



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LARISSA DE BRITO OLIVEIRA

APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*
COMO MECANISMO APTO A GARANTIR O DIREITO
FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

Salvador
2017

LARISSA DE BRITO OLIVEIRA

**APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*
COMO MECANISMO APTO A GARANTIR O DIREITO
FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Adriana Brasil Vieira Wyszkowski

Salvador
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

LARISSA DE BRITO OLIVEIRA

**APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*
COMO MECANISMO APTO A GARANTIR O DIREITO
FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2017

A
Meus amados pais, Jackson e Rejane,
por quem tenho enorme gratidão e
apreço.

AGRADECIMENTOS

A minha orientadora, profa. Adriana Wyskowski, que superou todas as expectativas quando ministrou Direito do Trabalho I e II, fazendo com que eu me apaixonasse ainda mais pela matéria que escolhi desde os primórdios da graduação. Muito obrigada por ter acreditado em meu trabalho e ter me estendido a mão tão de última hora, sendo a melhor orientadora possível.

Aos demais familiares colegas e amigos, em especial aos meus pais e ao meu irmão, por sempre estarem ao meu lado, torcendo e me dando forças quando precisei. Ao lado de vocês, essa jornada foi menos árdua.

E por fim agradeço a Deus, por tudo.

“O problema grave de nosso tempo, com relação aos direitos do homem, não é mais o de fundamentá-los, e sim de protegê-los”

Norberto Bobbio.

RESUMO

A dignidade da pessoa humana do trabalhador em seu ambiente laboral é direito fundamental social de segunda dimensão que para a sua concretização necessita da atuação de toda a sociedade, isto é, não somente da atuação do Estado mas também da atuação dos particulares. Assim, as empresas não podem se abster de sua função social, neste aspecto, precisam assumir postura diligente com ações objetivas voltadas à proteção do ambiente de trabalho digno. O *compliance*, por ser um programa que visa assegurar que a atuação da organização esteja em conformidade com os ditames e preceitos do ordenamento jurídico e das boas práticas de governança corporativa, surge como mecanismo eficiente a partir do momento em que a organização empresarial busca prevenir transgressões no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a presente pesquisa propõe a adoção do *compliance* trabalhista pelas empresas, por se tratar de um instituto que agregará valor ao negócio do empregador e ao mesmo tempo trará benefícios aos seus empregados a partir da busca pela tutela eficiente do ambiente de trabalho digno.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais; Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador; Ambiente de Trabalho; *Compliance* Trabalhista;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal da República
DOJ	<i>U.S. Department of Justice</i>
FCPA	<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OMS	Organização Mundial de Saúde
SEC	<i>U.S. Securities & Exchange Commission</i>
STF	Supremo Tribunal Federal
UKBA	<i>United Kingdom Bribery Act</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO	12
2.1 BREVES NOÇÕES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS	12
2.1.1 Dimensões dos direitos fundamentais	14
2.1.2 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a vigência direta e imediata nas relações laborais	17
2.2 AMBIENTE DE TRABALHO	23
2.2.1 Conceito	23
2.2.2 O ambiente de trabalho digno como direito fundamental do trabalhador	25
2.3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	28
3 O PROGRAMA DE COMPLIANCE	31
3.1 CONCEITO DE COMPLIANCE	31
3.2 PONDERAÇÕES QUANTO À ORIGEM DO COMPLIANCE	33
3.2.1 Surgimento no plano internacional	34
3.2.2 Chegada no Brasil: Lei Anticorrupção de 2013	38
3.2.3 Expansão do campo de atuação e objetivos do programa de <i>compliance</i>	40
3.3 ELEMENTOS ESSENCIAIS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE EFETIVO	42
3.3.1 Suporte da Alta Administração	43
3.3.2 Mapeamento e Análise de Riscos	44
3.3.3 Código, Políticas e Procedimentos	46
3.3.4 Comunicação e Treinamento	48
3.3.5 Monitoramento, Auditoria e Remediação	49
3.4 COMPLIANCE TRABALHISTA	50
4 APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO MECANISMO APTO A GARANTIR O DIREITO FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO	53
4.1 VANTAGENS DO COMPLIANCE PARA A EMPRESA	53
4.1.1 Atratividade: Idoneidade	54
4.1.2 Atenuação das sanções à luz da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13)	55
4.1.3 Produtividade: clima organizacional	57
4.1.4 Prevenção dos riscos trabalhistas	59

4.2 VANTAGENS DO <i>COMPLIANCE</i> PARA O TRABALHADOR: PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL PELOS ABUSOS COMETIDOS EM SEDE DE PODER DIRETIVO DOS FUNCIONÁRIOS DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA	63
4.2.1 Considerações prévias	64
4.2.2 As violações ao ambiente de trabalho digno provenientes da má condução da prestação laboral pelos altos empregados	67
4.2.3 Aplicabilidade prática do <i>compliance</i>: estudos sob a ótica da prevenção do assédio moral pelos altos empregados no ambiente de trabalho	69
5 CONCLUSÃO	76
REFERÊNCIAS	80

1 INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana do trabalhador em seu ambiente laboral é direito fundamental social de segunda dimensão que para a sua concretização necessita da atuação de toda a sociedade, isto é, não somente da atuação do Estado mas também da atuação dos particulares. Assim, as empresas não podem se abster de sua função social, neste aspecto, precisam assumir postura diligente com ações objetivas voltadas à proteção do ambiente de trabalho digno.

O *compliance*, por ser um programa que visa assegurar que a atuação da organização esteja em conformidade com os ditames e preceitos do ordenamento jurídico e das boas práticas de governança corporativa, surge como mecanismo eficiente a partir do momento em que a organização empresarial busca prevenir transgressões no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a presente pesquisa propõe a adoção do *compliance* trabalhista pelas empresas, por se tratar de um instituto que agregará valor ao negócio do empregador e ao mesmo tempo trará benefícios aos seus empregados a partir da busca pela tutela eficiente do ambiente de trabalho digno.

Com relação à metodologia utilizada na presente pesquisa, adotou-se o método cartesiano, sendo inicialmente abordadas as premissas mais gerais e, posteriormente, alcançadas as premissas mais específicas. Desse modo, foram abordados conceitos genéricos, posteriormente a apuração da temática central com mais especificidades.

Este trabalho monográfico foi dividido em cinco capítulos.

O segundo capítulo tem por objetivo elaborar noções acerca dos direitos fundamentais, conceito, dimensões e eficácia nas relações privadas, especialmente nas relações de trabalho. Ademais, aborda-se acerca do ambiente laboral, a sua definição, classificação e equilíbrio, traçando um paralelo à dignidade, aclarando sobre o ambiente de trabalho digno como direito fundamental da pessoa humana do trabalhador. Destaca-se também considerações a respeito da função social da empresa e qual o seu papel em face da fundamentalidade do ambiente de trabalho digno.

O terceiro capítulo, por sua vez, tem como intuito analisar o programa de *compliance*. Para tanto, foi apresentado o conceito, o surgimento e a expansão do campo de atuação do *compliance*. Seguindo, foram destacados os elementos essenciais que compõem um programa efetivo, tais como: suporte da administração e liderança; mapeamento e análise de riscos; políticas, controles e procedimentos; comunicação e treinamento; monitoramento, auditoria e remediação. Posteriormente, o enfoque foi abordar o *compliance* trabalhista e os seus aspectos.

Por fim, o quarto capítulo representa a essência da abordagem da presente pesquisa, qual seja, a aplicabilidade do programa de *compliance* como mecanismo eficiente objetivando garantir o direito fundamental ao ambiente de trabalho digno. Esta análise foi realizada sob o enfoque de como o setor de *compliance*, na prática, é capaz de aperfeiçoar o ambiente de trabalho a fim de preservá-lo e de prevenir violações à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Outrossim, foram abordadas as vantagens da implementação do programa tanto para o empregado como para o empregador. Em tempo, foi utilizado como exemplo prático, a capacidade do *compliance* em proteger o ambiente de trabalho a prevenir o assédio moral ocasionado pelo abuso do poder diretivo dos funcionários ocupantes do cargo de função diretiva.

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

A partir de uma análise constitucional, evidencia-se como direito fundamental do trabalhador o ambiente de trabalho digno. Em face de tal assertiva, emerge a necessidade de esclarecimento do que, afinal, é o direito fundamental e qual a sua eficácia e influência nas relações entre particulares, especialmente na esfera laboral. Ademais, há de se verificar o que abrange o meio ambiente de trabalho na atualidade e quais as ameaças que o envolvem, tanto interna quanto externamente e, diante disso, como seria possível a sua proteção e garantia, em face da fundamentalidade do direito humano em questão e, por fim, qual o papel da empresa empregadora nesse contexto.

2.1 BREVES NOÇÕES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS

São muitas as expressões doutrinárias para denominação dos direitos fundamentais, a exemplo de “direitos humanos”, “direitos individuais”, “direitos dos homens”, “direitos subjetivos”, dentre outras. Não obstante as diferentes terminologias, o título do presente trabalho de pesquisa já revela que é adotada a expressão “direitos fundamentais”, por ser a mais abrangente, compreendendo todas as outras e não arriscando em incorrer no reducionismo.¹

Os direitos fundamentais são os direitos humanos “reconhecidos e assegurados no âmbito constitucional Estatal”², que “investem o ser humano de um conjunto de prerrogativas, faculdades e instituições imprescindíveis a assegurar uma existência digna, livre, igual e fraterna de todas as pessoas”³. São direitos fundamentais os

¹ Tal escolha metodológica coaduna com o posicionamento de Ingo Wolfgang Sarlet e Dirley da Cunha Júnior, que observaram que a própria Constituição Federal de 1988 elegeu como epígrafe do seu Título II o termo “Direitos e Garantias Fundamentais”, que se configura como gênero que abrange as espécies de direitos ligados às liberdades, à igualdade e à solidariedade, além dos direitos civis individuais e coletivos, os direitos sociais, os direitos da nacionalidade, os direitos políticos, os direitos dos partidos políticos, e os direitos econômicos. *In*: CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, p. 450. Nesse mesmo sentido: SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 12ª ed., 2015, p. 28.

² WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 28.

³ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, p. 453.

que, em dado momento histórico, asseguram a cada ser humano garantias fundadas na dignidade da pessoa humana,⁴ mediante admissão no bojo constitucional de um Estado. Nas palavras de Adelson Silva Santos:

São direitos a assegurarem que o ser humano seja quem é, nas suas prerrogativas de reconhecimento de sua dignidade, de sua definição como liberdade, possível no alicerce da igualdade, diante das quais tanto o Estado quanto terceiros encontram limite de atuação. Direito fundamental, então, é o próprio ser humano definido juridicamente.⁵

Os direitos fundamentais não surgiram em momento histórico específico, mas sim de processo evolutivo, trilhando um caminho de desenvolvimento, reconhecimento, constitucionalização e universalização, ainda estando sujeitos a mutações, dada a sua característica de historicidade.⁶

Como reação às atrocidades vivenciadas na Segunda Guerra Mundial e aos regimentos totalitários e opressores, emergiu um novo pensamento constitucional em meados do século XX, o “neoconstitucionalismo” (ou “novo Direito Constitucional” ou “constitucionalismo contemporâneo”), pautado no reconhecimento da supremacia da Constituição, que passou a condicionar a validade e a compreensão de todo o Direito. Em outras palavras, houve a admissão da força normativa da Constituição no Estado Constitucional de Direito guiado pela dignidade da pessoa humana.⁷

O neoconstitucionalismo trouxe a necessidade da incorporação constitucional de valores associados aos direitos fundamentais, alicerçados na dignidade da pessoa humana, além das opções políticas que visem o bem estar social. Ademais, verificou-se a força normativa dos princípios, reaproximando o direito com a ética, a moral e a justiça, se diferenciando da mentalidade juspositivista.⁸

Nesse sentido, o neoconstitucionalismo pretende promover o reencontro do Direito com os valores, estabelecendo a recepção no ordenamento jurídico da moral, da

⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 53.

⁵ SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 65.

⁶ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 41, *passim*.

⁷ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, p. 34, *et. seq.*

⁸ *Ibidem*, p. 36.

ética e da justiça, visando a vida digna, especialmente sob a forma de direitos fundamentais.⁹

A partir deste contexto, houve a constitucionalização do direito, em face da irradiação dos valores constitucionais por todo o sistema jurídico (legislação, jurisprudência, doutrina, atores políticos, relações sociais...), condicionando o direito infraconstitucional à realização e concretização dos moldes constitucionais necessários a alcançar os direitos fundamentais¹⁰, de modo que a constituição deixa de ser vista apenas como o mais alto escalão hierárquico no sistema normativo e passa a constituir a norma axiologicamente suprema¹¹.

Sendo assim, o neoconstitucionalismo maximiza os direitos fundamentais e pugna pela sua eficácia plena nas relações jurídicas independentemente dos sujeitos envolvidos, podendo transformar a ordem social e alcançar aprimoramentos significativos.¹²

2.1.1 Dimensões dos direitos fundamentais

Dada a sua característica de historicidade, e portanto, da constante modificação e evolução em paralelo ao contexto social vivenciado pela sociedade, os direitos fundamentais podem ser divididos em dimensões, fruto do seu natural desenvolvimento.¹³

Essa divisão em dimensões não significa a sobreposição de uma sobre a outra, mas apenas a averiguação do advento de novos direitos fundamentais em determinada circunstância histórica, isto é, os direitos fundamentais em verdade vem se tornando cada mais complexos e abarcando cada vez mais situações, não havendo que se

⁹ ROSSI, Amélia Sampaio. Neoconstitucionalismo e Direitos Fundamentais. Curitiba: *Ius Gentium*, ano 7, n. 13, jan/jun 2013, p. 228.

¹⁰ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, p. 36.

¹¹ ROSSI, Amélia Sampaio. *Op. Cit.*, p. 236.

¹² MOREIRA, Eduardo Ribeiro; BUNCHAFT, Maria Eugenia. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Entre Particulares. São Paulo: **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 22, v. 86, jan/mar 2014, p. 109, *passim*.

¹³ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 35.

falar em “superação” das dimensões anteriores a partir do surgimento das próximas.¹⁴

Os direitos fundamentais de primeira dimensão são inspirados no ideal de liberdade da Revolução Francesa, fundados na premissa de abstenção do Estado em face do indivíduo, considerados assim direitos de protesto e reação perante o Estado, antes opressor. Assim, possuem notória concepção individualista, na medida em que os cidadãos são considerados livres para exercerem seus direitos tutelados pelo Estado, a exemplo do direito à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei, dentre outros.¹⁵ São, portanto, apresentados como direitos de cunho negativo, ou seja, demarcados pela não intervenção do Estado na esfera de autonomia individual.¹⁶

Os direitos fundamentais de segunda dimensão surgiram a partir do mal-estar social gerado pela revolução industrial e a precarização do emprego e da vida digna, onde o Estado não poderia mais se manter inerte diante das injustiças sociais e das reivindicações operárias, devendo atuar para garantir os direitos mínimos do ser humano, emergindo o chamado Estado do bem-estar social.¹⁷

Não é que houve o abandono do capitalismo, até porque o Estado nessa conjuntura partia da premissa da livre iniciativa e da propriedade privada, porém passou a tutelar os direitos mínimos garantidores da dignidade da pessoa humana, ou seja, os direitos sociais como trabalho, saúde, educação, assistência social e assim por diante,¹⁸ em busca de uma igualdade material e do enaltecimento do “princípio da justiça social”.¹⁹

Os direitos fundamentais da terceira dimensão emergiram na circunstância devastada pós Segunda Guerra Mundial, com suporte na reflexão acerca dos ideias da fraternidade e solidariedade entre os povos, em busca da preservação do patrimônio comum da humanidade, a exemplo da paz, da proteção do meio

¹⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 156.

¹⁵ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 36, *et seq.*

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 12ª ed., 2015, p. 46, *et seq.*

¹⁷ WYZYKOWSKI, Adriana. *Op. Cit.*, p. 38.

¹⁸ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. Cit.*, p. 48.

ambiente, da comunicação e desenvolvimento dos povos. Então, esses direitos são de titularidade coletiva ou difusa (natureza transindividual), pois destinam-se à proteção da coletividade e de grupos humanos,²⁰ exigindo esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para a sua efetivação.²¹

Além dessas três dimensões, há autores que defendem a existência de uma quarta e até de uma quinta dimensão dos direitos fundamentais, que seria o arcabouço de direitos ligados à democracia direta e relacionados à biotecnologia como resultado da globalização dos direitos fundamentais e o direito à paz.²² Todavia, não serão aqui alongadas as considerações acerca dessas quarta e quinta dimensões, tomando como base o recorte da presente pesquisa.

Entretanto, é importante destacar que a elucidação das dimensões dos direitos fundamentais se torna relevante ao passo de que a partir delas se tem a percepção de que “os direitos fundamentais não são apenas fruto de um momento histórico isolado, mas sim representam conquistas e progressos paulatinos”²³.

Nesse sentido, conforme visto alhures, os direitos fundamentais da segunda dimensão (direitos sociais), exigem do Estado uma postura ativa para a consagração dos mesmos, ou seja, dependem de prestações para a sua garantia. Ademais, tais direitos fundamentais são produtos dos anseios da sociedade por melhores condições de vida e estão ligados às condições mínimas para o indivíduo na sociedade.

Desse modo, impera nos direitos fundamentais, especialmente da segunda dimensão, a proibição do retrocesso social, que confere estabilidade às conquistas dispostas na Constituição, proibindo o Estado de suprimi-los, quer seja por mera liberalidade ou como escusa de realização dos direitos sociais.²⁴

²⁰ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015. *Op. Cit., loc. cit., et. seq.*

²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 12ª ed., 2015, p. 49.

²² CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, p. 495, *et. seq.*

²³ WYZYKOWSKI, Adriana. *Op. Cit.*, p. 62.

²⁴ CEZAR, Renato. Direitos Sociais Frente ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social. **DireitoNet**. Disponível em: < <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6963/Direitos-sociais-frente-ao-Principio-da-Proibicao-do-Retrocesso-Social> > Acesso em out. 2017.

É esta a jurisprudência consolidada no STF, traduzida no voto do Excelentíssimo Senhor Ministro Celso de Mello, no julgamento da Suspensão de Tutela Antecipada STA 175-AgR/CE:

DIREITO SUBJETIVO À LEGISLAÇÃO E DEVER CONSTITUCIONAL DE LEGISLAR: A NECESSÁRIA EXISTÊNCIA DO PERTINENTE NEXO DE CAUSALIDADE. [...] a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social traduz, no processo de sua concretização, verdadeira dimensão negativa pertinente aos direitos sociais de natureza prestacional (como o direito à saúde), impedindo, em consequência, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser reduzidos ou suprimidos, exceto nas hipóteses — de todo inócua — em que políticas compensatórias venham a ser implementadas pelas instâncias governamentais.²⁵

Ou seja, os direitos sociais não podem ter o seu conteúdo reduzido, contudo, há a aspiração da sociedade de que cada vez mais os direitos sociais evoluam, a ponto de abarcar as mais diversas situações possíveis que possibilitem a efetiva consagração da dignidade da pessoa humana.²⁶

Nessa perspectiva, sem o embargo do desempenho estatal, indaga-se se os particulares também possuem algum papel de modo a outorgar a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas.

2.1.2 Eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a vigência direta e imediata nas relações laborais

Não é objeto de controvérsia na doutrina a eficácia vertical dos direitos fundamentais, isto é, a vinculação do Estado às normas relativas a direitos e garantias constitucionais e sua aplicação frente a particulares. Contudo, há controversos debates que giram em torno da aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações jurídicas privadas, ou seja, entre particulares, a chamada eficácia horizontal²⁷.

²⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Suspensão de Antecipação de Tutela - STA 175-AgR/CE – Ação Civil Pública 408729 CE 2008.81.00.003148-1. Recorrente: União. Recorrido: Ministério Público Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília. Julgado em 16 /07/2009. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo582.htm#transcricao1> > Acesso em out/2017.

²⁶ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 65.

²⁷ SILVEIRA, Bruno Furtado. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Laborais: **Direito Público**, ano 7, n. 31, jan/fev 2010, p. 105.

Inicialmente os direitos fundamentais foram concebidos como poderes jurídicos outorgados aos indivíduos para se protegerem contra as ingerências do Estado, conforme lição estudada linhas acima – direitos fundamentais de primeira dimensão. Isso se deu porque tinha-se a ideia de que o Estado era o “grande vilão” frente aos direitos e garantias fundamentais, por ser o particular um hipossuficiente nas relações verticais com o Estado.

Com a evolução das relações sociais e o crescimento das grandes organizações, percebeu-se que não só as relações do Estado para com o indivíduo mereciam limitações e controles garantidos por direitos fundamentais (devido processo legal, ampla defesa e contraditório, entre outros), mas também as relações entre os próprios particulares, em situações nas quais há evidentes relações assimétricas de poder²⁸, ensejando o surgimento da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Como leciona o professor Dirley da Cunha Júnior:

“[...] com a complexidade das relações sociais, agravada pela crescente e lamentável desigualdade entre os homens, a doutrina dos direitos humanos começou a perceber que opressão das liberdades não decorria apenas do Estado, mas também do próprio homem em sua relação com o seu semelhante. Daí a necessidade de se estender a eficácia dos direitos fundamentais às relações havidas entre os homens, com o fim de proteger o homem da prepotência do próprio homem, em especial de pessoas, grupos e organizações privadas poderosas.”²⁹

Diante deste cenário, diversas vertentes surgiram para explicar a necessidade de aplicação dos direitos fundamentais às relações particulares. Dentre elas evidenciam-se três principais: as teorias negativas; a teoria da eficácia indireta e mediata; e finalmente a teoria da eficácia direta e imediata.

Em primeiro lugar, as teorias negativas (*state action*), surgidas na Alemanha, limitaram-se a negar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tomando como base a ideia de que apenas o Estado poderia ser sujeito passivo – ter em defesa – de tais direitos.³⁰ Nesse sentido, Daniel Sarmento:

²⁸ 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, p. 113, *et. seq.*

²⁹ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, p. 512 et seq.

³⁰ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 79

Alegava-se também que a eficácia horizontal fulminaria a autonomia individual, destruiria a identidade do direito privado, que ficaria absorvido pelo direito constitucional, e conferiria um poder exagerado aos juízes, em detrimento do legislador democrático.³¹

Já para a teoria da eficácia indireta ou mediata, é possível a aplicabilidade de normas e direitos fundamentais constitucionalmente previstos às relações particulares, desde que haja a atuação do legislador infraconstitucional, que criará as bases e regulamentos necessários. Em outras palavras, “a teoria da eficácia indireta ou mediata defende a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, condicionando essa incidência, contudo, à prévia atuação do legislador infraconstitucional”³².

E por fim, a teoria da eficácia direta ou imediata, adotada neste trabalho, defende que a aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, independe de qualquer atividade legislativa infraconstitucional, uma vez que têm efeitos absolutos³³. Nesse mesmo sentido, professor Dirley: “para essa teoria, os direitos fundamentais têm aplicabilidade direta e imediata sobre as relações privadas, independentemente de prévia atividade legislativa”³⁴ e ainda, Adriana Wyzykowski acerca do entendimento de Nipperdey: “os direitos fundamentais têm efeitos absolutos, de modo a não carecerem de mediação legislativa para serem aplicados.”³⁵

Em meados da década de 50, frente às relações assimétricas de poder, a doutrina e a jurisprudência Alemãs, desenvolveram a chamada “*Drittwirkung*”, que traduz-se na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, especialmente nos contratos de trabalho, afirmando que tais garantias não existem somente contra o poder estatal, mas também nas relações entre cidadãos,³⁶ superando a teoria negativa (*state action*).

³¹ SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2ª ed., 2008, p. 188.

³² CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015, *Op. Cit.*, p. 153.

³³ É importante destacar que o termo “absoluto” aqui empregado, diz respeito apenas a ideia de que a aplicabilidade dos direitos fundamentais independe de regulação infraconstitucional, e não no sentido de que seriam direitos absolutos, o que não são.

³⁴ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Op. Cit.*, p. 153.

³⁵ NIPPERDEY, Thomas *apud* WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 90.

³⁶ VECCHI, Ipojuca 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, p. 114.

Diante disso, a proteção dos direitos humanos, em razão do crescimento e a discrepância dos poderes nas relações privadas, não poderia haver mais a restrição da eficácia dos direitos fundamentais às relações do campo estatal, pois percebeu-se que violações e ataques a essas garantias podem vir de outros centros de poder, em especial nas relações empregatícias em que há clara hipossuficiência do empregado.³⁷

No Brasil, prepondera a teoria da eficácia imediata e direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, especialmente por conta da previsão constitucional de que os direitos fundamentais têm aplicabilidade imediata em nosso ordenamento jurídico (art. 5º, §1º da CF³⁸), da força normativa da Constituição Federal de 1988, a prevalência das normas constitucionais e a eficácia irradiante dos direitos fundamentais – a qual reflete objetivamente as garantias fundamentais sobre todo o ordenamento jurídico, inclusive sobre as relações privadas.

Tal predominância reflete-se também na jurisprudência do STF, a exemplo de recente decisão do Recurso Extraordinário 201819:

“[...] o espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional.”³⁹

Sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, especificamente sobre as relações empregatícias, sua aplicação se mostra imperativa, pois pode servir de escudo protetor contra “ondas de flexibilização” de garantias trabalhistas, com o objetivo de crescimento econômico por parte da classe dominante.

Tal escudo protetor deve existir em razão da clara situação de hipossuficiência e desigualdade jurídica do trabalhador em relação às grandes empresas e

³⁷ 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, p. 115.

³⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. *In*: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. *In*: VADE Mecum Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 9.

³⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: Revista de Informação Legislativa, Ano 52, n. 205, Jan/Mar 2015: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas < https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf > Acesso em out/2017.

corporações, que possuem aparatos jurídicos, econômicos e por vezes políticos para realizar manobras que afrontem os direitos e garantias fundamentais conquistados pela classe operária. “Dessa forma, quanto mais intensa for a desigualdade, mais intensa será a proteção do direito fundamental em jogo”⁴⁰.

A título de exemplos da aplicação da eficácia horizontal no âmbito empregatício, destacam-se: a proteção contra cláusulas abusivas nos contratos trabalhistas e nas negociações coletivas; a vedação a revistas íntimas; a proibição à gravidez da empregada durante o pacto laboral; e como o grande foco do presente trabalho, a dignidade da pessoa humana especificamente relacionada ao ambiente de trabalho digno, através do uso do *compliance*, como será estudado adiante.

Importante se faz destacar que, a eficácia imediata dos direitos fundamentais, prevista no parágrafo 1º do artigo 5º da Constituição Federal, não se limita às garantias previstas nesse artigo, pois o constituinte não quis excluir outros direitos fundamentais como os direitos políticos, sociais e de nacionalidade, uma vez que o referido parágrafo não fez qualquer distinção em relação a natureza dos direitos fundamentais⁴¹.

Não obstante, a aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas deve ser imediata e integral, sem que isso impeça a chamada “eficácia ponderada dos direitos fundamentais nas relações de emprego”. Tal afirmativa deve ser feita em razão de que, não raro, há o enfretamento de problemas relativos à colisão entre os direitos fundamentais dos empregados e os interesses patronais, que também são protegidos pelo ordenamento jurídico.⁴²

Tal modo de aplicação ponderada se justifica em razão da necessidade de se conjugar a eficácia imediata dos direitos fundamentais das relações empregatícias com a ideia de que a classe patronal também possui direitos essenciais, que não

⁴⁰ PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. A Aplicabilidade Direta dos Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego Dentro do Novo Paradigma do Mundo do Trabalho. Salvador: **Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais**, Ed. Paginae, 2010, p. 39.

⁴¹ WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015, p. 59.

⁴² 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, p. 122

podem ser superados (a exemplo do direito de propriedade e a liberdade de contratar).⁴³

Neste sentido, os direitos fundamentais têm aplicabilidade nas relações de emprego, embora sujeitos a limitações e ponderações no caso concreto.

Não se deve perder de vista, porém, que a ponderação entre direitos fundamentais dos empregados e os direitos dos empregadores deve ser uma exceção, utilizada somente em casos difíceis e extremos. Isso se justifica em razão da possibilidade da chamada eficácia ponderada, por vezes, servir de barreira à própria eficácia direta.

Neste sentido:

“Usar sempre a ponderação é abusar desse recurso e emperrar a eficácia direta, permitindo por vezes, que a autonomia reapareça para tentar vedar a eficácia direta, o que se usada sempre, levaria a um possível colapso da própria eficácia direta à mercê de seu próprio problema. [...] Defendemos que como parâmetro da ponderação, o próprio motivo de fundamento da teoria da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, não pode ser usado sempre.”⁴⁴

Em suma, os direitos fundamentais possuem eficácia direta e imediata nas relações entre os particulares (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), seja porque a própria Constituição Federal, no artigo 5º, parágrafo 1º, determinou a sua aplicabilidade imediata sem ressalvas, seja por conta da concretização de novos núcleos de poder na relação entre os particulares e da conseqüente necessidade de resguardo dos hipossuficientes, principalmente nas relações empregatícias, sem perder de vista a utilização da ponderação em casos de difícil solução de conflito entre os direitos fundamentais e os direitos dos empregadores.

Neste cenário, insere-se o direito fundamental ao ambiente digno, o qual passaremos a analisar.

⁴³ 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, p. 123.

⁴⁴ MOREIRA, Eduardo Ribeiro; BUNCHAFT, Maria Eugenia. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Entre Particulares. São Paulo: **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 22, v. 86, jan/mar 2014, p. 120.

2.2 AMBIENTE DE TRABALHO

Finda a conceituação e a contextualização dos direitos fundamentais e de sua eficácia nas relações entre os particulares, especialmente nas de trabalho, a presente pesquisa passa agora a se debruçar sobre o ambiente de trabalho e o que o envolve, tanto interna quanto externamente, traçando a linha de raciocínio que evidencia o ambiente de trabalho digno enquanto direito fundamental do trabalhador.

2.2.1 Conceito

O meio ambiente pode ser classificado de diferentes formas, dependendo da perspectiva em que ele é analisado.

Em primeiro lugar, classifica-se o meio ambiente em natural ou físico, como aquele constituído pelo solo, água, flora e fauna que representam um equilíbrio entre os seres vivos e o ambiente que habitam. Em um segundo, destaca-se o meio ambiente artificial, que consiste no espaço urbano ocupado pelo ser humano, constituído de edificações e é ligado ao conceito de cidade. Em terceiro, tem-se o meio ambiente cultural, o qual remonta a história e formação de um povo⁴⁵. Por fim, destaca-se o meio ambiente de trabalho, que passamos a analisar.

Segundo a concepção clássica do que seja meio ambiente de trabalho, tem-se que este é simplesmente:

“o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, 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, independentemente da condição que ostentem”.⁴⁶

À luz da concepção clássica do meio ambiente de trabalho, cairíamos ou no erro de achar que seria o local da prestação de serviços (incorrendo em inevitável reducionismo), ou no erro de focar apenas nos componentes físicos, químicos e

⁴⁵ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2013, P. 28.

⁴⁶ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andrade. **Direito Processual Ambiental Brasileiro**. Belo Horizonte: *Del Rey*, 1996, p. 21.

biológicos (se limitando à dimensão físico-espacial), ambos com notório prejuízo intelectual.⁴⁷

Observa-se que, ao adotar essas concepções clássicas, com ênfase na matriz estático-espacial, estar-se-ia falando somente acerca das condições de trabalho, deixando ofuscado aspectos igualmente relevantes para vida digna do trabalhador, pois há de ser observada a “tríplice composição de fatores de risco (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais), aplicando-se, sem ressalvas, a qualquer cenário jurídico laborativo”.⁴⁸

As condições de trabalho dizem respeito aos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, tomando como perspectiva o local de trabalho, se preocupando com a saúde física dos trabalhadores (relação homem/ambiente). A organização do trabalho, por sua vez, está ligada à execução do trabalho – modo de produção, ritmo do trabalho, conteúdo das tarefas.... – ou seja, tem como base a situação do trabalho, com ênfase na saúde psicofísica do trabalhador (relação homem/técnica). Por relações interpessoais tem-se a qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho – convivência -, ligadas a ideia de saúde mental dos trabalhadores (relação homem/homem).⁴⁹

A concepção contemporânea predominante de ambiente de trabalho, toma como referência a pessoa do prestador de serviços, ou seja, destaca o aspecto “humano”, como brilhantemente escreveu Ney Maranhão⁵⁰:

O desafio atual está em erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do trabalhador e não do trabalho. Um conceito de meio ambiente laboral, para ser mais preciso, que esteja alicerçado na primorosa ideia de dignidade humana.

Neste diapasão, 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. Desse modo, a finalidade da tutela ambiental trabalhista não é o local de trabalho, mas o próprio trabalhador.⁵¹

⁴⁷ MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual. São Paulo: **Revista LTr**, abril/2016, v.80, n.04, p. 424 *et seq.*

⁴⁸ *Ibidem*, p. 426.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 423.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 428.

⁵¹ SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 37.

O meio ambiente de trabalho, portanto, “não é somente as instalações físicas, mas todo o complexo relacional envolvendo desde a forma de organização do trabalho até a satisfação dos trabalhadores”.⁵²

Assim, o equilíbrio do meio ambiente de trabalho está intrinsecamente relacionado a observância da dignidade da pessoa humana do trabalhador, devendo ser desenvolvida a atividade laboral de forma hígida e salubre, visando à incolumidade física e psíquica daquele que labora.

2.2.2 O ambiente de trabalho digno como direito fundamental do trabalhador

A Constituição Federal elevou a tutela do ambiente laboral ao patamar não de um direito qualquer, mas de um de direito fundamental pela interpelação da junção de dispositivos. Vejamos.

A Constituição Federal 1988 atribuiu à vida digna do ser humano status de direito fundamental (artigo 1, inciso III⁵³), tal como ao meio ambiente equilibrado (artigo 225⁵⁴), e arrolou como direito social dos empregados, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXII⁵⁵).

Na concepção de Adelson Silva, todos esses direitos num sistema aberto de regras e princípios – no qual as regras e princípios são mutáveis e se ajustam à realidade e as diferentes percepções da sociedade sobre a verdade e o justo -, nos leva a concluir que é direito fundamental de todo trabalhador um ambiente laboral digno.⁵⁶

⁵² SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 38.

⁵³ Art. 1. 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. *In*: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. *In*: VADE Mecum Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 5.

⁵⁴ 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. *In*: *ibidem*, p. 72.

⁵⁵ Art. 7. 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; *In*: *ibidem*, p. 10.

⁵⁶ SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 61.

Assim, constitucionalmente, o direito fundamental ao ambiente de trabalho adequado permeia o princípio da dignidade da pessoa humana. Ao trabalhador deve ser garantido o respeito enquanto pessoa e o labor deve ter a finalidade do pleno desenvolvimento da identidade do trabalhador, servindo de espaço para construção de sua identidade e bem-estar.

Nesse mesmo sentido Romita:

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.⁵⁷

Pois bem, o artigo 225 da Constituição Federal versa sobre “ambiente ecologicamente equilibrado”, o que é pacificamente na doutrina estendido ao ambiente de trabalho.⁵⁸

Como já estudado, o meio ambiente de trabalho equilibrado está intimamente ligado à noção de dignidade do trabalhador. Trata-se da aplicação às relações de trabalho do princípio da dignidade da pessoa humana, o que implicaria em respeitar os direitos da personalidade do trabalhador.⁵⁹

Ademais, a Constituição Federal de 1988 também traz especial atenção ao ambiente de trabalho no Título referente à Ordem Econômica e Financeira. Tal fato fica evidente no *caput* do artigo 170, em que há expressa valorização do trabalho humano fundado na dignidade da pessoa humana, além do seu inciso VI⁶⁰, que elenca como princípio a ser observado na aplicação do referido artigo, a defesa do meio ambiente, no qual insere-se o ambiente de trabalho, conforme explicitado linhas acima.

⁵⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 386.

⁵⁸ SILVA, Leda Maria Messias da. Ambiente de Trabalho Digno e a Responsabilidade da Empresa na Questão dos Direitos da Personalidade dos Empregados. Maringá-PR: **Revista de Ciências Jurídicas**, v.6, n.1, jan/jun 2008, p. 201.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 201.

⁶⁰ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [...] VIII - busca do pleno emprego; in: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. In: *VADE Mecum* Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 60.

Dessa forma, torna-se clara a intenção do constituinte de entrelaçar o conceito de dignidade da pessoa humana às noções de meio ambiente e valores sociais do trabalho. Neste sentido, Raimundo Simão de Melo:

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra assento na Constituição Federal brasileira que, logo no art. 1º, estabelece que são fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Essas dicções são complementadas pelo artigo 170 da mesma Lei Maior 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.⁶¹

Ademais, a OMS (Organização Mundial de Saúde), no conceito de saúde, além da boa disposição do corpo e da mente, inclui também o “bem estar social”⁶². Ou seja, a saúde estaria intimamente ligada ao conceito de qualidade de vida, que por sua vez depende das condições biológicas, psicológicas e social de bem estar. Desse modo, um ambiente laboral saudável é aquele que propicia adequadamente uma condição biopsicossocial de bem estar.⁶³

Note-se que para que o meio ambiente laboral seja considerado digno, e portanto, que o trabalhador goze adequadamente do seu direito fundamental, o empregador não pode apenas se voltar para as clássicas questões de periculosidade e insalubridade, na medida em que demanda dele igualmente uma sustentabilidade psicossocial, inclusive no que diz respeito às relações internas, nas metodologias de cobranças de metas, e até nas ações e posicionamentos da empresa.

Desse modo, conclui-se que a Constituição Federal conferiu ao ambiente de trabalho digno status de direito fundamental.

⁶¹ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo. Ltr. 2013. p.66.

⁶² A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. *In: Constituição da Organização Mundial da Saúde*. Disponível em: < <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>> Acesso em set. 2017

⁶³ OLIVEIRA, Carolina Santos de. **A Responsabilidade dos Empregadores pelos Transtornos Mentais Causados pelo Stress no Ambiente de Trabalho**. Salvador/BA: Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação) – Faculdade Baiana de Direito, 2015, p. 40.

2.3. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A função social é definida pelo direito civil, enquanto que a função social da empresa é objeto específico do direito empresarial. Alguns dispositivos da legislação tratam sobre o assunto, quais sejam: o artigo 47⁶⁴ da Lei 11.101/05, os artigos 116⁶⁵ e 154⁶⁶ da Lei 6.404/96 e o artigo 421⁶⁷ do Código Civil de 2002.

Acerca desta temática, o doutrinador Norberto Bobbio apresenta uma opinião que rompe com a antiga percepção do direito apenas como uma instituição de caráter repressor e sancionatório, para enfatizar a importância da sua função promocional, na qual o próprio Estado passa a impulsionar determinadas atitudes a fim de garantir os direitos sociais dos cidadãos.⁶⁸

Com isso, no contexto do Estado Social, e no lugar das técnicas negativas de controle social, passou-se a adotar medidas indiretas que encorajam e incentivam determinados comportamentos considerados benéficos para a sociedade, traduzindo a força intervencionista estatal para direcionar o comportamento social.⁶⁹

A função social empresarial é normalmente apresentada sob dois prismas distintos: o primeiro diz respeito à manutenção do exercício da atividade empresarial,

⁶⁴ Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua **função social** e o estímulo à atividade econômica. (grifos nossos).

⁶⁵ Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua **função social**, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (grifos nossos).

⁶⁶ Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da **função social da empresa**. (grifos nossos).

⁶⁷ Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da **função social** do contrato. (grifos nossos).

⁶⁸ BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função**: novos estudos de teoria do direito. Tradução: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri, SP: Manole, 2007. p. 23.

⁶⁹ *Ibidem, loc. cit.*

enquanto que o segundo é relativo à forma de ocorrência desse exercício⁷⁰. Assim, ressalta-se que no presente trabalho apenas o segundo prisma será analisado.

Nesse sentido, a função social da empresa é entendida como sendo:

O exercício de um direito subjetivo, de tal modo que se atenda ao interesse público, não apenas no sentido de não impor restrições ao exercício desse direito, mas também no sentido de acarretar uma vantagem positiva e concreta para a sociedade. Dessa forma, entende-se a ideia de que a propriedade obriga ou que há um poder-dever de o indivíduo atender ao interesse público no exercício de seu direito subjetivo.⁷¹

De tal modo, percebe-se que a função social empresarial não possui só um aspecto negativo de limitar o exercício da atividade do empresário, apresentado também uma utilidade positiva, no sentido de que essa atividade seja direcionada obrigatoriamente ao interesse público.

Fazendo um paralelo de tais constatais com o que já foi estudado, depreende-se que a empresa, no papel de empregador, não pode atuar abstendo-se de sua função social no sentido de atender o interesse público pela tutela do ambiente laboral digno, por se configurar como direito fundamental social da pessoa do trabalhador.

Cumprir salientar que um ambiente de trabalho digno se deve, em grande parte, a ações efetivas do empregador, com o fim de cumprir a sua função social e a respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, surgindo nessa conjuntura o instrumento do *compliance* como o meio efetivo.

Neste contexto, o *compliance* vem como resposta adicional à concretização dos direitos fundamentais atinentes ao ambiente de trabalho, protegendo e garantindo tais direitos, dando dimensão social à empresa.

O *compliance*, então, insere-se na perspectiva hodierna de prevenção de riscos no mundo globalizado, onde a conscientização de que os problemas atinentes à sociedade estejam presentes em todo o globo, tornando necessária a adoção de soluções locais, como a exigência de que as corporações atuantes no mercado

⁷⁰ OLIVEIRA FILHO, João Glicério de. **Fundamentos Jurídicos da Função Social da Empresa**. 2008. Dissertação. Orientador: Professor Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador. p.111.

⁷¹ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A Função Social da Empresa**. Revista dos Tribunais, São Paulo, n 92, abr. 2003, p. 39.

tenham, como referência, a adequação de determinados padrões de conduta, tanto legais quanto éticos.⁷²

⁷² PIRES, Adriane Pinto Rodrigues de Fonseca. **Lavagem de Capitais e Delitos Omissivos: Responsabilidade Penal pelo Descumprimento do Compliance**. Curitiba: Ed. Juará, 2015, p. 130.

3 O PROGRAMADA DE COMPLIANCE

Conforme restou demonstrado, é direito fundamental do trabalhador um ambiente de trabalho *digno*, e, tendo em vista a concepção neoconstitucionalista da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, surge inusitado papel do empregador enquanto garantidor desse direito aos trabalhadores, não podendo se escusar de agir na concretização de sua função social.

Todas essas questões convergem para o anseio da sociedade em ter uma governança corporativa adequada e um ambiente laboral equilibrado, de modo a garantir tanto a dignidade dos seus colaboradores quanto a sustentabilidade da própria empresa diante dos riscos da atividade. Tal anseio pode e deve ser alcançado por intermédio de um mecanismo que regule e maneje satisfatoriamente os ideais e as normas éticas e comportamentais da empresa. É aqui que surge o programa do *compliance*.

3.1 CONCEITO DE COMPLIANCE

O termo *compliance* advém do verbo em inglês “*to comply*”, que, em tradução livre significa cumprir, obedecer. Desse modo, quando do seu surgimento, o *compliance* era entendido como o cumprimento estrito do ordenamento jurídico, na medida em que emergiu como importante elemento no combate ao crime de corrupção, consoante será explicado no tópico a seguir da presente pesquisa.

Contudo, atualmente o conceito de *compliance* vem se expandindo, de modo que o seu campo de atuação vai muito além da esfera penal, atingindo diversas áreas jurídicas e não jurídicas, não se limitando ao simples atendimento rigoroso à legislação, uma vez que passou a buscar não somente o cumprimento da lei, mas também a consonância com os princípios da empresa, alcançando a moral, a ética e a transparência na condução dos negócios e em todas as atitudes dos colaboradores.⁷³

⁷³ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed, p. 20.

Assim, o *compliance* no mundo corporativo nada mais é do que a organização ou a empresa “estar em conformidade” com a lei, diretrizes, princípios e regulamentos internos e externos que envolvem a sua atividade.⁷⁴

O programa de *compliance*, por seu turno, é justamente o instrumento que vai viabilizar e garantir esse “estar em conformidade”.

Tal programa pode ser entendido como um mecanismo atrelado às práticas de governança corporativa, ou seja, atrelado ao sistema em que as organizações e as empresas são administradas, monitoradas e incentivadas, abrangendo o relacionamento entre todos os integrantes, desde os sócios e empregados até as demais partes interessadas (*stakeholders*⁷⁵).⁷⁶ Ademais, destaca-se que:

Governança Corporativa é o conjunto de normas, consuetudinárias e escritas, de cunho jurídico e ético, que regulam os deveres de cuidado, diligência, lealdade, informação e não intervir em qualquer operação em que tiver interesse conflitante com o da sociedade; o exercício das funções, atribuições e poderes dos membros do conselho de administração, da diretoria executiva, do conselho fiscal e dos auditores externos, e o relacionamento entre si e com a própria sociedade, seus acionistas e o mercado em geral.⁷⁷

Em outras palavras, 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 a longo prazo. Dessa maneira, 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.⁷⁸

O programa de *compliance*, portanto, surge como o instrumento capaz de efetivar as políticas internas das empresas estabelecidas por meio da governança corporativa.

⁷⁴ BARBOSA, Michelle Santos. *Compliance Ambiental*. São Paulo: **Revista Jurídica LEX**, mai-jun. 2013, n. 63, p. 72.

⁷⁵ “*Stakeholder* é uma pessoa ou grupo que possui participação, investimento ou ações e que possui interesse em uma determinada empresa ou negócio. O inglês *stake* significa interesse, participação, risco. Enquanto *holder* significa aquele que possui. *Stakeholder* também pode significar partes interessadas sendo pessoas ou organizações que podem ser afetadas pelos projetos e processos de uma empresa.” In: BEZERRA, Filipe. *Stakeholder: do significado à classificação*. **Portal Administração**, 2014. Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2014/07/stakeholders-significado-classificacao.html>> Acesso em mar. 2017.

⁷⁶ Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Governança Corporativa** Disponível em: <<http://www.ibgc.org.br/index.php/governanca/governanca-corporativa>>. Acesso em mar. 2017.

⁷⁷ LOBO, Jorge. *Princípios de Governança Corporativa*. Rio de Janeiro: **Revista do Ministério Público**, 2015, p. 933.

⁷⁸ 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**, jan. 2017, n.331, p. 73.

Neste sentido, o Decreto nº 8.420/15 que regulamenta a Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13), se refere ao programa de *compliance* como “programa de integridade”, traçando o seguinte conceito:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, **programa de integridade** consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação **efetiva** de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.⁷⁹ (grifos nossos)

É evidente que, por se tratar de um Decreto que regulamenta a Lei Anticorrupção, o final do referido artigo prescreve que o objetivo do programa de integridade seria detectar e sanar irregularidades e atos ilícitos *praticados contra a administração pública*, tendo em vista que o *compliance* nesta perspectiva é visto como um elemento minimizador da aplicação de sanções penais contra empresas e organizações privadas que contratem com a administração pública, conforme será melhor destrinchado na presente pesquisa. Entretanto, a leitura do artigo acima transcrito é de extrema relevância quando da conceituação do programa de *compliance*, não podendo ser ignorado por consistir, até então, a única conceituação do programa de *compliance* expresso em nosso ordenamento jurídico pátrio.

Em suma, o *compliance*, então, se materializa com a criação de procedimentos e normas essencialmente éticas e comportamentais que devem ser respeitadas e observadas por todos, não só os integrantes da empresa, como também pelos *stakeholders*, além da implementação de mecanismos capazes de prevenir, detectar e remediar condutas ilícitas ou que não coadunem com os princípios e diretrizes da empresa estabelecidos no ordenamento interno, visando atender a sua essencialidade que é o *estar em conformidade*.

3.2. PONDERAÇÕES QUANTO A ORIGEM DO COMPLIANCE

Com efeito, torna-se imperioso a menção e a contextualização do surgimento do *compliance*, todavia, cumpre observar que não é o escopo desta pesquisa se

⁷⁹ BRASIL. **Decreto n. 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. In: *VADE Mecum Saraiva Compacto*, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1642.

debruçar sobre as normas internacionais acerca do instituto, tendo em vista que a origem do *compliance* a partir destas tem um foco no combate à corrupção. Desse modo, em virtude do presente trabalho propor uma visão diferente do *compliance*, diga-se, voltado à tutela do meio ambiente laboral e à dignidade dos trabalhadores, serão feitas breves considerações acerca do seu surgimento, apenas para melhor elucidação do que se trata o instituto.

3.2.1. Surgimento no plano internacional

Nos últimos anos, o *compliance* tem figurado no topo da lista de prioridades das empresas, em face do reconhecimento do papel fundamental da iniciativa privada na prevenção do ilícito e da manutenção do ambiente corporativo pautado na conformidade com as normas e princípios, sendo, em um primeiro momento, impulsionado pela crescente legislação anticorrupção ao redor do mundo.⁸⁰

A OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), é uma organização internacional e intergovernamental que agrupa os países mais industrializados da economia mundial. A Convenção da OCDE (Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais), que foi assinada em 1997, é um instrumento que define as obrigações dos governos, das empresas, dos contadores públicos, dos advogados e da sociedade civil nas nações signatárias do Tratado:

A Convenção define que qualquer pessoa jurídica ou física, independentemente da cidadania, está sujeita às proibições antissuborno, no relacionamento com um funcionário público estrangeiro no território de um Estado signatário da Convenção da OCDE.⁸¹

O *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance*⁸² (em português conhecido como “*Boas Práticas da OCDE*”), documento adotado pela OCDE em 2010, é uma espécie de manual que traz elementos que um programa de

⁸⁰ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.168.

⁸¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed, p. 36.

⁸² **GOOD PRACTICE GUIDANCE ON INTERNAL CONTROLS, ETHICS AND COMPLIANCE**. Site da OCDE. Disponível em: <<https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf>>. Acesso em set. 2017.

compliance efetivo deve seguir, e, apesar de sua adoção não ser obrigatória, tem servido como parâmetros para autoridades e empresas ao redor do mundo.⁸³

O FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) foi promulgado em 1977 pelo congresso dos EUA, com disposições antissuborno⁸⁴ e cuja a finalidade é regular as relações comerciais de empresas americanas com estados estrangeiros⁸⁵. Desse modo, essa Lei norte americana é transnacional⁸⁶, ou seja, é aplicável a todas as pessoas jurídicas e físicas dos EUA ou estrangeiras que tenham qualquer conexão com o território estadunidense.⁸⁷

Neste contexto, a partir das recomendações da OCDE, o FCPA passou regular práticas anticorrupção, dispondo também acerca da obrigatoriedade de práticas de contabilidade (*accounting provisions*), que seriam os controles e registros financeiros de todas as operações de empresas de capital aberto. Desta forma, caso as empresas mantenham a *accounting provisions*, tal prática serve como atenuante ou até excludente de pena da empresa em face do ilícito praticado por um de seus colaboradores.⁸⁸

Assim, o Departamento de Justiça (DOJ⁸⁹) e a Comissão de Títulos e Câmbio (SEC⁹⁰) dos Estados Unidos, responsáveis pela aplicação e interpretação do FCPA, introduziram em 2012 o *Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act*⁹¹, que é um guia que traz como devem ser aplicados os procedimentos e aspectos

⁸³ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 45 et seq.

⁸⁴ Tornou ilegal o pagamento de funcionários públicos no exterior para ajudar a obter ou manter negócios

⁸⁵ USA DEPARTMENT OF JUSTICE. **Foreign Corrupt Practices Act**. Washington. Disponível em: <<https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act> > Acesso em out. 2017.

⁸⁶ Que vai além das fronteiras nacionais de um país; extraterritorial.

⁸⁷ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed, p. 24 et seq.

⁸⁸ ROSENBERG, Hillary; KAUFMANN, Adam; PLOCHOKI, Tara. *The U.S. Foreign Corrupt Practices Act: eradicating corruption in U.S and non U.S. companies*. SÃO PAULO: **Revista dos Tribunais**, v. 947, ano 103, set. 2014, p. 403, *passim*.

⁸⁹ U.S. Department of Justice

⁹⁰ U.S. Securities & Exchange Commission.

⁹¹ CRIMINAL DIVISION OF THE U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; THE ENFORCEMENT DIVISION OF THE U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION. **Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act**. Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>> Acessa com ao em set. 2017.

referentes à *accounting provisions*, tornando necessário contar com um sistema adequado e *efetivo* de controles internos (programa de *compliance*).⁹²

O referido guia traz os *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations*⁹³, segundo os quais os promotores do DOJ, ao aplicarem o FCPA, devem levar em consideração, dentre outros fatores os seguintes:

(i) a natureza e gravidade da violação; (ii) a extensão da prática irregular dentro da empresa (incluindo a conivência ou omissão da administração da empresa); (iii) o histórico de violações semelhantes; (iv) a cooperação da empresa com as autoridades na investigação da violação; (v) a existência prévia de um programa de *Compliance* e sua efetividade; e (vi) os esforços e medidas para corrigir falhas, incluindo os esforços para a implementação de programa de *Compliance* (ou a melhoria de um programa de *Compliance* existente) e medidas disciplinares contra a administração ou empregados envolvidos na violação.⁹⁴ (grifos no original)

Desse modo, depreende-se que não adianta a empresa implementar um “mero programa de papel” a fim de reduzir as sanções decorrentes do ato corrupto, na medida em que torna-se necessário que elementos mínimos sejam observados para que o programa de *compliance* seja considerado efetivo, e portanto capaz de reduzir substancialmente ou até mesmo excluir as sanções.⁹⁵

A crescente legislação rigorosa acerca do tema e a conseqüente onda de punições teve reflexos na sociedade internacional, principalmente nas potências vitoriais signatárias da Convenção da OCDE, que seguiram o exemplo e passaram a editar normas de combate à corrupção inspiradas no modelo americano do FCPA.⁹⁶

O UKBA (*United Kingdom Bribery Act*⁹⁷) entrou em vigor em meados de 2011, e possui uma aplicabilidade transnacional, tal como o FCPA. O UKBA, entretanto, não tem a sua aplicação limitada à corrupção de agentes oficiais estrangeiros, ou seja,

⁹² NETO, Fernando Augusto Vale de Alencar. **A implementação do *Compliance* nas empresas estatais**. Salvador-BA: Monografia (Graduação em Direito), Orientador Geovane de Mori Peixoto, Faculdade Baiana de Direito, 2017, p. 37.

⁹³ Tradução livre: Princípios do Ministério Público Federal de Organizações Empresariais. In: **Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act**. Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>> Acessa com ao em set. 2017, p. 52.

⁹⁴ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e *Compliance***. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.172.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 173 *passim*.

⁹⁶ NETO, Fernando Augusto Vale de Alencar. *Op. cit.*, p. 40.

⁹⁷ Tradução Livre: Lei Antissuborno do Reino Unido.

não distingue a corrupção no setor público ou privado, abarcando toda e qualquer corrupção.⁹⁸

O UKBA indica que executivos e gestores podem ser responsabilizados, a menos que demonstrem que tomaram todas as providências possíveis a fim de coibirem eventuais atos de corrupção cometidos tanto por seus funcionários como por terceiros, de modo que, a empresa corre o risco de ser considerada culpada, mesmo possuindo um Código de Conduta e um arcabouço de regras e políticas internas, caso tais medidas não sejam efetivamente seguidas na prática. Neste diapasão, infere-se que “a única forma de defesa é demonstrar que implementou mecanismos adequados de prevenção para estancar a corrupção”.⁹⁹

Tanto assim é que o governo britânico publicou o *UKBA Guidance*¹⁰⁰, guia que traz seis componentes que um programa de *compliance* deve ter para seja considerado adequado e, assim, apto a eximir a empresa da responsabilidade e da sanção pelo ato de corrupção cometido pelo(s) colaborador(es).¹⁰¹

Portanto, conclui-se que as legislações internacionais anticorrupção, em destaque o FCPA e a UBKA, possuem influência das recomendações da OCDE, e têm a tendência de trazer a aplicação de tais leis e sanções de forma bastante rigorosa, a fim de erradicar os atos ilícitos praticados pelos colaboradores das empresas, seja em face de contrato com o setor público, seja também entre setores privados.

Ademais, tais legislações refletem o anseio da sociedade em fomentar que o particular seja diligente e faça a sua parte no combate a corrupção, a partir da implementação de um programa de *compliance* efetivo que garanta transparência e controle da empresa nos atos de seus colaboradores. Em outras palavras, denota-se que o surgimento do *compliance* guarda relação direta com a prevenção de ilicitudes no âmbito empresarial¹⁰².

⁹⁸ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed, p. 28.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 27.

¹⁰⁰ **UKBA Guidance**. Disponível em: <<https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>> Acesso em set. 2017.

¹⁰¹ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 46.

¹⁰² BARBOSA, Michelle Santos. *Compliance Ambiental*. São Paulo: **Revista Jurídica LEX**, mai-jun. 2013, n. 63, p. 74.

Tal cenário pode ser facilmente percebido a partir do momento em que as legislações em tela trazem o programa de *compliance* enquanto atenuante ou até mesmo excludente da pena, porém, devendo observar sempre os requisitos e princípios elencados pelos diferentes documentos acima mencionados que na prática são comuns ou estão inter-relacionados¹⁰³, consoante será explicado adiante, quando da verificação do que seria afinal um programa de *compliance* eficiente e adequado.

3.2.2. Chegada no Brasil: Lei Anticorrupção de 2013

A despeito do Brasil ter ratificado a Convenção da OCDE no ano de 2000, a cultura do *compliance* apenas chegou efetivamente no Brasil com a promulgação da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013), ocasião em que as empresas que têm relações comerciais com o setor público passaram a ser responsabilizadas objetivamente, ou seja, independentemente do nível de envolvimento no ato praticado pelos seus colaboradores, sequer importando se a pessoa jurídica teve ou não conhecimento do abuso cometido pelo empregado.¹⁰⁴

As penas cominadas pela prática dos ilícitos ali tipificados são severas, pode-se, em casos extremos, chegar a multas de 20% sobre o faturamento bruto das empresas e até mesmo a dissolução compulsória da pessoa jurídica, sem prejuízo da culpabilização individual dos agentes envolvidos.¹⁰⁵

Tomando como parâmetro a já mencionada legislação internacional (FCPA e UKBA), a Lei Anticorrupção estabelece, em seu art. 7º, inciso VIII, a atenuação da sanção para a empresa que comprovar “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a

¹⁰³ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 46.

¹⁰⁴ 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 mar. 2017.

¹⁰⁵ PEIXOTO, Geovane de Mori. A Adoção de Sistema de *Compliance* e o Novo Marco Legal de Combate à Corrupção. São Paulo: **Revista Síntese Direito Empresarial**, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43, p. 93.

aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta”¹⁰⁶. Tal mecanismo nada mais é do que um programa de *compliance*.

Entretanto, a simples implementação de um mero “programa de papel” não é suficiente para a aplicação da atenuante da pena, na medida em que é necessário que a empresa tenha efetivamente implementado um programa de *compliance* adequado e apto. Acerca do assunto, o parágrafo único do art. 7º da Lei Anticorrupção prescreve que “os parâmetros de avaliação de mecanismos e procedimentos previstos no inciso VIII do *caput* serão estabelecidos em regulamento do Poder Executivo federal”¹⁰⁷.

Desse modo, em 2015 entrou em vigor o Decreto n. 8.420, que regulamenta a Lei Anticorrupção e estabelece nos incisos de seu artigo 42¹⁰⁸, de forma exemplificativa,

¹⁰⁶ **BRASIL. Lei nº 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, e dá outras providências. *In: VADE Mecum Saraiva Compacto*, 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1626.

¹⁰⁷ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁰⁸ “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: I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa; 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; IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade; V - análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade; VI - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica; VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros da pessoa jurídica; VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões; IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento; X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciadores de boa-fé; XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados; XIII - diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas; XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013; e XVI - transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.” *In: BRASIL. Decreto n. 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. *In: Ibidem*, p. 1643.

dezesseis parâmetros que devem ser observados quando da avaliação de todo programa de *compliance*, ali denominado “programa de integridade”.

Tais incisos tem evidente inspiração nos já mencionados documentos que integram o FCPA e o UBKA (o *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations* e o *UKBA Guidance*), na medida em que torna-se possível traçar os elementos comuns e assim, verificar significativa convergência e agrupá-las, gerando uma espécie de “fórmula geral” do que seria um programa de *compliance* eficiente a luz dos instrumentos legislativos¹⁰⁹, conforme será destrinchado no tópico a seguir.

3.2.3. Expansão do campo de atuação e objetivos do programa de *compliance*

Verifica-se que, em que pese não ter a obrigatoriedade de sua adoção pelas empresas, o programa de *compliance* surgiu a partir dos esforços da iniciativa privada para garantir o cumprimento das exigências legais e regulamentares relacionadas às atividades das empresas e observar princípios de ética e integridade corporativa, sob pena de sofrer severas sanções pelo desvirtuamento de algum de seus colaboradores, à luz das legislações anticorrupção ao redor do mundo.¹¹⁰

Assim, as empresas passaram a ter um dever de cuidado, se preocupando com a implementação de políticas voltadas ao *compliance*, estabelecendo procedimentos e regimentos que previnam ao máximo a possibilidade de dirigentes, funcionários ou até prestadores de serviços cometerem qualquer ato ilegal ou inadequado.¹¹¹

Ocorre que, conforme será aludido no presente trabalho, não se pode olvidar de que o *compliance* tem um enorme leque de campo de atuação, atingindo as mais diversas áreas jurídicas e não jurídicas, por ser um instituto interdisciplinar, de modo que o programa de *compliance* poderá ter diversos aspectos tutelados, desde o combate à corrupção até as relações interpessoais de seus colaboradores e destes com terceiros (*stakeholders*), inclusive sendo “cada vez mais comum companhias

¹⁰⁹ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.181.

¹¹⁰ BRANDÃO, Felipe Gondim. Programa de *Compliance*, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito. São Paulo: **Revista LTr**, jul. 2017, v. 81, n. 07, p. 820.

¹¹¹ BRANCO, Fernando Castelo; FIGUEIREDO, Frederico Crissiúma de; FORTE, Gustavo Neves. Os Escritórios de Advocacia, a Nova Lei Anticorrupção Empresarial e os Mecanismos de *Compliance*. Ribeirão Preto – SP: Ed. Migalhas, **CESA Anuário 2013**, p. 63.

levantarem informações sobre a estrutura de *compliance* de parceiros antes de firmarem compromissos”¹¹².

Assim, a despeito do programa de *compliance* ter sido desenvolvido pensando no papel dos particulares no combate à corrupção, é evidente que na hodiernidade o programa de *compliance* não só pode como deve ser usado pelas empresas objetivando a garantia não apenas do respeito às leis mas também a garantia de um ambiente corporativo em conformidade com os princípios estabelecidos por meio da governança corporativa, a fim de manter o ambiente de trabalho adequado e em bom funcionamento, pois o material humano é um dos componentes principais para alcançar o sucesso almejado pelos empresários¹¹³.

Nesse sentido:

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.¹¹⁴

Ora, a aplicação do *compliance* tem sido de suma importância na esfera trabalhista, pois possibilita ao empregador não só a consolidação de um ambiente de trabalho adequado, mas bem como a minimização significativa das demandas de Reclamações Trabalhistas, desde assédio moral, brigas entre funcionários, uso inadequado do e-mail corporativo, até evitar dispensas descabidas ou irregularidades como ausência de concessão do intervalo intrajornada, estabelecimento de metas abusivas, dentre outros aspectos.¹¹⁵

Percebe-se portanto, que o *compliance* não está adstrito ao combate à corrupção, e, como a sua implementação vem sendo cada vez mais exigida pelo mercado e pelas pressões governamentais e sociais, o programa deve ser adotado pelo empresário da melhor forma possível, abarcando os mais diversos campos de atividades da

¹¹² SUSS, Samuel. *Compliance: Auxílio no Combate à Corrupção*. São Paulo: **Revista Jurídica Consulex**, jan. 2015, ano XIX, n. 432, p. 66.

¹¹³ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 92.

¹¹⁴ 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 mar. 2017. p. 2.

¹¹⁵ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Op. Cit.*, p. 96

empresa, visando um aproveitamento real dos benefícios corporativos que um programa de *compliance* bem estruturado pode trazer para a empresa e seus colaboradores.

3.3. ELEMENTOS ESSENCIAIS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE EFETIVO

Primeiramente, convém esclarecer que a presente pesquisa não tem o objetivo de esgotar o tema, mas tão somente trazer uma abordagem de ordem prática do programa de *compliance* para melhor visualização de como tal instituto é capaz de gerir o ambiente de trabalho.

Em segundo lugar, é importante destacar que não existe um modelo fixo e unívoco de programa de *compliance*, pois são diversas as circunstâncias que interferem direta e indiretamente em sua configuração, como por exemplo as diferentes atividades empresariais e peculiaridades específicas de negócios e operações, as variadas estruturas e os diferentes tipos de riscos que cada empresa está sujeita.¹¹⁶

No entanto, a partir da análise dos elementos comuns contidos nos documentos-referências acerca do instituto, torna-se possível verificar as convergências a traçar aspectos centrais que todo programa de *compliance* adequado e efetivo deve ter¹¹⁷, sob pena de se tornar um mero “programa de papel” e, além de não poder gozar da atenuação da pena prevista na Lei Anticorrupção e nos mencionados diplomas estrangeiros, o programa não alcançará sua finalidade e objetivo, qual seja, gerir a atividade empresarial e o ambiente de trabalho a fim de garantir status de “conformidade” e minimizar os riscos da atividade e os danos que uma atuação negligente pode trazer para a empresa e seus colaboradores.

Vale ressaltar que os programas de *compliance* não pretendem garantir que violações jamais ocorram. O que se pretende é que as empresas façam o máximo para reduzir as probabilidades de violações e condutas inadequadas por parte de seus colaboradores, através de uma postura diligente e vigilante dentro dos critérios

¹¹⁶ PEIXOTO, Geovane de Mori. A Adoção de Sistema de *Compliance* e o Novo Marco Legal de Combate à Corrupção. São Paulo: **Revista Síntese Direito Empresarial**, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43, p. 94.

¹¹⁷ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.181.

da razoabilidade e da proporcionalidade em face dos riscos presentes em suas atuações.¹¹⁸

3.3.1. Suporte da Alta Administração

O termo “suporte da alta administração” vem da expressão em inglês “*tone from the top*”, que nada mais é do que a eficiência do programa do *compliance* depender, necessariamente, do apoio e do encorajamento pessoal na alta administração da empresa.¹¹⁹

É necessário que a empresa promova uma cultura organizacional que encoraje condutas éticas e o compromisso com o “estar em conformidade” e, para tanto, deve haver o comprometimento e o suporte da alta administração da empresa, não somente através do discurso, mas principalmente pelo exemplo, para que o programa não seja entendido como mera formalidade ou pose.¹²⁰

A administração da empresa deve reforçar sempre que possível o compromisso organizacional em respeitar as normas legais e éticas seja, por exemplo, em reuniões ou em mensagens relacionadas ao código de conduta interno.¹²¹ Além disso, é fundamental que não apenas a alta administração, mas também as lideranças setoriais estejam igualmente comprometidas e alinhadas ao *compliance*.¹²²

O suporte da administração deve se traduzir também na disponibilidade de recursos, de modo que se torna indispensável que a administração da empresa esteja

¹¹⁸ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.181.

¹¹⁹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed., p. 53.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 182. Nesse mesmo sentido: INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Libia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 98.

¹²¹ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 46.

¹²² MAEDA, Bruno Carneiro. *Op. cit.*, p. 183.

convencida da importância de investimento tanto financeiro quanto de pessoal (comissão/departamento do *compliance*).¹²³

Ademais, é importante que o nível hierárquico dos profissionais incumbidos do programa de *compliance* seja elevado, para permitir suficiente independência e autonomia na tomada de decisões e na elaboração dos procedimentos, do código de ética e conduta da empresa, até porque os altos empregados também deverão respeitar as diretrizes do *compliance*, razão pela qual a comissão deve ter livre acesso aos mais elevados órgãos de governança da empresa.¹²⁴

3.3.2. Mapeamento e Análise de Riscos

Para que um programa de *compliance* seja efetivo, é crucial que a empresa conheça e entenda as áreas de riscos a que está exposta em suas atividades e nos mercados em que atua. Portanto, é preciso que seja feita a identificação prévia das principais áreas de risco e das principais circunstâncias que possam aumentar as chances de que violações ou práticas inadequadas sejam cometidas pelos colaboradores.¹²⁵

No mundo corporativo, o “risco” está associado à incerteza do cumprimento de algum objetivo ou na probabilidade de perda de algo material ou intangível.¹²⁶ Durante o mapeamento e análise de riscos, deve-se observar fatores tanto externos (riscos específicos da indústria ou setor, o ambiente laboral de cada setor, o modelo de negócios da empresa, dentre outros) quanto internos (o tamanho da empresa, o histórico de violações, a rotatividade dos empregados, o nível de conscientização dos colaboradores acerca das legislações e dos princípios e códigos internos, dentre outros).¹²⁷

¹²³ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 184. Nesse mesmo sentido: BRANDÃO, Felipe Gondim. Programa de *Compliance*, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito. São Paulo: **Revista LTr**, jul. 2017, v. 81, n. 07, p. 824.

¹²⁴ *Ibidem*, loc. cit.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 186 *passim*.

¹²⁶ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance* Total, 2014, 1ª ed., p. 63.

¹²⁷ MAEDA, Bruno Carneiro. *Op. Cit.*, p. 188.

O objetivo é identificar antecipadamente as preponderantes áreas de exposição da empresa, a fim de que se possa traçar as medidas preventivas proporcionais. Para tanto, o departamento de *compliance* poderá entrevistar os empregados dos diferentes setores, analisar documentos, verificar as demandas judiciais que enfrenta a empresa,¹²⁸ ouvir especialistas dos diversos departamentos, conhecedores dos processos da organização e da legislação aplicável, dentre outras bases¹²⁹.

Tal mapeamento e análise dos riscos serve ainda como parâmetro para a alocação dos recursos do programa de *compliance*, visto que haverá uma prioridade de desenvolvimento de medidas preventivas onde há um maior risco.¹³⁰

Esse elemento do *compliance* é a prova de que a essência do programa é prevenir a ocorrência da violação, e não remediá-la, a despeito do *compliance* permitir que eventuais conflitos sejam resolvidos internamente sem que o colaborador tenha que acionar judicialmente a empresa, como por exemplo a possibilidade de seus empregados registrarem reclamações sobre condutas ou irregularidades praticadas pelos seus superiores hierárquicos.¹³¹

Tomado ainda como exemplo o *compliance* em seu viés laboral, o departamento do *compliance* deve voltar a sua atenção aos *riscos trabalhistas*, os quais não se limitam a contabilização do passivo decorrente de Reclamações Trabalhistas individuais movidas na justiça do trabalho, mas conjuntamente pode recair sobre o empregador a aplicação de multas administrativas, o embargo da atividade, ações coletivas, ações envolvendo crime contra a Organização do Trabalho, dentre outras¹³², levando o departamento do *compliance* a implementar propostas de

¹²⁸ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 47.

¹²⁹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed., p. 63.

¹³⁰ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 187.

¹³¹ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance* Trabalhista. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 100,

¹³² 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**, jan. 2017, n.331, p. 78 *et seq.*

modificações e melhorias no ambiente laboral que podem ser obtidas justamente através do diagnóstico previamente realizado.¹³³

Vale salientar que o exercício do mapeamento e da análise de risco deve ser conduzido regularmente e periodicamente tendo em vista que os riscos estão sujeitos a constantes mudanças, principalmente porque tanto a realidade das empresas quanto o cenário legal e regulatório são dinâmicos, razão pela qual a análise de riscos deve ser constante e não apenas num momento prévio da implementação do programa de *compliance*, sob pena de perder a eficiência e adequação do programa.¹³⁴

3.3.3. Código, Políticas e Procedimentos

A partir do mapeamento das principais áreas de riscos, o setor de *compliance* deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores, alicerçados em um Código de Ética e Conduta que deverá ter uma linguagem simples, clara e inequívoca, contendo os valores, princípios e procedimentos da empresa, sendo de fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados a quem se destinem.¹³⁵

A partir da elaboração do código, das políticas e dos procedimentos surgem novos processos internos imprescindíveis que vão desde a revisão integral dos modelos de contratos, adequando-os aos novos regulamentos corporativos, até a reestruturação e revisão de todo material utilizado para divulgar a empresa.¹³⁶

Dentro desses procedimentos que serão manejados pelo *compliance*, há por exemplo a elaboração do “*Due Diligence*”, que consiste na obtenção de informações

¹³³ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 96

¹³⁴ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 189 *et seq.*

¹³⁵ *Ibidem*, p. 190 *et seq.*

¹³⁶ PEIXOTO, Geovane de Mori. A Adoção de Sistema de *Compliance* e o Novo Marco Legal de Combate à Corrupção. São Paulo: **Revista Síntese Direito Empresarial**, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43, p. 94.

acerca da pessoa física ou jurídica com a qual se pretende contratar ou realizar operação societária, com o objetivo da empresa tomar precauções necessárias para garantir que apenas se tenha relações com parceiros idôneos e que estão em conformidade.¹³⁷

Além desse, outro procedimento importante é a criação de canais de denúncia e/ou canais de ouvidoria (mecanismos que os colaboradores/empregados possam utilizar para reportar violações, inadequações ou sugestões) e investigações internas (mecanismo que a empresa desenvolve para apuração dos fatos e tomada de medidas corretivas cabíveis com limites na legalidade e nos princípios que regem o nosso ordenamento jurídico pátrio).¹³⁸

Tais canais de denúncia e ouvidoria devem admitir o anonimato a fim de preservar a identidade daquele que decidiu dividir a sua dor ou mesmo expor uma fragilidade sistêmica, devendo, ainda, ser analisada a queixa ou sugestão sem retaliação. Ademais, deve haver a correta e criteriosa apuração dos fatos para evitar qualquer injustiça¹³⁹, razão pela qual devem ser criados filtros tanto para denúncias vazias quanto para excesso de autoridade, assegurados o devido processo e a ampla defesa.¹⁴⁰

No que diz respeito a elaboração do Código de Ética e Conduta, há de se atentar que:

[...] partirá desde o conceito de padrões morais e éticas, origem, missão, valores, objetivos, política, visão da empresa, até as questões de sigilo, privacidade e sanções disciplinares, devendo ser público aos membros da organização, os quais, inclusive, devem atestar a sua ciência sobre os termos ali consignados, tais como direitos, deveres e possíveis sanções, de modo a não alegarem desconhecimento futuro. É um trabalho que deve ser transparente, idôneo e jamais sigiloso, sob pena de perecimento de sua eficácia.¹⁴¹

¹³⁷ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 48.

¹³⁸ *Ibidem*, p. 49.

¹³⁹ 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 mar. 2017. p. 3.

¹⁴⁰ AGUIAR, Antonio Carlos. *Compliance um Direito Fundamental nas Relações de Trabalho: uma Marca da Hipermodernidade*. São Paulo: **Revista LTr**, out. 2015, v.79, n.10, p. 1239.

¹⁴¹ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 96.

Não se pode olvidar de que é fundamental que os códigos, procedimentos e controles desenvolvidos sejam submetidos a verificações periódicas para testar a sua eficácia e realizar eventuais modificações e atualizações, sob pena de perda da eficiência e objetivo.¹⁴²

3.3.4. Comunicação e Treinamento

Consoante já aduzido, é fundamental que o código de ética e conduta, políticas e procedimentos sejam estabelecidos de forma clara, prática e facilmente acessível a todos os departamentos e níveis da empresa, afinal, políticas e procedimentos desconhecidos são equivalentes a políticas e procedimentos inexistentes.¹⁴³

Para tanto, a empresa deve realizar programas de treinamento e disseminação de informações relevantes para cada empregado tendo em vista suas funções e atividades, principalmente porque a maioria dos empregados não tem, via de regra, formação específica que permita interpretar as normas existentes de forma correta e segura simplesmente por meio da leitura de políticas.¹⁴⁴

Neste contexto, diferentes estratégias de comunicação podem ser desenvolvidas para reforçar a mensagem da cultura do *compliance* na empresa, a exemplo de treinamentos presenciais ou ministrados eletronicamente. Com isso, permite-se uma maior interação com os empregados, estimulando que as dúvidas e os questionamentos sejam conhecidas pelos profissionais de *compliance*.¹⁴⁵

É importante frisar que a comunicação e treinamento servem não só para disseminar as informações corretas acerca do *compliance*, mas também serve como importante ferramenta de convencimento da importância do programa para a organização e para os próprios colaboradores, sendo necessária que continuamente sejam

¹⁴² MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 189 *et seq.*

¹⁴³ *Ibidem*, p. 196.

¹⁴⁴ *Ibidem*, *loc. cit.*

¹⁴⁵ *Ibidem*, p. 197.

reforçados as políticas e princípios da empresa para assegurar a perenidade do estar em conformidade.¹⁴⁶

Destaca-se que o treinamento é de extrema relevância para os altos empregados e chefias setoriais, principalmente para aqueles que possuem subordinados, na medida em que estes são os responsáveis por gerir diretamente o ambiente laboral, a exemplo da designação de tarefas, jornadas, mobiliários e afins, ou seja, esse profissional precisa estar cem por cento a par das regras trabalhistas internas e externas, a fim de garantir a dignidade do trabalhador e prevenir ao máximo a ocorrência dos riscos trabalhistas, tudo isso sendo possível através de treinamentos direcionados ministrados pelo departamento de *compliance*.

Aliás, é importante notar que a comunicação e treinamento é uma via de mão dupla, pois trará o empoderamento aos funcionários dos mais diversos níveis através do conhecimento de seus direitos e deveres perante a empresa, de modo que o empregado subordinado poderá levar queixas ou problemas para o setor de *compliance* através dos canais de denúncia, sendo investigado, apurado e tomadas as devidas providencias internamente.

Por fim, a comunicação e treinamento devem sempre perpassar por atualizações e revisões como todo e qualquer ponto do *compliance*.

3.3.5. Monitoramento, Auditoria e Remediação

O sucesso do programa de *compliance* depende de verificar se todos os colaboradores estão cumprindo o que deles se espera e pela observação se estão sendo adequadamente respondidas as ocorrências de violações ou falhas.¹⁴⁷

O monitoramento é, essencialmente, o esforço de supervisão para detectar eventuais problemas de *compliance* o mais cedo possível, agindo rapidamente para corrigi-los. Por outro lado, a auditoria envolve uma revisão mais específica sobre determinados componentes do programa ou setores específicos da empresa, a

¹⁴⁶ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed., p. 291.

¹⁴⁷ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 197.

exemplo de realização de entrevistas e testes de transações, feitos por profissionais que saibam detectar irregularidades e devendo ser adequadamente documentados.¹⁴⁸

É neste contexto que entram as investigações internas já aduzidas, seja mediante o canal de denúncia ou alguma irregularidade detectada pelas auditorias do departamento de *compliance*.

Salienta-se que os canais de investigação e as sanções devem, necessariamente, ter seus procedimentos previamente estabelecidos e amplamente divulgados, devendo ter limites pautados no devido processo, 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 com ou sem justa causa^{149, 150}

Os processos de investigação normalmente envolvem o estudo das informações à disposição do investigador e o ambiente, a exemplo de inteirar-se do funcionamento da área envolvida, conhecer o organograma, processos desafios e estratégias, entrevistas, análise de e-mails e ligações corporativas, dentre outros.¹⁵¹

3.4. COMPLIANCE TRABALHISTA

Em razão da presente pesquisa trazer o *compliance* enquanto meio capaz de garantir a dignidade do trabalhador através da tutela do ambiente laboral, torna-se necessário o esclarecimento do que se trata, afinal, o *compliance* em sua concepção trabalhista, já que é este o ramo do instituto que consagrará os fins almejados pelos direitos fundamentais que permeiam a relação de trabalho.

Com efeito, o *compliance* tem um enorme leque de campo de atuação, atingindo as mais diversas áreas jurídicas (penal, empresarial, civil, tributária, ambiental,

¹⁴⁸ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 198.

¹⁴⁹ Convém esclarecer que a justa causa apenas se fundamentará se a conduta do empregado infrator coincidir com alguma daquelas previstas taxativamente na Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁵⁰ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance* Total, 2014, 1ª ed., p. 271, passim.

¹⁵¹ *Ibidem*, p. 253.

trabalhista...) e não jurídicas (administração de empresas, gestão de pessoas, economia, *marketing...*), sendo um instituto notadamente interdisciplinar.

Neste diapasão, é importante ter a percepção de que quando uma empresa resolve implementar o programa de *compliance*, este poderá ter diversos aspectos tutelados, ou seja, várias áreas jurídicas e não jurídicas que serão objeto do código de ética e conduta, dos procedimentos e das políticas da empresa, desde o combate à corrupção até relações interpessoais de seus colaboradores e destes com os *stakeholders*.

Desse modo, o *compliance* trabalhista nada mais é do que o ramo do *compliance* que se preocupa em “estar em conformidade” com as normas trabalhistas, ou seja, sugere o combate às práticas que possam gerar o descumprimento das normas trabalhistas *latu sensu* (leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, acordos coletivos...¹⁵²), tanto jurídicas quanto morais, desde as civis até os crimes contra a Organização do Trabalho, além dos preceitos constitucionais e diretrizes jurisprudenciais que envolvem a tutela do labor e do meio ambiente de trabalho, atrelando a tudo isso aos princípios e valores estabelecidos pela própria empresa com relação à sua atividade. Nesse sentido:

O *compliance* trabalhista envolve o estudo dos controles internos e de outras medidas que podem ser adotadas em organizações diversas que lidem com mão de obra (empregados, terceirizados e terceiros em geral), com o fim de prevenção de descumprimento de normas trabalhistas (civis e penais).¹⁵³

Portanto, o *compliance* trabalhista engloba regras ligadas aos trabalhadores ou colaboradores, perfazendo um leque de normas e procedimentos que visam a fiscalização da empresa sobre como está se dando a organização do trabalho na prática, possibilitando eficaz domínio de integridade e dignidade laboral mediante a criação de mecanismos de prevenção e apuração de qualquer falha ou ato ilegal¹⁵⁴, principalmente em virtude os chamados “altos empregados” - já que são estes que

¹⁵² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do *compliance* trabalhista. **Site Juseconômico**, 2014. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html> Acesso em set. 2017, p. 1.

¹⁵³ 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**, jan. 2017, n.331, p. 77

¹⁵⁴ CAMARGO, Andrea Capistrano. *Compliance* Trabalhista. **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://andreacapistranocamargo.jusbrasil.com.br/artigos/400725484/compliance-trabalhista>> Acesso em mar. 2017, p. 1 *et seq.*

possuem subordinados e detêm o poder diretivo, conforme será estudado mais adiante.

Desse modo, infere-se que no âmbito trabalhista, o programa de *compliance* estará preocupado em mapear os “riscos trabalhistas”, envolvendo condutas discriminatórias ou antissindiciais, os assédios morais e processuais, compreendendo os relacionamentos entre gestores e colaboradores e a tutela do ambiente laboral, a fim de garantir o respeito à dignidade dos empregados, evitando quaisquer condutas antiéticas, imorais ou ilegais.¹⁵⁵

Assim, as empresas alargam o objeto de seus documentos normativos internos e estipulam regramentos comportamentais e principiológicos que tomam emprestado um caráter de cláusula contratual no recinto dos contratos de trabalho, podendo o seu descumprimento justificar até a rescisão¹⁵⁶, sempre sendo garantido, em qualquer hipótese, os princípios do contraditório e da ampla defesa (devido processo legal).

Ademais, convém salientar que para a empresa estar em conformidade é uma obrigação de cada colaborador da instituição, daí a importância do *compliance* trabalhista¹⁵⁷, na medida em que este vai regular e fiscalizar o ambiente laboral e, portanto, todas as questões que envolvem o labor e as relações interpessoais, conseqüentemente, gerando um ambiente de trabalho equilibrado e digno.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do *compliance* trabalhista. **Site Juseconômico**, 2014. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorrupcao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html> Acesso em set. 2017, p. 1.

¹⁵⁶ MORO, Luís Carlos. Corrupção, *Compliance* e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. São Paulo: **Revista do Advogado**, dez. 2014, ano XXXIV, n. 25, p.60

¹⁵⁷ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance* Trabalhista. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 95.

4. APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE* COMO MECANISMO APTO A GARANTIR O DIREITO FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

Consoante visto alhures, o ambiente de trabalho digno é direito fundamental social do ser humano trabalhador, de modo que o referido direito irradia por todo o ordenamento jurídico sob a ótica neoconstitucionalista, exigindo uma mudança na postura não somente dos agentes estatais mas também de toda a sociedade, até porque os direitos fundamentais dos trabalhadores são direitos de segunda dimensão e, portanto, visa assegurar direitos sociais mínimos que proporcionem a vida digna.

Nesse contexto, não poderia o empregador olvidar-se da função social da empresa e se escusar de uma atuação diligente, a fim de garantir o equilíbrio e a dignidade no meio ambiente laboral, ainda mais quando a doutrina e a jurisprudência pátria vêm reconhecendo cada vez mais a eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, principalmente nas relações de trabalho em razão da distribuição assimétrica do poder.

Diante desse cenário, a presente pesquisa propõe um programa de *compliance* eficiente enquanto mecanismo capaz de tutelar o ambiente laboral, de modo a resguardar a dignidade do trabalhador em face dos inúmeros riscos trabalhistas que envolve a atividade empresarial. Por outro lado, esta pesquisa também almeja demonstrar que para os empregadores é igualmente vantajoso o incremento do *compliance*, a fim de incentivar a utilização do instituto pelas empresas.

Há de se observar ainda que não é possível fazer uma cisão plena entre as vantagens que o *compliance* traz para o empregador e as vantagens que traz para o empregado, visto que, em verdade, o programa traz benefícios relevantes para ambas as partes, e muitas das vezes na prática se torna tênue essa divisão.

4.1 VANTAGENS DO *COMPLIANCE* PARA A EMPRESA

Por ser um instituto complexo e notadamente demandar significativo investimento tanto financeiro quanto de pessoal por parte da empresa, pode ser que algumas

organizações não se sintam estimuladas o suficiente para a implementação do programa de *compliance*, notadamente aquelas que não possuem relações próximas com a Administração Pública, afinal, consoante já dito anteriormente, o *compliance* surgiu como mecanismo atrelado ao combate à corrupção, visto que a adoção do programa de integridade pela pessoa jurídica serve como atenuante das sanções administrativas previstas na Lei Anticorrupção.

Entretanto, não obstante o custo e a preparação para a implementação, havendo interesse dos sócios em tutelarem eficientemente a empresa, um programa de *compliance* bem estruturado pode trazer um diferencial no mercado e vantagens relevantes, até porque vivencia-se a era do capitalismo e como tal, o principal objetivo dos empresários é desenvolver seu ramo de atuação para tornar sua marca ou produto desejável a ponto de se consolidar no mercado, e por outro lado, não se pode negligenciar a sua função social.¹⁵⁸

As vantagens a seguir elencadas são exemplificativas, até porque são incontáveis os benefícios que um programa de *compliance* bem estruturado pode proporcionar à empresa ao adotá-lo.

4.1.1 Atratividade: Idoneidade

Com efeito, uma das mais relevantes vantagens do *compliance* para as empresas é a atratividade que gerará para os *stakeholders*, isto é, para os terceiros interessados que estejam de alguma forma envolvidos com a atividade exercida pela pessoa jurídica, sejam consumidores, fornecedores, acionistas, parceiros, e assim por diante.

Nesse sentido, para qualquer empresa a confiança é um diferencial no mercado e, através do programa, as empresas demonstram que têm por objetivo zelar por sua reputação e pela boa atuação no mercado, o que naturalmente contribui para a

¹⁵⁸ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Libia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 92.

atração de parceiros e colaboradores que partilham dessa política e que querem se resguardar de eventuais falhas ou ilegalidades.¹⁵⁹

As empresas que forem pioneiras na implementação do *compliance* e se adaptarem prontamente a essa nova realidade do mercado, proporcionarão tranquilidade aos sócios, aos gestores e aos terceiros interessados (*stakeholders*),¹⁶⁰ passando uma imagem empresarial com melhor receptividade dentro da sociedade que exige cada vez mais a postura ética e correta.¹⁶¹ Nesse sentido:

[...] a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode leva-la ao sucesso ou ao fracasso, e o *compliance* vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os *stakeholders* em geral [...].¹⁶²

Desse modo, a empresa que adotar o *compliance* transmitirá uma mensagem de idoneidade para a comunidade, pois se divulgará que a empresa não tolera condutas inadequadas e que se preocupa com seus colaboradores, o que sem sombras de dúvidas gera a desejada atratividade.

4.1.2 Atenuação das sanções à luz da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/13)

Não poderia deixar de ser ressaltada nesta oportunidade essa vantagem empresarial do programa de *compliance* efetivo.

A Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013, denominada de “Lei Anticorrupção”¹⁶³, trouxe novo panorama para as empresas no Brasil, especialmente aquelas que

¹⁵⁹ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 95, *et. seq.*

¹⁶⁰ PEIXOTO, Geovane de Mori. A Adoção de Sistema de *Compliance* e o Novo Marco Legal de Combate à Corrupção. São Paulo: **Revista Síntese Direito Empresarial**, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43, p. 95.

¹⁶¹ CAMARGO, Andrea Capistrano. *Compliance Trabalhista*. **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://andreacapistranocamargo.jusbrasil.com.br/artigos/400725484/compliance-trabalhista>> Acesso em mar. 2017. Nesse mesmo sentido: SUSS, Samuel. *Compliance: Auxílio no Combate à Corrupção*. São Paulo: **Revista Jurídica Consulex**, jan. 2015, ano XIX, n. 432, p. 67.

¹⁶² 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**, jan. 2017, n.331, p. 74.

¹⁶³ BRASIL. **Lei nº 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, e dá outras providências. *In: VADE Mecum Saraiva Compacto*, 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1624-1628.

possuem relações mais próximas com Administração Pública. Tal marco legal prevê a responsabilização objetiva das empresas, ou seja, independentemente de dolo ou culpa, pela prática de atos contra a Administração Pública (art. 2º).¹⁶⁴

Da análise dos arts. 6º e 3º da Lei Anticorrupção, evidencia-se que as penas cominadas pela prática dos ilícitos ali tipificados são duras, a exemplo de multas que podem chegar até 20% sobre o faturamento bruto das empresas ou, em casos extremos, a dissolução compulsória da pessoa jurídica, sem o prejuízo das sanções individuais dos agentes envolvidos.¹⁶⁵

Em contrapartida, a referida Lei estabelece, em seu art. 7º, inciso VIII, a atenuação da sanção para a empresa que comprovar “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”. Tal mecanismo nada mais é do que o programa de *compliance*.

Conforme previsto na própria Lei Anticorrupção (art. 7º, parágrafo único), os parâmetros de avaliação dos mecanismos e procedimentos atenuantes haveriam de ser regulamentados pelo Poder Executivo federal, que por sua vez o fez mediante o Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015,¹⁶⁶ que estabelece nos incisos de seu artigo 42, de forma exemplificativa, parâmetros que devem ser observados quando da avaliação do programa de *compliance*, ali denominado “programa de integridade”.

Da análise desses parâmetros que devem ser observados pelo programa de *compliance* para que este seja considerado efetivo e, portanto, apto a gerar a atenuação da sanção prevista na Lei Anticorrupção, há a possibilidade de condensá-los em cinco grupos¹⁶⁷ que, quando observados em conjunto, garantem a efetividade do programa, são eles: i) suporte da alta administração; ii) mapeamento e análise de riscos; iii) código, políticas e procedimentos; iv) comunicação e treinamento; e v) monitoramento, auditoria e remediação (vide tópico 3.3).

¹⁶⁴ PEIXOTO, Geovane de Mori. A Adoção de Sistema de *Compliance* e o Novo Marco Legal de Combate à Corrupção. São Paulo: **Revista Síntese Direito Empresarial**, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43, p. 93.

¹⁶⁵ *Ibidem*, loc. cit.

¹⁶⁶ BRASIL. **Decreto n. 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. **In: VADE Mecum Saraiva Compacto**, Op. cit., p. 1638-1644.

¹⁶⁷ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. **In: Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.181.

Conforme já explicado alhures, não há fórmula unívoca para o programa de *compliance*, posto que este é moldado no caso concreto levando em consideração a atividade empresarial, o ramo do negócio, a estrutura da empresa, dentre outros. Por outro lado, existem elementos que são essenciais a qualquer programa de *compliance* que certificam que ele não se dê na prática como um “mero programa de papel”, ou seja, um programa de fachada que não possui eficácia.

Foi visando combater os meros programas de papel que o poder executivo federal editou o art. 42 do Decreto n. 8.420/15, porque para que uma pessoa jurídica goze da atenuante da sanção, é imprescindível que a empresa demonstre que efetivamente instituiu um programa de *compliance* capaz de prevenir a ocorrência de corrupção ou atos contra a Administração Pública, ou seja, que a empresa demonstre que foi diligente e empregou esforço significativo na implementação do programa.

Portanto, uma das vantagens do *compliance* para a empresa é que, implementando um programa eficaz, tal empreendimento servirá como atenuante da sanção administrativa na hipótese de algum colaborar praticar ato contra a Administração Pública, e, tendo em vista a severidade das sanções previstas na Lei Anticorrupção, é basicamente obrigatória a adoção do programa pelas empresas que possuem relação com a Administração Pública, sob pena de comprometer a sua sustentabilidade.

4.1.3 Produtividade: clima organizacional

A empresa que adotar o *compliance* garantirá clima organizacional favorável aos seus negócios, graças às melhores práticas de gestão de pessoas, o que aumenta o grau de satisfação e de confiança dos colaboradores e demais interessados na empresa.¹⁶⁸

O clima organizacional nada mais é do que a atmosfera psicológica interna de uma organização sendo, portanto, o ambiente humano dentro do qual as pessoas da

¹⁶⁸ 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 mar. 2017, p. 2.

organização executam seu trabalho. O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno de uma organização, ou seja, aos aspectos que levam à provocação de diferentes espécies de motivação nos colaboradores. “Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades”¹⁶⁹.

Manter o meio ambiente de trabalho saudável e em bom funcionamento é de extrema importância para a empresa, pois seu material humano é um dos principais elementos para alcançar o sucesso almejado.¹⁷⁰

É evidente que a qualidade da produção está diretamente ligada a satisfação do trabalhador. Laborar num meio ambiente saudável, equilibrado e digno, que respeite os princípios fundamentais do ser humano e que evidencie a busca pelo bem da coletividade, gera maior rendimento e, conseqüentemente, lucro para o empregador.¹⁷¹

Desse modo, o clima organizacional propiciado pelo *compliance* é, em verdade, um interesse que aproveita ambas as partes na relação de emprego na mesma medida.

Além do caráter preventivo e a preocupação em “estar em conformidade” com a lei, diretrizes, princípios e regulamentos internos e externos que envolvem a atividade empresarial, o programa de *compliance* ainda possibilita a adoção de treinamentos, palestras e *workshops* visando o aprimoramento dos seus empregados, gerando o conseqüente aumento de produtividade, visto que:

O empregado, ao se deparar com atitudes da empresa que objetivam a melhora no ambiente e na rotina de trabalho, tem a sua produtividade aumentada e pode ensejar a redução de faltas, maior dedicação por parte do trabalhador, tendo como consequência seu desenvolvimento profissional, que impulsionará a qualidade de seus serviços, refletindo diretamente no resultado final do produto ou serviço prestado.¹⁷²

¹⁶⁹ CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. São Paulo: Elsevier, 4ª ed., 2006, p. 273.

¹⁷⁰ INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista*. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 92.

¹⁷¹ 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 mar. 2017, p. 2.

¹⁷² INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Op. Cit.*, p. 100.

Através do *compliance* o empregador poderá contribuir para a existência e manutenção de relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho, o que influenciará diretamente no clima organizacional.

Exemplo prático de como *compliance* pode intermediar os relacionamentos entre colegas, superiores e subordinados, está, como relatado acima, nas palestras e treinamentos, nas quais o setor de *compliance* pode abordar os mais diversos temas a partir da análise dos riscos (vide tópico 3.3.2), inclusive sobre o convívio harmonioso e o respeito no ambiente de trabalho. Outro exemplo seria a apuração de sugestões e relatos nos canais de ouvidoria (vide tópico 3.3.3), onde o setor de *compliance* pode mediar eventual desavença entre os empregados, a fim de tornar agradável a coexistência, por vezes até sugerindo posturas defensivas e estratégias para solucionar o conflito.

No tocante aos canais de ouvidoria, frisa-se que o setor de *compliance* precisa ser verdadeiramente acessível aos empregados e, quando procurado, disponível e interessado pelas necessidades levadas até ele, possibilitando que os profissionais de *compliance* portem-se como parceiros em busca da solução. Em outras palavras, é por meio dos canais de ouvidoria que o *compliance* se destaca como um legítimo aliado dos colaboradores da empresa.¹⁷³

Não restam dúvidas de que as garantias obreiras no ambiente de trabalho trazem bem-estar, satisfação, ou seja, um clima organizacional positivo e, por conseguinte, maior produtividade do empregado.¹⁷⁴

4.1.4 Prevenção dos riscos Trabalhistas

Conforme resta patente, a finalidade precípua do programa de *compliance* é a prevenção. Evidentemente, é impossível garantir cem por cento que não ocorrerá no caso concreto alguma violação ou conduta inadequada por parte dos colaboradores da empresa, todavia o *compliance* é uma ferramenta que tem por objetivo evitar que

¹⁷³ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed., p. 354.

¹⁷⁴ SILVA, Leda Maria Messias da. Ambiente de Trabalho Digno e a Responsabilidade da Empresa na Questão dos Direitos da Personalidade dos Empregados. Maringá-PR: **Revista de Ciências Jurídicas**, v.6, n.1, jan/jun 2008, p. 212.

ocorram na prática situações que exponham a empresa a ameaças dos mais diversos seguimentos (riscos da atividade).

Os riscos da atividade empresarial estão relacionados ao campo de atuação da organização e todas as peculiaridades que o envolvem, a exemplo da estrutura da empresa, do modelo de negócios, do setor, dentre outros (vide tópico 3.3.2). Desse modo, são muitos os riscos a que estão expostas as pessoas jurídicas, porém, para a presente pesquisa daremos especial atenção aos riscos trabalhistas.

Em razão de uma série de escândalos corporativos que expuseram a fragilidade da sustentabilidade das empresas na sociedade globalizada atual, houve crescimento do interesse das pessoas jurídicas em se inteirar acerca de métodos preventivos de gestão. Como exemplo de escândalo, pode ser citado o caso da Zara:

[...] a multinacional do ramo da moda Zara, de origem espanhola, foi autuada diversas vezes pela Fiscalização Trabalhista no Brasil porque, nas dependências das empresas terceirizadas de produção de roupas comercializadas pela Zara, foram encontrados trabalhadores [...] trabalhando em condições classificadas como análogas à de escravidão. A divulgação da notícia na imprensa provocou uma reação global de consumidores, que tentaram, inclusive, implementar pelas redes sociais da Internet boicote generalizado ao consumo de produtos da multinacional.¹⁷⁵

O fato é que as empresas diariamente lidam com os riscos da sua atividade, e, para evita-los e se resguardarem, as organizações precisam buscar medidas preventivas eficientes.

Conforme aludido no capítulo anterior desta pesquisa (vide tópico 3.3.2), um dos primeiros passos para a implementação do *compliance* consiste no mapeamento e na análise dos riscos, para depois, com tais dados em mãos, elaborar os instrumentos que visem a evitar que os riscos a que estão expostos a empresa se concretizem e gerem danos.

Convém esclarecer que, o fato do *compliance* possuir objetivo eminentemente de prevenção, não significa dizer que o setor de *compliance* não vá, eventualmente, aplicar medidas remediadoras. Nesse sentido, o setor de *compliance* poderá aplicar determinadas sanções ou medidas paliativas aos infratores a partir da apuração de alguma denúncia feita ou da identificação do ato inadequado pelo monitoramento, obviamente, sempre respeitando os princípios da proporcionalidade e da

¹⁷⁵ 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**, jan. 2017, n.331, p. 75.

razoabilidade, além da observância do devido processo, sendo garantidos o contraditório e ampla defesa.

Contudo, não restam dúvidas de que a principal atuação do setor do *compliance* é na esfera preventiva, sempre incentivando os colaboradores da empresa a respeitarem as leis, princípios, diretrizes e regras tanto internas (v.g. código de ética, conduta e procedimentos) quanto externas (v.g. normas trabalhistas, ambientais, tributárias, constitucionais, etc.).

Os riscos trabalhistas, consoante já aludido, não se limitam a contabilização do passivo decorrente de Reclamações Trabalhistas, na medida em que pode recair sobre o empregador a aplicação de multas administrativas, o embargo da atividade, ações coletivas, dentre outras consequências.

Todavia, é sabido que na grande maioria das vezes os piores danos causados ao patrimônio da empresa advêm de Reclamações Trabalhistas, gerando a descapitalização do empreendimento, principalmente em face de indenizações por danos morais. Nesse contexto, é preciso que as organizações mudem o foco de “remediar” para “prevenir”.¹⁷⁶

As reclamações trabalhistas, fora as verbas pleiteadas pelos empregados, geram à empresa o pagamento de honorários advocatícios, custas processuais, além da disponibilidade de funcionários para irem as audiências e demais custos indiretos que afetam o caixa e a produtividade do negócio.

A partir da análise das demandas trabalhistas, constata-se que a maioria delas poderiam ter sido evitadas mediante ações preventivas, pois grande parte de tais reclamações decorrem da má aplicação das normas trabalhistas ou de questões relacionadas a danos morais causados por práticas inadequadas pelos altos empregados - superiores hierárquicos -, ou, mais remotamente, pelos demais colegas no ambiente de trabalho.¹⁷⁷

Nesse sentido, não basta que os sócios da empresa estejam de “boa vontade” e que pessoalmente não causem danos ao ambiente laboral, é preciso que a atuação de seus prepostos (gerentes, diretores) e demais empregados, respeitem as normas e

¹⁷⁶ ZANLUZA, Júlio César. Prevenção e Minimização dos Riscos Trabalhistas. **Guia Trabalhista**. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/obras/riscostrabalhistas.htm> > acesso em set/2017, p. 4.

¹⁷⁷ *Ibidem*, p. 5.

princípios trabalhistas, sob pena de incorrer em violações e implicar negativamente nos negócios e no ambiente de trabalho.

Desse modo, a prevenção dos riscos trabalhistas não pode deixar de lado a preservação da boa atuação por parte dos altos empregados.

Nas relações de trabalho impera o princípio da alteridade (art. 2º, caput da CLT¹⁷⁸), segundo o qual a assunção dos riscos do empreendimento é toda do empregador, ou seja “leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador.”¹⁷⁹

Ademais, a responsabilidade da empresa é objetiva – ou seja, independentemente de dolo ou culpa do empregador - em relação aos danos causados a terceiros por ato do empregado ou preposto na execução do contrato de trabalho, conforme disposto nos artigos 932, inciso III, e 933, do Código Civil Brasileiro¹⁸⁰:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.¹⁸¹

Assim, o empregador deve tomar uma postura diligente com relação aos seus empregados, principalmente os que galgam da função de gerência ou diretoria e possuem subordinados, para se certificar que estes estejam atuando dentro da normalidade a fim de se prevenir dos riscos trabalhistas.

É aqui que entra o programa de *compliance* como uma alternativa atraente, ora apresentando palestras e *workshops* informando aos funcionários acerca das normas trabalhistas e de sua aplicação no ambiente de trabalho, apontando técnicas e dicas de como lidar com as adversidades de cada cargo ou função, ora realizando auditorias ou apurando as queixas dos empregados que chegam pelo canal de

¹⁷⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. In: BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943.** In: VADE Mecum Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 807.

¹⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 16ª ed., 2017, p. 463.

¹⁸⁰ DELLAGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 6ª ed., 2017, p. 93.

¹⁸¹ BRASIL. **Código Civil, Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** In: VADE Mecum Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 210.

ouvidoria, possibilitando que eventual conflito ou falha seja resolvido internamente, evitando a judicialização da demanda e o agravamento do dano.

Portanto, depreende-se que uma das vantagens para a empresa na implementação do *compliance* é na prevenção dos variados riscos que envolvam a sua atividade, se munindo contra as adversidades do mundo dos negócios, da má aplicação das normas e da má conduta de seus colaboradores, principalmente os altos empregados (gerentes, supervisores, administradores, setor de recursos humanos, dentre outros).

4.2. VANTAGENS DO COMPLIANCE PARA O TRABALHADOR: PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL PELOS ABUSOS COMETIDOS EM SEDE DO PODER DIRETIVO DOS FUNCIONÁRIOS DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Consoante aduzido alhures, um programa de *compliance* bem estruturado e adequado propicia significativas vantagens tanto para a empresa quanto para os seus colaboradores, na medida em que é importante ferramenta na busca pela conformidade com o ordenamento jurídico.

Diante disso, constata-se que uma das vantagens para os empregados da empresa que possui o programa de *compliance* implementado é uma maior segurança no que diz respeito à observância de todas as normas trabalhistas do ordenamento jurídico e das políticas internas de ética e conduta por parte do empregador, dos superiores hierárquicos e dos demais colegas dentro da pessoa jurídica.

É notório que, dentro do universo de direitos e garantias, a personalidade do trabalhador consiste em um dos direitos que é mais violado no ambiente de trabalho, especialmente mediante o abuso do poder diretivo dos funcionários do cargo de confiança, tornando-se um problema social vivenciado na hodiernidade.

Essa situação nos leva a questionar possíveis soluções que podem ser adotadas para prevenir essas transgressões tão maléficas à integridade do trabalhador, e, conforme resta patente, este trabalho propõe o programa de *compliance* como instrumento capaz de fazê-lo.

Neste sentido, para melhor visualização, a presente pesquisa elegeu como exemplo de análise prática de que forma o *compliance* no caso concreto está apto a garantir a dignidade dos trabalhadores no ambiente laboral na prevenção do assédio moral.

Entretanto, antes de ser explicado como se daria tal tutela na prática, é preciso delinear comentários com relação a de que forma vem sendo ocorrido o assédio moral no ambiente de trabalho, em especial em virtude do abuso de poder diretivo. É o que se passa a fazer.

4.2.1 Considerações prévias

O poder diretivo do empregador, com fundamento no art. 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁸², consiste na faculdade de direção das prestações de serviços dos seus empregados.

São três as principais teorias utilizadas para fundamentá-lo. A teoria da propriedade privada defende que o poder conferido ao empregador reside no fato de ser a empresa objeto do seu direito de propriedade, logo, o empregador comanda porque é dono. A teoria institucional, por sua vez, entende que o poder diretivo funda-se na concepção de que a empresa possui um caráter mais político e social do que jurídico. Todavia, tal como entende Alice Monteiro de Barros¹⁸³, a que se destaca como mais adequada é a teoria contratualista.

A teoria contratualista do poder diretivo do empregador defende que no contrato de trabalho há o acordo de vontades onde o empregado se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da atividade prestacional pelo empregador.¹⁸⁴

[a teoria contratualista] é a explicação mais consentânea com o direito do trabalho vigente no Brasil. O poder disciplinar do empregador encontra seu

¹⁸² “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” In: BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. VADE Mecum Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 807.

¹⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 11ª ed., 2017, atual. Por José Claudio Franco de Alencar, p. 386.

¹⁸⁴ SILVA, Leda Maria Messias da. Ambiente de Trabalho Digno e a Responsabilidade da Empresa na Questão dos Direitos da Personalidade dos Empregados. Maringá-PR: **Revista de Ciências Jurídicas**, v.6, n.1, jan/jun 2008, p. 206.

fundamento, em última análise, no contrato, que dá origem à relação de trabalho caracterizada pela subordinação jurídica.¹⁸⁵

O poder diretivo possui conteúdo amplo, compreendendo basicamente três funções: i) a de exarar decisões executivas, que se relacionam à organização do trabalho e se apresentam por meio de atos meramente constitutivos, e não impondo nenhuma conduta aos trabalhadores; ii) a de instrução, que consiste no intermédio de recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador; e, por fim, iii) a de controle, manifestada pelo poder do empregador fiscalizar as atividades do empregado na empresa.¹⁸⁶

Não obstante o seu conteúdo amplo, o poder diretivo tem natureza jurídica de direito-função, isto é, é um direito que deve ser cumprido segundo a sua finalidade, em outras palavras, em cumprimento à função social que paira sobre a empresa empregadora e sobre o contrato de trabalho. Nesse sentido, o poder diretivo possui limites impostos tanto pela Constituição e por outras leis e normas, como deve ser exercido de boa-fé em observância à função social.¹⁸⁷

Ademais, destaca-se por fim que o empregador, titular do poder diretivo, delega parte desse poder aos prepostos – funcionários ocupantes de cargos de confiança, a exemplo de supervisores, diretores, gerentes e assim por diante - possibilitando que esses altos empregados direcionem a prestação laboral dos demais empregados da empresa.¹⁸⁸

Superada as rápidas notas acerca poder diretivo, tendo em vista que a presente pesquisa elegeu como exemplo prático de como o *compliance* está apto a garantir a dignidade dos trabalhadores no ambiente laboral na prevenção do assédio moral, faz-se necessária tecer comentários atinentes ao referido instituto.

Nas palavras de Sônia Mascaro Nascimento, o dano pode ser definido como “lesão (diminuição ou destruição) que uma pessoa sofre, devido a um certo evento, contra a sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.¹⁸⁹

¹⁸⁵ ROMITA. Arion Sayão. **O Poder Disciplinar do Empregador**. 1.ed. São Paulo: Editora Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1983. p. 195.

¹⁸⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 11ª ed., 2017, atual. Por José Claudio Franco de Alencar, p. 387, *et. seq.*

¹⁸⁷ *Ibidem*, p. 386, *et. seq.*

¹⁸⁸ *Ibidem*, *loc. cit.*

¹⁸⁹ NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2015, p. 13.

O dano moral, em harmonia com a tendência de constitucionalização do direito (neoconstitucionalismo), está profundamente alçado na violação do princípio da dignidade da pessoa humana, derivando, portanto, de “práticas atentatórias à personalidade humana que afetam o valor da pessoa intimamente e/ou perante a sociedade, sendo capazes de lesar a dignidade da vítima, ferindo direito personalíssimo.” Desse modo, o dano moral advém de uma conduta que tem por consequência lesar a pessoa, causando-lhe prejuízo psíquico, social, afetivo, e assim por diante.¹⁹⁰

Em sentido amplo, o dano moral no ambiente de trabalho é gênero que envolve espécies de constrangimento, a exemplo de assédio moral, institucional ou sexual, dano existencial, lesão à imagem, honra ou intimidade, perda de uma chance, etc. Para o presente trabalho, daremos especial atenção ao assédio moral.

O assédio moral é definido pela doutrina pátria como uma:

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prologada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.¹⁹¹

Assim, depreende-se que para a configuração do assédio moral é necessário que ocorram condutas nocivas de forma prolongada e reiterada, e portanto, deve ser dizimada do ambiente de trabalho, tendo em vista a tamanha perversidade e potencial ofensivo à saúde e à honra da pessoa do trabalhador.¹⁹²

No que tange aos efeitos nocivos que o assédio moral no ambiente de trabalho pode causar, é certo estes dependerão de incontáveis fatores, tais como:

Grau das ofensas/humilhações, estado psicológico da vítima antes do assédio, número de ofensas proferidas, situação de carreira profissional do ofendido, seu estado geral de saúde, predisposição a algumas doenças e ao estresse, comportamento família, etc.¹⁹³

No entanto, de modo geral, os mais corriqueiros males causados pelo assédio moral nos trabalhadores são: depressão, retraimento social, aumento de estresse e nervosismo, súbita queda de rendimento e produtividade, dores de cabeças

¹⁹⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2015, p. 14.

¹⁹¹ *Ibidem*, p. 30.

¹⁹² TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2016, p. 9.

¹⁹³ *Ibidem*, p. 43.

constantes, afastamento do emprego em excesso, e, nos casos mais extremos, agressões e tentativas de suicídio.¹⁹⁴

Concluídas as considerações iniciais, resta a verificação de como o abuso do poder diretivo dos altos empregados viola o ambiente de trabalho digno mediante o assédio moral.

4.2.2. As violações ao ambiente de trabalho digno provenientes da má condução da prestação laboral pelos altos empregados

O ambiente laboral sofre com a sociedade de risco global em que estamos vivenciando, sobretudo pela competitividade desenfreada entre as empresas e entre os próprios colaboradores e pelo individualismo exacerbado, não é por outro motivo que a OMS prevê o aumento de patologias ligadas às formas de gestão e organização do trabalho em face das políticas neoliberais.¹⁹⁵

Feitos tais apontamentos, passemos neste momento a analisar a forma como os altos empregados praticam o assédio moral.

Pois bem, em uma grande organização o que ocorre na prática é que o empregador muitas vezes sequer conhece todos os seus colaboradores, visto que apenas possuem contato direto com os altos empregados e, estes últimos acabam por direcionarem sozinhos o labor dos demais empregados, sendo eles que definem, por exemplo, tarefas, turnos, reuniões, metas, dentre outros.

Assim, os trabalhadores da base produtiva encontram-se distantes dos órgãos dirigentes da organização, o que dificulta a percepção pelo empregador de fenômenos como o assédio moral no ambiente de trabalho.¹⁹⁶

É notório que a maioria dos casos de dano moral e assédio nas relações de emprego se dão em face da má atuação de prepostos (gerentes) na condução de seus subordinados, que por vezes ou desconhecem ou descuidam-se dos aspectos

¹⁹⁴ TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança *versus* assédio, valoração do dano e sua prevenção.** São Paulo: LTr, 3ª ed., 2016, p. 9, *et seq.*

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 42.

¹⁹⁶ NASCIMENTO. Sônia Mascaró. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho.** São Paulo: LTr, 3ª ed., 2015, p. 196.

relacionados às normas e princípios protetivos trabalhistas, causando severos danos no ambiente de trabalho e ferindo a dignidade dos trabalhadores.¹⁹⁷

Tal quadro se verifica pelo despreparo dos altos empregados, os quais muitas vezes se preocupam tão somente na busca pela produtividade de seus subordinados, a fim de galgar de uma maior visibilidade perante os empregadores, buscando a lucro a todo custo.¹⁹⁸

Nesta oportunidade, cumpre esclarecer que, não obstante o assédio moral vindo dos superiores hierárquicos (assédio vertical), esse pode ainda ocorrer entre colegas de mesma hierarquia (assédio horizontal), como é o caso, por exemplo de brincadeiras e mau gosto, palavras obscenas, competitividade destrutiva, dentre outros, o que deve igualmente ser dizimados do ambiente de trabalho. No entanto, para a presente pesquisa, escolhemos focar no assédio moral decorrente dos abusos do poder diretivo, especificamente daqueles provenientes da má atuação pelos empregados que galgam da função de confiança.

O abuso de poder cometido pelo superior hierárquico no ambiente de trabalho configura-se a partir do momento em que esse, desarrazoadamente, se utiliza de seus poderes para gerenciar o cotidiano e tarefas dos seus subordinados, inobservado as garantias constitucionais e trabalhistas, desequilibrando o ambiente laboral.¹⁹⁹

Neste sentido, diversas atitudes do superior hierárquico podem enquadrar-se como abusivas, por violar direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, tais como: determinação de metas abusivas; imposição de revistas íntimas inapropriadas; limitação nos horários para a utilização do banheiro; exigência de tarefas que ultrapassem a função do trabalhador; aplicação de sanções descabidas; expor o funcionários a situações vexatórias; dentre outras.²⁰⁰

¹⁹⁷ ZANLUZA, Júlio César. Prevenção e Minimização dos Riscos Trabalhistas. **Guia Trabalhista**. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/obras/riscostrabalhistas.htm> > acesso em set/2017, p. 5.

¹⁹⁸ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁹⁹ FERNANDES, Larissa. Abuso de Poder Diretivo do Empregador: Responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos cargos de liderança linhas gerais. **JusBrasil**. Disponível em <<https://larissaparquet.jusbrasil.com.br/artigos/363277618/abuso-de-poder-diretivo-do-empregador> > acesso em out/2017.

²⁰⁰ *Ibidem.*

Não à toa, a jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho consolida o entendimento de que as atuações abusivas no uso dos poderes patronais devem ser combatidas, pois afrontam à dignidade do trabalhador²⁰¹.

Tal cenário exige mecanismos de tutela do ambiente de trabalho que provoquem mudança expressiva dessa cultura de inobservância das garantias dos trabalhadores na empresa, notadamente o assédio moral em função da má atuação dos superiores hierárquicos.

Desse modo, a presente pesquisa passará a demonstrar de que forma o programa de *compliance* na prática pode contribuir positivamente na concretização do direito fundamental do trabalhador a um ambiente de trabalho digno, tomando como exemplo prático a prevenção do assédio moral praticado pela má condução diretiva dos altos empregados, malefício recorrente nas empresas.

4.2.3 Aplicabilidade prática do *compliance*: estudos sob a ótica da prevenção do assédio moral pelos altos empregados no ambiente de trabalho

Conforme resta patente, em virtude do programa de *compliance* objetivar a observância das normas e princípios trabalhistas por todos os setores da empresa, isso reflete positivamente para os empregados, vez que demonstra que o empregador está empenhado em atuar em conformidade. Desse modo, o *compliance* se verifica como importante ferramenta na concretização do ambiente de trabalho digno, direito fundamental de todos os trabalhadores, e, portanto traz inúmeras vantagens aos empregados.

²⁰¹ EMENTA: RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA APENAS VISUAL DE BOLSAS DE EMPREGADOS. INEXISTÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. [...] compreendo que bolsas, sacolas e mochilas dos empregados constituem extensão de sua intimidade, sendo que a sua revista, em si, ainda que apenas visual, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil. Nesse passo, entendo que o procedimento adotado pela reclamada importa em exposição desnecessária do empregado e de sua intimidade no âmbito da relação de emprego, o que encontra resistência no direito à dignidade da pessoa humana e à inviolabilidade da honra, imagem, vida privada e intimidade, previstos nos arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal. In: BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 13339320125190007. Julgado em 11/03/2015. Publicação: DJE 20/03/2015. Relatora Delaíde Miranda Arantes. 2ª Turma. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175659049/recurso-de-revista-rr-1333932012519000-7?ref=juris-tabs> > Acesso em out/2017.

Para melhor visualização prática de como seria possível a tutela do ambiente de trabalho pelo *compliance*, escolhemos abordar de que forma o programa previne a ocorrência do assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo pelos altos empregados.

O *compliance* trabalhista, conforme já demonstrado, trata-se do seguimento dentro do programa de *compliance* que estará preocupado com o estudo das medidas e controles internos que podem ser adotados pela empresa na busca da observância de toda a organização das garantias dos trabalhadores, a fim de resguardar a pessoa jurídica dos males provenientes da violação de tais garantias.²⁰²

Nesse contexto, o programa de *compliance* figura-se como verdadeiro regulador e fiscalizador do ambiente laboral no esforço pela conformidade das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais no trabalho com o que preceitua o ordenamento jurídico.²⁰³

Para tanto, o setor de *compliance* tem que garantir que todos os colaboradores da empresa, sem exceção, estejam agindo de acordo com os limites e os preceitos jurídicos e os preceitos internos da organização, sob pena de não atingir a sua finalidade, qual seja, prevenir a ocorrência dos riscos trabalhistas (ameaças de violações às normas trabalhistas).²⁰⁴

Desse modo, conforme já explicado nesta pesquisa, o programa necessita do suporte da alta administração da empresa para o seu implemento, dentre outros fatores, porque os profissionais incumbidos do *compliance* precisam estar em um nível hierárquico elevado a fim de permitir autonomia na sua atuação nos diversos setores da empresa, tendo livre acesso aos órgãos de governança.²⁰⁵

²⁰² 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**, jan. 2017, n.331, p. 77, *passim*.

²⁰³ MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual. São Paulo: **Revista LTr**, abril/2016, v.80, n.04, p. 423.

²⁰⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do *compliance* trabalhista. **Site Juseconômico**, 2014. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorrupcao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista_artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html> Acesso em set. 2017, p. 2, *passim*.

²⁰⁵ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 184.

Assim, a comissão de *compliance* terá a liberdade de verificar se as lideranças setoriais estão comprometidas e alinhadas ao programa, isto é, em total observância das normas e princípios trabalhistas sem exceder na suas atuações.

Pois bem, de acordo com o que já foi estudado, o assédio moral no ambiente de trabalho, particularmente em virtude dos abusos de poder cometidos pelos superiores hierárquicos, trata-se de triste realidade em grande parte das relações laborais na contemporaneidade.²⁰⁶

Tais práticas abusivas pelos superiores hierárquicos se dão em virtude da extrapolação dos limites da livre iniciativa, incorrendo em degradação do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, dano à dignidade da pessoa do trabalhador. Portanto, para dizimar os referidos abusos, é necessário que se tenha a atenuação, racionalização e civilização do poder diretivo tendo como parâmetros, dentre outros, a função social da empresa e a dignidade da pessoa humana, que possui, como já estudado, *status* de direito fundamental.²⁰⁷

Ademais, foi visto que o abuso de poder dos superiores hierárquicos no ambiente de trabalho se dá em virtude muitas vezes do mero desconhecimento das normas trabalhistas ou do descuido na observância das mesmas em face da atuação inadequada no dia a dia corporativo.²⁰⁸

É nessa conjuntura que se insere o programa de *compliance* como um instrumento capaz de limitar o poder diretivo dos empregados de função de confiança, com o fim de resguardar o direito fundamental à dignidade da pessoa humana do trabalhador subordinado no ambiente de trabalho.

Nesta oportunidade, passaremos a verificar de que forma o programa de *compliance* pode alcançar tal finalidade na prática.

Em primeiro lugar, é importante frisar que, ao implementar o programa de *compliance* na empresa, o empregador delega parte do poder diretivo ao setor de *compliance*, que deverá, obviamente, respeitar os mesmos limites impostos ao

²⁰⁶ TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** São Paulo: LTr, 3ª ed., 2016, p. 42, *passim*.

²⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 16ª ed., 2017, p. 725, *passim*.

²⁰⁸ ZANLUZA, Júlio César. Prevenção e Minimização dos Riscos Trabalhistas. **Guia Trabalhista.** Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/obras/riscostrabalhistas.htm> > acesso em set/2017, p. 5.

empregador, posto que não pode o setor em nenhuma hipótese atuar fora de tais fronteiras, sob pena de se desvirtuar completamente do seu real objetivo que é inserir a empresa no *status* de “estar em conformidade”, ou seja, de certificar que todos os setores da empresa respeitam as legislações pertinentes a sua atividade e observam o código de ética e de conduta, a fim de cuidar do ambiente onde ocorrem as atividades pelos colaboradores – o ambiente de trabalho.

No que diz respeito ao recorte prático escolhido, qual seja, prevenção do assédio moral pelos altos empregados no ambiente de trabalho, o *compliance* se configura da seguinte forma:

O programa de *compliance* é responsável pelo mapeamento e análise de riscos na empresa, isto é, a verificação das principais circunstâncias que aumentam as chances de violações ou práticas inadequadas dentro da organização, consoante já estudado.²⁰⁹

Para tanto, o setor, quando do mapeamento e da análise dos riscos, deverá identificar os indícios da prática de assédio moral na empresa e as vítimas desse assédio, mediante a verificação, por exemplo, do histórico de ingressos de Reclamações Trabalhistas, o grau de rotatividade dos empregados, o nível de conscientização dos colaboradores acerca das normas trabalhistas, mormente aquelas atinentes aos limites do poder de diretivo e das garantias dos empregados, dentre outros.²¹⁰

É preciso que certos questionamentos restem respondidos tais como: algum empregado mudou radicalmente de comportamento? Teve uma queda significativa de produtividade? Se encontra marginalizado?²¹¹

Assim, os profissionais incumbidos do programa precisam se fazer presentes nos setores da empresa, observando de perto como está se dando na prática a organização do trabalho e as relações interpessoais, além de realizar entrevistas e passar questionários e avaliações a fim de colher a opinião e o conhecimento de todos os colaboradores, independe do cargo ou função.

²⁰⁹ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.186, *passim*.

²¹⁰ *Ibidem*, p.188.

²¹¹ NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2015, p. 197, et seq.

Uma vez identificadas as situações que favorecem a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho dentro da empresa, o setor do *compliance* passará então a vislumbrar medidas preventivas que possam ser adotadas através de propostas e modificações no ambiente laboral a fim de torná-lo digno.

Uma delas é por intermédio da elaboração de um Código de Ética e Conduta com linguagem clara e acessível a todos os empregados da empresa, contendo regramentos e procedimentos voltados especificamente às boas práticas na condução da prestação laboral de cada setor, traçando regras e princípios que devem ser observados no ambiente de trabalho, principalmente pelos funcionários ocupantes de cargos de função de confiança.

Paralelo à isso, o setor do *compliance* precisará instalar procedimentos de treinamento e disseminação das boas práticas contidas no código e dos direitos e garantias dos empregados previstos no ordenamento jurídico, até porque, como vimos, grande parte do abuso do poder diretivo se dá pela falta de preparo por parte dos superiores hierárquicos, seja porque desconhecem ou descuidam-se da observância da dignidade da pessoa do trabalhador na figura do subordinado – empregados da base produtiva.²¹²

Assim, diferentes estratégias de treinamento e disseminação deverão ser desenvolvidas a fim de reforçar uma cultura organizacional da aplicação efetiva das referidas boas práticas na condução da atividade laboral, isto é, incentivar os empregados de cargo de função de confiança a adotarem uma postura adequada aos limites do poder diretivo.

Como exemplo de estratégia, podemos citar treinamentos presenciais ou ministrados eletronicamente, distribuição de cartilhas informativas, dentre outros, na busca pelo envolvimento efetivo dos colaboradores da organização.²¹³

Importante enfatizar que o *compliance* igualmente realizará comunicação e treinamento com a finalidade de conscientizar e capacitar os empregados da base produtiva, que passarão a conhecer melhor seus direitos e deveres, e com isso

²¹² MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.196

²¹³ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance* Total, 2014, 1ª ed., p. 291.

auxiliarão o setor de *compliance* a monitorar o andamento das boas práticas de conduta pelos funcionários de cargo de confiança.

O setor de *compliance* também desenvolverá canais de ouvidoria através dos quais os empregados poderão utilizar para dar sugestões ou reportar eventuais denúncias atinentes a alguma conduta inadequada, especialmente dos superiores hierárquicos.²¹⁴

Acerca dos canais de ouvidoria, consoante já estudado, é necessário que o setor de *compliance* garanta aos empregados o anonimato quando solicitado, para resguardar a identidade daquele que resolveu relatar qualquer intercorrência por parte do seu superior hierárquico ou demais colegas.²¹⁵

Além disso, o setor do *compliance* deverá ter formulado cuidadosa e previamente os procedimentos de apuração das denúncias encaminhadas aos canais de ouvidoria, conforme já estudado, com balizas arroladas no devido processo, na ampla defesa, na proporcionalidade e na razoabilidade, sem que se tenha espaços à retaliações, sob pena de incorrer em novas violações, agora em face do trabalhador acusado.²¹⁶

Chegando ao setor do *compliance* alguma queixa por parte dos empregados com relação à abusos cometidos em sede do poder direitivo, os canais de ouvidoria precisam estar munidos de filtros, tanto para a hipótese de denúncias vazias quanto para excesso de autoridade.²¹⁷

Como último exemplo de visualização da forma que o programa de *compliance* pode prevenir possíveis abusos do poder diretivo, encontra-se na formulação de mecanismos de monitoramento da atuação dos empregados de cargo de confiança pelo setor de *compliance*. Este deve ter uma postura diligente no ambiente de trabalho, sob pena de não ser alcançada a sua finalidade essencial no caso em tela,

²¹⁴ AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 49.

²¹⁵ 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 mar. 2017, p. 3.

²¹⁶ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática**. Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed., p. 271, passim.

²¹⁷ AGUIAR, Antonio Carlos. *Compliance* um Direito Fundamental nas Relações de Trabalho: uma *Marca* da Hipermodernidade. São Paulo: **Revista LTr**, out. 2015, v.79, n.10, p. 1239.

que é a prevenção da ocorrência de condutas inadequadas pelos altos empregados na direção da prestação laboral dos empregados subordinados.²¹⁸

Nesses moldes acima descritos, o programa de *compliance* se mostra, então, como mecanismo verdadeiramente capaz de tutelar o ambiente de trabalho a partir da busca pela prevenção da ocorrência do abuso do poder diretivo pelos altos empregados, situação muito corriqueira nas grandes empresas, nas quais há, como vimos, um distanciamento do empregador do cotidiano laboral dos empregados da base produtiva e, portanto, de difícil percepção pela pessoa do empregador de fenômenos como o assédio moral dentro do ambiente de trabalho.

²¹⁸ MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. *In: Temas de Anticorrupção e Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 197, passim.

5 CONCLUSÃO

Restou demonstrado no desenvolvimento da presente pesquisa que usufruir do ambiente de trabalho digno é direito fundamental do trabalhador, na medida em que a Constituição atribuiu à vida digna do ser humano status de direito fundamental, tal como o meio ambiente equilibrado e arrolou como direito social dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Portanto, tais direitos fundamentais, num sistema aberto de normas e princípios, nos levam a concluir que é direito fundamental do trabalhador o ambiente de trabalho digno.

A dignidade do trabalhador no ambiente laboral não depende apenas da observância dos aspectos físicos, químicos e biológicos – condições de trabalho -, também devemos voltar a atenção à organização do trabalho e às relações interpessoais na medida em que a saúde e a dignidade do trabalhador envolve a sua esfera biopsicossocial.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores são direitos sociais típicos de segunda dimensão, demonstrando que são garantias mínimas que visam a dignidade da pessoa do trabalhador, de sorte que precisam da atuação não só do Estado, mas de toda a sociedade na busca de sua concretização em face da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares.

Nesse contexto insere-se, dentre outros fatores, a função social da empresa empregadora, no sentido de que ela não se encontra isolada em sua atividade, ou seja, não pode atuar sem a devida observância das garantias mínimas dos seus empregados. A postura diligente dos empregadores na busca da concretização do direito fundamental ao ambiente de trabalho digno se figura como uma conduta esperada dentro do Estado Democrático de Direito.

Conforme explanado ao longo do presente trabalho monográfico, a tutela do ambiente laboral é um desafio na atualidade, notadamente pelas médias e grandes empresas em face da complexidade organizacional e dos inúmeros fatores de risco que podem violar o ambiente de trabalho e ferir a dignidade da pessoa do trabalhador. Diante de tal cenário, a presente pesquisa propôs a adoção do *compliance* trabalhista pelas empresas, visto que esse programa possui estruturas e mecanismos que viabilizam a proteção do ambiente laboral.

O programa de *compliance* tem como finalidade precípua a prevenção dos riscos da atividade empresarial, operando na pessoa jurídica visando a conformidade da performance da organização com os preceitos de todo o ordenamento jurídico e com os princípios e diretrizes estabelecidos pela governança corporativa. Assim, o programa está relacionando com as mais diversas áreas jurídicas e não jurídicas que envolvem a atuação da empresa tanto internamente quanto externamente, objetivando a perpetuação do seu valor econômico.

Neste diapasão, insere-se o *compliance* trabalhista enquanto ramo do programa que cuidará da observância dos princípios e normas trabalhista - *latu sensu* - pelos colaboradores e demais interessados na busca da prevenção dos riscos trabalhistas que a empresa está sujeita e, portanto, os seus empregados.

Para que seja atingida a finalidade do *compliance*, na prática, é preciso que o programa tenha elementos essenciais, sob pena de este não esteja apto a tutelar o ambiente de trabalho satisfatoriamente. Tais elementos, a título exemplificativo, compõem: a necessidade do suporte da administração e liderança da empresa ao programa; o prévio mapeamento e análise dos riscos que envolvem a atividade empresarial; a confecção de códigos de ética e conduta, políticas e procedimentos voltados à prevenção dos riscos e da otimização da condução das atividades pelos colaboradores; a comunicação e treinamento do que foi estabelecido para todos os setores da empresa, vislumbrando o concreto envolvimento dos colaboradores com o programa; e, enfim, o monitoramento, a auditoria e a remediação, que nada mais é do que o esforço da supervisão do setor responsável pelo programa para detectar eventuais problemas de *compliance* o mais breve possível, agindo rapidamente para corrigi-los.

Sendo implementado na empresa o programa de *compliance* nos aludidos moldes, o programa está apto a proporcionar tanto para a pessoa jurídica quanto para os seus colaboradores significativos benefícios, consoante evidenciado no decorrer desta pesquisa.

Como amostra das vantagens para a empresa pode ser citado o melhoramento da produtividade dos seus colaboradores; a atenuação de eventuais sanções administrativas na hipótese de algum funcionário praticar ato contra a Administração Pública no exercício de suas funções; a maior segurança na prevenção dos riscos

da atividade empresarial; o aumento da atratividade de *stakeholders* em face da transmissão da mensagem de idoneidade para o mercado; dentre outras.

Com relação ao proveito pelos empregados, destaca-se que estes terão larga segurança de que as suas garantias trabalhistas serão respeitadas no ambiente de trabalho, vez que o programa de *compliance* certificará que toda a empresa esteja atuando em conformidade com o ordenamento jurídico e com as boas práticas de governança corporativa.

A partir da implementação do *compliance* os empregados estarão imersos numa lógica empresarial de melhor gestão de pessoas, proporcionando clima organizacional mais positivo, isto é, uma atmosfera empresarial que favoreça a satisfação das necessidades de todos os colaboradores, elevando o moral interno, importante elemento na tutela do ambiente de trabalho.

O fato é que o programa de *compliance*, conforme restou demonstrado na presente pesquisa, é um mecanismo apto a manejar o ambiente de trabalho em diversas nuances, desde as condições do trabalho – observância das normas de segurança atinentes aos elementos físicos, químicos e biológicos – até o âmbito da organização do trabalho e as relações interpessoais, estes dois últimos de difícil manejo pelo empregador sem o programa de *compliance*.

O trabalho monográfico em tela, visando demonstrar de que forma o programa de *compliance*, na prática, pode contribuir positivamente na concretização do direito fundamental do trabalhador a um ambiente de trabalho digno, tomou como exemplo prático a prevenção do assédio moral ocasionado pelo abuso do poder diretivo cometido pelos funcionários ocupantes do cargo de função de confiança em face dos empregados subordinados da base produtiva, por se tratar de triste realidade em grande parte das relações laborais na contemporaneidade.

Para tanto, o setor de *compliance*, identificará possíveis medidas preventivas que possam ser adotadas através de propostas de modificações visando melhorias do ambiente de trabalho, a exemplo da elaboração de um código de ética e conduta contendo regramentos voltados especificamente às boas práticas na condução da prestação laboral, traçando regras e princípios que devem ser observados pelos funcionários dirigentes; a instalação de processos de disseminação e treinamento a fim de gerar cultura organizacional da aplicação efetiva das referidas boas práticas;

o desenvolvimento de canais de ouvidoria para que os empregados possam relatar eventuais condutas inadequadas por parte de seus superiores hierárquicos; a formulação prévia e cuidadosa de procedimentos de apuração de eventuais denúncias; dentre outros.

Provou-se, então, que o programa de *compliance* apresenta-se como mecanismo verdadeiramente capaz de aperfeiçoar o ambiente de trabalho a partir da busca da prevenção de violações à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Desse modo, em virtude de ser direito fundamental um ambiente de trabalho digno, e, tendo em vista que tal direito deve ser respeitado no bojo da atuação do empregador em face da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas e da função social da empresa, não pode o empregador escusar-se de uma postura diligente na busca pela concretização do ambiente de trabalho digno para os seus empregados, emergindo o programa de *compliance* trabalhista como mecanismo eficiente que pode ser utilizado pelas empresas para alcançar essas finalidades.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antonio Carlos. *Compliance* um Direito Fundamental nas Relações de Trabalho: uma *Marca* da Hipermodernidade. São Paulo: **Revista LTr**, out. 2015, v.79, n.10, p. 1227-1241.
- 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**, jan. 2017, n.331, p. 73-84.
- AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. São Paulo: **Revista do Advogado**, ano XXXIV, n. 125, dez. de 2014, p. 42-50.
- BARBOSA, Michelle Santos. *Compliance Ambiental*. São Paulo: **Revista Jurídica LEX**, mai-jun. 2013, n. 63, p. 70-82
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 11ª ed., 2017, atual. Por José Claudio Franco de Alencar.
- BEZERRA, Filipe. *Stakeholder: do significado à classificação*. **Portal Administração**, 2014. Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2014/07/stakeholders-significado-classificacao.html>> Acesso em mar. 2017.
- BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função: novos estudos de teoria do direito**. Tradução: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri, SP: Manole, 2007.
- BRANCO, Fernando Castelo; FIGUEIREDO, Frederico Crissiúma de; FORTE, Gustavo Neves. Os Escritórios de Advocacia, a Nova Lei Anticorrupção Empresarial e os Mecanismos de *Compliance*. Ribeirão Preto – SP: Ed. Migalhas, **CESA Anuário 2013**, p. 60-64.
- BRANDÃO, Felipe Gondim. Programa de *Compliance*, Poder Diretivo do Empregador e os Limites Constitucionais à Regulação da Relação de Emprego na Perspectiva do Estado Democrático de Direito. São Paulo: **Revista LTr**, jul. 2017, v. 81, n. 07, p. 820-827.
- BRASIL. **Código Civil, Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. In: *VADE Mecum Saraiva Compacto*, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.155-290.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. In: *VADE Mecum Saraiva Compacto*, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 807-903.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. In: *VADE Mecum Saraiva Compacto*, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 5-76.
- _____. **Decreto n. 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

peças jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. In: *VADE Mecum* Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1638-1644.

_____. **Lei nº 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, e dá outras providências. In: *VADE Mecum* Saraiva Compacto, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1624-1628.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Agravo Regimental em Suspensão de Antecipação de Tutela - STA 175-AgR/CE – Ação Civil Pública 408729 CE 2008.81.00.003148-1. Recorrente: União. Recorrido: Ministério Público Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília. Julgado em 16 /07/2009. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo582.htm#transcricao1> > Acesso em out/2017.

_____. **Supremo Tribunal Federal.** Disponível em: Revista de Informação Legislativa, Ano 52, n. 205, Jan/Mar 2015: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas < https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf > Acesso em out/2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Recurso de Revista 13339320125190007. Julgado em 11/03/2015. Publicação: DJE 20/03/2015. Relatora Delaíde Miranda Arantes. 2ª Turma. Disponível em < https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175659049/recurso-de-revista-rr133393201_25190007?ref=juris-tabs > Acesso em out/2017.

CAMARGO, Andrea Capistrano. *Compliance* Trabalhista. **Jus Brasil.** Disponível em: <<https://andreacapistranocamargo.jusbrasil.com.br/artigos/400725484/compliance-trabalhista>> Acesso em mar. 2017.

CEZAR, Renato. Direitos Sociais Frente ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social. **DireitoNet.** Disponível em: < <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6963/Direitos-sociais-frente-ao-Principio-da-Proibicao-do-Retrocesso-Social> > Acesso em out. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública.** São Paulo: Elsevier, 4ª ed., 2006.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: Ed. *JusPodivm*, 10ª ed., 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 16ª ed., 2017.

DELLAGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 6ª ed., 2017.

EUA. *CRIMINAL DIVISION OF THE U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; THE ENFORCEMENT DIVISION OF THE U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION. Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act.* Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>> Acesso em set. 2017.

_____. *GOOD PRACTICE GUIDANCE ON INTERNAL CONTROLS, ETHICS AND COMPLIANCE. Site da OCDE.* Disponível em: <<https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf>>. Acesso em set. 2017.

_____. *USA DEPARTMENT OF JUSTICE. Foreign Corrupt Practices Act.* Washington. Disponível em: < <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act> > Acesso em set. 2017.

FERNANDES, Larissa. Abuso de Poder Diretivo do Empregador: Responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos cargos de liderança linhas gerais. **JusBrasil.** Disponível em < <https://larissaparquet.jusbrasil.com.br/artigos/363277618/abuso-de-poder-diretivo-do-empregador> > acesso em out/2017.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andrade. **Direito Processual Ambiental Brasileiro.** Belo Horizonte: ed. *Del Rey*, 1996, p.21.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a Excelência na Prática.** Rio Grande do Sul: Ed. *Compliance Total*, 2014, 1ª ed.

INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de; MARTINEZ, Ricardo da Silva; OLIVEIRA, Líbia Alvarenga de; DINIZ, Samanta L. S. Moreira Leite. *Compliance Trabalhista.* São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 979, ano 106, mai. 2017, p. 91-101.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Governança Corporativa.** Disponível em: < <http://www.ibgc.org.br/index.php/governanca/governanca-corporativa>>. Acesso em mar. 2017.

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 mar. 2017.

LOBO, Jorge. Princípios de Governança Corporativa. Rio de Janeiro: **Revista do Ministério Público**, 2015, p. 933-948.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* Anticorrupção: importância e elementos essenciais. *In: Temas de Anticorrupção e Compliance.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p.167-201.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual. São Paulo: **Revista LTr**, abril/2016, v.80, n.04, p. 420-430.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 5ª ed., 2013.

MOREIRA, Eduardo Ribeiro; BUNCHAFT, Maria Eugenia. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Entre Particulares. São Paulo: **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 22, v. 86, jan/mar 2014, p. 105-124.

MORO, Luís Carlos. Corrupção, *Compliance* e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. São Paulo: **Revista do Advogado**, dez. 2014, ano XXXIV, n. 25, p. 59-67.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do *compliance* trabalhista. **Site Juseconômico**, 2014. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html> Acesso em set. 2017.

_____. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2015.

NETO, Fernando Augusto Vale de Alencar. **A implementação do Compliance nas empresas estatais**. Salvador-BA: Monografia (Graduação em Direito), Orientador Geovane de Mori Peixoto, Faculdade Baiana de Direito, 2017, p. 36-57.

OLIVEIRA, Carolina Santos de. **A Responsabilidade dos Empregadores pelos Transtornos Mentais Causados pelo Stress no Ambiente de Trabalho**. Salvador-BA: Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação) – Faculdade Baiana de Direito, 2015.

OLIVEIRA FILHO, João Glicério de. **Fundamentos Jurídicos da Função Social da Empresa**. 2008. Dissertação. Orientador: Professor Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>> Acesso em set. 2017

PEIXOTO, Geovane de Mori. A Adoção de Sistema de *Compliance* e o Novo Marco Legal de Combate à Corrupção. São Paulo: **Revista Síntese Direito Empresarial**, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43, p. 93-95.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. A Aplicabilidade Direta dos Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego Dentro do Novo Paradigma do Mundo do Trabalho. Salvador: **Direitos Fundamentais e Reflexos nas Relações Sociais**, Ed. Paginae, 2010, p. 29-46.

REINO UNIDO. **UKBA Guidance**. Disponível em: <<https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>> Acesso em set. 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **O Poder Disciplinar do Empregador**. 1.ed. São Paulo: Editora Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1983. p. 195.

ROSENBERG, Hillary; KAUFMANN, Adam; PLOCHOKI, Tara. *The U.S. Foreign Corrupt Practices Act: eradicating corruption in U.S and non U.S. companies*. SÃO PAULO: **Revista dos Tribunais**, v. 947, ano 103, set. 2014, p. 399-424.

ROSSI, Amélia Sampaio. **Neoconstitucionalismo e Direitos Fundamentais**. Curitiba: *Ius Gentium*, ano 7, n. 13, jan/jun 2013, p. 222-243. Disponível em: < <https://www.uninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/download/90/pdf>> Acesso em set. 2017.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 12ª ed., 2015.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: *Lumem Juris*, 2ª ed., 2008.

SILVA, Leda Maria Messias da. Ambiente de Trabalho Digno e a Responsabilidade da Empresa na Questão dos Direitos da Personalidade dos Empregados. Maringá-PR: **Revista de Ciências Jurídicas**, v.6, n.1, jan/jun 2008, p. 199-216.

SUSS, Samuel. *Compliance: Auxílio no Combate à Corrupção*. São Paulo: **Revista Jurídica Consulex**, jan. 2015, ano XIX, n. 432, p. 66-67.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2016.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A Função Social da Empresa**. Revista dos Tribunais, São Paulo, n 92, abr. 2003.

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.

WYZYKOWSKI, Adriana. **A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego**. Salvador: Ed. *JusPodivm*, 2015.

ZANLUZA, Júlio César. Prevenção e Minimização dos Riscos Trabalhistas. **Guia Trabalhista**. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/obras/riscos-trabalhistas.htm>> acesso em set. 2017.