.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. **Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos**. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral do ambiente de trabalho**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 16/07/2017.

OLIVEIRA, André Araújo de. **Incidência da Lei Anticorrupção e do Compliance no âmbito trabalhista**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, v. 12, n. 12, 2015.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Segurança Corporativa – Guia de Referência**. Disponível em: http://www.ntscom.br.com/data/documents/GuiaSegCorp_OAB_KOMP.pdf. Acesso em: 26 set. 2017.

PIRES, Roberto Rocha C. **Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil**. Dados - Revista de Ciências Sociais, vol. 52, núm. 3, 2009, pp. 735-769. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas**. Revista de Informação Legislativa. Ano 52, Número 205 jan./mar. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 1ª Turma. RO nº 0020083-75.2016.5.04.0281. Relator: Lais Helena Jaeger Nicotti. Julgado em: 22 jun. 2017. Disponível em https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=430471&p_grau_pje=1&p_seq=20083&popup=0&p_vara=281&dt_autuacao=01%2F02%2F2016&cid=226745. Acesso em: 20 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0020582-52.2014.5.04.0015. Relator: Andre Reverbel Fernandes. Julgado em: 09 nov. 2016. Disponível em

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=0020582-52.2014.5.04.0015&popup=0>. Acesso em: 20 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0021235-22.2015.5.04.0661. Relator: Andre Reverbel Fernandes. Julgado em: 08 set. 2016. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=373977&p_grau_pje=1&p_seq=21235&popup=0&p_vara=661&dt_autuacao=28%2F10%2F2015&cid=227891>. Acesso em: 20 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 5ª Turma. RO nº 0020071-96.2016.5.04.0334. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Julgado em: 31 maio 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=421523&p_grau_pje=1&p_seq=20071&popup=0&p_vara=334&dt_autuacao=20%2F01%2F2016&cid=227753>. Acesso em: 20 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 2ª Turma. RO nº 0020018-63.2015.5.04.0201. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Julgado em: 21 out. 2016. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=199657&p_grau_pje=1&p_seq=20018&popup=0&p_vara=201&dt_autuacao=09%2F01%2F2015&cid=22815>. Acesso em 20 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 4ª Turma. RO nº 0020599-33.2015.5.04.0701. Relator: Marcos Fagundes Salomão. Julgado em: 22 fev. 2017. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 20 ago. 2017

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 8ª Turma. RO nº 0020599-33.2015.5.04.0701. Relator: Luiz Alberto De Vargas. Julgado em: 13 jun. 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=199657&p_grau_pje=1&p_seq=20018&popup=0&p_vara=201&dt_autuacao=09%2F01%2F2015&cid=155640>. Acesso em: 20 ago. 2017.

SILVA, Otávio Pinto e. **Proteção contra os atos antissindicais**. Direito Coletivo – Doutrina. Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo, n. 12/2012, p. 31-79.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 14ª Turma. RO nº 10013331620145020610. Relator: Manoel Antonio Ariano. Publicado em: 16 jun. 2015. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=215c5532ef0637b253d788a4d25f6c8187992173&fieldName=Documento&extensio n=html#q=>>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 9ª Turma. RO nº 10012611620155020312. Relatora: Bianca Bastos. Julgado em: 06 abr. 2017. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=123492&p_grau_pje=2&p_seq=1001261&p_vara=312&dt_autuacao=17%2F10%2F2016&cid=45428>. Acesso em: 21 ago. 2017.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 3ª Turma – 5ª Câmara. RO nº 0010807-04.2015.5.15.0134. Relatora: Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Publicado em: 21 ago. 2017. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=610066&p_grau_pje=1&p_seq=10807&p_vara=134&dt_autuacao=22%2F05%2F2015&cid=7841>. Acesso em: 22 ago. 2017.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 6ª Turma – 11ª Câmara. RO nº 0011430-20.2015.5.15.0150. Relator: João Batista Martins César. Publicado em: 22 mar. 2017; Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=803788&p_grau_pje=1&p_seq=11430&p_vara=150&dt_autuacao=13%2F10%2F2015&cid=7827>. Acesso em: 22 ago. 2017.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. 6ª Câmara. RO nº 0010832-63.2015.5.15.0054. Relator: Jorge Luiz Souto Maior. Publicado em: 27 jun. 2017. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=580482&p_grau_pje=1&p_seq=10832&p_vara=54&dt_autuacao=05%2F05%2F2015&cid=78068>. Acesso em: 22 ago. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010.