



Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

COMPLIANCE COMO GARANTIA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

THE COMPLIANCE PROGRAM AS A TOOL ABLE TO ENSURE THE
FUNDAMENTAL RIGHT TO THE ENVIRONMENT OF DEDENT WORK

Olga Suely Soares de Souza

Doutorado em Educação pela Universidade Federal da Bahia(2008). Atualmente é coordenadora do curso de Direito da Faculdade do Sul da Bahia e professora adjunta da Universidade do Estado da Bahia. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Ensino-Aprendizagem, atuando principalmente nos seguintes temas: cidadania, extensão, educação, movimentos sociais e direitos humanos.

E-mail: olga@ffassis.edu.br

Annie Marcelle Marçal de Lima Barbosa

Baharelândia em Direito (Faculdade do Sul da Bahia)

E-mail: annie-marcal@hotmail.com



Artigo publicado em acesso aberto (*Open Access*) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Resumo: Analisa-se o programa *compliance* como garantia da tutela eficiente do ambiente de trabalho digno e discute-se o meio ambiente laboral como uma importante vertente integrante do conceito de meio ambiente, a partir do pressuposto de que é assegurado, constitucionalmente, a todo ser humano, o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Por meio de pesquisa bibliográfica, fundamenta-se a ideia que este lócus de trabalho deve ser visto como um sistema dinâmico e verdadeiramente social. Conclui-se que a adoção da ferramenta de compliance trabalhista é uma medida urgente e necessária que se impõe, pois por meio deste programa todos se beneficiam

Palavras-chave: Direito Fundamental. Compliance Trabalhista. Meio Ambiente Laboral.

1 INTRODUÇÃO

O Artigo 225 da Constituição Federal de 1988 estabelece que é direito de todos o meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, sendo, inclusive, indispensável à boa qualidade de vida. Por meio de análise sistemática das disposições constitucionais previstas nos artigos 200, VII e 7º, XXII e XXVIII, em conjunto com a Consolidação das Leis do Trabalho e com as Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho e Emprego, pode-se inferir que o ambiente laboral integra o conceito de meio ambiente. Assim, cabe ao empregador proporcionar a seus empregados (e aos terceirizados, se existentes), um meio ambiente de trabalho hígido, satisfatório e saudável. Neste cenário, o *compliance* trabalhista desempenha importante papel, pois, além de garantir a consolidação de um ambiente de trabalho adequado, ainda possibilita uma redução significativa da judicialização de ações oriundas das relações laborais.

Neste estudo, analisaremos o programa de *compliance* como garantia da tutela eficiente do ambiente de trabalho digno e discutiremos o meio ambiente laboral com uma importante vertente integrante do conceito de meio ambiente, a partir do pressuposto de que é assegurado, constitucionalmente, a todo ser humano, o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Por meio de pesquisa bibliográfica, enfatizaremos a ideia de que o ambiente de trabalho estaria limitado apenas ao local de prestação do serviço, no que se refere à sua estrutura estática-espacial está ultrapassada, e reitera que este lócus de trabalho deve ser visto como um sistema dinâmico e verdadeiramente social. Concluímos que a adoção da ferramenta de complian-

ce trabalhista é uma medida urgente e necessária que se impõe, pois por meio deste programa todos se beneficiam.

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Preliminarmente, é necessário esclarecer que não há consenso doutrinário no âmbito terminológico e conceitual dos direitos fundamentais. Muitas expressões são utilizadas para designar os direitos da pessoa, enquanto homem e enquanto cidadão, como, por exemplo, “direitos humanos”, “liberdades fundamentais”, “direitos individuais”, “direitos subjetivos”, entre outras, pois os

[...] direitos fundamentais do homem constituem a expressão mais adequada a este estudo, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo fundamental acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não corno o macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana (SILVA, 2014).

Inferimos então que os direitos fundamentais são as posições jurídicas que conferem ao ser humano um conjunto de prerrogativas, faculdades e instituições essenciais para garantir uma existência digna de todas as pessoas. São fundamentais porque, sem eles, a pessoa humana não se realiza,

não convive e, às vezes, não sobrevive (CUNHA JÚNIOR, 2012). Ou seja, são direitos que se apresentam fundamentais em duplo sentido: de um lado, dado à sua essencialidade aos homens em sua convivência com outros homens; em contrapartida, porque representam os pilares éticos, políticos e jurídicos do Estado, fornecendo as bases sobre as quais as ações dos órgãos estatais se desenvolvem, em cujos limites se legitimam e para a concretização dos quais se determinam comportamentos positivos do Estado.

Englobam os direitos civis (individuais e coletivos), os direitos políticos, os direitos sociais e os direitos econômicos e culturais, para resguardar o homem na sua liberdade (direitos individuais), nas suas necessidades (direitos sociais, econômicos e culturais) e na sua preservação (direitos relacionados à fraternidade e solidariedade).

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, estabelece que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]”. A Lei 6.938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente), por sua vez, adota esse conceito em seu art. 3º, I, definindo meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Por se tratar de um conceito jurídico indeterminado, para fins didáticos, a doutrina classifica-o em meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural

e meio ambiente do trabalho, o qual passaremos a analisar. Em sua concepção clássica,

[...] constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (FIORILLO, 2013).

Sob essa perspectiva, é um tanto quanto desarrazado considerar o meio ambiente do trabalho apenas como local da prestação de serviço, pois, ao se manter enlaçado ao plano do “chão de fábrica”, com forte ênfase em um matiz estático-espacial, teríamos uma noção restritiva de meio ambiente do trabalho, enfatizando apenas a dimensão físico-espacial, deixando muitas vezes ofuscados aspectos labor-ambientais igualmente relevantes para a saúde e segurança do trabalhador, tais como os relacionados à qualidade da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas na ambiência laborativa (MARANHÃO, 2016).

Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaborativa pátria, calcada apenas nas normas técnicas da Consolidação das Leis do Trabalho e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho (LEITE, 2019).

O meio ambiente do trabalho deixa de ser apenas uma estrutura estática e passa a ser encarado como um sistema dinâmico e genuinamente social, tomando como referência

a pessoa do prestador de serviço, com ênfase no aspecto humano da questão. Deste modo, há de ser observada a “tríplice composição de fatores de risco (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), aplicando-a, sem ressalvas, a qualquer cenário jurídico laborativo” (MARANHÃO, 2016). Esta composição se estabelece em três dimensões interdependentes, quais sejam: (i) as condições de trabalho, integrada pelos seguintes elementos: ambiente físico, instrumentos de trabalho, equipamentos de trabalho, matérias-primas, suporte organizacional, práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal e benefícios; (ii) a organização do trabalho, composta pelos seguintes elementos: divisão do trabalho, produtividade esperada, regras formais, tempo, ritmos e controles; (iii) as relações socioprofissionais, a envolver as interações internas (hierárquicas e coletivas intragrupo e intergrupos) e externas (FERREIRA, 2016).

Neste sentido, o desafio atual é estabelecer um conceito de meio ambiente laboral que efetivamente que esteja relacionado ao trabalhador e não ao trabalho, e seja alicerçado na ideia de dignidade da pessoa humana (MARANHÃO, 2016).

O novo conceito de meio ambiente do trabalho é extraído da interpretação sistemática das normas supramencionadas com as previstas nos artigos 200, VII, 7º, XXVIII, da CF, *in verbis*:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Reiteramos o conceito já formulado de que meio ambiente do trabalho consiste em um “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”, tendo em vista que

para o mundo do trabalho, essa aproximação do meio ambiente com a saúde do trabalhador, numa perspectiva antropocêntrica, coloca a ecologia dentro da política. O produtivismo é a lógica do modo de produção capitalista, cuja irracionalidade dilapida a natureza para sua reprodução. Essa é a verdadeira fonte da crise ecológica, que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores (Machado, 2016).

Ressaltamos, neste sentido, que a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 3º, estabelece que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde precisam comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador, e que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (MINARDI, 2013).

É essencialmente humanista, conceituar o meio ambiente do trabalho como “o conjunto de condições existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador” (MARANHÃO, 2017).

A análise desses conceitos permitiu-nos inferir que “o centro de gravidade jurídica jaz acentuadamente no potencial de impacto na qualidade de vida do trabalhador, em detrimento de uma pálida descrição físico-ambiental do local onde se presta serviço”. Assim sendo, a lesão ao ambiente de trabalho implica, necessariamente, lesão à saúde, segurança e vida do trabalhador, ou seja, o conceito de ambiente de trabalho não pode prescindir de relação intrínseca com a pessoa humana do trabalhador.

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO COMO DIREITO DO TRABALHADOR

Para que o trabalhador atue em local apropriado, a proteção ao meio ambiente do trabalho se estabelece no contexto em que o Direito deve fixar condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, e quanto às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou de perigo, pois o complexo técnico resultante das invenções e da utilização dos instrumentos, máquinas, energias e materiais modifica-se e intensifica-se por meio das civilizações. Desta forma, a relação técnica entre o homem e o fator técnico passou a exigir uma legislação tutelar da saúde, da integridade física e da vida do trabalhador (NASCIMENTO, 2014), visto que

[...] não é possível admitir o sacrifício de vidas humanas pela simples necessidade de aumentar a produção ou para melhorá-la. É preciso ter em conta que a primeira condição que o patrão está obrigado a cumprir é a de assegurar que os trabalhadores se desenvolvam em um ambiente moral e rodeados da segurança e higiene próprias da condição e dignidade de que se revestem (CABANELLAS apud BAZILLI, 1998).

Cabe ao empregador, então, ofertar aos seus empregados (e aos terceirizados também, se houver) ambiente de trabalho hígido e regular dispondo, a Constituição Federal, em seu art. 225, caput, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida (DELGADO, 2019).

Entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais (MARTINEZ, 2011). Estes valores estariam assegurados pela ordem social interna, que, na esfera laboral, e estariam positivados no art. 6º da Lei Maior, que trata dos direitos sociais, bem como, no art. 7º, XXII, 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, por fim, nos seus artigos 200, VIII, e 225, caput, firmando um compromisso com toda a sociedade.

O meio ambiente do trabalho, parte integrante do meio ambiente (art. 200, VIII, CF), tem por escopo o princípio da solidariedade, previsto no art. 3º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, até porque, sendo difusa sua natureza, as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes do trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem toda a sociedade (socialização dos riscos e danos), que paga a con-

ta final (MELO, 2013). Já que a busca na qualidade de vida e do bem-estar do trabalhador gerou o incentivo da tutela legal do meio ambiente do trabalho, exige-se, então, um ambiente saudável para a prestação do serviço, pois

[...] se o meio ambiente, que a Constituição Federal quer ver preservado, é aquele ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo essencial à sadia qualidade de vida, então o ser humano, a natureza que o rodeia a localização em que vive, e o local onde labora, não podem ser considerados como compartimentos fechados, senão como células de vida, integrados num grande núcleo que se pode denominar de dignidade humana, pois que o trabalho é um meio de vida e não de morte.

Nesse sentido, a concepção moderna de meio ambiente do trabalho, destarte, está relacionada com os direitos humanos, especialmente com o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania (LEITE, 2019).

A Constituição Federal de 1988 reconheceu a vida digna do ser humano como direito fundamental, no Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. assim como o meio ambiente equilibrado, como consta do Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações, e elencou como direito social dos empregados, a redução dos riscos

inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, como está descrito no Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. BRASIL. Constituição (1988).

Todos esses direitos, num sistema aberto de regras e princípios, em que as regras e princípios são mutáveis e se ajustam à realidade e às diferentes percepções da sociedade sobre a verdade e o justo, nos permite deduzir que é direito fundamental de todo trabalhador um ambiente laboral digno (SANTOS, 2010), pois, constitucionalmente assegurado, o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado está intimamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa, o que implica em respeitar os direitos da personalidade do trabalhador, tendo ainda em vista que

o meio ambiente do trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que as inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente de trabalho (Romita, 2005).

Resta-nos evidente a intenção do constituinte em relacionar o conceito de dignidade da pessoa humana às noções de meio ambiente e valores sociais do trabalho. Coadunando com este entendimento, pois a ideia de que constituem fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, é ratificada pelo art. 170 da

Constituição Federal que, “ao tratar da ordem econômica, assegura a livre-iniciativa, fundada, porém, na defesa do meio ambiente e na valorização do trabalho humano, de modo que se assegure a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” (Melo, 2013),

Como já anotado, o conceito contemporâneo de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), consiste no “estado de completo bem-estar físico, mental e social”, ou seja, efetiva qualidade de vida, que, por sua vez, deve levar em conta não apenas os clássicos riscos físicos, químicos e biológicos, “mas também deve considerar aqueles riscos mais consentâneos à realidade da ambiência laboral: os riscos ergonômicos e os riscos psicossociais” (MARANHÃO, 2016). Assim, para que o meio ambiente de trabalho seja considerado digno e para que o trabalhador goze, satisfatoriamente, de seu direito fundamental, o empregador não deve se ater apenas às clássicas questões de periculosidade e insalubridade, mas também às questões inerentes à organização do trabalho implementada, à própria qualidade das relações interpessoais travadas no contexto laborativo e, até mesmo, nas ações e posicionamentos da empresa.

COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança corporativa surgiu em decorrência da crescente necessidade de readequação das estruturas societárias e da adoção de novos modelos de gestão pelas organizações nacionais e internacionais.

Trata-se de um modelo de administração, cuja finalidade é otimizar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital, abrangendo o relacionamento entre os

stakeholders (sócios, conselhos de administração, órgãos públicos de fiscalização, empregados e demais partes interessadas) (SILVA, 2019) e é definida como

[...] o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital. A análise das práticas de governança corporativa aplicada ao mercado de capitais envolve, principalmente: transparência, equidade de tratamento dos acionistas e prestação de contas (CVM, XXXX).

Em outros termos, as práticas de governança corporativa são transformadas em princípios e orientações que contribuem para a qualidade de gestão das organizações e empresas, objetivando a perpetuação do seu valor econômico em longo prazo. Assim, a governança corporativa é uma espécie do gênero que detém a responsabilidade de assegurar que a organização ou a empresa esteja em conformidade com os seus valores e diretrizes (ANDRADE, 2017).

A governança corporativa possui como princípios fundamentais: a) transparência (disclosure); b) equidade (fairness); c) prestação de contas (accountability); d) conformidade (compliance). Pelo princípio da transparência, tem-se que todas as questões relevantes inerentes à corporação devem ser divulgadas, conferindo à companhia uma imagem de respeitabilidade e confiabilidade. O princípio da equidade, por sua vez, assegura um tratamento justo, isonômico, razoável, equilibrado entre todas as pessoas que ali se relacionam, sejam acionistas, terceiros interessados ou os próprios trabalhadores.

A prestação de contas funciona como demonstração de responsabilidade. Trata-se de uma importante ferramenta

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021

de controle e prevenção de desvios de conduta e finalidade. O princípio da conformidade tem por finalidade promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu segmento. Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações, para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente aos mesmos. O objetivo, segundo afirmam Pinheiro (2020), é bastante ambicioso, não se restringindo à implantação de mecanismos de compliance, mas na mudança da cultura corporativa e do clima organizacional.

Marcos históricos – breves ponderações

Nos Estados Unidos da América, o *compliance* foi implantado na década de 70, com a Lei Americana Contra as Práticas de Corrupção no Exterior (FCPA). No Brasil, por meio da Lei de Combate à Corrupção – Lei nº 12.846 de 2013 –, foi possível implantar esta ferramenta. Esta Lei previa, em um dos seus dispositivos, a concessão de benefícios para aqueles que aderissem ao programa de integridade e ética, permitindo que o nosso país passasse, a partir de então, a incentivar os códigos de conduta, ética e cultura de integridade. Em 2015, o Decreto nº 8.420 de 2015 regulamentou a lei supracitada, dispondo sobre os programas de integridade, e estabelecendo os mecanismos e procedimentos de auditoria, integridade, aplicação de códigos de ética

e conduta e incentivos de denúncia de irregularidades que devem ser adotados pela empresa e monitorados pela Controladoria-Geral da União (CGU). Em 2016, o Estatuto Jurídico da Empresa Pública, da Sociedade de Economia Mista e de suas Subsidiárias (Lei nº 13.303 de 2016) estabeleceu a obrigatoriedade de adoção dos programas de *compliance* para tais empresas.

Recentemente, a Portaria 86/2019 MG instituiu o Sistema de Governança do Ministério da Justiça e Segurança Pública – SG – MJSP, cuja finalidade é organizar o processo decisório quanto à gestão estratégica, à gestão de riscos e controles internos, à integridade, à gestão de políticas públicas, à transparência e gestão administrativa (BRASIL, 2020).

Compliance: a que significa agir em conformidade?

O termo *compliance* deriva do verbo inglês *to comply* e significa cumprir, realizar ou satisfazer o que foi imposto. Ou seja, estar em *compliance* é estar em conformidade com as leis, sejam elas federais, estaduais, municipais, bem como, com os regulamentos internos das próprias organizações, de acordo com condutas éticas e códigos vigentes. Pode, então, ser compreendido como um processo de cumprir normas legais, observando a ética, a moral e a honestidade. Além disso, significa evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer, pois

[...] *compliance* vai além das barreiras legais e regulamentares, incorporando princípios de integridade e conduta ética. Portanto, deve-se ter em mente que, mesmo que nenhuma lei ou regulamento seja descumprido, ações que tragam impactos negativos para os ‘stakeholders’ (acionistas, clientes, empregados

etc.) podem gerar risco reputacional e publicidade adversa, colocando em risco a continuidade de qualquer entidade. O compliance deve começar pelo ‘topo’ da organização. A efetividade do compliance está diretamente relacionada à importância que é conferida aos padrões de honestidade e integridade e às atitudes dos executivos sêniores, que devem ‘liderar pelo exemplo’[...]. LAMBERT (2020):

Importante mencionar que “ser compliance” é o cumprimento consciente e deliberado da legislação e de políticas internas, guiado pelos princípios e valores que compõem a identidade da organização. “Estar em compliance”, por sua vez, é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. Nesses dois casos, entretanto, trata-se de uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição.

PROGRAMA DE **COMPLIANCE** NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Atualmente, a *compliance* trabalhista tem sido amplamente discutida e destacada, por estar a *compliance* geral diretamente relacionado à Administração Pública, nos moldes da Lei nº 12.846/2013. Apesar de não haver legislação específica regendo tal modalidade, o Decreto Federal nº 8.420/2015, que regulamentou a lei supra, traz elementos para a sua aplicação, tendo em vista que

O cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas. Aplicado na criação e na manutenção de um código de condutas comportamentais da companhia, o *compliance* trabalhista entra em cena para imunizar a atmosfera corporativa contra práticas antiéticas e ilegais, atendendo à ne-

cessidade das corporações de se manterem pautadas na ética e na legislação vigente. As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados (GIEREMEK, 2005).

O *compliance* trabalhista permite que a empresa desenvolva um modelo de gestão diferenciado, tanto em relação ao direito coletivo quanto no que se refere ao individual de trabalho, estabelecendo medidas que objetivem a prevenção de riscos dentro do ambiente de trabalho, observando tanto as regras de código interno quanto as leis trabalhistas, acordos e convenções coletivas, além das normas internacionais de proteção ao trabalho aplicáveis ao caso concreto (SILVA, 2019), pois

[...] as empresas são resultado de uma ficção jurídica, cujo principal elemento ainda é expresso não pelo conjunto de bens, mas sim, no ser humano, o qual imprime movimento e exercício às coisas corpóreas e incorpóreas. Logo, considerando que o homem é o cerne das relações de trabalho; considerando que a força de trabalho é fundamental para a realização dos fins da empresa; e, por fim, considerando que o *compliance* é visto como um comportamento de empresa, então diz respeito aos empregadores e a cada um de seus empregados, na medida em que o cumprimento das normas internas e externas deve ser por eles observado. Nessa dinâmica empresarial, as ações tomadas pelos agentes da relação de emprego merecem cada vez mais destaque na área de *compliance*. Isso decorre não somente de comandos externos (legislação civil, penal e trabalhista), mas também de elementos internos diretamente relacionados com os direitos e deveres dos empregadores e empregados, decorrentes do contrato de trabalho Jobim (2018).

Além disso, é evidente que a qualidade de serviço ou produção está diretamente relacionada à satisfação do em-

prego. Neste sentido, a implementação de um programa de integridade adequado contribui satisfatoriamente para um estabelecimento ético, íntegro e que atenda os valores intrínsecos ao ser humano (KNOERR, 2019), e há de se considerar que

um programa eficaz de *compliance*, aliado às melhores práticas de Gestão de Pessoas, aumenta o grau de satisfação e de confiança do empregado na empresa, impactando diretamente no clima organizacional. Fica claro que a qualidade da produção está ligada à satisfação do trabalhador, trabalhar em um ambiente saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade, gera maior produtividade e lucro para o empregador. Um programa eficaz de *compliance* permite que se alcancem esses objetivos (LEAL, 2021).

O *compliance* trabalhista se materializa por meio da adoção de boas práticas, com correta observância da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, das normas internacionais, dos estatutos e códigos internos das empresas, beneficiando todas as partes envolvidas. Esta ferramenta abrange diversas questões, tais como: condutas discriminatórias; assédio moral, processual e sexual; saúde e segurança do trabalho; corrupção; políticas remuneratórias; condutas antisindicalistas e o relacionamento entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o meio ambiente laboral.

Requisitos essenciais para um programa de *compliance* efetivo

Visando eliminar os riscos identificados e proporcionar um ambiente de trabalho equilibrado, o *compliance* trabalhista requer, sobretudo, a aplicação de ferramentas

que efetivem os objetivos buscados pela empresa (ou pelo empregador), pois um programa de *compliance* consiste em um conjunto de medidas a serem adotadas pelas empresas visando prevenir, detectar e responder a riscos de integridade, tem-se o seu tripé de atuação: prevenir, detectar e remediar (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004),.

Não há um modelo fixo e unívoco de programa de compliance, haja vista a diversidade de circunstâncias que interferem direta e indiretamente em sua configuração, como, por exemplo, as atividades empresariais e suas respectivas peculiaridades, as inúmeras estruturas e os diferentes tipos de riscos que cada empresa está sujeita (PEIXOTO, 2015). Contudo, apesar de não possuir ferramentas previamente delimitadas, analisando o referencial teórico acerca do *compliance* trabalhista, é possível verificar as convergências e traçar seus aspectos centrais, quais sejam: levantamento de riscos, suporte da alta administração, a designação de um *compliance officer*, códigos de ética e conduta, programas de treinamento, monitoramento, canal de denúncias e investigação.

A efetiva adoção de práticas preventivas relativas ao programa de *compliance* exige, inicialmente, um levantamento de riscos, conhecido como *due diligence*. Isto porque, no mundo corporativo, o “risco” está associado à incerteza do cumprimento de algum objetivo ou na probabilidade de perda de algo material ou intátil (GIOVANINI, 2014).

No ambiente de trabalho, é muito importante que sejam avaliados os processos adotados pelo departamento pessoal, os registros documentais dos contratos de trabalho e a verificação de observância da legislação trabalhista e demais normativos aplicáveis aos contratos de trabalho (SILVA, 2010). Antecipando-se os principais aspectos de exposição, é

possível adotar medidas preventivas proporcionais e individualizadas às ameaças verificadas. Além disso, o suporte da alta administração é requisito crucial para o êxito do programa. Este termo, que deriva da expressão em inglês “tone from the top” (o exemplo vem de cima), traduz a ideia de que a eficiência do *compliance* depende, necessariamente, do apoio e do encorajamento pessoal na alta administração da empresa (GIOVANINI, 2014). Assim, a alta administração, além de elaborar os manuais de boas condutas e regulamentos, deve segui-los fielmente (SILVA, 2005), considerando que

Em conjunto com mensagens e ações cotidianas, o comprometimento da alta administração revela-se também na existência de apoio concreto para a implementação de uma estrutura de *compliance* adequada, na qual sejam assegurados os recursos necessários para sua efetividade, o que inclui a disponibilidade de profissionais qualificados e treinados. Além disso, a alta administração deve participar ativamente da supervisão do programa de compliance, mantendo-se informada sobre os pontos de atenção identificados, de modo a assegurar que as decisões sobre o funcionamento e adequação dos programas de *compliance* não fiquem sujeitas àqueles que não possuem poderes para agir em nome da sociedade Frazão, Oliva e Abílio (2019).

[...]

Os executivos seniores de uma empresa e o conselho de administração devem apoiar e se envolver totalmente com os esforços de conformidade da empresa. Se a gerência sênior não apoiar ativamente e cultivar uma cultura de conformidade, uma empresa terá um programa de conformidade de papel, mas não efetivo. Os funcionários irão seguir o exemplo de seus chefes. Se os padrões levarem a conformidade a sério, os funcionários são muito mais propensos a levá-la a sério. E se eles não, os funcionários não. Simples assim. (Snyder (2014):Tradução livre)

Após o mapeamento dos riscos, para a devida implantação de programas de *compliance*, desde a sua apli-

cação até o resultado pretendido, pode-se revelar necessária a designação de um *compliance officer* (diretor de *compliance*) ou a criação de um órgão específico (comitê de *compliance*) para viabilizar a implementação do programa dentro da empresa, e elaborar modelos de organização, prevenção e gestão de riscos de conformidade. Entretanto, estar em *compliance* não depende, exclusivamente, da adoção de todas as medidas aqui pontuadas, mas sim do genuíno comprometimento da organização em implementar este programa, de modo que, verificando-se este espírito na organização, o profissional do *compliance officer* pode ser representado por um gerente ou pelo sócio da empresa (ALMEIDA, 2020).

Outro procedimento importante para a consolidação de um projeto de *compliance* eficiente, é a elaboração de códigos de ética e conduta para disciplinar e delimitar regras na empresa relativas à disciplina e à moral no ambiente de trabalho. Tal medida se mostra relevante, especialmente, no que se refere à conscientização de práticas de assédio moral.

O Decreto nº 8.420/2015 prevê, expressamente, em seu art. 42, in verbis, este instrumento como parâmetro para a avaliação de um adequado programa de integridade:

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros: [...] II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos; III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados.

O código de conduta é definido como

a expressão dos princípios éticos e valores da organização, devendo comunicar com clareza diretrizes e orientar a atuação de todos, principalmente em relação a processos críticos de negócios. Representa a formalização das expectativas a respeito do comportamento e da conduta dos sócios, administradores, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas. Seu conteúdo deve se focar em aspectos essenciais, no sentido de fomentar a transparência, disciplinar as relações internas e externas da organização, administrar conflitos de interesses, proteger o patrimônio físico e intelectual e consolidar as boas práticas de governança corporativa. Não se deve esperar que o código contenha detalhamentos para todas as situações possíveis, que devem estar previstas em políticas específicas. Não se trata de uma “lei” a ser cumprida por dever, mas sim por desejo e efetivo comprometimento. Para tanto, o código deve ser discutido e elaborado com a participação mais ampla possível de seus administradores, colaboradores e representantes de partes interessadas relevantes. A ampla participação no processo de elaboração do código de conduta pode trazer maior engajamento, prevenindo o descumprimento dos seus preceitos por falta de identificação com o conteúdo ou incompreensão. (IBCG, 2021).

Além da elaboração de códigos de ética e conduta, os treinamentos também são extremamente importantes para implementação e para o bom desempenho dos programas de conformidade, com a divulgação das boas práticas e das ferramentas de *compliance*. Estes acontecimentos, que devem ser regulares e envolver todos os setores da empresa, possuem a finalidade de ampliar a compreensão dos envolvidos quanto às normas internas e externas, especialmente nas áreas em que a lei não é de fácil compreensão, ou nas hipóteses de anomia (ALMEIDA, 2020).

Para que o programa de *compliance* alcance o sucesso pretendido, faz-se necessário confirmar se as medidas estão sendo verdadeiramente cumpridas pelos co-

laboradores, (MAEDA, 2020), e se as violações ou falhas estão sendo adequadamente respondidas. Desta forma, é necessário que haja um monitoramento, isto é, o esforço de supervisão para certificar se os colaboradores estão observando o cumprimento do programa. Isto porque, o acompanhamento da adesão da equipe às ferramentas do programa é essencial para verificar possíveis falhas e violações legais, além de identificar eventuais áreas de atuação que demandam maior atenção para se adequarem às novas condutas (ALMEIDA, 2020).

Outro procedimento importante para o bom desenvolvimento do *compliance* é a abertura de canais para o recebimento de denúncias e reclamações (*whistleblowing*), com a adoção de mecanismos para a apuração de eventuais desvios de conduta, garantindo-se o sigilo, o correto encaminhamento das denúncias e a preservação da privacidade dos envolvidos. Estes mecanismos devem admitir o anonimato, devendo, ainda, ser analisada a queixa ou sugestão sem retaliação. Além disso, deve haver a correta e criteriosa apuração dos fatos para evitar a ocorrência de qualquer injustiça (LEAL, 2021). No contexto trabalhista, o principal objetivo dessa medida é o combate ao assédio moral, sexual, à discriminação e aos problemas entre os colegas de trabalho.

Para a implantação eficiente das medidas de *compliance* faz-se necessário investir na apuração adequada das condutas praticadas no ambiente de trabalho que não coadunam com as normas estabelecidas. Neste cenário, entram em cena as investigações internas já aduzidas, seja através do canal de denúncia ou de alguma irregularidade identificada durante o monitoramento, porém os canais de investigação e as sanções devem, necessariamente, ter seus

procedimentos previamente estabelecidos e amplamente divulgados, com limites pautados no devido processo legal, na ampla defesa e na proporcionalidade e razoabilidade, com punições desde advertência oral, escrita, suspensão, obrigatoriedade de comparecimento em treinamentos específicos, remediações de danos, até a rescisão, (GIOVANINI, 2019). É imprescindível, também, o tratamento igualitário entre os envolvidos, independente de posição hierárquica do infrator, para, assim, fazer jus a toda estrutura movimentada a partir do programa de compliance, bem como, para que este programa mantenha sua credibilidade (CARLOTO, xxxx).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 atribuiu ao meio ambiente de trabalho digno, status de direito fundamental, constituindo dever do empregador assegurar aos seus empregados um ambiente laboral digno, essencial à sadia qualidade de vida.

Ademais, é importante mencionar que, segundo o entendimento contemporâneo da função social da empresa, ela deve embasar-se no equilíbrio ao direito da propriedade e na efetivação do fim social da atividade econômica; além do mais, deve sempre respeitar os preceitos legais e principiológicos, a fim de proporcionar benefícios individuais e coletivos.

O programa *compliance* tem ganhado importante destaque como mecanismo apto a assegurar a concretização dos direitos fundamentais concernentes ao ambiente laboral, protegendo e garantindo a aplicabilidade de tais direitos, conferindo esta dimensão social ao empregador, uma vez que, quando implementado com eticidade e transparên-

cia, promovendo a conformidade, pode apresentar vantagens significativas para a promoção de um meio ambiente de trabalho que seja sustentável desde a admissão do empregado, durante o curso do contrato laboral e em eventual hipótese de rescisão contratual. Isto significa que por meio deste programa de integridade, todos se beneficiam, visto que, para o empregador, haverá uma redução significativa dos passivos trabalhistas; o empregado, por sua vez, gozará de uma satisfação maior, pois usufruirá de um meio ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro e que respeite os valores intrínsecos do ser humano, o que refletirá, direta e positivamente, na produtividade da empresa. Isso sem falar em outras vantagens, inclusive, para a sociedade, tendo em vista que uma empresa saudável impacta de forma assertiva a economia de maneira geral.

Portanto, a adoção da ferramenta de compliance trabalhista é uma medida urgente e necessária que se impõe.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Laura Machado Rodrigues de. *Compliance trabalhista como programa efetivo na redução de litígios judiciais e na preservação da imagem da empresa*. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2020.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. *Compliance trabalhista: compreendendo a prevenção de risco trabalhista por meio do programa de integridade*. São Paulo: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, nº 331. 2017, p. 73.

BRASIL. Artigo. 5º, § 1º. As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. BRASIL. Cons-

tuição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL, Governo do. Portaria nº 86, de 23 de março de 2020. Diário Oficial da União. Publicado em: 24/03/2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-86-de-23-de-marco-de-2020-249439874>. Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL, Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 7.149, de 2017 (Do Sr. Francisco Floriano). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrari_ntegra;jsessionid=426F9A90A2F2EDD472D4B233CA720E00.proposicoesWebExterno1?codteor=1541289&filename=A-vulso+-PL+7149/2017. Acesso em: 29 ago. 2021.

CARLOTO, Selma. *Compliance trabalhista*. São Paulo: LTr, 2019, p. 13.

COMPLIANCE E TRABALHO: ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS DIREITOS INESPECÍFICOS DO EMPREGADO. Florianópolis: Tirant Lo Blanch. 2018, p. 32.

COMPLIANCE TRABALHISTA E A LEI 12.846/13. Jus Brasil. Disponível em: <https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>. Acesso em: 30/08/2021.

COMPLIANCE À LUZ DA GOVERNANÇA CORPORATIVA. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). São Paulo: 2017. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/23486/Publicacao-IBGCorienta-ComplianceSobaLuzDaGC-2017.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr. 2019.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia, apud MARANHÃO, Ney. *Meio ambiente do trabalho*: descrição jurídico-conceitual. Disponível em: <RDTrab_n.170.06.PDF (mpsp.mp.br)>. Acesso em: 02 set. 2021.

OLIVEIRA FILHO, João Glicério de. *Fundamentos jurídicos da função social da empresa*. Disponível em: [https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/12323/2/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20DE%20MESTRAD O%20UFBA%20ELEMENTOS%20TEXTUAIS.pdf](https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/12323/2/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20DE%20MESTRAD%20UFBA%20ELEMENTOS%20TEXTUAIS.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2021.

MAGALHAES FILHO, Eduardo. A função social da empresa. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, n. 92, abr. 2003, p. 39.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Saraiva. 2013.

FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. *Lei geral de proteção de dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro*. São Paulo: Ed. RT, 2019.

GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*. Rio Grande do Sul: Ed. Compliance Total, 2014.

GIEREMEK, Rogéria. *Compliance trabalhista*. Disponível em: <http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 19 ago. 2021.

KNOERR, Fernando Gustavo; MARCHI, Soraia Paulino; BALDISSERA, Leonardo. Ética empresarial, *compliance* e terceirização trabalhista: possibilidade ou utopia? *Revista Direito UFMS*, Campo Grande, v. 5, n. 1, p. 189-207, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/7738>. Acesso em: 19 ago. 2021.

LAMBERT, Soraya Galassi. Compliance Trabalhista. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *Compliance no direito trabalhista*. Coleção Compliance. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. v. 6.

LEAL, Juliana Dato. Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13. *Jus Brasil*. Disponível em: <https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>. Acesso em: 30 ago 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur. 2019.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: _____. *Temas de anticorrupção e compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. *A função social e a responsabilidade social da empresa*. Disponível em: < <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/PDF-D13-11.pdf> >. Acesso em: 7 jul. 2021.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista LTr*, São Paulo, Abril, 2016, vol. 80, n. 4, p. 105.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur. 2011, p. 249.

MEIRELES, Edilton. *O novo código civil e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr. 2005.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed., São Paulo: LTr. 2013, p. 29.

MOREIRA, Eduardo Ribeiro; BUNCHAFT, Maria Eugenia. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, vol. 22, nº 86, jan./mar 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva. 2014.

NEGREIROS, Teresa. *Teoria do contrato: novos paradigmas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 108.

OLIVEIRA, Marcos Vasconcelos Rodrigues de; OLIVEIRA, Luiz Gustavo Miranda de. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Org.). PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabrício Lima. *Manual do compliance trabalhista: teoria e prática*, 2020.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. *Compliance trabalhista*. Disponível em: <<https://dicastrabalhistas.com.br/wp-content/uploads/2019/10/Compliance-Apostila.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2021.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2008.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SILVEIRA, Bruno Furtado. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações laborais. *Caderno Virtual*, n. 21, vol. I – Jan-Jun/2010. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/index.php/cadernovirtual/article/viewFile/326/262>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr. 2005, p. 386.

SNYDER, Brent. *Compliance is a culture, not just a policy*. DOJ. 2014. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/file/517796/download>>. Acesso em: 24 ago. 2021.

TAVARES, André Ramos. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2019.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. Brasília: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, n. 3, jul./set. 2011.

MINARDI, Fabio Freitas. Direito ambiental do trabalho: fundamentos e princípios. *Revista Eletrônica*, 2013.

WYZYKOWSKI, Adriana. *A concretização do direito fundamental ao lazer nas relações de emprego*. Salvador: JusPodivm, 2015.

Veredictum

CADERNOS DE DIREITO DA FASB

eISBN 2675-5289 - pISBN 1983-6236 - Número 4, jan./jun. 2021