

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

LUIGI DOS SANTOS GOMES

**A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO ATRAVÉS DA
IMPLEMENTAÇÃO DO *COMPLIANCE* APLICADO ÀS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Santana do Livramento

2022

LUIGI DOS SANTOS GOMES

**A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO ATRAVÉS DA
IMPLEMENTAÇÃO DO *COMPLIANCE* APLICADO ÀS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Federal do Pampa,
como requisito parcial para obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Dr. Jazam Santos

Santana do Livramento

2022

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais).

G633v Gomes, Luigi dos Santos

A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO ATRAVÉS DA IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE APLICADO ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO / Luigi dos Santos Gomes.

95 p.

Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação)-- Universidade Federal do Pampa, DIREITO, 2022. "Orientação: Jazam Santos".

1. Direito. 2. Compliance. 3. Direito Constitucional. 4. Direito do Trabalho.
I. Título.

LUIGI DOS SANTOS GOMES

**A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO ATRAVÉS DA
IMPLEMENTAÇÃO DO *COMPLIANCE* APLICADO ÀS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Federal do Pampa,
como requisito parcial para obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 1º de agosto de 2022.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Jazam Santos
(UNIPAMPA)

Prof. Dr. Jair Pereira Coitinho
(UNIPAMPA)

Prof. Me. Roberto Medaglia Marroni Neto
(UFRGS)

AGRADECIMENTOS

A presente pesquisa é fruto do trabalho do autor e também do seu orientador, com isso, inicialmente gostaria de manifestar a minha gratidão ao meu orientador, o Professor Dr. Jazam Santos pela disponibilidade e trabalho impecável realizado desde dezembro de 2021, foi uma honra contar com o seu apoio ao longo dessa trajetória, muito obrigado.

Além de que gostaria de agradecer desde já a cada um dos membros da banca pela disponibilidade em avaliar o meu trabalho e contribuir com questionamentos acerca da temática apresentada. Nessa perspectiva, ainda demonstro a minha imensa gratidão à minha orientadora de vida acadêmica, a Professora Dra. Deisemara Turatti Langoski, visto que os seus ensinamentos ao longo da minha trajetória acadêmica contribuíram para que este trabalho fosse menos penoso.

Ademais, de fundamental contribuição foram todas aquelas pessoas que de alguma forma possibilitaram que eu concluísse esse trabalho, um muito obrigado aos meus queridos amigos e colegas da Unipampa e da Vara do Trabalho de Santana do Livramento pelo apoio moral e material nesse período complexo.

Ainda, agradeço muitíssimo a Universidade Federal do Pampa, seus professores e servidores pela oportunidade de fazer parte do seu dia-dia por quase 5 anos, mesmo havendo dias difíceis, todos contribuíram para a minha formação profissional.

Por fim, gostaria de agradecer eternamente a minha família por me oferecer a estrutura necessária para a realização deste trabalho e a possibilidade de cursar uma universidade pública objetivado a graduação em Direito. Simplesmente gratidão!

RESUMO

O trabalho tem fundamental importância na sociedade pois a grande parte da população mundial necessita dele para a sua sobrevivência e de sua família. Nessa perspectiva, observa-se que no Brasil, o legislador elegeu o vínculo de emprego como sendo a melhor forma de garantir direitos básicos aos trabalhadores, sendo um vínculo com características próprias de existência. Ocorre que muitas garantias inerentes ao pacto empregatício são mitigadas, resultando em uma grande demanda judicial na esfera trabalhista. Nessa ordem, cria-se a necessidade de ferramentas que visem uma atuação conforme as leis imperativas trabalhistas, visto que tal situação gera uma série de prejuízos para os trabalhadores, para a sociedade e ainda para o próprio empregador no caso de passivos trabalhistas. Apresenta-se então o programa de *compliance* aplicado nas relações empregatícias, visto que esse objetiva um agir em conformidade com as leis internas e externas por parte da empresa. Dessa forma, objetiva-se entender as relações de emprego no Brasil, o *compliance* interpretado nessas relações e como esse é aplicado. O trabalho utilizar-se-á do método de pesquisa dedutivo, tendo como base a pesquisa bibliográfica de livros doutrinários, monografias e artigos sobre os temas abordados na pesquisa. Além de que, serão feitas análises documentais em leis e outras fontes normativas, ademais, o trabalho consiste também na pesquisa de jurisprudência nos três níveis da Justiça do Trabalho. Com isso, verifica-se que as relações de emprego requerem uma série de requisitos para a sua caracterização, sendo ainda notável a desarmonia desse vínculo se considerada a quantidade de demandas na justiça laboral. Nesse caso o *compliance* aplicado nas relações de emprego apresenta-se como uma ferramenta eficaz se bem aplicado, possibilitando garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam mitigados e que a empresa cumpra a sua função social, o que resulta em uma valorização do trabalho humano e também da própria empresa.

Palavras-chave: Trabalho. *Compliance* trabalhista. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Work is of fundamental importance in society because a large part of the world population needs it for their survival and that of their family. In this perspective, it is observed that in Brazil, the legislator chose the employment bond as the best way to guarantee basic rights to workers, being a bond with its own characteristics of existence. It so happens that many guarantees inherent to the employment agreement are mitigated, resulting in a large legal demand in the labor sphere. In this order, there is a need for tools that aim to act in accordance with mandatory labor laws, since such a situation generates a series of losses for workers, for society and even for the employer itself in the case of labor liabilities. The *compliance* program applied in employment relationships is then presented, since it aims to act in accordance with internal and external laws by the company. In this way, the objective is to understand employment relationships in Brazil, the *compliance* interpreted in these relationships and how it is applied. The work will use the deductive research method, based on the bibliographic research of doctrinal books, monographs and articles on the topics covered in the research. In addition to that, documentary analyzes will be carried out on laws and other normative sources, in addition, the work also consists of research on jurisprudence at the three levels of Labor Justice. With this, it appears that employment relationships require a series of requirements for their characterization, and the disharmony of this relationship is still notable considering the amount of demands in labor justice. In this case, *compliance* applied in employment relations presents itself as an effective tool if well applied, making it possible to ensure that workers' rights are not mitigated and that the company fulfills its social function, which results in an appreciation of human and also from the company itself.

Keywords: Job. Labor *compliance*. Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art./art. - Artigo

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

HIV - Vírus da Imunodeficiência Humana

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

MEI - Microempreendedor Individual

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PCT - Programa de *Compliance* Trabalhista

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	AS RELAÇÕES DE TRABALHO DISPOSTAS NA CLT.....	15
2.1	A RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL E SUAS CARACTERÍSTICAS CONFORME A CLT.....	15
2.1.1	A relação de trabalho e de emprego e os sujeitos da relação empregatícia.....	17
2.1.2	Os elementos caracterizadores da relação de emprego.....	19
2.2	UMA SÍNTESE DA PRINCIPIOLOGIA APLICADA ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	22
2.2.1	Princípios gerais do direito aplicados ao Direito do Trabalho.....	22
2.2.2	Princípios especiais do Direito do Trabalho.....	26
2.3	O CONTRATO DE EMPREGO E SUAS CARACTERÍSTICAS.....	29
2.3.1	O conteúdo do contrato de emprego.....	32
2.3.2	As alterações e o término do contrato de emprego.....	37
3	O PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> E A SUA ESTRUTURA INTERPRETADOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	38
3.1	A COMPREENSÃO DO <i>COMPLIANCE</i>	39
3.1.1	Algumas das vantagens de ter um programa de <i>compliance</i>	42
3.2	A ESTRUTURA DO PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i>	44
3.2.1	Os instrumentos do programa de <i>compliance</i>	45
3.3	O <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA.....	52
3.3.1	Os instrumentos do programa de <i>compliance</i> nas relações de emprego.....	53
4	A APLICAÇÃO DO <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO POSSIBILITANDO A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO.....	59
4.1	O <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA APLICADO NOS DEVERES E OBRIGAÇÕES DAS PARTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	60
4.1.1	Obrigações contratuais.....	61
4.2	A APLICAÇÃO DO <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA NA DESARMONIA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	70
4.2.1	O desequilíbrio no ambiente de trabalho e o acidente laboral.....	70
4.2.2	O assédio moral.....	73
4.2.3	A pejotização.....	76

4.2.4	A cultura de litígios trabalhistas.....	78
4.3	A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO.....	81
4.3.1	A valorização da empresa.....	81
4.3.2	A valorização do trabalho humano.....	83
5	CONCLUSÃO.....	86
	REFERÊNCIAS.....	88

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa uma posição central na sociedade, possibilitando a distribuição de renda e a garantia de um mínimo necessário para a sobrevivência do trabalhador e sua família. Tão grande é a sua importância que a Constituição Federal disciplina sobre direitos básicos dos trabalhadores, tal como o salário, as férias e a jornada de trabalho. Observa-se que a presente pesquisa não visa tratar sobre Direito Coletivo do Trabalho, sendo o foco as relações entre empregado e empregador, as quais estão inseridas no Direito Individual do Trabalho.

Nessa perspectiva, são destacados direitos irrenunciáveis dos trabalhadores, sendo que na legislação infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho versa sobre normas imperativas que devem ser efetivadas nas relações de emprego, tal como condições adequadas de trabalho e os casos de demissão do empregado. Nessa perspectiva, percebe-se a necessidade de meios que garantam as mínimas condições legais e humanas no ambiente laboral, visto que o trabalho é o meio de sobrevivência da maioria das pessoas no mundo. Por isso, o presente trabalho preocupa-se em entender o *compliance* nas relações de emprego.

O trabalho utilizar-se-á do método de pesquisa dedutivo, tendo como base a pesquisa bibliográfica de livros doutrinários, monografias e artigos sobre os temas abordados na pesquisa. Além disso, serão feitas análises documentais em leis e outras fontes normativas, ademais, o trabalho consiste também na pesquisa de jurisprudências que colaborem com as temáticas discutidas.

Com isso, o primeiro objetivo é compreender as relações de emprego previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, baseando-se em autores como: Delgado; Leite; e Romar. Nesse ínterim, se faz essencial destacar que a CLT na sua disciplina não visa tutelar todas as relações de trabalho, mas sim a relação de emprego, vínculo esse tido como capaz de oferecer uma condição digna de trabalho. Nessa ordem, é válido atentar-se que nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego, sendo esta um somatório de elementos essenciais, tal como a personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Além disso, nessa relação importante se faz reconhecer os seus sujeitos, sendo de um lado o empregado, o qual tem obrigações de fazer, recebendo em troca uma remuneração, e de outro lado tem-se o empregador, o qual tem a responsabilidade de dar, no caso do salário, mas também responsabilidade de fazer, no caso da assinatura da carteira de trabalho.

Ademais, observando as relações de emprego à luz da CLT e do Direito do Trabalho, é possível perceber que essa relação é guiada por princípios gerais e específicos, os quais servem como verdadeiras garantias das partes da relação de emprego. Nessa linha, os princípios gerais são aqueles que podem ser encontrados em qualquer área do direito, tal

como a dignidade da pessoa humana, já os especiais são princípios presentes apenas no Direito do Trabalho, tendo como exemplo o princípio da primazia da realidade.

Com todas essas características básicas é possível materializar a relação de trabalho em um contrato, o qual é o núcleo do Direito do Trabalho, podendo esse se dar de forma verbal ou escrita, importando que esse disponha sobre as obrigações das partes pactuantes. Além de que nele deve ser destacado os direitos do empregado, ocorrendo que caso não discriminados haja uma presunção conforme a legislação trabalhista, tal como no caso da duração do contrato de trabalho que presume-se que é por tempo incerto.

Sobre o conteúdo desse contrato, é de livre estipulação entre as partes, não devendo contrariar as normas imperativas do Direito do Trabalho. Dispondo ainda de questões inerentes à relação de emprego, tais como a duração do trabalho, a remuneração e férias. Com isso, observa-se que o contrato firmado entre empregado e empregador pode ser alterado a qualquer momento, sendo o consentimento de ambas as partes fundamental, visto a impossibilidade de se criar condições menos benéficas ao trabalhador, ademais, esse pacto como qualquer outro pode chegar ao fim, fato que deve ser analisado detalhadamente, já que enseja uma diversidade de direitos e obrigações.

Tendo sido definidas as relações de emprego, sobre o segundo objetivo da pesquisa, faz-se necessário interpretar o *compliance* nas relações de emprego, tendo como base os autores: Assi; Mendes e Carvalho; e Lino. Tratando inicialmente da definição do *compliance*, verifica-se que esse deriva do verbo em inglês *to comply*, que significa em português cumprir. Com isso, tal palavra manifesta uma atitude de agir em conformidade por parte da empresa com as normas internas e externas. Possibilitando uma gestão transparente e ética para com os sócios, parceiros e clientes.

Válido destacar que a origem do *compliance* se deu fora do Brasil, mais precisamente nos Estados Unidos, no ano de 1960, tendo como primeiro setor a se utilizar desse mecanismo o mercado financeiro. O objetivo dessa sistemática era o controle interno, o monitoramento de operações e também capacitar o pessoal das empresas.

Sendo que o *compliance* no Brasil, inicialmente ganhou destaque nas grandes empresas transnacionais. Ocorrendo que com a evolução legislativa sobre corrupção e ética empresarial essa ferramenta ganhasse importância, tendo como expoente pátrio a Lei Anticorrupção ou também chamada Lei da Empresa Limpa, a qual com rigor pune atos antiéticos realizados no curso dos negócios.

Nessa perspectiva, dado o risco de uma eventual punição pela realização de atos ilegais, o *compliance* ganhou espaço no setor empresarial brasileiro. Possibilitando vantagens

como diminuir os riscos de passivos judiciais e oferecer uma maior segurança jurídica nas relações comerciais com clientes, parceiros e todas as partes interessadas. Nessa ordem, se efetivo tal mecanismo pode ser considerado um diferencial competitivo.

Com isso, observa-se que a implementação do *compliance* nas empresas está baseada em três pilares: prevenir; detectar; e responder. Procedimento esse que possibilita uma atuação íntegra e ética da organização nos seus processos diários.

Ressalta-se então que o programa de *compliance* apresenta uma série de instrumentos que devem ser aplicados nas empresas visando estar em conformidade com normas internas e externas, resultando na diminuição dos riscos do negócio. Exemplificando tais instrumentos: o compromisso da alta gestão; a avaliação de riscos; o código de conduta; os controles internos; a comunicação e capacitação dos colaboradores; a gestão de terceiros; o canal de denúncias; as investigações internas; e a auditoria.

Destaca-se que o *compliance* pode ser aplicado nas mais diversas áreas do direito, devendo os instrumentos apresentados serem aplicados na área desejada, baseando-se na legislação que se visa cumprir. Nessa perspectiva, esses instrumentos podem ser aplicados no campo trabalhista, possibilitando a atuação da empresa em conformidade com a legislação laboral.

Como terceiro objetivo, destaca-se a aplicação do programa de *compliance* nas relações de emprego, no sentido de valorizar a empresa e o trabalho humano, tendo como base os autores: Pereira; Siqueira; e Souza e Bellinetti. Dessa forma, observa-se que a aplicação do programa de *compliance* nas relações de emprego se mostra essencial quando se trata de deveres e obrigações das partes, visto que o descumprimento dessas pode gerar prejuízos tanto para o empregado como para o empregador. Nessa ordem, se faz fundamental o cumprimento de obrigações como: a identificação profissional; a segurança e medicina do trabalho; a não discriminação; e o repasse ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Dessa forma, são apresentados algumas temáticas que muitas vezes são demandadas judicialmente pelo trabalhador. Logo, observa-se a importância da implementação do programa de *compliance* trabalhista para desnaturalizar a desarmonia entre empregador e empregado, visto que essa situação pode se materializar em uma relação na qual o empregador não objetiva garantir o mínimo legal ao seu empregado.

Observa-se que um dos temas que os direitos dos trabalhadores devem ser efetivos é em relação ao ambiente de trabalho, visto que caso o ambiente não esteja em condições adequadas podem ensejar problemas de ordem psicológica e até física para o trabalhador,

devendo ainda afetar a sua produtividade, fato esse que mais tarde deve se concretizar em demandas judiciais.

A temática do assédio moral também é relevante, visto a possibilidade de os instrumentos do programa de *compliance* trabalhista, tal como o canal de denúncias mitigar esse problema que pode gerar danos irreversíveis para o trabalhador. Ademais, é tratado sobre a pejotização quando estiverem presentes os elementos constitutivos do vínculo empregatício, sendo um fenômeno que visa desnaturar o que se entende como relação de emprego, inviabilizando os direitos inerentes a essa relação ao trabalhador, tendo como objetivo a diminuição de custos trabalhistas ao empregador.

Nesse ínterim, é apresentada uma cultura de litígios trabalhistas, dado o grande número de demandas judiciais na seara trabalhista. Fato esse que pode ser baseado em uma conduta desatenta das partes da relação de emprego com os direitos laborais, levando em conta ainda a complexidade e o grande número de normas laborais. Com isso, apresenta-se o programa de *compliance* trabalhista como uma ferramenta capaz de conter a ocorrência de situações que afastem os direitos trabalhistas, possibilitando a criação de um vínculo harmônico entre empregado e empregador.

Nessa toada a aplicação do programa de *compliance* nas relações de emprego serve tanto para prevenir a ocorrência de demandas judiciais, como valorizar a empresa visto o interesse do mercado em instituições que respeitem os Direitos Humanos. Além de que, o empregado também será beneficiado no caso de trabalhar em um ambiente que lhe reconheça como detentor de direitos.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO DISPOSTAS NA CLT

O Direito do Trabalho no Brasil preocupa-se com as relações de trabalho, mais especificamente a relação de emprego, as quais são dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho. Dessa forma, válido ressaltar que no presente trabalho a menção às relações de trabalho refere-se às relações de emprego. Nessa perspectiva, desenvolver-se-á as características das relações de trabalho com base na CLT, visando esclarecer quais são os sujeitos da relação de emprego e como identificar a existência desse vínculo a partir de requisitos mínimos.

Além de que, tratar-se-á de alguns princípios relativos ao Direito do Trabalho, os quais influenciam na configuração das leis trabalhistas, visto serem o ponto fundamental para a evolução da disciplina, além de serem um apoio para situações complexas de reconhecimento do vínculo empregatício. Ademais, apresentar-se-á o que é o contrato de emprego e seus pontos centrais, disciplinando sobre alguns direitos básicos dispostos nos contratos de emprego e por fim a alteração e o fim do contrato de emprego.

Ressalta-se que questões específicas do Direito Coletivo do Trabalho não serão levantadas, visto que o Direito Individual do Trabalho tem na relação empregatícia, individualmente considerada o empregado e o empregador sua categoria básica, já o Direito Coletivo do Trabalho tem nas relações grupais e coletivas entre os empregados e empregadores sua categoria básica (DELGADO, 2019, p. 1534).

Portanto, mesmo que o Direito Coletivo do Trabalho influencie o que se entende por relação de emprego, o trabalho tem como foco unicamente a relação entre empregado e empregador, valendo-se do entendimento da maioria dos doutrinadores utilizados, tal como Delgado, Romar e Cassar.

2.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL E SUAS CARACTERÍSTICAS CONFORME A CLT

O trabalho humano sempre existiu e continuará a existir enquanto houver vida humana na terra, sendo possível compreender a história do trabalho conforme a evolução dos modos de produção de bens e serviços. Nessa perspectiva, o trabalho é reconhecido como direito humano e fundamental, sendo disposto na Constituição Federal nos arts. 1º, II, III, IV, 6º, 7º e 170, VIII (LEITE, 2021, p. 18). Observa-se que:

É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social (LEITE, 2021, p. 20).

Com isso, é essencial compreender as relações de trabalho no Brasil, as quais são destacadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observando-se que o objeto principal do Direito do Trabalho é a relação jurídica resultante do trabalho subordinado, a qual denomina-se relação de emprego.

Além de que, destaca-se que esse nexos entre empregado e empregador é objeto de teorias que buscam explicar a natureza desse vínculo, sendo elas: a teoria contratualista; a teoria anticontratualista; e a teoria eclética.

A teoria contratualista sustenta que a relação empregatícia é de natureza contratual, logo só é empregado ou empregador se manifestar livremente a sua vontade para tal, essa teoria teria origem no direito romano, que incluía o trabalho e a mão de obra entre as espécies de locação (*locatio operis e locatio operarum*) (LEITE, 2021, p. 88).

Com isso, observa-se que o contrato realizado entre os dois sujeitos da relação empregatícia tem uma diferença das figuras contratuais civilistas, mesmo ambos terem como objeto a prestação de trabalho, só naquele o modo de efetivação da prestação se dá em estado de subordinação, com pessoalidade, não eventualidade e onerosidade (DELGADO, 2019, p. 363).

Já a teoria anticontratualista ou acontratualista, a qual versa que o vínculo entre empregado e empregador independe de contrato, visto que o empregado apenas se insere no contexto empresarial, independentemente de sua vontade tendo como base a natureza de ordem pública das normas que regem a relação entre empregado e empregador, nesse caso, os defensores dessa teoria preferem a expressão relação de trabalho em vez de contrato de trabalho, com isso, o empregador e o empregado não firmam um contrato mas sim se tornam membros de uma empresa (LEITE, 2021, p. 88).

Nesse caso, essa linha teórica divergia na caracterização da natureza jurídica da relação de emprego, preocupando-se em negar qualquer relevância ao papel da liberdade e da vontade e assim do contrato para a formação e desenvolvimento da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 365).

Por fim, a teoria eclética defendida por Délio Maranhão e Arnaldo Süssekind, destaca que o direito pátrio adotou as duas correntes, contratualista e anticontratualista, baseando-se

no art. 2^o, considerando o empregador a empresa, no art. 442², o qual define o contrato de trabalho como o acordo correspondente a relação de emprego e o art. 444³, que dispõe sobre a autonomia da vontade para estipular condições mais vantajosas que a lei, todos da CLT (LEITE, 2021, p. 90).

Dessa forma, com a apresentação dessas teorias é possível observar a essência do elo existente entre contrato de trabalho e relação de emprego. Com isso, dependendo de qual corrente teórica se baseia o observador, se anticontratalista concluirá que a relação de emprego instaura o vínculo entre empregado e empregador, mas se for contratualista observará que o contrato é que dá origem à relação de emprego (LEITE, 2021, p. 91).

Ademais, tão importante quanto saber como se origina o vínculo empregatício é conhecer a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, sendo fundamental ainda reconhecer quem são os sujeitos do pacto empregatício, visto a necessidade de se verificar na relação de emprego as características de cada parte, conforme o que dispõe o diploma trabalhista.

2.1.1 A relação de trabalho e de emprego e os sujeitos da relação empregatícia

Nesse caso, inicialmente, é válido destacar a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, a qual é o objeto de pesquisa. As relações de trabalho referem-se a todas as relações jurídicas centradas em uma obrigação de fazer, sendo uma modalidade de contratação que engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo⁴, a relação de trabalho eventual⁵, de trabalho avulso⁶, o estágio⁷ e outras. Logo, a relação de trabalho seria

¹ 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.

² Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

³ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁴ “O trabalho autônomo é aquele que se desenvolve por conta própria, sem subordinação, ou seja, o trabalhador autônomo exerce suas atividades com independência, não se subordinando às ordens e ao controle do tomador dos serviços, o que o diferencia do empregado” (ROMAR, 2021, p. 61).

⁵ “O trabalhador eventual é aquele que exerce suas atividades de forma esporádica, descontínua, fortuita. O trabalhador eventual presta serviços de curta duração para vários tomadores de serviço, sem habitualidade ou continuidade” (ROMAR, 2021, p. 61).

⁶ “Trabalhador avulso é aquele que presta serviços esporádicos, de curta duração e a diversos tomadores, sem se fixar a qualquer um deles, realizando, por tal razão, uma espécie de trabalho eventual” (ROMAR, 2021, p. 62).

⁷ Conforme a Lei 11.788 de 2008: “Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

um gênero tratando-se das variadas formas de trabalho existentes que tenham como base o dispêndio de energia pelo ser humano objetivando um fim útil (DELGADO, 2019, p. 333).

Já a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, sendo específica e configurada legalmente, portanto inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho, tratando-se de umas das modalidades de trabalho mais relevantes do ponto de vista econômico-social, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Possibilitando que na relação de emprego se estruture um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual, o Direito do Trabalho⁸ (DELGADO, 2019, p. 334).

Nessa perspectiva, a relação de emprego se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário (ROMAR, 2021, p. 55).

Sobre os sujeitos da relação empregatícia, observa-se que nessa relação é preciso reconhecer duas partes centrais, o empregador e o empregado, os quais são definidos com base nos arts. 2º e 3º, ambos da CLT (DELGADO, 2019, p. 338). Nessa perspectiva:

Em torno da relação de emprego, pelas suas características de permitir combinar liberdade pessoal do trabalhador com direção empresarial pelo empreendedor, é que se erigiu a fórmula inovadora de organização do sistema produtivo que permitiria ao capitalismo distanciar-se dos precedentes modos de produção, potenciando ao máximo não só a inteligência produtiva, sistematizada e objetivada do ser humano, como a produtividade do trabalho ao longo dos últimos dois séculos e meio (DELGADO, 2019, p. 101).

Como em qualquer relação contratual, a relação de emprego também é regida por obrigações mútuas. O empregador é responsável, essencialmente pela obrigação de dar, destacando-se a obrigação de pagamento das verbas salariais e de outras decorrentes do contrato de trabalho, tal como o vale-transporte e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, tendo também obrigações de fazer, tal como a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS e a emissão do documento de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT (DELGADO, 2019, p. 731).

Já o empregado tem essencialmente obrigações de fazer, isto é, obrigações de conduta, sendo manifestada principalmente pela prestação de serviços aliada ao comportamento de boa-fé, diligência e assiduidade nas tarefas laborais, também há a conduta de fidelidade em razão dos segredos da empresa (DELGADO, 2019, p. 101).

⁸ “[...] o Direito do Trabalho como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador” (ROMAR, 2021, p. 16).

⁹ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Ademais, se manifesta a obrigação de não fazer, quando se trata da obrigação de abstenção de concorrência com as atividades do empregador, se houver cláusula expressa ou tácita no contrato ou se for da essência da atividade contratada. Por fim, o empregado também pode ter obrigação de dar, tal como no caso da devolução dos instrumentos de trabalho ao fim do expediente ou do contrato (DELGADO, 2019, p. 101).

Tendo em mente quem é o empregado e o empregador na relação de emprego, faz-se fundamental tratar dos elementos que caracterizam esse vínculo, visto que sem essas características é inexistente uma relação empregatícia.

2.1.2 Os elementos caracterizadores da relação de emprego

Estabelecido os sujeitos da relação de emprego, interpretando os arts. 2º e 3º da CLT, é possível visualizar os elementos que caracterizam a relação de emprego, sendo o trabalho realizado por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, os quais são de suma importância para a configuração do vínculo de emprego (DELGADO, 2019, p. 337).

Sobre a pessoalidade, o trabalho realizado por pessoa física é característica daquele que tem vida, saúde e titularidade de direitos como integridade física e psíquica, bem estar, lazer, entre outros, direitos esses que em grande parte não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas¹⁰. Já a pessoalidade é um elemento vinculado ao anterior, pressupõe um contrato de trabalho personalíssimo, portanto infungível, logo só o trabalhador contratado tem a obrigação do trabalho não podendo transferi-la para outra pessoa (DELGADO, 2019, p. 338 - 339).

Nessa toada, a morte do empregado é uma das causas de extinção do contrato de trabalho, não tendo os herdeiros do empregado falecido a obrigação de dar continuidade ao contrato, sendo um requisito restrito ao empregado, visto que o empregador aplica-se o princípio da despersonalização e da continuidade da relação de emprego, caso ocorra a sucessão de empregadores, sendo que a pessoalidade também está presente no teletrabalho (RENZETTI, 2021, p. 78). Tal como destaca a decisão:

TRABALHO EM DOMICÍLIO. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO. A Consolidação das Leis do Trabalho não distingue entre o trabalho executado nas

¹⁰ “A personalidade jurídica é uma ficção jurídica, cuja existência decorre da lei. É evidente que às **peçoas jurídicas** falta existência biológica, característica própria das pessoas naturais. Entretanto, para efeitos jurídicos e, leia-se, para facilitar a vida em sociedade, concede-se a capacidade para uma entidade puramente legal subsistir e desenvolver-se no mundo jurídico. Sua realidade, dessa forma, é social, concedendo-lhe direitos e obrigações” (grifo nosso) (NEGRÃO, 2021, p. 105).

dependências do empregador e o executado no domicílio (arts. 6º e 83). O fato do trabalhador prestar os serviços em domicílio e não estar sob o controle direto da empresa, não significa que o empregador não possa controlá-lo, pois pode fazer isso estabelecendo metas de produção, definindo material a ser utilizado e prazos para apresentação do produto acabado, caracterizando-se desta forma a subordinação hierárquica, um dos princípios básicos que o classifica como empregado. O trabalho em domicílio pode caracterizar relação de emprego se estiverem presentes as seguintes condições: recebimento de materiais e orientações sobre os procedimentos a serem observados; execução de tarefas relativas à atividade da empresa; pagamento pelos serviços prestados; e subordinação do trabalhador ao empresário. A subordinação pode ser caracterizada pelo volume de serviço a ser cumprido diariamente, exigindo dedicação em tempo integral do empregado, como se estivesse no estabelecimento do empregador; pela obrigatoriedade de os trabalhos serem executados de acordo com as normas estabelecidas previamente; pelo direito do empregador de dar ordens, determinar o comparecimento do empregado no estabelecimento em dia e hora que fixar, e pela obrigação do empregado em obedecer ordens; e ainda, quando o salário recebido pelo empregado representar o seu principal meio de subsistência. A pessoalidade é indispensável. A ajuda de familiares não lhe descaracteriza. A exclusividade não é exigida. (TRT2, Rel. Ivani Contini Bramante, Processo no: 00391-2009-332-02-00-7, 4ª Turma, Data de publicação: 23/04/2010).

O elemento da não eventualidade refere-se a uma ação contínua e habitual, uma relação estável de trabalho e não eventual ou esporádica, sendo um elemento controvertido no Direito do Trabalho, visto não haver clara disposição do que é considerado um trabalho não eventual (DELGADO, 2019, p. 340).

Nessa perspectiva, vai a decisão:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - VÍNCULO DE EMPREGO - EXISTÊNCIA - REEXAME DE FATOS E PROVAS - SÚMULA Nº 126 DO TST. O Tribunal Regional com fundamento no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, concluiu pela configuração do vínculo de emprego entre as partes. Destacou, ainda, ser impertinente a pretensão da reclamada de exclusão do vínculo empregatício pelo fato de a autora não ter laborado todos os dias da semana, a partir de 2013, pois o labor efetivado em um ou dois dias da semana não afasta a configuração do requisito da não eventualidade atinente ao contrato de emprego. Quanto a esse aspecto, a SBDI-1 desta Corte tem firmado o entendimento de que a prestação de serviços habituais, embora intermitentes, não obsta a caracterização da não eventualidade como elemento configurador do vínculo de emprego. Diante de tais premissas, os argumentos deduzidos pela reclamada, quanto à inexistência de vínculo empregatício, envolvem o reexame dos aspectos fático-probatórios da controvérsia, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR: 108751220145010058, Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018).

A onerosidade trata-se da relação contratual entre empregador e empregado, sendo uma relação onerosa de essencial fundo econômico, logo há a necessidade que o empregado trabalhe e o empregador assalarie por essa prestação de serviço (DELGADO, 2019, p. 340).

Destaca-se ainda que a onerosidade tem duas dimensões: a objetiva que destaca que na relação de emprego deve haver uma retribuição pelo serviço prestado, sendo evidenciado pelo que dispõe o art. 3º da CLT, ao tratar do conceito de empregado; a subjetiva trata-se da vontade de formar um contrato de trabalho, na qual uma pessoa física decide colocar sua força de trabalho à disposição de outrem em troca de uma retribuição (RENZETTI, 2021, p. 81).

Tal como é destacado na seguinte decisão, na qual foi reconhecido pelo TST o vínculo de emprego entre cônjuges:

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. CÔNJUGE. ONEROSIDADE. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, registrou estarem presentes os requisitos para a configuração do vínculo de emprego. Consignou que ‘a onerosidade também restou demonstrada, sobretudo porque a Reclamante, como alegado pela própria Recorrente, era sustentada por seu ex-marido. Tal fato não tira seu direito de receber os salários, mesmo não tendo sido pagos na época oportuna’. Quanto à onerosidade, objeto de insurgência do recurso, cumpre esclarecer que estará caracterizada quando comprovado nos autos o pagamento de parcelas como forma de contraprestação ao trabalho realizado (recebimento de valores em um contexto laboral) ou, ainda, nos casos em que fique demonstrada a simples intenção econômica atribuída pelas partes ao fato da prestação de serviços. Trata-se das dimensões objetiva e subjetiva, respectivamente, do requisito ora analisado. Logo, a presença dos demais pressupostos da relação empregatícia, inclusive, com as devidas anotações em CTPS – que geram presunção relativa de veracidade –, indica a existência do animus contrahendi das partes e, em especial, a intenção onerosa da autora pela prestação dos seus serviços. Com isso, pelo registro fático contido nos autos, extrai-se a presença do requisito onerosidade, mesmo que, em seu plano subjetivo, o que evidencia o acerto da decisão regional ao reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR – 1520-29.2013.5.03.0099, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 28/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015).

Por último a subordinação, a qual é o elemento principal da diferenciação entre a relação de emprego e a simples prestação de trabalho, nisso ela refere-se a localização do trabalhador na relação de trabalho, logo subordinado é a parte mais fraca da relação, devendo obediência e submetendo-se ao poder de direção do empregador ou de terceiros hierarquicamente superiores (DELGADO, 2019, p. 348).

Nessa linha, a subordinação estrutural trata da subordinação no casos de terceirização, esse novo conceito doutrinário destaca a ideia de que o trabalhador inserido na estrutura organizacional do tomador de serviços acaba acolhendo a sua dinâmica de trabalho, organização e funcionamento, mesmo não recebendo ordens diretas dele (RENZETTI, 2021, p. 84). Nesse mesmo sentido vai a decisão do TRT:

Subordinação estrutural – Subordinação ordinária: O Direito do Trabalho contemporâneo evoluiu o conceito da subordinação objetiva para o conceito de subordinação estrutural como caracterizador do elemento previsto no art. 3º da CLT. A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento. Vínculo que se reconhece (TRT – MG – RO – 01352-2006-060-03-00-3, Terceira Turma, Red. Designada Juíza Convocada Adriana Goulart de Sena, DJMG 25/08/2007).

Nessa ordem, observa-se muitos elementos que orientam na identificação das relações de trabalho no Brasil, possibilitando que o empregado e o empregador sejam identificados nessa relação jurídica, a qual apresenta requisitos para sua existência. Sendo que tais elementos devem ser analisados conforme o caso concreto, podendo os princípios aplicados às relações de trabalho, os quais serão apresentados a seguir ser utilizados para essa identificação.

2.2 UMA SÍNTESE DA PRINCIPIOLOGIA APLICADA ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

Tendo sido apresentado os elementos das relações de emprego, se faz essencial apresentar os princípios do direito do trabalho, os quais colaboram para se entender a relação de emprego disposta na CLT. Os princípios são os preceitos fundamentais para a evolução de determinada disciplina, sendo o núcleo do direito no qual em torno se forma a estrutura científica da disciplina, inspirando as normas que regulam as relações de trabalho (ROMAR, 2018, p. 59).

Nessa perspectiva, a autonomia de um ramo do Direito se verifica quando este possui regras, princípios e institutos próprios, possibilitando a coerência de um sistema jurídico, com isso, os princípios exercem tripla função (RENZETTI, 2021, p. 23). As quais são:

a)Função Informativa: norteiam/informam o legislador na elaboração da norma. São, portanto, classificados como fonte material do Direito; b)Função Normativa ou Integrativa: integram o ordenamento jurídico, suprindo, por exemplo, as suas lacunas c)Função Interpretativa: auxiliam na interpretação das normas jurídicas (RENZETTI, 2021, p. 23).

Devendo haver uma subdivisão dos princípios jurídicos para operacionalizar o funcionamento desse sistema, extraindo-se os princípios gerais e os princípios especiais, dessa forma esses seguem uma mesma linha de raciocínio, manifestando uma coerência lógica e a harmonia do sistema. Além de que, deve existir uma coerência teleológica entre os princípios do sistema, possibilitando que as normas assumam um caráter instrumental na busca de certos valores idealizados pela sociedade (LEITE, 2021, p. 52).

No Direito do Trabalho, em função de sua construção histórica, os princípios ocupam lugar central, ensejando uma lógica protecionista, protegendo o trabalhador contra suas próprias fraquezas (MARTINEZ, 2021, p. 63).

Nesse perspectiva, destaca-se alguns dos princípios gerais e especiais que constituem o Direito do Trabalho, os quais são responsáveis por orientar o estudo dessa área do direito, servindo como fundamento tanto na criação das leis trabalhistas quanto na sua aplicação nos casos concretos.

2.2.1 Princípios gerais do direito aplicados ao Direito do Trabalho

O princípio da inalterabilidade dos contratos, impondo a inalterabilidade do que foi pactuado ao longo do prazo de vigência, devendo ser cumprido fielmente pelos pactuantes, o

qual adequou-se à esfera justralhista, originando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (DELGADO, 2019, p. 228).

Presente em todas as áreas do direito, o princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º¹¹, inciso III, da Constituição Federal, constitui o epicentro de todo ordenamento jurídico brasileiro, ensejando que esse atinja também o Direito do Trabalho, visto que o trabalhador é antes de tudo uma pessoa humana, se encaixando como uma luva na relação de trabalho em vista do estado de subordinação, o qual fica submetido o empregado diante do tomador dos seus serviços (LEITE, 2021, p. 53). Nesse entendimento foi a decisão do STF:

A ‘escravidão moderna’ é mais sutil do que a do século 19 e o cerceamento à liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa, e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa ‘reduzir alguém a condição análoga à de escravo’” (STF-Inq 3.412, rel. p/ o ac. min. Rosa Weber, j. 29.03.2012, P, DJE de 12.11.2012).

Sendo conexo ao princípio anteriormente apresentado, o princípio do valor social do trabalho, que destaca que o trabalho não é uma mercadoria, tendo um valor social, mas para isso esse deve propiciar a dignidade da pessoa por meio de um trabalho decente, não sendo compatível com isso as formas de trabalho em regime de escravidão¹², o trabalho infantil¹³, o trabalho com jornada exaustiva¹⁴, o trabalho degradante¹⁵ e os assédios moral¹⁶ e sexual¹⁷ (LEITE, 2021, p. 54).

¹¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

¹² Regime hegemônico de trabalho existente no Brasil antes do século XIX, caracterizado pela subordinação de uma pessoa não livre sem sua expressa vontade (DELGADO, 2019, p. 368).

¹³ “A Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) proclama expressamente a proibição de qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos, e proibiu o trabalho noturno, insalubre ou perigoso aos menores de dezoito anos” (LEITE, 2021, p. 55).

¹⁴ O trabalhador tem direito à duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, ocorrendo que excedido o máximo de 44 semanais o trabalhador esteja cumprindo uma jornada exaustiva nos termos legais (MARTINEZ, 2021, p. 130).

¹⁵ “O conceito mais simplista de trabalho degradante é o que o entende como o labor que não respeita os direitos humanos” (OLIVEIRA, 2013, p. 15).

¹⁶ “Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves” (DELGADO, 2019, p. 770).

¹⁷ “[...] este tipo jurídico define-se como a conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra. Trata-se de uma ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ostentar também dimensão física” (DELGADO, 2019, p. 767).

Destaca-se também os princípios da lealdade e boa-fé, eles se encontram inseridos em distintas normas justralhistas, tratam dos limites impostos à conduta das partes da relação de trabalho, sendo possível perceber esses princípios nas figuras de justa causa obreira¹⁸, tal como a incontinência de conduta¹⁹, mau procedimento²⁰, negociação habitual desleal²¹, desídia²², entre outras, com base no art. 482²³, CLT. Podendo a empresa ter também figuras faltosas, tal como no caso da exigência de serviços superiores às forças do trabalho²⁴, tratamento do trabalhador com rigor excessivo²⁵ e ainda a redução substantiva de oferta de trabalho quando o trabalhador for remunerado à base exclusiva de produção²⁶, com base no art. 483²⁷, CLT (DELGADO, 2019, p. 229).

Logo, o princípio da boa-fé comum em todo o direito destaca a necessidade do cumprimento recíproco dos deveres ajustados contratualmente, durante e após a extinção do contrato de trabalho (LEITE, 2021, p. 61).

Sobre o princípio da não alegação da própria torpeza, o qual sofre uma adequação a esse ramo do Direito, visto a imperatividade das normas justralhistas e do princípio protetivo, ocorrendo que na bilateralidade da conduta irregular não necessariamente

¹⁸ São as possibilidades para a rescisão contratual por parte do empregador, dispostas no art. 482, CLT.

¹⁹ “[...] incontinência de conduta (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482, “b”, ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT (quando se tratar de infração empresarial: “ato lesivo à honra e boa fama”)]” (DELGADO, 2019, p.1446).

²⁰ “diz respeito a qualquer ato que fira a moral e os bons costumes dentro da empresa, no sentido lato do termo. Seria, então, mau procedimento o consumo de drogas levado a cabo por empregados dentro da empresa e no horário de trabalho” (LEITE, 2021, p. 306).

²¹ “A negociação habitual é uma modalidade de justa causa que se caracteriza pela prática reiterada (habitual) de atos de comércio praticados pelo empregado, por conta própria ou em favor de terceiros, que impliquem concorrência com a atividade econômica desenvolvida pelo empregador, salvo se houver autorização deste” (LEITE, 2021, p. 306).

²² “Outra espécie de justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador é a desídia do empregado no desempenho de suas funções (CLT, art. 482, e)” (LEITE, 2021, p. 307).

²³ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

²⁴ “serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato – é o que ocorre, por exemplo, quando o empregador viola o disposto nos arts. 198, 390 ou 405, § 5º, da CLT, exigindo remoção de qualquer objeto com peso superior a: 60 quilogramas, se empregado; 20 quilogramas (trabalho contínuo) ou 25 quilogramas (trabalho ocasional), se empregada ou empregado(a) menor” (LEITE, 2021, p. 312).

²⁵ “[...] rigor excessivo – é o que ocorre quando o empregador discrimina determinado empregado, tratando-o de forma bem mais rigorosa que a adotada com outros empregados, por meio de repreensões ou punições sem fundamentação razoável ou desproporcional. Em regra, a intenção do empregador é criar um “clima” que induza o empregado a pedir a sua demissão” (LEITE, 2021, p. 312).

²⁶ “[...] a presente hipótese caracteriza alteração contratual in pejus para o empregado quando o trabalho é realizado por peça ou tarefa (salário por unidade de obra ou por tarefa), mas só ensejará a rescisão indireta se a diminuição do trabalho “afetar sensivelmente a importância dos salários”. Essa expressão é um conceito indeterminado que deverá ser interpretado e aplicado em cada caso concreto, com observância dos princípios da razoabilidade ou proporcionalidade. Em qualquer caso, parece-nos que ao empregado será sempre garantido o direito ao salário mínimo, isto é, a redução terá como limite o salário mínimo, pois este corresponde ao piso vital mínimo ou mínimo existencial” (LEITE, 2021, 314).

²⁷ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

inviabiliza a alegação do ilícito perpetrado, ao contrário do Direito Civil, art. 150²⁸ do Código Civil Brasileiro de 2002 (DELGADO, 2019, p. 229).

Nesse caso, uma simulação bilateral de contrato societário não impede por si só a tentativa de desconstituição judicial da relação civil formalizada em favor de um suposto vínculo empregatício encoberto. Além de que quando evidencia-se que a simulação se efetuou com o objetivo de beneficiar o empregado, tal como na dispensa simulada para propiciar o saque do FGTS, tal princípio desponta para problematizar eventuais questionamentos pelo mesmo empregado de outros efeitos decorrentes do mesmo ato irregular (DELGADO, 2019, p. 229).

O princípio da razoabilidade também é verificado nos princípios gerais do Direito do Trabalho, o qual esclarece que:

[...] dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação. Não apenas verossimilhança, viabilidade aparente, probabilidade média; mas também, ao mesmo tempo, sensatez, prudência, ponderação. Há, como se vê, um claro comando positivo no princípio da razoabilidade: ele determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas. Há, por outro lado, um indubitável comando negativo no mesmo princípio: ele sugere que se tenha incredulidade, ceticismo quanto a condutas inverossímeis, assim como no tocante a condutas que, embora verossímeis, mostrem-se insensatas (DELGADO, 2019, p. 230 apud DELGADO, 2001, p. 143).

Nessa linha, o princípio da razoabilidade pode apresentar-se no caso de demissão por justa causa, na hipótese de o empregador demitir o empregado por motivos mínimos como o atraso de minutos do trabalhador, sendo mais razoável aplicar um advertência inicialmente (LEITE, 2021, p. 60).

Por fim, o princípio da tipificação legal, o qual deve ser adotado na verificação de figuras de justa causa obreiras e empresariais, com base nos arts. 482 e 483, CLT, e em alguma das penalidades legalmente previstas, especialmente a suspensão e dispensa por justa causa, podendo ser visto também nesse rol a rescisão contratual indireta. Não sendo um princípio de aplicação absoluta no ramo trabalhista, visto que a penalidade de advertência, não se encontra prevista na CLT, tratando-se de punição essencialmente criada pelo costume trabalhista e não pela legislação heterônoma estatal (DELGADO, 2021, p. 230).

Observou-se então que tais princípios apresentados tratam-se de mandamentos gerais do direito, visto que são presentes também em outras áreas, tal como no Direito Civil e

²⁸ Art. 150. Se ambas as partes procederem com dolo, nenhuma pode alegá-lo para anular o negócio, ou reclamar indenização.

Direito Penal. Nessa linha, se faz necessário agora apresentar os princípios especiais do Direito do Trabalho, os quais não são comuns em outras áreas do direito.

2.2.2 Princípios especiais do Direito do Trabalho

O princípio da proteção, o qual visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação de trabalho, visto o trabalhador ser a parte mais fraca dessa relação, sendo reconhecido como o princípio mais importante do Direito do Trabalho (ROMAR, 2018, p. 64).

Válido destacar que no campo laboral a relação jurídica destinatária do princípio da proteção é apenas a relação individual de trabalho, logo a relação de emprego, portanto tal princípio não objetiva a relação coletiva de trabalho, visto que há situações em que há igualdade entre a entidade sindical²⁹ e a força econômica patronal³⁰, tal como na possibilidade de minorar as condições contratuais coletivas antes ajustadas mediante negociação coletiva, como base no art. 7^o³¹, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal (MARTINEZ, 2021, p. 63).

Além de que, com base na Lei nº 13.467/2017³², a reforma trabalhista, destaca-se exceções ao princípio da proteção, visto que criou a figura do empregado hipersuficiente, sendo aquele que tem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em 2020 esse valor totalizava R\$ 12.202,12,³³ podendo esse trabalhador ter as suas demandas trabalhistas submetidas a arbitragem, por sua própria iniciativa ou mediante a sua concordância expressa (MARTINEZ, 2021, p. 64).

Evidencia-se então uma mudança radical na perspectiva da proteção destinada ao empregado pelo simples fato desse ter uma retribuição elevada, se considerar o padrão dos

²⁹ É toda instituição ou associação de caráter profissional, com o objetivo de defender os interesses comuns de uma classe ou grupo de pessoas, também denominada de sindicato (LEITE, 2021, p. 390).

³⁰ Trata-se da força empresarial, a qual detém o aporte econômico na relação de trabalho em face a vulnerabilidade do trabalhador, sendo a entidade sindical capaz de equilibrar essa relação (MARTINEZ, 2021, p. 63).

³¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

³² Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

³³ Destaca-se que conforme o Ministério de Trabalho e Previdência o valor do teto pago de benefício pelo INSS é de 7.087,22 (sete mil e oitenta e sete reais com vinte e dois centavos), logo o valor mínimo da remuneração do empregado hipersuficiente é de 14.174, 4. Atualizado em 09/06/2022.

trabalhadores que recebem um salário mínimo³⁴ ou algo mais que isso. Interessante atentar-se também para o que dispõe o parágrafo único do art. 444³⁵ da CLT sobre o hipersuficiente, destacando que livre estipulação produzirá, em relação a ele, uma prevalência do negociado individualmente sobre o legislado, devendo o trabalhador ter além de retribuição salarial mensal igual duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social ser portador de diploma de nível superior (MARTINEZ, 2021, p. 64).

Nessa perspectiva, destaca-se que o princípio da proteção se expressa de três formas, a regra *in dubio pro operario* que é uma regra de interpretação de normas que quando interpretadas pelo juiz, esse deve dar o sentido mais favorável ao trabalhador; a regra da norma mais favorável, destaca que havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador; e a regra da condição mais benéfica, diz que uma nova norma trabalhista nunca deve criar para o trabalhador uma situação menos vantajosa a que esse tinha (ROMAR, 2018, p. 66).

Destaca-se que na aplicação da norma mais favorável é flexibilizada a hierarquia das normas trabalhistas, devendo ser considerada no caso concreto a norma mais favorável ao trabalhador, mesmo que essa não seja a Constituição Federal ou uma lei federal. Observa-se que com base no art. 620³⁶ da CLT, redação da reforma trabalhista, é fragilizada essa regra, visto que é disposto que as condições fixadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, não levando em consideração se o conteúdo desta for mais favorável do que daquela (ROMAR, 2021, p. 30).

Sobre o princípio da irrenunciabilidade de direitos, trata-se de um mandamento nuclear que impede que o empregado renuncie ou transacione seus direitos trabalhistas na assinatura do contrato de trabalho (MARTINEZ, 2021, p. 67). Esse princípio está vinculado à ideia de indisponibilidade de direitos impedindo que o trabalhador prive-se voluntariamente de direitos garantidos pela legislação trabalhista, princípio também mitigado pela reforma

³⁴ “Previsto no art. 7º, IV, da Constituição Federal entre os direitos dos trabalhadores, o salário mínimo, chamado de salário mínimo legal, caracteriza--se como o menor valor de salário que pode ser pago para qualquer empregado em nosso país” (ROMAR, 2021, p. 195).

³⁵ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

³⁶ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

trabalhista³⁷, com base no art. 444, permitindo que o trabalhador na condição disposta possa estipular livremente sobre os direitos previstos no art. 611-A³⁸ da CLT (ROMAR, 2021, p. 30).

Já o princípio da continuidade da relação de emprego é uma presunção que a relação de emprego não tem um tempo determinado, se estendendo pelo tempo (MARTINEZ, 2021, p. 72). Tendo como objetivo dar ao contrato trabalhista a maior duração possível, sendo esse um contrato de trato sucessivo, o qual não se esgota com um único e determinado ato, perdurando no tempo, regulando obrigações que se renovam, visto que na relação de emprego está a fonte de subsistência do empregado e de sua família, nesse mesmo sentido vai a Súmula 212³⁹ do Tribunal Superior do Trabalho (ROMAR, 2021, p. 31).

No entanto, tal princípio foi relativizado pela reforma trabalhista com a previsão da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes, com base no art. 484-A⁴⁰, CLT, além da previsão da possibilidade de o empregador proceder a dispensas coletivas ou plúrimas, visto que o art. 477-A⁴¹ da CLT dispõe que nesses casos não há necessidade de prévia autorização de entidade sindical ou de celebração de acordo coletivo⁴² ou convenção coletiva⁴³ (ROMAR, 2021, p. 31).

Por fim, o princípio da primazia da realidade, o qual destaca que para o Direito do Trabalho os fatos valem mais do que documentos, logo, se ocorrer situação diversa do que a documentada a que vale é a situação de fato, assim o autor exemplifica que se o empregador tiver documentado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) um valor salarial menor do que recebe, visando burlar despesas trabalhistas para o empregador, nisso o

³⁷ Trata-se das modificações na CLT, tendo como base a Lei nº 13.467/2017. A qual ampliou significativamente a autonomia individual do trabalhador, ocorrendo que o negociado prevaleça sobre o legislado, resultando que sejam afetados os fundamentos da teoria do Direito do Trabalho como ramo de Direito Público. Ademais, “trouxo profundas e significativas modificações no Direito do Trabalho no Brasil, a ponto de [...] afetar concretamente alguns dos seus princípios, fragilizando o seu alicerce científico e relativizando muitos de seus fundamentos” (ROMAR, 2021, p. 23).

³⁸ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

³⁹ Súmula 212 do TST - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

⁴⁰ Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

⁴¹ Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

⁴² Art. 611 - § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

⁴³ Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. CLT.

que deve ser considerado o salário do trabalhador é o valor que ele realmente recebe (RENZETTI, 2021, p. 29).

Dessa forma, com base no que foi apresentado percebe-se que as relações de trabalho são disciplinadas na CLT e também na Constituição Federal, podendo em todos os casos as relações de trabalho ser interpretadas conforme os princípios do Direito do Trabalho. Nessa perspectiva, os princípios e tudo o que foi apresentado orienta para a formação do instrumento do pacto laboral que é o contrato de trabalho, podendo ser de diversas formas e dispor de muitos pontos relevantes para a relação de emprego.

2.3 O CONTRATO DE EMPREGO E SUAS CARACTERÍSTICAS

A expressão contrato de emprego não é muito utilizada, sendo a expressão contrato de trabalho mais utilizada, a qual adotada em sentido estrito refere-se a relação de emprego, tendo em vista que a denominação utilizada pelo legislador no Título IV da CLT é: Do Contrato Individual do Trabalho, tendo a definição do contrato de individual de trabalho disposta no art. 442⁴⁴ da CLT (ROMAR, 2021, p. 114). "Pode-se dizer que constitui o núcleo central do direito do trabalho, na medida em que é por intermédio dele que se desencadeia a aplicação das normas trabalhistas" (LEITE, 2021, p. 201).

O contrato de emprego trata-se de um acordo de vontades, podendo ser manifestado de forma expressa, tal como verbal ou escrita, e de forma tácita, a qual ocorre quando uma pessoa física se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada, mediante remuneração serviços contínuos a uma pessoa jurídica, a outra pessoa física ou a um ente sem personalidade jurídica⁴⁵ (ROMAR, 2021, p. 114).

A doutrina pátria é quase unânime em afirmar que na CLT não há definição do que seja contrato individual de trabalho, visto que com base no art. 442, o legislador condicionou essa caracterização à definição de relação de emprego, resultando que para compreender o contrato de trabalho seja necessário verificar o que é empregado e empregador, baseando -se no art. 442 e também nos arts. 2^{o46} e 3^{o47}, ambos da CLT (LEITE, 2021, p. 202).

⁴⁴ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

⁴⁵ “Há duas espécies de sujeitos de direitos: os entes personalizados, assim entendidos os que possuem personalidade jurídica (pessoas naturais e pessoas jurídicas), e os entes despersonalizados, assim designados quem, embora não seja pessoa e, portanto, não tenha personalidade jurídica, podem ter direitos e deveres” (TARTUCE, 2020, p. 329).

⁴⁶ 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.

⁴⁷ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nessa ordem, o contrato de trabalho resulta da soma dos requisitos que caracterizam a relação de emprego, sendo uma convenção expressa ou tácita, pela qual uma pessoa física presta serviços a outra, com subordinação e não eventualidade, de forma continuada, mediante remuneração e sem arcar com os riscos do negócio (CASSAR, 2018, p. 511).

Tal contrato então apresenta múltiplos direitos e obrigações de ambas as partes pactuantes, tendo como núcleo a grande variedade de direitos individuais trabalhistas de titularidade do trabalhador, conteúdo esse que resulta em parte do exercício da vontade das partes contratuais, tendo ênfase na vontade do empregador, sendo possível tratar-se de um manifesto contrato de adesão (DELGADO, 2019, p. 640).

Destaca-se ainda que o conteúdo do contrato de emprego resulta de regras imperativas, fugindo do âmbito discricionário do empregador, baseando-se em normas dispostas especialmente pela Constituição Federal, pela CLT, Convenções Internacionais ratificadas, principalmente da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴⁸, regras de Convenções Coletivas do Trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho aplicáveis às respectivas categorias econômica e profissional do respectivo empregador e empregado, além de leis extravagantes à CLT (DELGADO, 2019, p. 640).

Com isso, observa-se que o contrato de trabalho dispõe sobre os direitos individuais estabelecidos por normas imperativas em benefício do empregado, atingindo diversos deveres impostos ao empregador, tal como aqueles de natureza administrativa, deveres de gestão do estabelecimento e da empresa, tendo caráter sanitário, ambiental, de segurança e de outras dimensões (DELGADO, 2019, p. 640).

Nessa perspectiva, na ocorrência de descumprimento dos deveres que correspondem a conteúdo implícito do contrato de emprego, há possibilidade de repercussões contratuais em favor do empregado, podendo também ensejar repercussões jurídicas de caráter administrativo, tal como multas⁴⁹ e autuações⁵⁰. Além de repercussões de caráter indenizatório em favor da comunidade mais ampla do que a envolvida na realidade contratual bilateral, no caso de indenizações por danos morais coletivos⁵¹(DELGADO, 2019, p. 640).

⁴⁸ Fundada em 1919, trata-se de uma agência das Nações Unidas, tendo a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, visando condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Sendo o trabalho decente condição fundamental para a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (OIT, 2022, n.p).

⁴⁹ É um meio indireto de coação da Administração, com base no atributo da exigibilidade presente em todas as medidas de polícia (DI PIETRO, 2021, p. 166).

⁵⁰ Ocorre quando a fiscalização do trabalho encontra na empresa alguma situação contrária às normas trabalhistas. (DI PIETRO, 2021, p. 386).

⁵¹ “Atingindo, de início, individualidades, ou seja, pessoas isoladas e identificadas, podem, no entanto, esses danos alcançar coletividades, definidas ou não, dentro da órbita recentemente detectada, entre nós, dos interesses denominados metaindividuais. São interesses de grupos, de classes ou de conjunto de pessoas,

Ressalta-se que mesmo havendo outras espécies de contrato de trabalho como o contrato de estágio, o objeto do presente trabalho é o contrato de emprego. Com isso, observa-se que no direito a forma como se elabora um instrumento pactual é importante, visando que esse seja válido e efetivo, logo, é importante saber qual a forma do contrato de emprego.

A forma do contrato de emprego, em regra, por ser consensual e não solene, não requer forma especial, ressalvado quando a lei expressamente dispuser em contrário, tal como no caso de contrato de artistas⁵², aprendizes⁵³, atletas profissionais⁵⁴ ou no caso da lei estabelecer alguma formalidade como no caso de investidura de servidor celetista em emprego público⁵⁵, conforme art. 37⁵⁶, inciso II, § 2º da CF (LEITE, 2021, p. 203).

Nessa linha, tendo em mente que o contrato de emprego não tem forma rígida, observa-se que no caso de ser necessário provar a existência de um vínculo de emprego, provas são fundamentais.

Sobre a prova do contrato de emprego, é válido observar que essa pode ser feita por meio das anotações que devem ser realizadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com base no art. 29⁵⁷ da CLT, além dos apontamentos feitos no Livro de Registro de Empregados, conforme o art. 40⁵⁸ da CLT, sendo que essas anotações possuem presunção *juris tantum*, o que é destacado na Súmula 12⁵⁹ do TST, podendo então ser suprimido por outros meios de prova em sentido contrário (LEITE, 2021, p. 203).

Não existindo tais anotações, a prova da relação de trabalho poderá ser feita por qualquer outro meio lícito, com base no art. 5º⁶⁰, inciso LVI, tal como a prova testemunhal e a documental, o que leva em consideração o princípio da primazia da realidade, observa-se que

indeterminadas ou determinadas, ligadas entre si por elementos de direito ou de fato, a que se nominam interesses coletivos difusos e individuais homogêneos (CDC, art. 81, parágrafo único)” (BITTAR, 2014, p. 245).

⁵² Art. 9º, caput, e art. 10 da Lei nº 6.533/78.

⁵³ Art. 428 da CLT.

⁵⁴ Art. 28, caput, da Lei nº 9.615/98.

⁵⁵ “Tais trabalhadores não têm cargo público, mas apenas emprego público e uma especial estabilidade de cunho constitucional. Eles são chamados de servidores públicos apenas pro forma, diante do fato de -prestarem um serviço público. Materialmente, entretanto, são simples contratados pelo regime da CLT (empregados públicos) que, para fins de distinção dos efetivos, recebem, conforme muitas vezes destacado, o nome de servidores públicos celetistas” (MARTINEZ, 2021, p. 476).

⁵⁶ Art. 37 - II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; § 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

⁵⁷ Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

⁵⁸ Art. 40. A CTPS regularmente emitida e anotada servirá de prova:

⁵⁹ Súmula 12 do TST - As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum."

⁶⁰ Art. 5º - LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

a ausência de registro na CTPS não resulta na inexistência ou invalidade do contrato de trabalho, mas sim um ilícito patronal (LEITE, 2021, p. 203).

Ademais, outro ponto fundamental do contrato de emprego é a duração desse vínculo, visto que caso não seja disposto, presume-se que a relação de emprego se estende no tempo.

Se tratando da duração do contrato de emprego, os contratos de trabalho podem ser classificados também pela sua duração, o contrato por tempo indeterminado são aqueles que não há uma duração temporal prefixada, mantendo a duração ao longo do tempo. Já os contratos por tempo determinado, também conhecidos como contratos a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o início do pacto laboral (DELGADO, 2019, p. 648).

Válido destacar que a regra geral é a indeterminação da duração dos contratos de emprego, havendo uma presunção jurídica de que a pactuação de relação de emprego é por tempo incerto, sendo possível então verificar nessa relação a concretude do princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 648).

Analisadas a forma, a prova e a duração do contrato de emprego, encaminha-se para a análise do seu conteúdo, o qual é responsável por apresentar tanto as obrigações como os direitos dos sujeitos da relação laboral.

2.3.1 O conteúdo do contrato de emprego

Sobre o conteúdo do contrato de emprego, ressalta-se que o objeto desse contrato é de livre estipulação, desde que não contrarie as normas de ordem pública que constituem o Direito do Trabalho, nessa perspectiva, o objeto desse pacto é o conjunto de suas obrigações. Assim, o objeto das obrigações é que constitui a prestação no contrato de emprego, sendo o pagamento de salário por parte do empregador e por parte do empregado a prestação de serviços, tendo o contrato de trabalho três espécies de cláusulas: convencionais, normativas e tácitas (CAIRO Jr., 2018, p. 265).

As cláusulas convencionais são aquelas devidas do ajuste expresso entre as partes ou da imposição do empregador, sendo que essa autonomia da vontade tem aplicabilidade limitada no pacto laboral, visto a necessidade de proteger o trabalhador hipossuficiente do poder diretivo do empregador. Com isso, essas cláusulas são válidas apenas quando oferecerem condições mais vantajosas para o trabalhador do que é disposto nas leis

trabalhistas, válido destacar que no caso do empregado hipersuficiente⁶¹ podem ser estabelecidas condições menos benéficas diretamente com o empregador (CAIRO Jr., 2018, p. 266).

Já as cláusulas normativas são aquelas inseridas no contrato de trabalho por incidência da fonte normativa trabalhista autônoma e heterônoma. Sendo que mesmo que não haja nenhuma cláusula convencionada entre as partes da relação de emprego, seja por forma escrita ou verbal, o contrato de trabalho quando celebrado passa a ser formado pelo que dispõe as fontes formais do direito laboral. Nesse caso, resulta que todo contrato de trabalho contém cláusulas que tratam da remuneração mínima, dos períodos de descanso, da jornada de trabalho, da proteção à saúde do trabalhador, visto que as normas trabalhistas são imperativas, não podendo suas disposições serem afastadas (CAIRO Jr., 2018, p. 266).

Por fim, as cláusulas tácitas podem derivar das condições em que o serviço é prestado, desde que habituais, sendo um pacto que não deriva da manifestação expressa dos sujeitos do contrato de trabalho nem da normativa trabalhista. Dessa forma, caso o trabalhador inicie a prestação de serviços com jornada habitual de seis horas por dia, essa condição incorpora ao contrato definitivamente como se fosse uma cláusula, ocorrendo que a majoração dessa jornada posteriormente possa ser considerada como uma alteração contratual ilícita, podendo o trabalhador oferecer resistência a nova jornada menos vantajosa ou até exigir o pagamento pelas horas extras laboradas além da sexta hora diária (CAIRO Jr., 2018, p. 267).

Tratando-se da jornada de trabalho, percebe-se então que o contrato é responsável por apresentar obrigações e direitos mínimos da relação jurídica fundada entre empregado e empregador. Com isso, a jornada de trabalho é uma disposição fundamental do contrato de emprego, tendo as normas sobre a duração do trabalho o objetivo de proteger a saúde e a integridade física do trabalhador (ROMAR, 2021, p. 144).

Devendo esse ponto estar disposto no contrato, não podendo ser indefinida no tempo, visto a possibilidade de ocorrência de prejuízos tanto à saúde física como à saúde mental do trabalhador, visto que o cansaço desse pode ensejar acidentes do trabalho⁶², dependendo da atenção que a função laboral exigir. Ademais, a limitação do tempo de trabalho também tem o fundamento em questões de ordem econômica, visto permitir uma maior produtividade e

⁶¹ “A Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), introduzindo um parágrafo único no art. 444 da CLT, prevê a figura de empregado diferenciado, chamado por parte da doutrina de “hipersuficiente”, assim entendido o empregado que: é portador de diploma de curso superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (ROMAR, 2021, p. 81).

⁶² “Acidente do trabalho típico é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19, Lei n. 8.213/91)” (ROMAR, 313).

qualidade do trabalho, considerando que o trabalhador estaria descansado (ROMAR, 2021, p. 144).

Válido destacar então o conceito de jornada de trabalho, sendo que a doutrina conceitua com base em duas doutrinas diversas. No caso da teoria do tempo efetivamente trabalhado é destacado que se considera a jornada de trabalho só o tempo computado que o trabalhador efetivamente trabalhou, não devendo os períodos de pausa ou descanso serem considerados nessa conta. Já a teoria do tempo à disposição do empregador apresenta que a jornada de trabalho é o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, seja executando ou aguardando ordens (ROMAR, 2021, p. 144).

Nesse ponto, observa-se que o legislador trabalhista adotou a teoria do tempo à disposição do empregador, conforme o art. 4^o⁶³ da CLT. Sendo que o tempo dedicado à ida e ao retorno do trabalho não devem ser considerados como tempo à disposição do empregador, com base no art. 58⁶⁴, § 2^o, CLT. Dado que a jornada de trabalho envolve a saúde e a integridade física do trabalhador, as normas que dispõem sobre tal questão são imperativas, entretanto podem ser flexibilizadas, no caso de acordo coletivo de trabalho ou no caso dos empregados hipersuficientes (ROMAR, 2021, p. 145).

Com isso, destaca-se que a jornada de trabalho pode ser normal máxima ou normal especial, sendo a máxima aquela que o ordenamento jurídico permite para que o empregado esteja à disposição do empregador, prevista no art. 7^o⁶⁵, XIII, CF. Podendo a jornada que não deve ser superior a 8 horas diárias ou 44 horas semanais ser dividida em regime de compensação, possibilitando que o trabalhador trabalhe o máximo de horas semanais conforme a conveniência da empresa (ROMAR, 2021, p. 145).

A jornada normal especial, trata das jornadas de trabalho de categorias profissionais que têm características especiais, tal como mineiros, ou no caso de sua organização alcançar uma proteção legal diferenciada, tal como os bancários, ou ainda quando o trabalhador estiver submetido a uma sistemática de trabalho conforme o processo produtivo, havendo turnos de revezamento⁶⁶. Dessa forma, essa jornada é inferior à jornada máxima e em geral advém de

⁶³ Art. 4^o - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

⁶⁴ Art. 58 - § 2^o O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

⁶⁵ Art. 7^o - XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁶⁶ “O trabalho em atividades empresariais ininterruptas organiza--se por meio de turnos, que nada mais são do que grupos de trabalhadores que se sucedem no desempenho de suas atividades de tal sorte que a atividade empresarial não seja interrompida. Os turnos podem organizar--se de duas formas distintas: os turnos ininterruptos fixos, que são aqueles em que o empregado sempre trabalha no mesmo turno, tendo seu horário de

previsão legal, podendo ser fixadas por normas coletivas, pelo regulamento da empresa ou pelo contrato de trabalho (ROMAR, 2021, p. 146).

O salário também é algo a ser tratado no contrato de emprego, visto que é o principal direito do empregado, sendo formado por um complexo de parcelas, chamado de complexo salarial. Nisso observa-se que a remuneração é um gênero, sendo as espécies que a compõem o salário mais as gorjetas, tendo esta base no art. 457⁶⁷ da CLT, válido diferenciar então as parcelas que tem natureza salarial das que são estritamente remuneratória, sendo que aquelas são responsáveis por repercutir sobre as demais parcelas de natureza trabalhista e previdenciária. Já as de caráter estritamente remuneratório não integram a base de cálculo das parcelas de natureza salarial, tal como destaca a Súmula 354⁶⁸ do TST (REZZETTI, 2021, p. 283).

Com isso, destaca-se algumas características importantes do salário: o caráter alimentar, visto esse ser fonte de subsistência do trabalhador e da sua família; a irredutibilidade destaca que o salário não pode ser reduzido, salvo em negociação coletiva; a natureza composta destaca que o salário é composto de um complexo salarial como já destacado; tendência à determinação heterônoma, apresenta que a fixação do salário sofre grande influência de agentes externos à relação de trabalho, tal como o fato de o salário mínimo não ser fixado pelas partes da relação de emprego, entre outras (REZZETTI, 2021, p. 288).

O pagamento do salário deve ser efetuado com periodicidade máxima mensal, devendo ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalho, exceto quando se trata de comissões⁶⁹, percentagens⁷⁰ ou gratificações⁷¹. Já o lugar do pagamento do salário deve ser feito mediante assinatura de recibo pelo trabalhador, no caso desse ser analfabeto o recibo deve ser marcado pela impressão digital, na falta de impressão digital alguém autorizado pelo

entrada e saída definido, sem sofrer modificação; e os turnos ininterruptos de revezamento, nos quais há constante modificação dos horários de trabalho dos empregados, com alternância fixada por escalas de revezamento” (ROMAR, 2021, p. 151).

⁶⁷ Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

⁶⁸ As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

⁶⁹ “A comissão constitui modalidade de contraprestação variável, condicionada ao serviço realizado ou à produção alcançada pelo trabalhador” (ROMAR, 2021, p. 175).

⁷⁰ “Comissão é a parcela paga pelo empregador ao empregado em virtude da produção por ele alcançada. As comissões poderão ser pagas por meio de percentagens ou de unidades. Assim, as percentagens são conhecidas como uma espécie da qual a comissão é gênero” (REZZETTI, 2021, p.299).

⁷¹ “Gratificação significa demonstração de agradecimento, retribuição e, no campo do Direito do Trabalho, originariamente tinha uma conotação de recompensa ou prêmio pago pelo empregador ao empregado, por mera liberalidade e sem qualquer promessa de repetição de pagamento”. (ROMAR, 2021, p. 177).

trabalhador deve assinar, valendo também o comprovante de depósito bancário como recibo. Ademais, o pagamento deve ser realizado em dia útil, durante ou após a jornada de trabalho (RENZETTI, 2021, p. 334).

Sobre as férias, o direito às férias anuais se aplica a todos os empregados e até para os trabalhadores que não são regidos pela CLT, nesse caso, o período de férias corresponde ao descanso anual remunerado que o trabalhador tem direito, desde que adquirido, tendo a finalidade de repor a energia do trabalhador e eliminar as toxinas originadas pela fadiga, as quais não foram liberadas durante os repousos semanais e descansos intrajornadas⁷², com isso, as férias são baseadas em cinco fundamentos: o fisiológico; econômico; psicológico; cultural; político; e social (CASSAR, 2018, p. 724).

Dessa forma, destaca-se que as férias têm natureza jurídica de direito público⁷³, sendo irrenunciável, tratando-se de norma de medicina e segurança do trabalho⁷⁴, tendo o trabalhador o direito de não trabalhar por 30 dias consecutivos, recebendo sua média remuneratória. Nesse caso, as férias não usufruídas durante o contrato devem ser pagas caso haja a rescisão contratual, passando a ter uma natureza indenizatória (CASSAR, 2018, p. 725).

A aquisição do direito às férias ocorre após 12 meses de vigência do ajuste contratual, o qual deve ser usufruído nos 12 meses subsequentes, tal direito permanece quando o empregado é transferido ou ocorre a sucessão do empregador. Válido ressaltar que o aviso prévio indenizado ou trabalhado compõe a contagem do período aquisitivo, além de que as férias serão devidas mesmo que haja a demissão por justa causa⁷⁵ (CASSAR, 2018, p. 731).

Sobre as férias proporcionais, ocorre quando o contrato for extinguido antes de completar um ano, dessa forma, para cada mês ou fração superior a 14 dias de vigência do contrato o empregado tem o direito a 1/12 de férias, assim quando a fração chegar a 12/12 o direito às férias é adquirido. Disposições importantes é que quando o empregado for demitido por justa causa, as férias proporcionais não são devidas, ademais, no caso de pedido de demissão, tendo o empregado menos de um ano de contrato de trabalho não lhe é devida às férias proporcionais, já na ocorrência de culpa recíproca é devido ao empregado a metade das férias (CASSAR, 2018, p. 732).

⁷² “O intervalo intrajornada não remunerado é o intervalo para repouso e alimentação, previsto no art. 71 da CLT” (ROMAR, 2021, p. 160).

⁷³ “O posicionamento no grupo do Direito Público estriba-se, fundamentalmente, no caráter imperativo marcante das regras trabalhistas e na tutela próxima à típica de matriz pública que confere aos interesses laborais acobertados por suas regras” (DELGADO, 2019, p. 84).

⁷⁴ Dispostas no Capítulo V, Título II, CLT, e na Portaria 3.214/1978 do Ministério de Estado do Trabalho.

⁷⁵ Quando o contrato é rescindido por uma das hipóteses dispostas no art. 482 da CLT.

Observa-se ainda que o contrato de emprego é um pacto sucessivo, o qual se estende no tempo, podendo então sofrer alterações, de regra que não prejudiquem o trabalhador, ademais esse vínculo pode chegar ao fim, o que será tratado a seguir.

2.3.2 As alterações e o término do contrato de emprego

As alterações do contrato de emprego estão fundamentadas no art. 468⁷⁶, CLT, o qual destaca a nulidade de alterações que causem prejuízos ao empregado, já no art. 469⁷⁷, CLT, é destacada a situação de transferência do empregado, sendo que em ambos os casos o legislador se preocupou com o mútuo consentimento das partes no caso de alteração contratual (ROMAR, 2021, p. 208).

Com isso, o aspecto do mútuo consentimento se faz importante, diferenciando a alteração unilateral e bilateral. A primeira se caracteriza por ter presunção absoluta de ilicitude visto que é um ato que parte apenas do empregador. Já a segunda se caracteriza por ter presunção relativa de licitude, podendo ser contestada caso se comprove o prejuízo ao empregado, sendo um ato que parte das duas partes da relação de emprego. Dessa forma, respeitado isso é possível que o salário, a jornada e o turno de trabalho, a localidade da prestação dos serviços e até a função sejam alterados contratualmente (ROMAR, 2021, p. 208).

Por fim, o término do contrato de emprego, visto que como negócio jurídico cumpre um ciclo existencial, o qual durante a sua vigência pode sofrer alterações e até chegar ao seu término, extinguindo-se pelo adimplemento da prestação, por vontade das partes, pela impossibilidade de execução de suas obrigações ou pelo inadimplemento pelas partes das obrigações pactuadas. Tendo então grande relevância para o Direito do Trabalho, independente da sua causa, visto gerar consequências de ordem jurídica, social e econômica (ROMAR, 2021, p. 228).

Nesse ínterim, a extinção do contrato deve ser baseada em causas extintivas previstas no ordenamento jurídico, tal como: a dispensa sem justa causa que decorre apenas da vontade do empregador; extinção da empresa ou do estabelecimento e falência, ocasionando o direito às mesmas verbas rescisórias que seriam pagas na dispensa sem justa causa; a dispensa por

⁷⁶ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

⁷⁷ Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

justa causa decorre de falta grave do empregado, impossibilitando a continuidade do vínculo de emprego, resultando que o trabalhador perca a maioria das suas verbas rescisórias, restando a ele o recebimento das verbas caracterizadas como direito adquirido; o pedido de demissão (ROMAR, 2021, p. 236).

Ademais há outras causas: a dispensa indireta que ocorre por iniciativa do empregado provocada por ato faltoso do empregador; culpa recíproca provocada simultaneamente por ato faltoso do empregador e do empregado; por acordo entre as partes; morte do empregado ou empregador, sendo que com o falecimento deste, caso continue o funcionamento do empreendimento econômico é facultado ao empregado continuar o contrato de trabalho (ROMAR, 2021, p. 242).

Somado a essas está a extinção decorrente de força maior e *factum principis*, neste segundo caso ocorre a paralisação do serviço por ato de autoridade de algum dos três entes da federação ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação do negócio; e a aposentadoria. Válido destacar que em cada uma dessas causas de término do contrato de trabalho são devidos verbas rescisórias conforme o caso (ROMAR, 2021, p. 242).

Com o que foi apresentado, observa-se que o contrato de emprego tem características básicas do contrato civilista, mas que tem especificidades que são aplicadas apenas às relações de trabalho, dispondo de direitos fundamentais a essa relação jurídica, tal como o salário e a jornada de trabalho, os quais encontram respaldo constitucional, não permitindo grandes margens de alterações. Além de que foi destacado um breve apanhado sobre a possibilidade da alteração contratual e por último o momento que esse pacto chega ao fim, gerando uma série de direitos ao trabalhador, dependendo da causa da rescisão.

3 O PROGRAMA DE *COMPLIANCE* E A SUA ESTRUTURA INTERPRETADOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A governança corporativa relaciona-se com o modo como as decisões de gestão são tomadas nas companhias, sendo os programas de *compliance* intimamente relacionados com a governança corporativa, visto que a implementação desses programas trata-se de uma decisão de gestão, visando assegurar a autonomia da companhia e administrar os riscos do negócio (ALMEIDA, 2021, p. 3).

Observa-se que o *compliance* é um dos pilares da governança corporativa, juntamente com a confiança, a transparência e a equidade, a qual destaca a lealdade dos administradores frente aos interesses da companhia, além da prestação de contas, relacionada à exposição

pública das contas do negócio, sendo também um dos pilares a responsabilização dos gestores e subordinados pelos atos praticados (ASSI, 2018, p. 25).

Nessa perspectiva, se faz necessário definir o *compliance*, visando entender esse instituto desde sua origem, as vantagens de sua implementação e os seus instrumentos que possibilitam uma atuação da empresa em conformidade com as leis internas e externas.

3.1 A COMPREENSÃO DO *COMPLIANCE*

Observa-se que o *compliance* deriva do verbo to comply que significa em português cumprir, obedecer e executar determinações, consistindo na estimulação dos membros de uma empresa para que sigam a ética empresarial e as conformidades legais, ensejando uma transparência na gestão do negócio para com os sócios, parceiros e clientes. O que possibilita a perseguição do interesse comum dos envolvidos no negócio e no trato com agentes públicos, proporcionando a contenção de riscos do negócio e coibindo a prática de atos ilegais (ASSI, 2018, p. 19).

Tal temática ganhou destaque nos últimos anos, resultando dos grandes escândalos de corrupção e lavagem de dinheiro ocorridos no Brasil e no mundo. Fato esse que fez com que sócios, acionistas, parceiros, fornecedores, administradores e até clientes começassem a cobrar retidão e transparência das empresas, visando que essas adequassem seus negócios com base em práticas de governança corporativa, exigindo um cuidado maior na tomada de decisões, com foco em neutralizar interesses particulares em prol do interesse comum (ASSI, 2018, p. 19).

Válido destacar que historicamente, o *compliance* teve início em 1960, quando a Securities and Exchange Commission (SEC), ou Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos, entidade responsável por regular o funcionamento do mercado de capitais estadunidense começou a contratar oficiais de conformidade, visando a criação de procedimentos internos de controle, capacitação de pessoal e na implementação de monitoramento das operações, sendo o mercado financeiro o primeiro setor a implementar os programas de *compliance*, visando obter credibilidade dos investidores e dar segurança às ações (ASSI, 2018, p. 20).

No Brasil, a temática do *compliance* teve apoio na publicação pelo Congresso Nacional, da Lei nº 9.613/98⁷⁸, a qual trata sobre crimes de lavagem e ocultação de bens, a prevenção da utilização do Sistema Financeiro Nacional para os atos ilícitos previstos na referida lei e cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), a unidade de inteligência financeira brasileira, órgão integrante do Ministério da Fazenda (ASSI, 2018, p. 21).

Além de que a Lei nº 11.638/2007⁷⁹, também se mostrou importante para a criação dos sistemas de *compliance*, visto que tal normativa determina que as empresas brasileiras elaborem suas demonstrações financeiras conforme as normas internacionais de contabilidade, permitindo informações mais claras para os investidores estrangeiros (ASSI, 2018, p. 21).

Ademais, a Lei nº 12.846/2013⁸⁰, a Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, implementou no Brasil a responsabilização objetiva civil e administrativa das pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira, visando benefícios próprios. Destaca-se que essa Lei é aplicada às sociedades simples, personificadas ou não, fundações, associações de entidade ou pessoas, ou sociedades estrangeiras com sede, filial ou representação no Brasil, constituídas de fato ou de direito, mesmo que temporariamente (ASSI, 2018, p. 22).

Com isso, quando punidas pela Lei Anticorrupção, as empresas são obrigadas a ressarcir integralmente todos os prejuízos resultantes dos atos de corrupção praticados. Ademais, a publicação das decisões condenatórias pode ocasionar rupturas contratuais e desistências por parte de potenciais clientes, fornecedores, parceiros e investidores, vinculando a imagem da empresa ao fato ilegal, o que prejudica a reputação dos negócios (ASSI, 2018, p. 22).

Ainda sobre a Lei nº 12.846/2013, válido destacar que:

Referida norma busca fomentar novo padrão de mercado, através da instituição de deveres e de práticas empresariais éticas no âmbito corporativo. Para tanto, a Lei oferece estrutura de incentivos mediante vantagens como a redução de multa às empresas que adotarem programas de prevenção e a possibilidade de cooperação com as autoridades nas investigações, por meio de acordos de leniência. (FERREIRA; QUEIROZ, 2018, p. 262).

⁷⁸ Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências.

⁷⁹ Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras.

⁸⁰ 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.

Nesse ponto, no caso de ocorrer uma violação e a empresa ser condenada após o processo administrativo ou judicial, a legislação prevê o direito das instituições que tenham um programa de integridade que seja considerado efetivo a possibilidade de redução das penalidades aplicadas (NEVES, 2018, p. 21).

Ademais, a Lei Anticorrupção, estabelece a possibilidade de proibição da empresa de contratar com o Poder Público por alguns anos, a inscrição em cadastro de empresas inidôneas, multas de até 20% do faturamento e extinção da empresa, entre outras punições. Logo, são penalidades que ameaçam a sustentabilidade da empresa, podendo também a capacidade da empresa de ter financiamentos e investimentos ser prejudicada, visto que os bancos estatais e privados buscam ser rigorosos em verificar a cultura de integridade nos negócios de uma empresa antes de conceder um financiamento (NEVES, 2018, p. 26).

Também destaca-se que o *compliance* se relaciona com a Lei nº 13.709 de 2018, ou também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), a qual entrou em vigor completamente em agosto de 2021, dispondo sobre uma série de procedimentos que visam implementar nas empresas novas tecnologias para mapear a coleta, o processamento e a eliminação de dados e informações (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 411).

Já no âmbito internacional, o *compliance* pode ter raízes na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, ratificada pela Assembleia Geral da ONU em 2003, sendo o primeiro diploma legal de alcance global a dispor sobre corrupção, tendo sido apoiado por 178 Estados signatários. Sendo tal Convenção um dos instrumentos mais importantes de combate à corrupção existentes na comunidade internacional, no Brasil essa Convenção foi promulgada em janeiro de 2006, pelo Decreto Presidencial nº 5.687⁸¹ (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 12).

Essa Convenção conta com quatro eixos centrais de atuação no combate à corrupção:

(ii) Criminalização das práticas de corrupção: Os Estados se comprometem a atualizar suas leis penais, notadamente quanto à criminalização dos atos de corrupção previstos na Convenção. (iii) Recuperação de recursos e cooperação internacional: A recuperação de ativos tem o objetivo de ressarcir o Estado que sofreu o desvio de seus bens por atividades corruptas, ao passo que a cooperação internacional busca desenvolver estratégias de atuação conjunta entre as nações na fiscalização e punição dos atos lesivos, inclusive por meio da assistência jurídica mútua e pela extradição de investigados. (iv) Adaptações legislativas: A Convenção também prevê adaptações legislativas específicas a serem inseridas pelos Estados signatários, de modo a permitir a coordenação das autoridades no âmbito internacional. (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 12).

⁸¹ Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembléia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003.

Entendeu-se sobre o histórico do *compliance* e a necessidade de sua criação nos Estados Unidos da América, além de que foi apresentado o momento que essa técnica começou a ser utilizada por empresas transnacionais no Brasil, sendo o mercado financeiro a origem do *compliance*, tendo esse instituto grande notoriedade nas Lei Anticorrupção e também na LGPD. Posteriormente, encaminha-se a tratar sobre as vantagens da implantação desse programa nas empresas.

3.1.1 Algumas das vantagens de ter um programa de *compliance*

Com base nessas normativas, o programa de *compliance* ou de integridade objetiva a prevenção de desvios de conduta e descumprimento legal, possibilitando a detecção e a resposta adequada para os problemas encontrados, mobilizando os gestores a uma postura preventiva e proativa no gerenciamento dos riscos da atividade empresarial. Os quais possam comprometer a sustentabilidade do negócio, tais como: problemas tributários; problemas trabalhistas; autuações e sanções administrativas; falhas em ferramentas de TI, segurança de dados armazenados e compartilhados; fraudes e desvios financeiros por parte dos colaboradores em cargos de confiança e gestão, entre outros (ASSI, 2018, p. 23).

Dessa forma, um programa de *compliance* é aquele que busca o cumprimento da lei, mas para isso visa estruturar mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento das diversas normas internas e externas parte da cultura corporativa. Não pretendendo eliminar completamente a chance de ocorrer um ilícito, mas minimizar essa possibilidade, visto as ferramentas estruturadas capazes de identificar o problema e resolvê-lo (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 31). Nessa linha:

Ao pensar sobre os motivos pelos quais a Administração incentiva os programas de compliance, nota-se que se trata de uma espécie de compartilhamento de uma atividade própria do poder público com os agentes privados. Ou seja, entende-se que a sociedade tem algo a ganhar se for criado um incentivo para que as próprias empresas sejam parcialmente responsáveis por garantir o cumprimento da legislação. (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 31).

Portanto, o *compliance* é uma ferramenta que deixa nas mãos das organizações a atividade de fiscalizar o cumprimento da lei, possibilitando verificar que não há um modelo único de programa de *compliance*, devendo ser desenvolvido um programa adequado dependendo do estudo detalhado da estrutura da empresa, da sua cultura corporativa, das legislações que se relacionam com as atividades desenvolvidas no negócio, entre outros (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 31).

Isso se deve pois em um mundo globalizado as atividades econômicas estão cada vez mais sofisticadas, criando grandes redes empresariais que conectam gestores, consumidores e investidores de diferentes países em um só mercado. Sendo que essa dinâmica não é mais uma exclusividade de grandes empresas, visto que até as empresas de pequeno e médio porte, atualmente, se conectam com redes internacionais, visando continuarem competitivas, pois traz benefícios econômicos, tal como a redução de custos e o aumento da eficiência, tendo como consequência a diminuição do controle da direção das empresas sobre seus colaboradores, já que há uma divisão de tarefas (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 35).

Nessa perspectiva, quando bem implementado e disseminado, o *compliance* é capaz de promover: a redução de custos com passivos judiciais; a neutralização de riscos de sanções administrativas, tal como autuações e multas; o planejamento e redução da carga tributária do negócio; uma maior segurança jurídica nas relações comerciais com clientes, parceiros, fornecedores e outras partes interessadas; a conquista de maior credibilidade com os órgãos fiscalizadores; a proteção e melhoria da imagem institucional da empresa no mercado e junto de investidores e acionistas; o aumento da competitividade e lucratividade do negócio (ASSI, 2018, p. 25).

Além de que, o programa de *compliance* efetivo é um diferencial competitivo, tendo como exemplo o fato de a legislação do Estado do Rio de Janeiro, a qual em 2017 estabeleceu a obrigatoriedade para empresas que venham a participar de licitações ter um programa de integridade efetivo, ocorrendo que em médio prazo aquelas empresas que não tenham esse programa acabem por ficar fora do mercado. Ademais, outro motivo da implementação do programa de *compliance* é o orgulho de trabalhar em uma empresa que tenha a integridade e honestidade como princípios norteadores dos negócios (NEVES, 2018, p. 25).

Dessa forma, a implementação de um programa de *compliance* trata-se de procedimento complexo que exige o conhecimento de legislações esparsas e de equipe multidisciplinar, tal como administradores, auditores, advogados, contadores e economistas, fato que faz dessa ferramenta ser evidentemente custosa, devendo ser avaliado as possíveis multas e sanções que o agente econômico está sujeito antes de realizar o investimento nessa ferramenta. Nessa perspectiva, os agentes econômicos têm direcionado cada vez mais recursos para elaboração e manutenção de mecanismos comerciais preventivos que visem adequar a atividade empresarial à Ordem Econômica Constitucional Brasileira de 1988 e à legislação infraconstitucional (FERREIRA; QUEIROZ, 2018, 260).

Com isso, a implementação de tal programa cada vez mais se revelam investimentos imprescindíveis para as empresas e organizações, principalmente para aquelas de maior porte,

visto que os ambientes regulatórios em que são desenvolvidas as atividades econômicas estão cada vez mais complexos e rigorosos, além de que o descumprimento dessas regulamentações tem gerado consequências mais severas para os responsáveis (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 32).

Com o que foi apresentado, observa-se que o programa de *compliance* tem raízes na necessidade de combater a corrupção e o descumprimento de leis. Fica claro que o programa de *compliance* se mostra uma ferramenta importante para as grandes companhias, principalmente as internacionais, as quais necessitam de uma imagem para terem estabilidade no mercado de investidores e consumidores. Dessa forma, verifica-se as muitas vantagens da implementação do *compliance* nas empresas, sendo que não só a empresa e os seus colaboradores se beneficiam disso, mas também a sociedade.

3.2 A ESTRUTURA DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

A ideia de que a criação de ambientes íntegros e competitivos é responsabilidade do Estado está ultrapassada. Atualmente, há um reconhecimento internacional de que a atuação das empresas e de outros agentes privados é basal para o desenvolvimento de mercados livres de práticas antiéticas como a corrupção e o descumprimento de leis. Dessa forma, os programas de *compliance* são instrumentos importantes nesse contexto, visto que permitem que os agentes econômicos contribuam para o combate à corrupção e ao abuso de poder econômico (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 124).

Nessa perspectiva, deve-se considerar o *compliance* como uma área de suporte interno dos negócios, devendo atender três linhas básicas. Assim, é importante que todos entendam que a tomada de decisões deve respeitar as leis, normas, políticas e procedimentos corporativos e organizacionais, baseando-se em três pilares do programa de *compliance*: prevenir; detectar; e responder (ASSI, 2018, p. 27).

Destaca-se que prevenir trata-se de uma ação emanada da alta gestão da empresa, responsável por determinar os rumos do negócio, devendo esses rumos serem seguidos por todos. Além de que esse pilar destaca a necessidade de treinamentos, centralização de informações e a constituição de políticas e procedimentos (ASSI, 2018, p. 28).

Já a ação de detectar destaca a necessidade de auditorias rotineiras, visando que os processos sejam visualizados com maior proximidade ao negócio, dessa forma, quando verificado algo fora do padrão é de suma importância consultar o departamento jurídico da empresa visando que as ações tomadas estejam de acordo com a conformidade, devendo

haver uma avaliação com maior criticidade pelos controles internos da empresa em cada processo (ASSI, 2018, p. 28).

No terceiro pilar, a resposta, destaca a necessidade de responder as não conformidades, tendo sido feita uma avaliação prévia das condutas à luz do código de conduta e ética, sendo o passo posterior a auditoria que identifica os problemas. Com isso, as respostas devem ser claras, visando evitar os conflitos de interesses na tomada de decisões em relação às não conformidades apontadas (ASSI, 2018, p. 28).

Tendo sido apresentados os pilares do programa de *compliance*, os quais são ações em sentido amplo que devem ser implementados na empresa para a contenção de riscos do negócio, faz-se necessário apresentar os instrumentos de um programa de *compliance* efetivo, devendo esses serem adaptados às especificidades de cada negócio.

3.2.1 Os instrumentos do programa de *compliance*

O estabelecimento de um programa de *compliance* efetivo e perpétuo pode gerar muitos benefícios para a empresa, mantendo essa protegida em um ambiente de negócios complexo e em constantes mudanças regulatórias, o que gerará confiança entre as partes envolvidas com o negócio (FEBRABAN, 2018, p. 8).

Destaca-se que não há um modelo rígido para a implementação de um programa de *compliance*, devendo ele refletir a complexidade, os recursos e os riscos que caracterizam cada empresa, com isso, o programa deve ser implementado na empresa, possibilitando uma conexão entre diferentes setores da organização de forma natural e harmônica (MENDES; CARVALHO, 2018, p. 126).

Além de que, a implementação de um programa de *compliance* consiste em uma articulação estruturada e contínua de diferentes iniciativas globalmente conhecidas, tal como o compromisso da alta gestão, a avaliação de riscos, o código de conduta, entre outros, os quais possibilitam o sucesso do programa de *compliance* (MENDES; CARVALHO, 2018, p. 125).

Observa-se que um problema frequente no desenvolvimento de programas de *compliance* reside na fragmentação das ações de avaliação, controle e correção de riscos nos diferentes setores da empresa, visto que cada setor está sujeito a riscos diversos, podendo haver problemas de coordenação entre as diferentes unidades e suas ações para combater e controlar os riscos, dessa forma é necessário uma harmonia dos diferentes setores da empresa,

visando que os instrumentos de *compliance* sejam de fato efetivos (MENDES; CARVALHO, 2018, p. 126).

Dessa forma, com o que foi destacado observa-se que para a construção de um programa de *compliance* efetivo, deve-se levar em conta o modelo de instrumentos globalmente conhecidos, devendo esses serem adequados ao porte, à complexidade, à estrutura, ao perfil de riscos, ao modelo de negócio e à base legal e regulatória que a empresa esteja submetida (FEBRABAN, 2018, p. 8).

Um dos instrumentos do programa de *compliance* é o compromisso da alta gestão, visto que o apoio genuíno dos órgãos mais altos da organização, tal como a direção e o conselho administrativo é essencial para conferir credibilidade e influenciar a tomada de decisão dos diferentes atores afetados por elas (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 128).

Trata-se do mais importante entre os fatores de um programa de *compliance* efetivo, visto que a alta administração é responsável por dar o exemplo do padrão de conduta que esperam de seus gestores e demais colaboradores, sendo a dona do programa de *compliance*, devendo assinar os manuais e segui-los à risca, além de incentivar denúncias e punições, sendo que no caso de um dos membros da alta gestão infringir alguma norma, deve esse se submeter como qualquer outro ao regramento vigente (ASSI, 2018, p. 35).

Nessa ordem:

O envolvimento das chefias é necessário também, porque a função do compliance envolve uma série de atividades com naturezas diferentes (avaliação de riscos, seleção e treinamento de funcionários, criação de canais de comunicação e denúncia, investigação e punição de desvios etc.), que devem ser articuladas de forma coerente para que sua efetividade seja maximizada e os recursos investidos no programa não sejam desperdiçados (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 130).

Dessa forma, fica claro que tal articulação só pode ser realizada com a participação direta da alta direção, já que essa tem uma visão estratégica dos diferentes setores da organização e capacidade de dirigir e influenciar os atos de todos os funcionários e colaboradores. Ademais, outro ponto importante para a efetividade do programa de *compliance* é a sua inserção do programa na cultura corporativa, devendo a alta administração comunicar os seus funcionários e colaboradores de que o *compliance* faz parte dos valores essenciais da organização (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 131).

Com isso:

Uma experiência interessante nesse sentido é a estratégia adotada pelo Grupo ABC. A estrutura do grupo é, como definido pela própria empresa, federativa, ou seja, as diversas agências que o compõem guardam muita liberdade em relação à direção geral. A solução para criar uma estrutura unificada de incentivo ao compliance nesse contexto foi o envolvimento direto do sócio fundador, Nizan Guanaes, e do CEO, Guga Valente. O lançamento do programa de compliance e do código de conduta do grupo veio acompanhado

de um vídeo produzido pelo próprio Guanaes, que ex-pressava exatamente esta ideia aos vários colaboradores [...] (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 131).

Além de que, outro instrumento fundamental é a avaliação de riscos, a qual trata-se então da necessidade da empresa em avaliar os riscos do seu negócio, devendo ser considerado as especificidades da sua empresa. Levando em consideração ainda a forma de atuação no mercado e os riscos de cada setor econômico (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 131).

Sendo que esse processo deve ser tomado antes mesmo da implementação do programa de *compliance*, mapeando-se o estado em que a empresa se encontra, além de ser mensurado os riscos que podem vir a prejudicar de algum modo a empresa que está implementando o programa. Ademais depois de implementado o programa de *compliance*, deve haver um mapeamento periódico, visando saber se o programa está em pleno funcionamento e se está sendo possível atingir os resultados esperados (LIPPEL, 2021, p. 35).

Além de que:

Para elaborar uma matriz que verdadeiramente reflita os riscos da atividade empresarial, viabilizando a identificação da gravidade de cada um e facilitando o posterior desenho dos controles correlatos, é preciso mapear os processos (as rotinas e os procedimentos de cada área), identificando as falhas e quebras de legislação, assim como a frequência em que ocorrem [...] (ASSI, 2018, p. 35).

Com isso, a avaliação de riscos visa tanto a identificação das infrações que podem ocorrer na organização, quanto a forma pela qual elas tendem a ocorrer. Logo, quanto mais complexa e diversificada for a estrutura da organização, maiores serão os riscos envolvidos (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 132).

Ademais, depois de mapeados os riscos e discriminados conforme a gravidade e probabilidade de ocorrência, encaminha-se para à fase de desenvolvimento das regras da corporação, sendo a etapa que o porte da empresa e seus recursos ganham importância. Nessa ordem, dado os recursos disponíveis para a implementação de um programa de *compliance*, destaca-se que não é necessário de imediato investir na cobertura de todos os riscos, devendo ser analisado a conveniência de quais riscos prevenir primeiro, logo, recomenda-se que o programa de *compliance* se preocupe primeiro com os riscos mais graves e com maior concretização (ASSI, 2018, p. 37).

Outro instrumento importante do programa de *compliance* é o código de conduta, trata-se de uma maneira de tornar explícita e formal para seus funcionários e terceiros que a empresa se preocupa com o respeito à legislação. Sendo que o modo de redação desse código é variado, assim como seu conteúdo (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 136). Dessa maneira:

Ele pode ser um documento geral, que não aborda em detalhes o modo de atuação de cada funcionário em cada setor, transmitindo apenas a cultura que permeia toda a atuação do grupo. Mas nada impede que seja um documento detalhado, que pormenoriza os riscos específicos enfrentados pela empresa. De qualquer forma, o mais relevante é que todos os funcionários entendam que aquele livro que lhes foi entregue não é um peso de papel, mas que ele deve ser consultado e compreendido (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 136).

Válido destacar ainda que visando a clareza dos funcionários sobre os valores da organização, o código de conduta deve ser apresentado aos futuros empregados durante o recrutamento, sendo importante para a contratação além das qualificações acadêmicas e profissionais o compromisso e a capacidade do candidato em cumprir as regras dispostos no código de conduta (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 136).

Além de que, o código de conduta para Andrade:

Nada mais é que o compilado de valores e princípios da instituição e que será disponibilizado aos colaboradores, dando publicidade aos valores éticos pregados dentro da empresa. Diversas empresas, já no processo seletivo para admissão de novos empregados, realizam dinâmicas e entrevistas para traçar o perfil de possíveis candidatos e verificar se estão em consonância com os valores éticos constitucionais pregados pela instituição, como compromissos de tratamento não discriminatório e promoção de ambientes salutarres (ANDRADE, 2019, p. 22).

De grande relevância é o instrumento de controles internos, os quais são compostos por pessoas e ferramentas e também por metodologias, visando estabelecer um processo em que ocorra a conscientização de cada colaborador sobre a importância e a necessidade de desempenhar corretamente sua função, criando um ambiente em que todos sabem o que fazer, o motivo do que estão fazendo e como fazer, atentando-se aos limites e às responsabilidades de suas competências técnicas (ASSI, 2018, p. 38).

Fato esse que garante a obtenção dos resultados esperados do processo de gestão, não só em termos de qualidade mas também de conformidade. Nesse ordem, para que os controles internos sejam mais eficientes e eficazes é essencial o suporte da alta administração, visto que cabe a essa a análise criteriosa da matriz dos principais riscos que permeiam os processos e a instituição de mecanismos capazes de gerenciá-los e mitigá-los (ASSI, 2018, p. 38).

A comunicação e a capacitação dos colaboradores é parte essencial do programa de *compliance*. Configurando-se como um investimento revertido em boas práticas que ao médio prazo são capazes de reduzir novas demandas na justiça, visto que visam consolidar a cultura ética nas atividades desenvolvidas pelos colaboradores. Logo, os treinamentos apresentam a cultura corporativa da empresa e também questões de respeito à segurança do trabalho, a atuação em equipes colaborativas, a sustentabilidade social e a tomada de decisões. (ANDRADE, 2019, p. 23).

Nessa esteira:

Portanto, é fundamental a um programa efetivo de compliance que suas diretrizes e bases sejam periodicamente divulgadas, explicadas e reexplicadas – tanto aos membros da diretoria e do conselho de administração (se existente) quanto aos gerentes, colaboradores, acionistas, autoridades públicas e reguladoras, clientes e terceiros (fornecedores), e, para estes últimos, devemos estabelecer um processo de educação, monitoramento e cobranças de posturas e ações em nossa organização (ASSI, 2018, p. 39).

Já a comunicação trata-se de uma ferramenta necessária para a transmissão interna de informações na organização, tendo como objetivo esclarecer dúvidas dos funcionários, além de transmitir informações confiáveis (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 138).

Destaca-se então que é importante que esse canal esteja capacitado para lidar com o fluxo de chamados recebidos, podendo ser feito por email, telefone, aplicativo de celular e até pessoalmente. Visando sempre que a equipe tenha condições de lidar com as demandas e fornecer informações claras e relevantes. Devendo os canais de comunicação estarem sempre abertos e acessíveis, funcionando em uma lógica de mão dupla, logo, tanto da empresa para o funcionário quanto do funcionário para a empresa (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 140).

Nessa linha, comunicar e treinar os trabalhadores vinculados à empresa garante uma melhor compreensão de todas as regras a serem seguidas. Com isso, ao difundir as diretrizes do programa de *compliance* em uma linguagem de fácil compreensão possibilitando a absorção de informações por todos os trabalhadores, permite que os próprios empregados exijam de seus gestores uma postura em conformidade com os parâmetros do programa de *compliance* implementado (SIQUEIRA, 2020, p. 74).

Ademais, a gestão de terceiros ou *due diligence* possibilita que a gestão empresarial conte com a ajuda de um terceiro para fazer auditorias nos vários setores da empresa, colaborando para uma análise de riscos do negócio. O que permitirá que o terceiro sugira mudanças nos procedimentos internos, além de orientar sobre como fazer tais modificações. Dessa forma, tal procedimento possibilita uma visão mais apurada do que se visa estudar, visto que o profissional que for contratado pela empresa deve ter expertise no assunto, possibilitando a constante atualização da empresa com o mercado e os novos processos produtivos (ASSI, 2018, p. 103).

Destaca-se algumas áreas nas quais o terceiro pode atuar:

Neste caso, estamos evidenciando aqueles que prestam serviços de suporte à gestão, tais como governança corporativa, governança de TI, gestão de continuidade de negócios, contabilidade, tributária, compliance, auditoria, segurança da informação, gestão de riscos operacionais, jurídico, recursos humanos, entre outras possibilidades (ASSI, 2018, p. 103).

Além de que, tal instrumento do programa de *compliance* refere-se a um processo de investigação completa de um negócio, a qual normalmente ocorre durante uma negociação de compra e venda de um negócio ou empresa, mas que deve ser realizada na contratação de terceiros e de clientes também (ASSI, 2018, p. 115).

Nessa linha:

Adicionalmente, como forma de garantir que a empresa prestadora de serviços que está sendo contratada está de acordo com as noções de integridade corporativa e “em conformidade” com a legislação aplicável, defende-se a realização do Due Dilligence antes da contratação da referida empresa. Isto porque, por meio deste procedimento [...] a empresa tomadora de serviços é capaz de colher informações relevantes sobre a empresa com quem se pretende contratar, subsidiando sua decisão e permitindo um melhor controle sobre os terceiros (stakeholders) (SIQUEIRA, 2020, p. 86).

Nessa perspectiva, para a tentativa de evitar riscos, a empresa contratante pode verificar se o terceiro dispõe de código de conduta ou de algum programa de integridade, fato que atestaria que a empresa se preocupa em funcionar conforme as normas internas e externas, agindo em conformidade com a lei, o que acarretaria uma segurança no momento de realizar contratos (RIBEIRO, 2020, p. 18).

Além de que, no caso de haver funcionários terceirizados na empresa, essa é responsável pela fiscalização das condições de trabalho dos terceiros com os seus empregados, sendo fundamental uma atenção à situação societária, financeira e reputacional de seus parceiros. Tudo isso se faz essencial já que a relação trilateral entre o empregado, o tomador de serviços e o empregador, gera a responsabilização subsidiária do tomador de serviços (ANDRADE, 2019, p. 23).

Outro instrumento fundamental do programa de *compliance* é o canal de denúncias o qual possibilita o conhecimento de irregularidades ocorridas na empresa, servindo também para desestimular desvios de conduta, devendo estas acessível aos membros da organização e também a terceiros interessados no negócio. Devendo tal canal ser público e amplamente divulgado, sendo importante assegurar um meio confiável de comunicação, que ofereça ao denunciante o direito ao anonimato (ASSI, 2018, p. 40).

Destaca-se que:

Em pequenas e médias empresas, é comum que o canal seja vinculado ao Departamento de Recursos Humanos ou aos assessores jurídicos, por meio de conversas pessoais, e-mails ou cartas. Existe, também, a prática das caixas coletoras, as quais funcionam sob a forma das antigas urnas eleitorais: depositam-se as denúncias por escrito, assegurando-se sigilo sobre o conteúdo (ao menos até que concluídas as investigações) e a preservação da identidade do autor (ASSI, 2018, p. 40).

Nessa lógica, ressalta-se a necessidade da garantia do anonimato de quem denunciar algum ato contrário aos ditames da empresa, devendo ser garantida a imparcialidade e

impessoalidade nas denúncias, o que possibilitará uma maior confiança dos gestores e trabalhadores nessa ferramenta do programa de *compliance* e evitará por parte dos denunciadores o medo de alguma retaliação (SIQUEIRA, 2020, p.75).

Relevante ainda para o programa de *compliance* é as investigações internas no caso de haver recebimento de denúncias, é necessário que colaboradores ou agentes terceirizados façam uma apuração dos fatos, visando confirmar a autoria, a conduta e os riscos ou consequências da prática lesiva. Com o resultado da investigação pode-se decidir sobre a ocorrência ou não de uma infração e em consequência a penalização do culpado (ASSI, 2018, p. 41).

Recomenda-se que a forma de utilizar o canal de denúncias e a maneira como se dará as investigações, tal como a designação de quem se encarregará da averiguação e de qual órgão virá a decisão sobre o que fazer a respeito estejam registrados nas normas internas da empresa, devendo esse procedimento ser explicado também nos treinamentos periódicos de *compliance* (ASSI, 2018, p. 41).

Por fim, a auditoria e revisão de melhorias é crucial para o programa de *compliance*, visto que com ela é possível de se ter um termômetro que mede a eficácia e eficiência de cada fase de uma atividade da operação empresarial. Portanto, deve-se apurar, de modo independente e com técnica o gerenciamento de riscos de uma organização, fazendo recomendações de melhorias contínuas dos processos (ASSI, 2018, p. 41).

Além disso:

Enquanto a auditoria tem precioso valor à averiguação da estrutura da empresa, o *compliance* é um dos componentes dessa estrutura e, portanto, também precisa ser auditado – por vezes, mediante esforços de profissionais da própria organização e especialmente destacados a essa tarefa (auditores internos) ou por auditores externos, contratados por projeto e em caráter temporário (ASSI, 2018, p. 42).

Com isso, como os outros instrumentos do programa de *compliance* apresentados, a auditoria também deve ser realizada de forma periódica, visando a manutenção das diretrizes estabelecidas pelo programa e a qualidade do que foi implementado (SIQUEIRA, 2020, p. 77).

Nesse ponto, é válido destacar que:

Em que pese a possibilidade de realização da auditoria por membros internos da empresa, para que a imparcialidade e idoneidade do resultado do processo sejam garantidas, defende-se que seja realizado por terceiros alheios à empresa em que se pretende auditar. Isto porque a análise imparcial de pessoa alheia ao convívio interno da empresa é capaz de identificar pontos que, para os que habitualmente frequentam o mesmo ambiente do trabalho, não seriam considerados (SIQUEIRA, 2020, p. 94).

Com o que foi apresentado é possível compreender as estruturas básicas de um programa de *compliance*, as quais possibilitam implementar em uma empresa um programa capaz de criar uma cultura do agir em conformidade com as normas internas e externas, devendo cada um dos instrumentos do programa de *compliance* serem adaptados às necessidades e possibilidades de cada negócio. Esclarecido o que é um programa de *compliance* e a sua estrutura, encaminha-se a conceituar o *compliance* trabalhista, o qual não foge à lógica já apresentada, mas tem como objetivo unicamente a conformidade com normas internas e externas de ordem trabalhista.

3.3 O COMPLIANCE TRABALHISTA

Os programas de *compliance* foram pensados dentro do contexto das relações empresariais, principalmente naquelas inseridas no mercado financeiro. Sendo que a utilização dessa ferramenta por empresas brasileiras se deu de forma mais efetiva após a promulgação da Lei Anticorrupção, ocasionando que os elementos e as técnicas do programa de *compliance* também comesçassem a ser utilizados no ambiente de trabalho. Dessa forma, tal programa pode ser aplicado nos diversos campos do direito tal como o tributário, ambiental, penal, entre outros (SIQUEIRA, 2020, p. 82).

Nesse sentido, o “ programa de *compliance* trabalhista se apresenta como espécie, na medida em que se dedica especificamente ao campo laboral, relacionando-se com as relações de trabalho” (SIQUEIRA, 2020, p. 82).

Com isso, as técnicas de *compliance*, como avaliação de riscos, auditorias, elaboração de códigos de ética e de conduta e a instituição de canais de denúncia, são medidas que podem ser adotadas no âmbito empresarial trabalhista, sendo possível ainda utilizar as ideias do programa de *compliance* para conhecer e filtrar os parceiros de negócio (FRANÇA, 2018, p. 148).

Nessa perspectiva, o *compliance* deve ser adotado independente do ramo de atuação e do porte da empresa, visando uma correta gestão de pessoas através da adoção dos preceitos, direitos e deveres, devendo ser aplicado com o engajamento dos dirigentes e empregados da empresa. O que possibilitará a efetividade do programa de *compliance* implementado, resultando na redução de riscos tanto para empresa quanto para o empregado (KRUPPA, GONÇALVES, 2019, p. 126).

Ademais, destaca-se que:

[...] para efetiva aplicação de um programa de compliance, inicialmente deve-se fazer um levantamento histórico da empresa, uma espécie de auditoria, para analisar se a empresa já se envolveu em alguma infração, quais as leis e regulamentos que a atividade deve seguir e se as práticas corporativas estão em consonância com eles, quais os possíveis riscos, como são as condutas dos funcionários e criar políticas e regras aos colaboradores (FRANÇA, 2018, p. 155).

Nessa ordem, fica claro que o programa de *compliance* trabalhista (PCT), não pode ser um “programa de fachada”, sendo melhor não utilizá-lo do que ter um programa só no papel. Visto que é obrigação da empresa conhecer e aplicar os direitos trabalhistas, possibilitando que a legislação seja cumprida e preservando a dignidade dos seus empregados (LINO, 2021, p. 32).

Nesse entendimento:

Assim, concluímos que compliance é um sistema materializado por um Programa de Compliance, sobre o qual não há sequer que diferenciar a importância de um Programa de Compliance e um Programa de Compliance “efetivo”. Sem efetividade, não há que se falar em Programa – e, sim, mera simulação ou ficção jurídica, o que pode proporcionar danos reputacionais ainda mais graves para quem buscar se valer de tal artifício (BERTOCCELLI, 2021, p. 51).

Tendo isso como base, encaminha-se a apresentação dos instrumentos do programa de *compliance* interpretados nas relações de emprego. O que possibilita verificar a importância do programa de *compliance* trabalhista para uma cultura de conformidade com os direitos trabalhistas e o respeito ao trabalho humano.

3.3.1 Os instrumentos do programa de *compliance* nas relações de emprego

O compromisso da alta administração e dos demais gestores têm fundamental importância para a implantação de um programa de *compliance* eficiente. Sendo que os gestores são imprescindíveis para o programa de *compliance*, visto que esses têm contato direto com os empregados, possibilitando que esses agentes transmitam aos empregados os princípios e normas da organização (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 6).

Sobre a avaliação de riscos, com base no programa de *compliance* trabalhista - PCT, pode ser mapeado o nível de conhecimento e a forma de atuação dos empregados frente às políticas e às normas da empresa, o histórico e o conteúdo que apresentam os descumprimentos ou ilegalidades dos contratos laborais, além do fluxo de rotatividade de empregados, o qual dispõe sobre aqueles contratados e despedidos. Ainda deve ser analisado a quantidade e o conteúdo das demandas judiciais, da fiscalização, das auditorias administrativas e até os dados sobre acidentes de trabalho na empresa (LINO, 2021, p. 67).

O código de conduta, trata-se de um instrumento essencial para o bom funcionamento do programa de implantação do *compliance*. Sendo nele disposto a normatização interna da empresa, devendo ainda dispor sobre as relações entre empregado e empregador, além das relações entre os próprios empregados da empresa. Com isso, tal instrumento deve ainda discriminar uma série de condutas que possam ocorrer no ambiente laboral, as quais são incompatíveis com os valores éticos e morais da empresa, sendo ainda disposto as eventuais sanções para cada caso (PEREIRA, 2021, p. 22).

Além de que, o código de conduta para que seja efetivo deve trazer em suas diretrizes uma linguagem fácil e de clara compreensão, podendo atingir todos os funcionários da empresa (PEREIRA, 2021, p. 23). Nessa perspectiva:

Uma das principais vantagens da implementação de um programa de compliance é a viabilização da existência de mecanismos para a rápida identificação de violações à lei, com a possibilidade de pronta resposta pela organização, evitando-se que condutas lesivas sejam perpetuadas e que os prejuízos assumam proporções maiores (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 52).

A adoção desse instrumento pela empresa possibilita a harmonização no meio ambiente de trabalho, visto que impõe condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela empresa. Sendo o principal objetivo do código de conduta estabelecer regras sobre procedimentos que os empregados devem adotar na execução do contrato de trabalho (KRUPPA, GONÇALVES, 2019, p. 136).

Observa-se então a importância do código de conduta, visto que o seu desrespeito pode acarretar a demissão por justa causa do empregado, podendo a conduta realizada ser enquadrada nas hipóteses do art. 482⁸² da CLT, tal como a incontinência de conduta ou mau procedimento ou ato de improbidade, o que desrespeita o princípio da boa-fé presente no contrato de trabalho. (NELSON; TEIXEIRA, 2020, p. 22). Nesse entendimento foi o julgado:

[...] TESE JURÍDICA VINCULADA À RUPTURA DA BOA-FÉ: CONTRATAÇÃO PELO EMPREGADO DE EMPRESAS COM AS QUAIS MANTINHA RELACIONAMENTO COMERCIAL. ATUAÇÃO CONFLITANTE COM OS INTERESSES DO GRUPO EMPRESARIAL. NORMAS DE GOVERNANÇA EMPRESARIAL E DE COMPLIANCE. DESCUMPRIMENTO. NULIDADE CONFIGURADA. 1. Hipótese em que a empresa apresentou vários argumentos em abono da justa causa aplicada ao trabalhador, entre os quais a circunstância, autônoma e independente, da quebra da boa-fé que deve presidir o pacto laboral, em razão da contratação de empresas com as quais o trabalhador, por meio de empresa de sua propriedade, mantinha relações comerciais paralelas. [...] No âmbito das relações de

⁸² Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...] Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

emprego, em particular, em que o vínculo se estabelece entre o trabalhador (pessoa natural) e a pessoa física ou jurídica contratante, a boa-fé objetiva assume ainda relevância extremada, pois o vínculo jurídico estabelecido, de caráter pessoal em relação ao trabalhador, assume natureza contínua, projetando-se no tempo, com a renovação permanente de direitos e deveres recíprocos [...]. (Tribunal Superior do Trabalho, 5ª turma, RR - 469-16.2011.5.02.0055. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Acórdão de 23 nov. 2018).

Os controles internos tem como objetivo garantir que os procedimentos desenvolvidos sejam realizados de forma correta, conforme as regras, códigos, regulamentos e procedimentos estabelecidos na empresa. Possibilitando que eventuais falhas sejam rapidamente identificadas, devendo o controle interno existir em todos os setores que visam mitigar riscos. (PEREIRA, 2021, p. 26)

A comunicação e o treinamento também se aplicam aos programas trabalhistas, visto que a comunicação das diretrizes do programa de forma periódica possibilita o engajamento dos gestores e trabalhadores da empresa. Possibilitando ainda a difusão das normas de segurança do trabalho que devem ser seguidas durante o exercício da atividade laborativa, visando a proteção do meio ambiente de trabalho (SIQUEIRA, 2020, p. 89).

Já sobre o treinamento, é importante que o empregador crie políticas de qualificação de seus subordinados. Ocorre que além dos custos disso é comum que os empresários imaginem que a qualificação oferecida pela empresa sirva para que seus funcionários procurem empregos em outros lugares, ou até que a qualificação sirva como argumento para um aumento de salário (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 9).

Nesse caso, visando a retenção do colaborador, o qual se está investindo, é possível realizar um aditamento ao contrato de trabalho, incluindo uma cláusula de permanência, sob pena de multa, sendo uma técnica aceita no Judiciário trabalhista, desde que não seja abusiva (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 9). Nesse sentido vai a decisão:

BOLSA DE ESTUDO. AJUDA DE CUSTO FORNECIDA PELO EMPREGADOR. NECESSIDADE DE PERMANECER DO EMPREGO. DESCONTOS NAS VERBAS RESCISÓRIAS. VALIDADE. A empresa que aposta e investe no empregado que demonstra interesse pelo crescimento e capacitação profissional, a fim de aprimorar a prestação de serviços, tem como direito cobrar do empregado que seu investimento reverta no trabalho por ele desenvolvido. Nesse passo, condicionar o custeio dos cursos de especialização à permanência no emprego está sob o manto da razoabilidade e do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Assim, entendo que a cláusula de restituição prevista no termo de compromisso firmado entre as partes se insere no exercício legítimo do poder potestativo do empregador, não se configurando como alteração lesiva do contrato de trabalho. (TRT-12 - RO: 00030164320125120046 SC 0003016-43.2012.5.12.0046, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 19/08/2014).

Os treinamentos também possibilitam a discussão sobre as normas de medicina e segurança do trabalho, as quais dispõem sobre o uso de equipamentos de proteção individual,

além de orientações sobre normas dispostas em convenções coletivas ou legislação específica, dependendo da atividade realizada (CAVAGNOLI, 2017, p. 54).

A gestão de terceiro ou *due diligence*, conforme o compliance trabalhista pode ser utilizada para orientar o empregador na contratação de um funcionário, visando que o perfil do candidato esteja em conformidade com os valores e objetivos da empresa. Fato esse que impacta diretamente nos índices de turnover⁸³, tendendo a reduzi-lo, possibilitando a manutenção de um clima organizacional sadio. Com isso, fica claro que o compliance trabalhista se inicia já no processo de recrutamento e seleção e não apenas na contratação do empregado (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 14).

Além de que:

[...] *due diligence* pode ser compreendido como um mecanismo de diligência prévia, para que as empresas identifiquem os parceiros comerciais com os quais se relacionam ou pretendem se relacionar, realizando a verificação da sua imagem e reputação, até possíveis envolvimento em casos de corrupção, de passivo trabalhista, passivos fiscais, pendências financeiras, dentre outros ilícitos (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 15).

Destaca-se que o ideal é que o processo de *due diligence* seja renovado periodicamente enquanto durar a relação comercial com o terceiro, devendo esse processo ser documentado para consultas futuras. Sendo recomendado que no contrato com os terceiros tenham cláusulas que viabilizem a realização de *due diligence* (KRUPPA, GONÇALVES, 2019, p. 140).

O canal de denúncias estabelece-se como parte do controle interno, objetivando a denúncia, a qual é a forma mais comum de evitar fraudes nas empresas. No contexto laboral, tais canais possibilitam ao trabalhador indicar eventuais atividades de algum interessado nas operações capazes de desequilibrar o ambiente de trabalho ou de violar os direitos dos envolvidos (OLIVEIRA; REIS, 2021, p. 128).

Nessa perspectiva:

Os canais de denúncia, enfim, por serem instrumentos que podem implicar graves consequências para aqueles que forem denunciados, devem ser utilizados com responsabilidade e cautela, razão pela qual todos os participantes da organização devem estar plenamente cientes de seus fins e suas consequências. Disso se conclui que um programa de compliance não é imposto arbitrariamente pela chefia superior, mas sim construído por todos os seus integrantes, uma vez que leva em consideração os anseios, as responsabilidades e as demandas de todos os níveis da organização. Somente com o comprometimento de empregados, chefias e empregadores é que se alcançará não só um meio ambiente de trabalho mais próspero, mas a efetiva fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas (CAVAGNOLI, 2017, p. 51).

⁸³ É a taxa de rotatividade de funcionários, sendo medido o número de funcionários que saem da organização (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 14).

Além de que, é indicado que a empresa disponibilize os meios mais diversos de canais, visando garantir o amplo acesso dos funcionários. Com isso, caso seja oferecida alguma denúncia é fundamental que as empresas apurem adequadamente as condutas praticadas no ambiente de trabalho, as quais se configuram contrárias ao regulamento e à cultura da instituição (CARLOTO, 2019, p. 38).

Feita a apuração, caso seja verificado algum ilícito, a punição deve ser proporcional, objetivando evidenciar o grau de comprometimento da organização com a observância das normas. Sendo neste caso essencial que exista um tratamento igualitário entre os envolvidos, independente da posição hierárquica na empresa do infrator (CARLOTO, 2019, p. 38).

Destaca-se então uma decisão, a qual trata da utilização do canal de denúncias como prova para admitir a justa causa da demissão do empregado:

RECURSO ORDINÁRIO. RUPTURA CONTRATUAL - JUSTA CAUSA. Insurge-se o reclamado contra a r. sentença que deferiu o pedido de anulação/reversão da justa causa. Sustenta que: "restou evidenciado o mau procedimento do Recorrido a ensejar a sua demissão por justa causa, por quebra de confiança"; "o primeiro a ser investigado foi o Recorrido, já que a denúncia realizada pelo canal Compliance-Denúncias levou diretamente à matrícula do Recorrido"; "As testemunhas não negaram o fato, apenas informaram que o ato praticado pelo Recorrido fora investigado"; "O Recorrido utilizou-se de métodos escusos e não recomendados pelo Banco, no afã de cumprimento de metas, no que se refere à entrega de produtos de débitos automáticos, ao efetivar com sua sigla cadastramentos de débitos automáticos, sem anuência e autorização dos clientes. Recurso provido. (TRT15 - PROCESSO nº 0010963-46.2015.5.15.0019 (RO) TERCEIRA TURMA - 5ª Câmara).

Sobre as investigações internas, após feita a denúncia, o departamento responsável deve agir para resolver o problema, baseando-se no contraditório e na ampla defesa⁸⁴, sob pena de cometer injustiça de ambos os lados. Levando em consideração ainda os princípios do Direito do Trabalho, visando não desconsiderar as disparidades de posições e poderes entre os envolvidos (CAVAGNOLI, 2017, p. 55).

Tendo em vista os princípios do contraditório e da ampla defesa que devem guiar as investigações internas, apresenta-se um decisão que destaca um procedimento interno de investigação e apuração de prática contrária ao pacto empregatício:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. INVESTIGAÇÃO INTERNA. Referida testemunha confirma ter participado da auditoria que apurou a justa causa supostamente praticada pelo reclamante. Diz que a concorrência desleal foi constatada através de áudio gravado, sem redução a termo, e que o reclamante não constituiu advogado no processo interno, defendendo-se oralmente. (TRT15 - PROCESSO nº 0011671-71.2016.5.15.0016 (ROT) 2ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA, RELATOR: LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS).

⁸⁴ CF - Art. 5º, LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

Nessa perspectiva, visando a qualidade das investigações internas é essencial que esse procedimento esteja formalizado e que haja treinamento para o departamento responsável, objetivando evitar condutas ilícitas no decorrer da investigação, o que violaria o devido processo legal, formal e material (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 97).

A auditoria pode ser utilizada como uma ferramenta para auxiliar o empregador na construção da matriz de risco trabalhista. Visto que a auditoria trabalhista analisa os documentos e processos relacionados a formalização da contratação do empregado, o pagamento de salário e remuneração, férias, 13º salário, jornada de trabalho, questões referentes à saúde e segurança no trabalho, o processo demissional, entre outros temas que se relacionem ao contrato de emprego (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 13).

Destaca-se que:

Ao identificar uma não conformidade através da auditoria trabalhista, o empregador tem a oportunidade de, ao detectar essa falha, corrigi-la em tempo hábil, sem que haja prejuízos para a relação de trabalho, em evidente cumprimento às máximas do compliance: prevenir, detectar e responder/remediar (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 13).

No entanto, é válido observar que a auditoria trabalhista e *compliance* trabalhista são distintos, sendo o primeiro o procedimento de análise de documentos, rotinas e realização de cálculos, visando a conformidade com a legislação vigente e a melhoria de processos em uma empresa, sendo no final elaborado um relatório dispondo das não conformidades, as possíveis penalidades e soluções. Já o *compliance* procura analisar os riscos de descumprimento da legislação, visando implementar mecanismos de controle e prevenção da prática de atos contrários à legislação, regulamentos e boas práticas (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 98).

Além de que:

As auditorias que, como visto, se trata de um processo de análise da empresa (e até mesmo do programa de compliance), buscam medir a eficácia e eficiência das etapas da atividade empresarial, contribui positivamente para melhoria do meio ambiente do trabalho na medida em que o resultado deste processo pode sinalizar irregularidades que durante o curso da atuação do programa de compliance não foram identificadas e, assim, corrigi-las. Dessa forma, as auditorias não só auxiliam a gestão empresarial como um todo, quando identificam problemas administrativos e financeiros, como possibilitam medir o nível de aderência da empresa ao programa de compliance e a sua respectiva efetividade (SIQUEIRA, 2020, p. 93).

Nessa perspectiva, mesmo ainda existindo uma cultura direcionada ao contencioso judicial, impossibilitando a devida valorização do trabalho, é possível visualizar uma tendência de mudança desse cenário. Visto que empresas buscam cada vez mais, a regularização e a adequação à legislação em constantes mudanças e às exigências dos mercados internacionais (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 105).

Com isso, percebe-se que as estruturas do programa de *compliance* interpretadas nas relações de trabalho possibilitam que a empresa atue em conformidade com as suas normas internas e com normas externas. Resultando que essa atuação da organização seja capaz de criar um ambiente harmonioso para todos, o qual como apresentado é o resultado da cooperação de funcionários, gestores e da alta administração.

4 A APLICAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO POSSIBILITANDO A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO

A relação de emprego como qualquer outra relação jurídica pressupõe um conjunto de obrigações, as quais devem ser cumpridas visando uma coexistência pacífica e equilibrada entre as partes da relação. Considerando que as normas trabalhistas oferecem um universo ideal de direitos para os trabalhadores, os quais não são autoaplicáveis, visto que é necessário haver uma atuação responsável dos empregadores e dos empregados, sendo que a violação de direitos pode gerar problemas tanto para o empregado como para o empregador.

Com isso, objetiva-se-á apresentar alguns deveres e obrigações das partes que fazem parte da relação de trabalho, atendo-se que muitas vezes os deveres de um constitui direito da outra parte, tal como o repasse para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o que fica a cargo do empregador e que trata-se de um direito constitucionalmente garantido ao empregado. Nessa perspectiva, observa-se a necessidade de uma relação baseada nos princípios mínimos de uma relação contratual, tal como a atuação com boa-fé, visto que a atuação de uma das partes sem respeitar esses princípios pode gerar grandes prejuízos ao outro.

Dessa maneira, também apresentar-se-á a desarmonia nas relações empregatícias, destacando primeiramente as disposições doutrinárias e legais que indicam que essa relação é exercida por partes desiguais, devendo o trabalhador ser protegido frente ao empregador. Nessa linha, a relação de trabalho conceitualmente desigual tem grandes possibilidades de gerar desentendimentos, tendo em vista os interesses díspares das partes, situação essa visível dado o número de judicialização na Justiça do Trabalho, tendência essa que pode revelar uma prática costumeira dos empregadores de suprimir os direitos trabalhistas.

Nesse cenário, se faz necessário mecanismos capazes de possibilitar a concretização dos direitos dos trabalhadores e uma atuação íntegra e conforme as leis por parte da empresa, devendo esses instrumentos serem aplicados diretamente onde se originam os problemas.

Com isso, considerando a responsabilidade do empregador no caso de supressão de direitos trabalhistas apresentar-se-á o *compliance*, o qual é um mecanismo implementado pelo empregador que visa perseguir os direitos trabalhistas, o que possibilitará que a empresa não seja demandada judicialmente ou tenha uma imagem negativa no mercado.

Por fim, destaca-se a valorização da empresa e do trabalho humano, tendo como base a implementação de um programa de *compliance* aplicado nas relações de trabalho, o que possibilita a constituição de um vínculo equilibrado entre empregado e empregador, o que possibilitará a efetividade dos direitos sociais trabalhistas.

4.1 O COMPLIANCE TRABALHISTA APLICADO NOS DEVERES E OBRIGAÇÕES DAS PARTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Tendo em vista que toda relação jurídica de natureza pessoal emerge de um negócio jurídico, não bastando apenas a existência de dois sujeitos e de um objeto para a instauração da relação. Sendo necessário antes um vínculo baseado em um contrato, o que deve ocorrer na relação jurídica de emprego também, emergindo desse um conjunto de direitos e deveres (LEITE, 2021, p. 203).

Válido destacar que o conteúdo contratual trabalhista tem tendência à determinação heterônoma⁸⁵, indo além dos direitos individuais estabelecidos pelas normas imperativas em benefício do empregado. Atingindo os diversos deveres impostos ao empregador, aqueles de natureza administrativa e também aqueles conexos à gestão do estabelecimento e da empresa de ordem sanitária, ambiental e de segurança (DELGADO, 2019, p. 639).

Nesse sentido:

O descumprimento desses deveres administrativos e ambientais do trabalho (que correspondem a verdadeiro conteúdo implícito do contrato de trabalho) pode gerar repercussões nitidamente contratuais, sem dúvida, em favor do próprio empregado; entretanto, pode também propiciar outras repercussões jurídicas, seja de caráter administrativo (autuações e multas de natureza administrativa), seja até mesmo de caráter indenizatório, em favor da comunidade mais ampla do que a simples realidade contratual bilateral (por exemplo, indenizações por danos morais coletivos) (DELGADO, 2019, 639).

O contrato de trabalho gera direitos e obrigações, podendo decorrer da lei ou da vontade do empregador e do empregado (JORGE NETO, 2018, p. 477). Com isso, “ensina a doutrina que obrigação constitui o dever de cumprimento de uma imposição legal ou

⁸⁵ “[...] A vontade das partes somam-se expressões de vontade externa decorrentes de normas jurídicas. Assim, a vontade das partes é restringida, por exemplo, pela fixação por lei ou por normas coletivas”. (ROMAR, 2021, 173).

contratual, e a responsabilidade representa o ônus decorrente do inadimplemento de uma obrigação” (BASILE, 2018, p. 109).

Nessa linha, destaca-se algumas das obrigações dispostas no contrato de emprego, sendo que outras mesmo que não acordadas entres as partes, não perdem o seu caráter de obrigações devido às normas imperativas trabalhistas.

4.1.1 Obrigações contratuais

A atuação com boa-fé é uma dessas obrigações, devendo essa estar presente em todos os comportamentos humanos, inclusive na relação de trabalho, a boa-fé sintetiza a lealdade que deve existir entre empregador e empregado (JORGE NETO, 2018, p. 477).

Nessa perspectiva:

O princípio da boa-fé exige que as partes se comportem de forma correta não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato. Guarda relação com o princípio de direito segundo o qual ninguém pode beneficiar-se da própria torpeza. Recomenda ao juiz que presuma a boa-fé, devendo a má-fé, ao contrário, ser provada por quem a alega. Deve este, ao julgar demanda na qual se discuta a relação contratual, dar por pressuposta a boa-fé objetiva, que impõe ao contratante um padrão de conduta, de agir com retidão, ou seja, com probidade, honestidade e lealdade, nos moldes do homem comum, atendidas as peculiaridades dos usos e costumes do lugar (GONÇALVES, 2021, p. 20).

Outro dever é a diligência e assiduidade, sendo que a diligência destaca a colaboração do empregado para com a empresa, devendo ao desempenhar as suas funções de acordo com o poder diretivo do empregador⁸⁶. Já assiduidade apresenta que o empregado deve ser pontual, dedicado ao serviço, produtivo e agir com zelo. Sendo que a segunda decorre da primeira, podendo ser observada pelas faltas no serviço e pela impontualidade, visto que o empregado tem a obrigação de colaborar com a empresa (JORGE NETO, 2018, p. 477).

Sobre a fidelidade, visto que o contrato de trabalho gera uma relação pessoal além dos efeitos patrimoniais, é um dever do empregado ser fiel. Com isso, a fidelidade apresenta três deveres negativos: (a) não receber gratificações, favores ou presentes de terceiros que trabalham com a empresa sem o conhecimento do empregador; (b) não revelar segredos que conheça em razão do seu trabalho, tal como procedimentos de fabricação e outros relativos aos negócios; (c) não colaborar com quem concorre deslealmente ou fazer concorrência desleal com a empresa (JORGE NETO, 2018, p. 477).

⁸⁶ “Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços” (DELGADO, 2019,p.792).

O dever de colaboração destaca a obrigação do empregado atuar participativamente do desempenho de suas funções, tal como a obrigação do empregado de levar ao conhecimento do empregador qualquer problema que surja na execução do trabalho como problemas com o maquinário, também o empregado deve ser precativo evitando os problemas que podem surgir futuramente no local de trabalho, além de zelar pelo patrimônio da empresa e pelo seu bem físico e de seus colegas (JORGE NETO, 2018, p. 478).

Nesse mesmo dever, o empregado deve denunciar os atos delituosos praticados em prejuízo aos interesses da empresa, além de justificar as suas faltas visando que a sua ausência não cause prejuízo para a produção e o empregador possa contornar tais transtornos, ademais visando evitar o perecimento da matéria-prima deve prestar os trabalhos inadiáveis (JORGE NETO, 2018, p. 478).

Sobre a identificação profissional, considerado uma obrigação do empregador, a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é obrigatória para exercer qualquer emprego, sendo em princípio vedada a contratação de um empregado que não possui CTPS. Dessa forma, o empregador tem o prazo de 5 dias úteis para anotar na CTPS dos trabalhadores que admitir, devendo constar a data da admissão, a remuneração e as condições especiais se houver, facultada a adoção de sistema eletrônico, manual ou mecânico, conforme instruções do Ministério da Economia, art. 29⁸⁷, CLT (ROMAR, 2021, p. 336).

Após a anotação, o trabalhador deve ter acesso às informações da sua CTPS, no prazo de 48 horas, com base no art. 29, §8⁸⁸ CLT. Além de que, no curso do contrato de trabalho devem ser preenchidos os dados de alteração de salário, alterações de função, eventual sucessão de empregadores⁸⁹, férias, entre outros, sobre o tempo das anotações é disposto no §2⁹⁰ do art. 29 da CLT, ocorrendo que a falta de cumprimento pelo empregador possa gerar a lavratura do auto de infração por Auditor Fiscal do Trabalho, como dispõe o art. 29, § 3⁹¹, CLT (ROMAR, 2021, p. 336).

⁸⁷ Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

⁸⁸ Art. 29 - § 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.

⁸⁹ Sucessão de empregadores é fi gura tradicionalmente regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT (com o acréscimo, desde a Lei n. 13.467/2017, do art. 448-A da CLT). Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos” (DELGADO, 2019, p. 510).

⁹⁰ ART. 29 - § 2º - As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

⁹¹ Art. 29 - § 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

Observa-se que é vedado ao empregador efetuar qualquer anotação na CTPS negativa quanto à conduta do empregado, sob pena de multa, conforme o art 29, §§4º e 5º⁹², CLT. Sobre as penalidades aplicadas ao empregador que mantiver empregado não registrado, poderá ficar sujeito a multas administrativas, acrescidas de igual valor em cada reincidência, art, 47⁹³, caput, CLT, o empregador também pode ser multado quando não informar todos os dados exigidos por lei, art. 41⁹⁴, CLT. Por fim, no caso de falsificação de dados da CTPS, os infratores estarão sujeitos às penalidades previstas na lei penal, com base no art. 49⁹⁵ da CLT e art. 299⁹⁶ do CP (ROMAR, 2021, p. 337).

Nesse caso, a auditoria se faz fundamental na área de gestão de pessoas, visto que ela é uma ferramenta que possibilita um exame de forma analítica, com perícia e técnicas adequados às operações trabalhistas dos direitos e deveres do empregado e do empregador, além de examinar as políticas de recursos humanos e a prática de departamento de pessoal. Sendo que após essa pesquisa é essencial a emissão de parecer sobre as irregularidades encontradas e a sugestão de ações corretivas a serem tomadas para a melhoria do processo (SILVA; CORDEIRO, 2018, p. 31).

Tratando-se da segurança e medicina do trabalho, outra obrigação muito importante, a qual nem sempre está disposto nos contratos é o respeito às normas de segurança e medicina do trabalho. As quais estão fundamentadas nos arts. 6º⁹⁷ e 7º⁹⁸, inciso XXII, da Constituição Federal, tendo como intuito zelar pela vida do trabalhador, evitando acidentes, preservando a saúde, além de proporcionar a humanização do trabalho. Tendo o empregador a obrigação de zelar pela segurança, saúde e higiene dos empregados, cumprindo as determinações legais e

⁹² Art. 29 - § 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. § 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

⁹³ Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

⁹⁴ Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

⁹⁵ Art. 49 - Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de Carteiras de Trabalho e Previdência Social, considerar-se-á, crime de falsidade, com as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal:

⁹⁶ Art. 299 - Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante: Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e multa, de quinhentos mil réis a cinco contos de réis, se o documento é particular.

⁹⁷ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁹⁸ Art. 7 - XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

fazer cumprir, sendo dele a obrigação de oferecer as condições necessárias para tanto (JORGE NETO, 2018, p. 484).

Nesse íterim, a Portaria nº 3.214⁹⁹ do Ministério do Trabalho, editada em 1978, aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho. Sendo as mais importantes a NR2, NR6, NR9, NR15, NR16¹⁰⁰, entre outras. Sendo essas normas de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, órgãos da administração direta e indireta e dos Poderes Legislativo e Judiciário que tenham empregados regidos pela CLT. Com isso, tais ambientes devem ser fiscalizados por fiscais do trabalho, e caso haja algum descumprimento deve ser lavrado auto de infração e aplicado multa administrativa (BASILE, 2018, p. 214).

Válido observar que a saúde e a incolumidade física do trabalhador fazem parte do direito à vida, devendo então ser protegido visto que a vida humana é o patrimônio jurídico do trabalho. Nessa perspectiva, a responsabilidade pela reparação do acidente do trabalho e demais situações equiparadas podem refletir nas áreas previdenciária, trabalhista, civil e criminal, tal como destaca o art. 7º, XXVIII¹⁰¹, CF, sendo que na CLT esse tema é disciplinado no art. 154¹⁰² e seguintes (JORGE NETO, 2018, p. 484).

Com o que foi apresentado, destaca-se uma decisão que dispõe sobre os riscos para a empresa em decorrência de ambientes insalubres:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Comprovado o trabalho com exposição a fumos metálicos decorrentes do processo de soldagem, sem o fornecimento adequado de EPIs necessários à elisão dos agentes químicos insalubres, é devido o adicional de insalubridade no grau máximo. Condenada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, à razão de 40% sobre o salário mínimo nacional, com reflexos, recorre ordinariamente a primeira reclamada. Provimento negado. (TRT4 - Acórdão: 0022071-19.2017.5.04.0404 (ROT). Redator: MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO. Órgão julgador: 4ª Turma. Data: 25/08/2021).

Dessa forma, nesses casos, observa-se que a aplicação do programa de *compliance* tem o potencial de minimizar tais prejuízos. Sendo esse instituto mais pertinente na tutela dos direitos sociais trabalhistas, visando abolir as condições degradantes de trabalho, na qual muitos povos se submetem por falta de instrução, ou até mesmo por necessidades financeiras,

⁹⁹ Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho: Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação da Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho

¹⁰⁰ NR2 (inspeção prévia), NR6 (equipamentos de proteção individual – EPI), NR9 (programas de prevenção de riscos ambientais), NR15 (atividades e operações insalubres) e NR16 (atividades e operações perigosas).

¹⁰¹ 7º - XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

¹⁰² Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

sendo melhor se submeter a trabalhos penosos do que se estar desempregado (MORAIS; SILVA, 2020, p. 10).

Além de que:

O compliance trabalhista surge justamente para evitar que o negócio seja inviabilizado pelas dívidas laborais, oferecendo ao empregador a possibilidade de ter em suas mãos um vasto número de ferramentas capazes de proporcionar a criação de uma cultura ética e transparente dentro da empresa, o treinamento de seus colaboradores, a aplicação de medidas disciplinares quando cabível/necessário, a criação de um ambiente de trabalho atento às normas de segurança e saúde do trabalhador, e a gestão de todos os riscos ocupacionais (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 3).

A discriminação no trabalho, a obrigação de não discriminar se apresenta nas relações de trabalho, baseada no princípio da igualdade. Com isso, a discriminação é uma atitude odiosa que pode ter como motivo a idade, sexo, cor, origem social, opinião política, deficiência física e até a aparência. O que fez surgir o princípio da não discriminação, contemplando uma série de mecanismos que visam vedar condutas discriminatórias (JORGE NETO, 2018, p. 486).

Desse modo, as diferentes formas de discriminação no trabalho estão associadas aos fenômenos de exclusão social que dão origem à desigualdade em todos ambientes e à pobreza, possibilitando a criação de vulnerabilidades de grupos discriminados que terão barreiras para superar a situação em que se encontram. Contra isso, a Constituição Federal dispõe em diversos dispositivos sobre a vedação a práticas discriminatórias, tal como nos arts.3º, III, IV, 5º, I, 7º, XXX, XXXII, 170, 193, 196 e 205, nisso o texto constitucional destaca promessas de busca da igualdade material (ROMAR, 2021, p. 329).

Nessa perspectiva, destaca-se algumas hipóteses de discriminação no trabalho, quando o empregador adota prática genérica a de não admissão de negros, ou que durante o contrato não reconhece a esse trabalhador a qualificação para uma eventual promoção ou aumento de salário, podendo também ser configurada a prática do racismo, conforme o art. 5º, XLII¹⁰³, CF (ROMAR, 2021, p. 332).

Outra situação, é a dos portadores do vírus HIV, os quais comumente são despedidos quando o empregador toma conhecimento da situação do trabalhador. Ocorrendo também situações em que as empresas exigem exames para saber se o trabalhador tem o vírus do HIV. Dessa forma, a dispensa desse trabalhador é presumida como sendo discriminatória, devendo

¹⁰³ Art. 5º - XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

o empregador provar que o motivo da dispensa foi outro, conforme súmula 443¹⁰⁴ do TST, válido observar ainda que o TST adotou o mesmo entendimento para a dispensa de empregados que tenham outras doenças que causem estigma ou preconceito (ROMAR, 2021, p. 332).

Ademais, destaca-se que:

A Súmula 443 do TST não versa sobre o pagamento de indenização nesses casos. Ao contrário, institui a invalidade da dispensa e a imediata reintegração do empregado, com todos os direitos inerentes, devendo o empregador pagar os salários compreendidos entre a dispensa e a reintegração, computando-se, para todos os efeitos legais, o período de afastamento, posto que é tempo de serviço. A pena de reintegração do empregado será aplicada ao empregador sempre que o magistrado do caso concreto entender ser a doença do obreiro causadora de estigma ou preconceito (CALVO, 2020, p. 519).

A pessoa com deficiência também pode sofrer discriminações no ambiente de trabalho, por isso, visando inserir essas no mercado de trabalho, o ordenamento jurídico assegura um percentual de vagas, tanto para o setor público como no privado. Sendo que nas empresas privadas devem garantir um percentual mínimo de trabalhadores com algum tipo de deficiência em seus quadros de funcionários (ROMAR, 2021, p. 333).

Sobre o percentual exigido:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas (cota de empregados com deficiência), na seguinte proporção: a) até 200 empregados — 2%; de 201 a 500 empregados — 3%; c) de 501 a 1.000 empregados — 4%; d) de 1.001 empregados em diante — 5% (art. 93, Lei n. 8.213/91) (ROMAR, 2021, p. 333).

Observa-se então que a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, conforme o art. 93, § 1º¹⁰⁵, da Lei n. 8.213/91. Ademais, destaca-se que durante o estado de calamidade pública, previsto na Lei nº 14.020 de 2020, ficou vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência, previsto no art. 17, inciso V¹⁰⁶, da Lei já destacada (ROMAR, 2021, p. 333).

Por fim, com o que foi apresentado, observa-se que tais práticas discriminatórias devem resultar em reparações, visto que causam prejuízos tanto de ordem moral como

¹⁰⁴ Súmula 443 -TST - “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

¹⁰⁵ Art. 93 - § 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

¹⁰⁶ Art. 17 - V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

material, devendo tais atos serem reparados pelo empregador, conforme fixação de indenização compensatória. Ademais, caso se verifique que a prática não é isolada atingindo um grupo específico de pessoas, cabe a atuação de entes legitimados na esfera dos direitos coletivos, tal como o Ministério Público do Trabalho, podendo ser assinado um termo de ajuste de conduta (TAC) ou, se necessário proposta uma ação civil pública¹⁰⁷ (ROMAR, 2021, p. 334).

Com isso, destaca-se um caso no qual a empresa foi condenada ao pagamento de danos morais por prática discriminatória:

DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO. DANOS MORAIS. RAZOABILIDADE DA INDENIZAÇÃO. O fato de já ter passado por cirurgia bariátrica ou a gestação posterior da recuperação não interferem na conclusão acima. Ao contrário, se a reclamante sofria de obesidade, ainda maior proteção confere o ordenamento contra dispensa arbitrária por parte do empregador, indenização arbitrada em R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais). (TRT15 - Acórdão nº 0012809-27.2016.5.15.0096. Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo. Processo: 0012809-27.2016.5.15.0096. RELATOR: JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR. 05/06/2018).

Tendo em vista esse cenário de riscos para as empresas no caso de discriminação, o *compliance* se mostra uma ferramenta que visa além da proteção da empresa, objetivando também a dignidade da pessoa humana, devendo ser instituída através de regulamentos internos e da disponibilização de canais de denúncia para que sejam identificadas situações de discriminação no trabalho (PEREIRA, 2021, p. 35).

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS é um direito do empregado, mas também pode ser entendido como um obrigação do empregador, visto ser cobrado compulsoriamente desse pelo Estado, sendo os recursos destinados para fins indenizatórios e parafiscais. Com isso, o FGTS, foi instituído pela Lei 5.107/66¹⁰⁸, sendo um regime opcional para os trabalhadores, o qual após a promulgação da Carta Magna, em seu art. 7º, inciso III¹⁰⁹, passou a ser um regime obrigatório para todos os empregados, tal direito atualmente está disciplinado na Lei 8.036¹¹⁰ de 1990, a qual é regulamentada pelo Decreto 99.684¹¹¹ de 1990 (LEITE, 2021, p. 334).

Observa-se que os recursos desse fundo advém principalmente dos saldos depositados pelos empregadores nas contas vinculadas ao trabalhadores, devendo até o dia sete de cada mês o empregador fazer o depósito de 8% incidente sobre a remuneração mensal do

¹⁰⁷ “A Constituição de 1988, ao evidenciar a cidadania como fundamento para o controle dos atos da Administração Pública, institucionalizou os alicerces normativos de um verdadeiro microsistema de tutela de interesses públicos, difusos e coletivos, constituído pelo mandado de segurança coletivo, pela ação popular e pela ação civil pública” (ROMAR, 2021, p. 295).

¹⁰⁸ Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

¹⁰⁹ Art. 7º - III - fundo de garantia do tempo de serviço;

¹¹⁰ Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

¹¹¹ Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

empregado, sendo as contas vinculadas aos trabalhadores impenhoráveis conforme art. 2º, § 2º¹¹² da Lei nº 8.036 (LEITE, 2021, p. 335).

Sobre a responsabilidade do empregador que não realizar os depósitos do FGTS na conta vinculada ao trabalhador:

O empregador que não realizar os depósitos do FGTS no prazo responderá pela Taxa Referencial (TR) sobre a importância correspondente, por dia de atraso, incidindo ainda juros de mora de 0,5% (meio por cento) ao mês e multa de 5% (cinco por cento), se o depósito for efetuado no mesmo mês de vencimento da obrigação, ou de 10% (dez por cento), se o depósito for efetuado a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação (art. 22, Lei n. 8.036/90) (ROMAR, 2021, p. 276).

Dessa forma, a implementação de um programa de *compliance* se faz essencial. Considerando que a legislação trabalhista é complexa e sofre constantes atualizações e exigências, sendo que no caso de informações do FGTS, admissões, ponto eletrônico, folha de pagamento, rescisões e alterações de contrato devem ser lançadas na plataforma e-social. Destaca-se que a falta de informações, daquelas prestadas fora do prazo ou mesmo informações incorretas pode resultar em multa para a empresa, fazendo-se imprescindível que a empresa utilize metodologias de controle e acompanhamento das atividades de lançamento de informações sobre obrigações da empresa (KNASEL, 2020, p. 24).

Sobre a LGPD, destaca-se que essa cria uma série de direitos e deveres para as empregador e para os empregados em relação ao tratamento de seus dados, dispondo ainda sobre sanções para aqueles que divulguem dados sem autorização dos titulares. Sendo que a LGPD em seu art. 5º, inciso XII, destaca a necessidade da manifestação livre do consentimento para a utilização de dados pessoais em uma determinada finalidade. Com isso, observa-se que essa Lei é fundamentada no liberdade de expressão e também nos direitos humanos (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 411).

Ressalta-se que a LGPD, fundamentalmente foi pensada para as relações comerciais e consumeristas, no entanto, essa também incide no Direito do Trabalho, visto que desde a fase de seleção e contratação do futuro empregado até o término do contrato há uma circulação de dados pessoais, os quais devem ser tratados adequadamente (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 413).

Nessa perspectiva, com o que foi apresentado, o *compliance* se apresenta como uma ferramenta fundamental na regulação do tratamento de dados pelos empregadores e também pelos trabalhadores, visto que o *compliance* é uma ferramenta capaz de buscar a adequação dos procedimentos da empresa aos ditames que dispõe a LGPD (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 417).

¹¹² Art. 2º - § 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Destaca-se que:

A LGPD traz quais são os agentes destinados ao tratamento dos dados (art. 5º, IX), sendo estes o controlador e o operador, ambos que desenvolvem papel de destaque no compliance trabalhista. O controlador é a pessoa jurídica ou natural, de direito público ou privado que deve tomar as decisões quanto ao tratamento dos dados (art. 5º, VI). O operador, por outro lado, seria a pessoa jurídica ou natural, de direito público ou privado designada pelo controlador para realizarem o tratamento dos dados (art. 5º, VII). Ambos os agentes, conforme o art. 37 da LGPD possuem a responsabilidade de manter registros dos dados que manipulam. A partir disso, percebe-se que os encarregados pelo tratamento de dados, são fundamentais dentro de uma empresa, desempenhando papel de destaque no tocante ao compliance trabalhista, visto que lidam diretamente com o processamento dos dados. Sendo assim, faz-se necessário entender quais as diretrizes e ações são fundamentais para a segurança e as boas práticas da empresa, relacionadas ao tratamento dos dados dentro de todos os departamentos (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 419).

Além de que, observa-se que a LGPD destaca uma série de sanções pela má gestão de dados, podendo elas serem administrativas, no caso de multas de até 2% do faturamento da empresa, multa diária, publicidade da infração, o bloqueio de dados pessoais, entre outras, conforme art. 52¹¹³, inciso II e III, IV, V, respectivamente.

Com isso, é visível a necessidade de um programa de *compliance* eficaz, visando o tratamento de dados adequado em conformidade com a LGPD. Nessa linha, instrumentos do programa de *compliance* se fazem essenciais, tal como análise de riscos, tendo em vista que as empresas cotidianamente tratam de dados e que condutas contrárias a LGPD podem resultar em sanções para a empresa. Além de que, o código de conduta também se faz relevante já que transmite para toda a organização os valores e a cultura da empresa no tratamento de dados, destacando ainda sobre punições para aqueles que tratam os dados incorretamente (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 420).

Somado a isso, o treinamento da equipe também é um instrumento relevante em conformidade com a LGPD, visto possibilitar a qualificação daqueles que irão controlar ou operar os dados, visando que saibam os procedimentos corretos para tal. Ademais, também se faz necessário um canal de denúncias, o que possibilita o conhecimento dos encarregados pelos controles internos de alguma irregularidade no tratamento de dados na organização (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 421).

Com o que foi destacado, percebe-se que a relação de trabalho é composta por muitos direitos e deveres, sendo que esses estão em constantes transformações como destacado na LGPD, ocorrendo que o descumprimento das obrigações contratuais ou impostas pela lei, pode resultar em danos para as duas partes dessa relação. Os quais podem atingir inclusive a

¹¹³ Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

saúde do empregado e até do empregador, no caso de ausência de segurança e medicina do trabalho. Direciona-se então a tratar da desarmonia nas relações empregatícias, fato esse que pode ser proporcionado pela não observância das obrigações assumidas pelo empregador e também pelo empregado.

4.2 A APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA NA DESARMONIA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

As relações de emprego estão historicamente em desequilíbrio, o liberalismo econômico, o não intervencionismo do Estado e o individualismo fizeram com que a desproporção de forças entre empregado e empregador se agravasse, levando ao surgimento da chamada Questão Social, a qual significa luta entre o capital e trabalho (ROMAR, 2018, p. 42). Nesse mesmo tom, é definido o princípio da proteção no Direito do Trabalho:

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais (MARTINEZ, 2020, p. 153).

Justamente esse é o cenário das relações de emprego, sendo o trabalhador conhecido como a parte mais fraca dessa relação e hipossuficiente, já o empregador a parte mais forte e hipersuficiente. Dessa forma, o Direito do Trabalho visa principalmente estabelecer uma igualdade jurídica entre o capital e o trabalho, visto que confere superioridade jurídica ao empregado, considerando a sua inferioridade econômica em face do empregador (LEITE, 2021, p. 57).

Nessa perspectiva, ocorre que a diferença das forças entre empregado e empregador podem se materializar em relações de emprego despreocupadas pelo bem físico e mental do outro, configurando um desequilíbrio no ambiente de trabalho, o qual deveria ser seguro, resultando em prejuízos de muitas ordens principalmente para o empregado, no caso de acidentes de trabalho, mas também para o empregador no caso de passivos judiciais e danos a imagem da empresa.

4.2.1 O desequilíbrio no ambiente de trabalho e o acidente laboral

O equilíbrio das relações entre homem e meio ambiente é condição fundamental para a continuidade da vida de todos os seres humanos, preservando o futuro das próximas gerações.

Lógica essa que também deve ser respeitada no ambiente de trabalho, possibilitando proteger a saúde do trabalhador e também do empregador no exercício de suas atividades diárias (COSTA; PASCHOAL, 2021, p. 200).

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho agrega aspectos físicos, climáticos, comportamentais e até psicológicos. Sendo que o trabalhador é parte integrante do meio ambiente de trabalho, devendo ele ser considerado um bem a ser protegido, visando garantir a sua qualidade de vida (COSTA; PASCHOAL, 2021, p. 202). Ocorrendo que:

O desequilíbrio no meio ambiente de trabalho causa prejuízos para o trabalhador, que tem sua saúde física e/ou psicológica afetada, precisando se afastar do trabalho e ficando, não raras vezes, em condições financeiras difíceis; para o empregador, que precisa arcar com os custos do afastamento do trabalhador com novas contratações e, dependendo do caso, com as indenizações cabíveis; e para a Previdência Social, que, ao cabo de contas, custeia a sobrevivência do trabalhador enquanto perdurar o afastamento dele do trabalho (COSTA; PASCHOAL, 2021, p. 200).

Nessa perspectiva, observa-se que o desequilíbrio no ambiente de trabalho causa prejuízos não só para a saúde dos trabalhadores e para a atividade do empregador, mas também para as finanças públicas. Tendo em vista que os acidentes no ambiente de trabalho demandam gastos públicos no setor de saúde para os tratamentos médicos dos vitimados, além de onerar a previdência no caso de afastamento dos trabalhadores por incapacidade laborativa temporária ou permanente, os quais possivelmente pedirão auxílio previdenciário para se manterem enquanto se recuperam (COSTA; PASCHOAL, 2021, p. 200).

Com isso, destaca-se alguns dados, baseados no Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, apresentam que foram gastos R\$ 4,7 bilhões de reais em despesa previdenciária em razão do auxílio-acidente por acidente de trabalho. Sendo que o acumulado nessa modalidade em valores desde 2012 até 2021 é de R\$ 33,4 bilhões de reais. Os números se mostram ainda mais preocupantes quando verificado que só no ano de 2021 foram gastos R\$ 2,4 bilhões em pensões por morte causadas por acidente de trabalho, sendo que o acumulado desde 2012 até 2021 é de R\$ 20,6 bilhões de reais (OSST, 2022, n.p).

Ademais, apresenta-se que conforme a Organização do Trabalho - OIT, só no ano de 2021, no mercado de trabalho formal, foram comunicados 571,8 mil acidentes de trabalhado, sendo que ocorreram 2.487 óbitos associados ao trabalho, já o acumulado desde de 2012 até 2021 é de 22.954 mortes (OIT, 2022, n.p).

Com o que foi apresentado, ressalta-se que em razão do contrato empregatício, considerando o ambiente de trabalho e eventuais doenças ocupacionais¹¹⁴ e até acidentes de trabalho, isso pode configurar dano material¹¹⁵, moral¹¹⁶ ou estético¹¹⁷ ao trabalhador. Fato que pode resultar em perdas materiais ao trabalhador, visto os gastos para a recuperação e em outras situações a restrição ou a inviabilização para as atividades laborativas, além de poder lhe causar dores físicas e até psicológicas (DELGADO, 2019, p. 740). Nessa ordem:

Observe-se que a lei civil fixa critérios relativamente objetivos para a fixação da indenização por tais danos materiais. Esta envolve as “despesas de tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença” (art. 1.538, CCB/1916; art. 949, CCB/2002), podendo abranger, também, segundo o novo Código, a reparação “de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido” (art. 949, CCB/2002) (DELGADO, 2019, p. 740).

Nessa perspectiva, a responsabilidade indenizatória é do empregador, sem prejuízo do pagamento do seguro social pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, se estendendo essa responsabilidade a qualquer outro sujeito de direito que possa ser responsabilizado pelas verbas derivadas do contrato empregatício, tal como no caso do tomador de serviços terceirizados, o ente de grupo econômico¹¹⁸ e até o sócio de entidade societária¹¹⁹ no caso de desconsideração de personalidade jurídica¹²⁰ (DELGADO, 2019, p. 742).

¹¹⁴ “As distintas lesões acidentárias podem se traduzir em deteriorações físico-mentais do indivíduo em decorrência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (doenças ocupacionais, regra geral)” (DELGADO, 2019, p. 740).

¹¹⁵ “Tais perdas patrimoniais traduzem dano material, que envolve, desse modo, duas dimensões, segundo o Direito Civil: aquilo que efetivamente se perdeu (dano emergente: despesas efetivadas, por exemplo) e aquilo que razoavelmente se deixou ou deixou-se-á de ganhar (lucro cessante: por exemplo, redução ou perda da capacidade laborativa)” (DELGADO 2019, p. 740).

¹¹⁶ “[...] Este, conforme visto, consiste em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana [...]” (DELGADO, 2019, p. 741).

¹¹⁷ “[...] o dano estético como parte específica do plano moral protegido, ele se encontraria englobado, de todo modo, no dano à imagem explicitamente tutelado pela Constituição”. (DELGADO, 2019, p. 741).

¹¹⁸ “O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justaltrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica” (DELGADO, 2019, p. 500).

¹¹⁹ “A entidade societária constitui, obviamente, por sua natureza, ente distinto daquele consubstanciado por seus membros. Desse modo, não há, em princípio, qualquer incompatibilidade entre as figuras do sócio e do empregado, que podem se encontrar sintetizadas na mesma pessoa física. É o que se passa em sociedades anônimas, sociedades limitadas (ou por cotas de responsabilidade limitada) ou sociedades em comandita por ações(15). A regra geral é, pois, a plena compatibilidade entre as duas figuras jurídicas (sócio/empregado; empregado/sócio)” (DELGADO, 2019, p. 435).

¹²⁰ “A concessão de personalidade jurídica, tendo em vista seus efeitos, leva, muitas vezes, a determinados abusos por parte do titular da empresa individual de responsabilidade limitada e dos sócios das sociedades, atingindo direitos de credores e de terceiros. Nesse caso, vem-se admitindo o superamento da personalidade jurídica com o fim exclusivo de atingir o patrimônio do titular da empresa individual de responsabilidade limitada ou dos sócios da sociedade empresária envolvidos na administração dos negócios” (NEGRÃO, 2021, p. 107).

Com isso, se faz fundamental a aplicação de um programa de *compliance* trabalhista, visto que é possibilitado um agir conforme a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa. Gerando benefícios empresariais como o aumento de produtividade, visto que os trabalhadores trabalharão em um ambiente sem riscos de doenças mentais ou físicas e de acidentes laborais. Ademais, há benefícios para toda a sociedade que seria onerada quando do pagamento de benefícios previdenciários, tendo em vista a alta rotatividade de empregados que um ambiente degradante ocasiona (SOUZA; BELLINETTI, 2019, p. 232).

Com isso, fica claro que o programa de *compliance* aplicado nas relações de emprego tem o potencial de diminuir os riscos da ocorrência de um ambiente de trabalho desequilibrado e de acidentes de trabalho, sendo o assédio moral outra problemática que o *compliance* pode atuar.

4.2.2 O assédio moral

O assédio moral é uma espécie de dano extrapatrimonial e se diferencia do dano moral, pois, enquanto neste a lesão é identificada, percebida pela vítima, naquela é camuflada e não perceptível. Com isso, o assédio moral caracteriza-se pela prática de sucessivos atos que baixam a autoestima do trabalhador, resultando que ele próprio acredite na sua incompetência ou no seu fracasso. Ocorrendo que se tratando de uma prática repetitiva configura-se em um costume capaz de atingir um ou mais empregados e até de contaminar o ambiente de trabalho como um todo (CASSAR, 2018, p. 930).

O assédio moral pode se configurar com base em quatro elementos, os quais podem auxiliar na sua caracterização, sendo eles: a conduta abusiva; natureza psicológica do atentado; repetição da conduta; e finalidade específica. A conduta abusiva pode se iniciar timidamente, por meio de ironias e gestos, já a prática sistêmica desses atos pode ferir a dignidade psíquica do assediado. Além de que a repetição da conduta importa para tornar um ato isolado em uma conduta capaz de gerar dano ao ofendido, considerando a finalidade de dominar a vítima é possível perceber a finalidade específica do ato (OLIVEIRA; ANDRADE; SILVA, 2022, p. 291).

Dessa forma, observa-se que o assédio moral é um comportamento negativo, que pode se desenvolver no ambiente de trabalho a partir de condutas abusivas, podendo ser praticada pelo empregador ou superior hierárquico e/ou pelos empregados, de maneira repetida e com a

finalidade de humilhar, diminuir e constranger uma pessoa ou grupo no ambiente de trabalho (OLIVEIRA; ANDRADE; SILVA, 2022, p. 292).

Com isso, válido destacar que o assédio moral tem algumas espécies, tal como o ascendente, do trabalhador ou grupo contra o superior hierárquico; descendente, do superior a um ou mais empregados; horizontal é aquele praticado por um ou mais empregados contra um ou mais colegas (OLIVEIRA; ANDRADE; SILVA, 2022, p. 293). Além da espécie mista:

Deve-se frisar que o assédio moral não se manifesta exclusivamente em uma dessas formas, mas antes pode combinar mais de uma delas, é o que acontece quando os empregados assediam uma colega com o conhecimento do superior hierárquico ou ainda quando aqueles, por medo de se tornarem a próxima vítima, participam do assédio praticado pelo superior hierárquico contra um colega. Daí decorre a figura conhecida como assédio moral misto. (OLIVEIRA; ANDRADE; SILVA, 2022, p. 293).

O assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado, mesmo que não esteja expressamente previsto no art. 483¹²¹, CLT, pode estar inserido em qualquer das espécies de condutas geradoras de resolução contratual por culpa patronal dispostas nesse dispositivo (MARTINEZ, 2021, p. 446). Dessa forma, dispõe a decisão:

“(…) RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. Na hipótese, o quadro fático delineado pela decisão recorrida demonstra que a reclamante foi vítima de atos praticados pelo preposto do empregador que, em tese, podem ser enquadrados como assédio moral (rigor excessivo, perseguições e/ou humilhações), tal ato faltoso justifica a rescisão indireta, pois é de natureza grave o bastante a ponto de impossibilitar à empregada a continuação da prestação de seus serviços. Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR – 491-64.2012.5.04.0611, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/09/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/10/2017).

Além de que, pode também configurar assédio moral quando o patrão exigir de um empregado específico serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrário ao contratado ou aos bons costumes. Outra hipótese é quando o trabalhador for tratado com rigor excessivo¹²² ou for colocado em alguma situação de perigo manifesto de mal considerável¹²³ ou até quando sofrer agressões físicas ou ofensas morais (MARTINEZ, 2021, p. 446).

Ademais, destaca-se que até algumas condutas patronais de motivação dos empregados pode configurar um assédio moral, visto a cobrança do empregador pelo cumprimento de metas, podendo resultar em algum tipo de punição ou ato vexatório, o que

¹²¹ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

¹²² “O tipo legal, no fundo, trata do descumprimento do princípio da proporcionalidade e razoabilidade, que deve reger as ações de todo aquele que detém fatias consideráveis de poder perante alguém. Enquadra-se no presente tipo jurídico o comportamento diretivo, fi scalizatório ou disciplinar do empregador que traduza exercício irregular de tais prerrogativas, exacerbando as manifestações de poder sobre certo empregado” (DELGADO, 2019, p. 1461).

¹²³ “[...] apesar de qualquer trabalho ter seus riscos inerentes, a situação em exame, contida no art. 483, c, da CLT, envolve riscos anormais, excepcionais, que não existiriam se fossem observadas as medidas preventivas de segurança e de medicina do trabalho” (MARTINEZ, 2019, p. 444).

pode causar no empregado medo, terror psicológico, estresse entre outros (MARTINEZ, 2021, p. 446). Tal como na decisão:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. [...]O só fato de o Banco instituir um ranking de metas já seria suficiente para a configuração da prática de assédio moral. 2. Realce-se que, enquanto o TRT fundamenta que não restou relatado qualquer episódio de agressividade na cobrança de metas, os depoimentos transcritos no próprio acórdão relatam que “havia cobrança de metas de forma bastante agressiva” e que “a Sra. Elaine cobrava os funcionários de forma bastante agressiva”, e que “o banco demandado realizava um ranking acerca dos melhores e piores vendedores; que o nome do reclamante já constou nesse ranking; que o ranking era encaminhado por meio de e-mail corporativo; [...]”. Portanto, do acórdão recorrido é plenamente possível extrair que havia prática de assédio moral consistente na existência de um ranking de metas, cuja cobrança se dava de forma agressiva. [...] A situação se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade do reclamante, sendo pertinente a condenação por danos morais. 4. Dentro desse contexto, necessário o provimento do recurso de revista para restabelecer a sentença que reconheceu a prática de assédio moral. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR 2822320135120002, Rel. Min. Maria Helena Mallman, 2ª T., DEJT 19.12.2018).

Dessa forma, na sociedade atual, visto as exigências do mercado, muitos empregadores podem exigir dos empregados o alcance de metas que são constantemente aumentadas, podendo chegar ao nível de ser impossível de serem alcançadas, ensejando que o assédio moral faça parte da política estrutural da empresa (PINHEIRO, 2017, p. 146).

Nessa toada, destacando alguns dados, verifica-se que só em 2021, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral foram ajuizados na Justiça do Trabalho, sendo possível notar que essa violência é significativa no mundo do trabalho (TRT13, 2022, n.p).

Com isso, tal fato merece atenção já que “pode-se pensar em pelo menos três custos relacionados às perdas para a sociedade: os custos relacionados à aposentadoria precoce, os custos relacionados à perda de produtividade e os custos relacionados aos tratamentos médicos.” (BRADASCHIA, 2007, p. 132).

Nesse ponto, é indubitável os benefícios que um programa de *compliance* e suas ferramentas podem trazer para a mitigação do assédio moral nas relações de emprego, visto que tem base na função social da empresa, visando tutelar um dos pilares constitucionais que é a dignidade da pessoa humana (PEREIRA, 2021, p. 35).

Nessa perspectiva, tratando-se do programa de *compliance*, o canal de denúncias é extremamente importante, visto que na ocorrência de assédio moral ou sexual, muitas vezes a vítima se sente envergonhada em relatar a situação aos supervisores. Dessa forma, com base nessa ferramenta, os encarregados do programa de *compliance* na empresa têm condições de apurarem o ocorrido e tomarem as medidas necessárias, de forma interna e discreta (FRANÇA, 2018, p. 163).

Observa-se então que o *compliance* trabalhista tem o potencial de mitigar a ocorrência do assédio moral. Ademais, a ferramenta de conformidade pode ser aplicada em outras problemáticas do mundo do trabalho, tal como a pejotização.

4.2.3 A pejotização

Com a Reforma Trabalhista, com base na Lei nº 13.347¹²⁴ de 2017, o instituto da pejotização ganhou destaque. O fenômeno da pejotização destaca a contratação por meio de contrato de prestação de serviços de um trabalhador como pessoa jurídica, o qual é legalmente um Microempreendedor Individual (MEI). Destaca-se que com base na Lei nº 11.196 de 2005¹²⁵, a pejotização se manifestou legalmente. Tendo em vista que o art. 129¹²⁶ dessa Lei dispõe sobre a possibilidade de trabalhadores intelectuais serem contratados como pessoa jurídica (SANTOS; SOUZA, 2021, p. 3).

Ocorre que o fenômeno da pejotização se popularizou, o que contribuiu para a precarização das relações trabalhistas. Nessa perspectiva, observa-se que quando ocorre a prestação de serviços entre pessoas jurídicas a regulamentação fica por conta do Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho, sendo que naquela seara as partes são consideradas paritárias, já nesta há a caracterização da hipossuficiência do empregado, o qual visto a vulnerabilidade deve ser protegido frente a empresa (SANTOS; SOUZA, 2021, p. 8).

Com o que foi destacado, percebe-se então que a nº Lei 11.196 de 2005, apresentou para inúmeros empregadores o direito de contratar pessoas físicas sob a forma de pessoa jurídica, possibilitando que o empregador tenha menos gastos com obrigações trabalhistas, nesse caso os direitos dos trabalhadores podem ser cerceados pela manobra do empregador (SILVA, 2021, p. 13). Nesse linha:

O tomador de serviços (que na verdade é empregador) exige que o trabalhador apenas preste serviços por meio de uma pessoa jurídica que ele é obrigado a criar ou participar. Essa conduta ilegal destina-se a simular um pacto entre pessoas jurídicas, o que eliminaria a obrigação da “tomadora de serviços” de arcar com contribuições previdenciárias, FGTS, 13º salário, terço de férias etc (RENZETTI, 2021, p. 76).

¹²⁴ Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

¹²⁵ Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; [...]

¹²⁶ Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Nessa perspectiva, o que ocorre é uma fraude à lei, conforme o art. 9^o¹²⁷, CLT, ocorrendo que pela celebração do contrato as partes sabem antecipadamente que se trata de uma engendração, legalmente perfeita, encobrindo ou inibindo a aplicação da lei. Tal situação pode ser vista no contrato de prestação de serviços com o objetivo de mascarar uma relação empregatícia, fato que configura fraude à lei, implicando nulidade absoluta do contrato falso (LEITE, 2021, p. 212).

Com base nisso, há a possibilidade de aplicar o princípio da primazia da realidade, visando reconhecer o vínculo de emprego, mesmo nos casos em que a figura do empregado for manifestada por pessoa jurídica unipessoal, fazendo com que casos de fraudes que tentem mascarar contratos de emprego por meio de prestação de serviços sejam descobertos (RENZETTI, 2022, p. 76).

Dessa mesma forma foi a decisão:

(...) CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS DESCARACTERIZADO. 'PEJOTIZAÇÃO'. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, registrou que os depoimentos testemunhais apontam que o empregado falecido laborou na condição de empregado em prol da ré, com pessoalidade, habitualidade, subordinação e no desempenho de atividade-fim da empresa, utilizando, inclusive, uniforme com o logotipo da empresa. Registrou, no particular, que a ré era destinatária dos serviços prestados pelo de cujus, por meio da empresa jurídica constituída em sociedade com sua esposa e que o trabalho prestado não revertia em proveito próprio, mas exclusivamente à ré, que lhe repassava valores segundo as entregas feitas. (...) Descaracterizado o contrato de prestação de serviços, porque constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como 'pejotização'. Trata-se de conhecida modalidade de precarização das relações de trabalho por meio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuído ao tomador. (...) (ARR – 1682900-69.2009.5.09.0652, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2016).

Com isso, os tribunais e juízos trabalhistas vêm adotando uma postura favorável ao empregado pejotizado, desde que evidenciada a fraude na contratação e manutenção do vínculo empregatício pejotizado. Sendo então confirmado no processo por parte do reclamante os elementos do vínculo empregatício: pessoalidade; habitualidade; onerosidade; e subordinação, logo, possibilitando que o empregado receba todos os direitos que lhe foram negados (SILVA, 2021, p. 33).

Nesse tema, não só as violações aos direitos dos trabalhadores, mas também uma supressão de direitos ou flexibilidades legais que causem danos aos trabalhadores pode

¹²⁷ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

transparecer dúvidas a respeito da empresa que usa um discurso de responsabilidade social que não condiz com a sua prática. Sendo nesse caso, o programa de *compliance* trabalhista importante, visto garantir que os pressupostos constitucionais de amparo aos seus empregados sejam verificados em uma conduta ética da empresa, desde a contratação do empregado (LINO, 2021, p. 31).

Em dado tema, fazendo um parênteses, ressalta-se a legalidade da pejetização com base legal já destacada, levando em conta ainda a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 324/STF¹²⁸, a qual dispõe ser constitucional a terceirização de atividade fim da empresa. Nessa linha, o fenômeno tratado no presente trabalho e que visa desnaturar a relação de emprego é a pejetização quando verificado os elementos constitutivos do vínculo empregatício, sendo o trabalhador um Microempreendedor Individual - MEI.

Dessa forma, a implantação de um programa de *compliance* trabalhista possibilita uma atuação ética da empresa, diminuindo o risco de ocorrência dessas problemáticas, além de oferecer ferramentas que visem a resolução dessas situações, possibilitando que não resultem em lides trabalhistas, tema o qual será tratado a seguir.

4.2.4 A cultura de litígios trabalhistas

O Direito do Trabalho surgiu da necessidade de existir uma intervenção estatal na regulação das relações de trabalho, considerando o desequilíbrio de forças entre as partes dessa relação. Visando garantir os direitos sociais mínimos aos trabalhadores, visto a sua hipossuficiência frente ao empregador, sendo que é essa desigualdade que norteia o ordenamento jurídico, tendo como premissa a condição menos favorável do empregado (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017, p. 54).

Nessa perspectiva, “primeiramente, cabe anotar que o direito do trabalho, mesmo quando proíbe determinadas condutas aos patrões, não consegue impedir o descumprimento deliberado das normas trabalhistas” (UCHIMURA, 2016, p. 162).

Ocorrendo que a vivência de rotinas laborais destaquem que os gestores dos contratos de trabalho muitas vezes não possuem competência técnica sobre a legislação trabalhista (UCHIMURA; COUTINHO, 2019, p. 293). Com isso:

¹²⁸ ADPF 324/STF - I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

A responsabilidade pela adequada gestão do contrato de trabalho é, evidentemente, da entidade empregadora, à qual se destinam os proveitos econômicos obtidos da exploração da força de trabalho pelo assalariamento. É ela quem detém o poder diretivo e as condições econômicas para estruturar um corpo técnico que, pelo menos em tese, deveria conhecer e aplicar a legislação trabalhista (UCHIMURA; COUTINHO, 2019, p. 293).

No entanto, observa-se que existe uma nítida convergência entre a desconformidade como rotina organizacional e a não concretização de normas jurídicas, decorrendo que essa lógica impregnada nos atos da rotina organizacional resultem na violação de normas trabalhistas pátrias (UCHIMURA; COUTINHO, 2019, p. 288).

Com isso, destaca-se um exemplo dessa rotina organizacional, se tratando de um relatório apresentado em uma reclamatória trabalhista pelo reclamante, demonstrando a lógica da desconformidade e a violação de normas trabalhistas em uma empresa:

CONCLUSÕES e ORIENTAÇÕES. Por meio das experiências vividas nesse ano, podemos concluir que a estratégia de não efetuar acerto/pagamento de funcionários que apresentam sinais de que vão criar problemas trabalhistas é a melhor solução. Isso porque: 1- Quando deixamos de efetuar o pagamento do acerto rescisório do empregado na empresa ele geralmente fica sem nenhum dinheiro, o que faz com que fique mais necessitado de um acordo para ter acesso imediato ao dinheiro, pois suas contas estão vencendo e ele sabe que um processo trabalhista pode demorar muito: 2- Também quando deixamos de pagar as verbas rescisórias do empregado na empresa o valor que vamos propor para fazer um acordo na justiça do trabalho fica mais auto e isso faz com que o advogado do empregado também prefira o acordo, pois terá acesso rápido aos seus honorários, e mais do que o seu cliente, ele sabe que o processo pode demorar anos: 3- No entanto, precisamos ter a estratégia bem montada para não incorrerem em multa do art. 477 da CLT. Por isso, quando o empregado criar problema, o correto é dizer a ele que procure os seus direitos, que a empresa irá acertar com ele somente na justiça, sem entregar qualquer documento ao empregado. Assim, quando ele entrar na justiça e disser que foi dispensado, nós alegaremos que ele abandonou o emprego, e que jamais houve dispensa, com isso, livramos a empresa da multa e ficamos mais próximos de um acordo. [...] Finalmente, concluímos com toda certeza que no ano de 2011 o saldo das ações trabalhistas foi muito positivo para o Grupo [suprimido], pois se somados apenas os valores das multas de 40% de FGTS que a empresa deixou de pagar nas ações acima relacionadas teremos uma economia aproximada de R\$8.320,00. Sem contar o aviso prévio. [...].¹²⁹

Com essa situação fica nítido o frio planejamento da ilicitude no corpo interno da referida organização empresarial, tornando-se um exemplificativo de uma rotina organizacional, não sendo algo isolado, visto a quantidade de trabalhadores atingidos (UCHIMURA; COUTINHO, 2019, p. 294). Ainda destaca-se que:

[..] em um contexto de competitividade concorrencial entre empresas, tende a se generalizar em larga escala, o que se traduz pelo fenômeno denominado dumping social. É imperioso afirmar que a sistemática das relações trabalhistas brasileiras, ao contrário do que brada o discurso empresarial, é demasiadamente tolerante com os ilícitos trabalhistas praticados pelos empregadores (UCHIMURA; COUTINHO, 2019, p. 294).

¹²⁹ O documento integral pode ser acessado entrando no link: <https://pje.trt18.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1303221> e posteriormente digitado a chave de acesso: 1303221052571070000000246924

Válido ressaltar que o *dumping social* considera-se a situação de profundo, diversificado e generalizado descumprimento da legislação trabalhista, configurando-se em um conjunto de estratégias com o objetivo de baratear forçadamente o valor trabalho, causando evidente prejuízo à comunidade nos aspectos sociais e econômicos (DELGADO, 2021, p. 784).

Dado os fatos, é válido destacar que segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020, relativo às demandas trabalhistas nos três graus de jurisdição, foram ajuizadas 2.570.708 novas demandas em 2020. Sendo que foi pago aos reclamantes de 2019 a 2020 o valor de R\$ 28.830.521.013,84 (vinte e oito bilhões oitocentos e trinta milhões quinhentos e vinte e um mil e treze reais com oitenta e quatro centavos), destaca-se que 46,6% desse valor decorrem de acordos judiciais e 39,2% de execução da sentença (TST, 2021, p. 40).

Nesse ínterim, os problemas verificados nas relação de trabalho são muitos, como já apresentado anteriormente, sendo o número de reclamações trabalhistas no período destacado um reflexo desses problemas, os quais revelam o não cumprimento de alguns direitos dos trabalhadores, tendo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020, apresentado que os problemas judicializados mais comuns são o aviso-prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), multa do artigo 477¹³⁰ da CLT, e multa do artigo 467¹³¹ da CLT (TST, 2021, p. 6).

Nessa perspectiva, observa-se que o *compliance* é capaz de trazer à relação entre empregado e empregador uma relação mais harmônica e menos litigiosa, aumentando as chances de resolução interna de conflitos, visto que a relação entre as partes será baseada em princípios éticos e no respeito às leis e normas internas, evitando quando possível a ocorrência de demandas judiciais (PEREIRA, 2021, p. 34).

Com o que foi apresentado, percebe-se que a disparidade entre as partes da relação de trabalho destacada pelos doutrinadores trabalhistas se materializa nas situações apresentadas. Ocorrendo que tais práticas alcancem não só os trabalhadores, mas também a sociedade e os entes públicos, visto a responsabilidade destes de prestar serviços básicos como a saúde.

¹³⁰ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

¹³¹ Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

Devendo-se notar que tais situações também podem afetar a empresa economicamente, dado a possibilidade de demandas judiciais.

Tendo esse cenário como base, é válido observar que o programa de *compliance* nas relações de trabalho com todas as suas ferramentas implementadas e efetivas, é possível visualizar o potencial de evitar tanto o óbice à efetivação dos direitos dos trabalhadores como a possibilidade de valorizar a empresa.

4.3 A VALORIZAÇÃO DA EMPRESA E DO TRABALHO HUMANO

Na tentativa de amenizar a cultura desarmônica nas relações de emprego, os programas de *compliance* e as noções de integridade e governança corporativa têm sido difundidas mundialmente, podendo ser aplicadas em empresas de diversos setores econômicos como alternativa para a criação de vínculos empresariais sustentáveis (SIQUEIRA, 2020, p. 64).

Nessa perspectiva, é possível se ter uma gestão empresarial pautada nas noções de integridade corporativa e em conformidade com a legislação aplicável. Possibilitando a redução de litígios, visto que serão assegurados os direitos e garantias dos obreiros desde sua contratação até depois do vínculo empregatício, além de garantir uma ótima imagem corporativa (SIQUEIRA, 2020, p. 85).

Com isso, é válido entender a valorização da empresa e do trabalhador proporcionado pela implementação do programa de *compliance* trabalhista na empresa, visto estar pautada em um agir conforme a legislação interna e externa, possibilitando ainda o respeito aos Direitos Humanos.

4.3.1 A valorização da empresa

Percebe-se que o *compliance* trabalhista tem estrita relação com a ética, moral e transparência por parte da empresa. Sendo que diante das alterações ocorridas na sociedade contemporânea, tanto o mercado como os consumidores vêm exigindo padrões de comportamentos pautados na responsabilidade social. Dessa forma, as empresas buscam a divulgação de práticas e valores éticos, visando atrair consumidores e investidores, inclusive mediante certificações por sistemas de qualidade (SOUZA; BELLINETTI, 2019, p. 232).

Isso se faz necessário já que atualmente se está em um mundo cada vez mais globalizado, no qual o mercado atua como um agente fiscalizador, não sendo mais possível

empreender visando apenas o lucro, visto que essa atitude pode abreviar o tempo de vida e a permanência da empresa no mercado, sendo a adoção de ferramentas do programa de *compliance* trabalhista uma medida de prosperidade organizacional. (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 4).

Nessa linha, tendo em vista que as empresas estão cada vez mais preocupadas em adotar políticas de conformidade, aquelas que não adotam tal posicionamento podem ter a queda no valor das suas ações em bolsa de valores, podendo esse cenário se dar até por contratar com uma entidade corrupta ou despreocupada com o atendimento às leis (NÓBREGA; ARAÚJO, 2018, p. 675).

Com isso, a implantação do programa de *compliance* trabalhista no âmbito empresarial trata-se de uma ferramenta que visa mais do que só evitar a imposição de multas por órgãos de fiscalização ou a condenação da empresa judicialmente. Dessa forma, válido verificar que esse programa se faz muito importante para evitar que ocorram demandas contra a empresa que visem tutelar interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, ocasionando que as condenações por dano moral coletivo sejam expressivas para a organização (SOUZA; BELLINETTI, 2019, p. 232).

Nessa perspectiva, o *compliance* trabalhista vai muito além de seguir as normas previstas na CLT, ele se amplia para uma gestão empresarial ética e sustentável, visando não suprimir nenhum direito trabalhista e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e que gere prosperidade para a empresa (KRUPPA; GONÇALVES, 2019, p. 125).

Observa-se então que o programa de *compliance* trabalhista transcende as relações internas das organizações, estendendo-se para as relações com empregados terceirizados, prestadores de serviços, autônomos e temporários. Ocasionalmente que caso as diretrizes do programa de *compliance* sejam observadas de forma espontânea pela empresa, essa poderá pleitear o selo “Empresa Humana e Direitos Humanos”, com base no art. 1º, §3º¹³² do Decreto nº 9.571 de 2018. Sendo claro o escopo do *compliance* trabalhista em promover a dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais (SILVA; CORDEIRO, 2018, p. 34).

Além de que:

Nesse sentido, os direitos humanos têm como principal fundamento a garantia da dignidade humana, objetivo que poderá ser alcançado por um bom programa de *compliance*. É necessário mudanças na cultura das empresas, com finalidade de buscar e manter no âmbito empresarial o respeito à ética, o combate à discriminação e a promoção da valorização da

¹³² Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País. § 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto.

diversidade no ambiente de trabalho. O decreto 9.571/2018 aborda as diretrizes comportamentais com o objetivo de orientar as organizações na implantação voluntária de condutas que promovam e respeitem os direitos humanos no ambiente corporativo (SILVA; CORDEIRO, 2018, p. 35)

Com isso, a imagem da empresa é valorizada, promovendo estabilidade no mercado, visto um ambiente empresarial baseado em condutas éticas e transparentes. Sendo que o programa de *compliance* além de considerar a estrutura criativa, preventiva e corretiva também leva em conta os complexos fatores do comportamento humano para a formação das políticas implementadas nas empresas (LINO, 2020, p. 51).

Nesse sentido, a empresa que assume o compromisso de estar em conformidade com a legislação trabalhista, usufrui da redução dos custos pelas violações da legislação laboral, tal como multas, além de reduzir a possibilidade de ocorrência de passivos trabalhistas. O que possibilita classificar o *compliance* trabalhista como uma ferramenta eficaz de governança corporativa, capaz de promover uma gestão ética e em conformidade, revelando benefícios de ordem econômica para a empresa (SIQUEIRA, 2020, p. 83).

Ademais, não só o *compliance*, mas também a governança corporativa funcionam como um selo de qualidade, desde que primando pela ética, honestidade, integridade e responsabilidade, o que atribui à organização a visão de longo prazo e a preocupação legítima com os impactos que as suas atividades podem vir a causar, sendo isso um pressuposto para a perpetuidade dos seus negócios (NÓBREGA; ARAÚJO, 2018, p. 675).

Portanto, o *compliance* relacionado à seara laboral, além de estar em consonância com a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa, agregam valor à entidade empresarial, atraindo consumidores, investidores e parceiros, o que proporciona um aumento significativo nos lucros (SOUZA; BELLINETTI, 2019, p. 232).

Com o que foi apresentado, percebe-se que com a implementação do *compliance* trabalhista, a empresa não só evita a ocorrência de problemas futuros, no caso de multas por descumprimento da legislação trabalhista e de demandas judiciais, como também é possibilitado por tal mecanismo agregar valor a empresa, tanto econômico como à sua imagem de empresa em conformidade. Além de que, não só a empresa se beneficia com a implementação desse programa, mas o trabalhador também, o que será apresentado a seguir.

4.3.2 A valorização do trabalho humano

O mundo passou por grandes mudanças, tais como inovações tecnológicas, a globalização, expansão dos mercados, a transferência da produção para países periféricos e o

rompimento de fronteiras alfandegárias. Modificações essas que não deveriam justificar a diminuição de um patamar básico de direitos dos trabalhadores capazes de garantir uma vida digna. Visto que sem a valorização do ser humano trabalhador, retorna-se para estágios precários nas relações de trabalho, os quais são incompatíveis com um Estado que tem como centralidade em seu ordenamento jurídico a pessoa humana (QUARESMA; CICHOVSKI, 2018, p. 71).

Nesse ínterim, observa-se a crise do Estado Social, ocasionada principalmente pela globalização e pelas transformações nas relações sociais. Fatos esses que podem afetar as garantias trabalhistas, já que os empregadores procurarão cortar custos em busca da maximização dos lucros e de um maior crescimento econômico, no entanto não deve os direitos trabalhistas serem entendidos como obstáculo para o desenvolvimento da economia (MARTINS; BRAZ, 2018, p. 105).

Nessa perspectiva, tendo em vista a crise de efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores, sendo retrato da dimensão que um país concede à dignidade de seu povo. Levando em consideração que o trabalho é o mais eficaz instrumento de inclusão social e econômica, capaz de contribuir para o sucesso das políticas públicas, não se pode assegurar centralidade à pessoa humana sem oferecer condições de acesso a um trabalho digno e decente (QUARESMA; CICHOVSKI, 2018, p. 80).

Nesse sentido, considerando que os direitos sociais dos trabalhadores são frutos de conquistas históricas decorrentes das lutas do proletariado, sendo depois constitucionalizados. Com isso, é válido observar que os direitos do trabalhador, enquanto direitos sociais, contribuem para a democratização do poder econômico nas sociedades capitalistas, possibilitando a emancipação e inclusão socioeconômica, visto a distribuição de renda que resulta no poder aquisitivo dos indivíduos de uma sociedade (MARTINS; BRAZ, 2018, p. 101).

Desse modo, a implementação de políticas de *compliance* trabalhista, além de prevenir e reduzir os riscos de futuras condenações para a empresa, também se alinha ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, dispostos no art. 1º, III e IV¹³³, da CF, relacionando-se ainda com os objetivos constitucionais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com base no art. 3º, I¹³⁴ da CF, além de possibilitar a valorização

¹³³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

¹³⁴ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária.

trabalho humana que fundamenta a ordem econômica brasileira, art. 170¹³⁵, CF (SOUZA; BELLINETTI, 2019, p. 235).

Nessa entendimento:

Na CRFB/88 a tutela ao direito do trabalho se estende, especialmente, ao direito ao emprego como garantia de liberdade, igualdade e inclusão na sociedade, determinando a sua proteção sob todos os aspectos e junto a todas as funções Estatais. Portanto, o direito ao trabalho requer ampla proteção do Estado, por ser considerado como uma atividade produtiva que impulsiona os avanços da vida civilizada e capaz de alcançar a ciência, a educação e a economia, além de representar um dos caminhos mais comuns de subsistência humana para o provimento do sustento próprio e da família (LINO, 2021, p. 22).

Dessa forma, com tudo que foi apresentado sobre o programa de *compliance* aplicado nas relações de emprego, fica claro que essas devem ser baseadas na ética, na dignidade da pessoa humana e na valorização do empregado. O que possibilita estabelecer uma relação equilibrada, que valorize o trabalhador e respeite os seus direitos, desnaturando a cultura de perseguição, humilhação e desrespeito, os quais resultam em danos de muitas ordens aos funcionários (PEREIRA, 2021, p. 34).

Além de que, a implantação do programa de *compliance* e suas ferramentas, possibilitam o aumento da produtividade, e na criação de um vínculo equilibrado entre empregados e empregadores, o que reduz os riscos de demandas trabalhistas. Logo, por meio do programa de *compliance* que objetive o respeito e a harmonia no ambiente de trabalho, se constrói uma relação saudável entre os funcionários e entre esses e o empregador (PEREIRA, 2021, p. 34).

Nesse contexto, é possível verificar que o *compliance* nas relações de trabalho vai além de procedimentos formais, visto que está intimamente ligado às pessoas que compõem a estrutura organizacional da empresa. Nessa perspectiva, o *compliance* trabalhista não é só uma ferramenta de gestão de riscos trabalhistas que visa reduzir o passivo judicial, mas sim um mecanismo de mudança que transforma o ambiente de trabalho em um universo mais sadio e produtivo, sendo então um sinônimo de investimento (MONTEIRO; PINTO, 2020, p. 5).

Portanto, com o que foi apresentado, percebe-se a importância da implementação do *compliance* trabalhista na empresa para um agir em conformidade aos direitos trabalhistas e também aos Direitos Humanos, o que possibilita uma valorização do capital humano tão importante para as organizações. Observando-se ainda a centralidade do trabalho para a sociedade, o qual é capaz de distribuir renda e garantir um mínimo para a sobrevivência do trabalhador e sua família.

¹³⁵ 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.

5 CONCLUSÃO

Com o que foi apresentado no presente trabalho, observou-se que a relação de emprego não se confunde com outras relações de trabalho, sendo aquela um conjunto de elementos específicos e indispensáveis que caracterizam esse vínculo, tal como a personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Nessa toada, percebe-se ainda que os sujeitos da relação de emprego são de fácil identificação, baseando-se no art. 2º e 3º da CLT, possibilitando que cada qual tenha as suas obrigações configuradas no pacto laboral, tendo o empregado a obrigação de prestar o trabalho e o empregador a de remunerá-lo, devendo ainda oferecer um ambiente adequado para o trabalho e buscar efetivar os direitos laborais.

Além de que, verifica-se que o contrato de emprego é o núcleo desse vínculo jurídico, ocupando um espaço central no Direito do Trabalho. Válido observar ainda que o contrato de emprego não é solene, não exigindo uma forma especial, podendo se dar de forma verbal ou escrita, sendo possível o empregado fazer prova dele de diversas formas na eventualidade de litígios trabalhistas.

Observou-se então, que há uma diversidade de obrigações que devem ser cumpridas por parte do empregador, visando tornar efetivos os direitos laborais do empregado. Sendo que as normas imperativas não devem ser afastadas por nenhum motivo. No entanto, o que se observou foi um cenário de banalização dos direitos trabalhistas. Fato esse que resulta em um expressivo número de demandas na Justiça do Trabalho.

Cenário litigioso o qual é destacado no presente trabalho, sendo abordado temas que demonstram o desrespeito dos Direitos Humanos e de direitos trabalhistas, tal como no caso de ambientes de trabalho degradantes, acidentes de trabalho, assédio moral e a pejotização, temáticas que devem ser discutidas na Justiça do Trabalho, podendo resultar em indenizações para os trabalhadores afetados.

Logo, verificou-se a necessidade de ferramentas que possibilitem que o trabalhador tenha os seus direitos efetivados. Dessa forma, percebe-se a importância do tema tratado, visto que diariamente muitos trabalhadores têm seus direitos ignorados pelos empregadores, fato que resulta não só em perdas econômicas, mas também em perdas físicas e até sociais, considerando esse cenário a nível nacional. Portanto, esse estudo contribui para apresentar o *compliance* trabalhista como um meio de valorização do capital humano, possibilitando a harmonização das relações entre empregados e empregadores.

Nesse sentido, tendo sido apresentado o programa de *compliance* aplicado nas relações de emprego, ficou claro que o seu objetivo de um agir conforme as normas internas e externas por parte da empresa pode contribuir fundamentalmente para que o trabalhador seja reconhecido como detentor de direitos que não deviam ser afastados. Além de que, ficou evidente que o programa de *compliance* laboral tem ferramentas que podem ser aplicadas nas relações de emprego, visando diminuir a ocorrência de problemas nessas relações, os quais podem se transformar em demandas na Justiça do Trabalho.

Foi possível ainda verificar que o programa de *compliance* tem instrumentos básicos, os quais devem ser aplicados conforme a necessidade da empresa, levando em consideração a sua disponibilidade de recursos, visto que esse programa tem custos. Devendo esse ser considerado um investimento, com isso se faz necessário uma análise prévia dos riscos mais graves e ocorrentes no negócio, objetivando reconhecer o que é mais urgente tutelar antes.

Além de que, foi apresentado um dos pontos centrais de um programa de *compliance* legítimo, a sua efetividade. Não deve então a empresa ter um programa todo estruturado no papel se na realidade esse programa não tem funcionalidade, ocorrendo que os problemas de conformidade não sejam de fato acompanhados, resultando em consequências futuras para a empresa, podendo ser de ordem administrativas no caso de multas, judicial no caso de passivos, e até reputacional visto a sua atuação antiética nos negócios.

Nessa perspectiva, o *compliance* trabalhista quando bem aplicado é capaz de garantir os direitos laborais, diminuir a ocorrência de prejuízos para a empresa, no caso de descumprimento de normas, contribuindo ainda para a sua imagem no mercado, possibilitando o reconhecimento da empresa como um agente responsável com seus colaboradores, parceiros e com a sociedade.

Por fim, é válido ressaltar que o programa de *compliance* implementado na empresa deve estar focado em um agir em conformidade com as normas internas e externas, visando efetivá-las. Mas tendo em vista a sociedade e a economia em constantes modificações, as quais o legislativo não consegue acompanhar, percebe-se que uma atuação íntegra e ética tendo como base o programa de *compliance* e os Direitos Humanos pode potencializar atitudes que reconheçam a importância do trabalho humano.

Portanto, na possibilidade de seus recursos, a empresa pode se tornar um agente de mudança, oferecendo para os seus parceiros mais do que são obrigadas, uma empresa consciente com as necessidades de seus empregados. Fato que possibilitará a efetivação da função social da empresa, visto harmonizar a busca por lucros e a valorização daqueles que colaboram com esse fim, o que garantirá uma boa reputação no mercado e na sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luiz Eduardo de. GOVERNANÇA CORPORATIVA. In: CARVALHO, André Castro *et al.* **Manual de compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

ANDRADE, Alexandre Lopes de. **Compliance Trabalhista**. (Monografia). Graduação em Direito. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo/SP, 2019. Disponível em:<http://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/27586/ALEXANDRE%20L.%20ANDRADE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 maio 2021.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. 8. ed. Saraiva Educação, 2018.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. “**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A SISTEMATIZAÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE UM CAMPO EM CONSTRUÇÃO**”. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 08 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil, Rio de Janeiro, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006**. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998.** Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613compilado.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007.** Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em 05 jun. 2022.

BRASIL. **Lei 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; [...]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

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. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Ministério de Trabalho e Previdência.** Benefícios acima do mínimo têm reajuste de 10,16%. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e)

conteudo/previdencia/2022/janeiro/beneficios-acima-do-minimo-tem-reajuste-de-10-16#:~:text=O%20reajuste%20vale%20desde%201%20C2%BA,R%24%206.433%2C57).&text=As%20faixas%20de%20contribui%C3%A7%C3%A3o%20ao,trabalhadores%20avulsos%20tamb%C3%A9m%20foram%20atualizadas. Acesso em: 09 jun. 2022.

BRASIL. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>. Acesso em: 07 jun. 2022.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação da Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil#:~:text=Dados%20do%20Tribunal%20Superior%20do,numerosas%20no%20mundo%20do%20trabalho>. Acesso em: 08 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. *In*: CARVALHO, André Castro *et al.* **Manual de compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira; GIRÃO, Henrique Andrade. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. *Rev. Direito Econ. Socioambiental*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/18546/22576>. Acesso em: 06 abril. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

CAVAGNOLI, Fernanda Onzi. **Compliance trabalhista e repercussão da Lei Anticorrupção empresarial**. Trabalho de Conclusão de Curso (especialista em direito do trabalho) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Porto Alegre, 2017. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/188998/001080477.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jun. 2022.

COSTA, Ilton Garcia da; PASCHOAL, Gustavo Henrique. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DESEQUILIBRADO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NOS GASTOS PÚBLICOS**. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197219/2021_rev_tst_v0087_n0004.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=151. Acesso em: 06 jun. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 34. ed. Rio de Janeiro: Forense 2021.

Federação Brasileira de Bancos - FEBRABAN. **Guia de boas práticas de compliance 2018**. Disponível em: https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/febraban_manual_compliance_2018.pdf. Acesso em: 07 ago. 2022.

FERREIRA, Bráulio Cavalcanti; QUEIROZ, Bruna Pamplona de. Análise Econômica do Direito e o Compliance Empresarial: Apreciação jurídico-econômica dos programas de conformidade e dos custos de prevenção. Rev. **Economic Analysis of Law Review**. V. 9, nº 1, p. 259-276, Jan-Abr, 2018. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8455/5671>. Acesso em: 26 maio. 2022.

FRANÇA, Jaíne Golveia Pereira. O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS. Rev. **de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147 - 169, jan./jul. 2018. Disponível: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090/3148>. Acesso em 19 jun. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: contratos e atos unilaterais. 18. ed. São Paulo: Saraiva Jur. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas. 2018.

KNASEL, Luciane Francielly Weide. Aplicabilidade estratégica de compliance na gestão de riscos trabalhistas. Rev. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**. Mayo de 2020, ISSN 1988-783. Disponível em: <https://docplayer.com.br/213695885-Aplicabilidade-estrategica-de-compliance-na-gestao-de-riscos-trabalhistas.html>. Acesso em: 19 jun. 2022.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. COMPLIANCE TRABALHISTA. Rev. **Direito Fae**. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52/30>. Acesso em: 30 jun. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LINO, Cleverson Moreira. **O COMPLIANCE COMO MEIO DE PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS NO ESTADO DEMOCRÁTICO**. 2021. Dissertação de Mestrado (mestrado em Direito Constitucional) - Instituto brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Escola de Direito e Administração Pública, Brasília, 2021. Disponível em:
https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3341/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O_%20CLEVERSON%20MOREIRA%20LINO%20_MESTRADO%20EM%20DIREITO.pdf. Acesso em: 27 jun. 2022.

LIPPEL, Carolina. **COMPLIANCE TRABALHISTA MEDIANTE CONTRATAÇÃO PELAS COOPERATIVAS DE TRABALHO**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em direito) - Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina - UNISOCIESC, Blumenau, 2021. Disponível em:
<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14896/1/O%20Compliance%20Trabalhista%20Mediante%20Contrata%c3%a7%c3%a3o%20Pel%20Cooperativas%20de%20Trabalho%20%282%29.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINS, Thiago Penido; BRAZ, Virgínia Lara Bernardo. AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, A REFORMA TRABALHISTA E A PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL. *Rev. Direito e Desenvolvimento*, João Pessoa, v. 9, n. 2, p. 95-117, ago./dez. 2018. Disponível em:
<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675/557>. Acesso em: 07 abril. 2022.

MENDES, Francisco Schertel; CARVALHO, Vinicius Marques de. **Compliance: concorrência e combate à corrupção**. 1. ed. São Paulo: Trevisan, 2017.

MONTEIRO, Mayra Regetz; PINTO, Paula Dalla Bernardina Folador Seixa. **COMPLIANCE TRABALHISTA PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**. Disponível em:
https://www.academia.edu/download/63276136/Compliance_Trabalhista_Para_Micro_e_Pequenas_Empresas_TST20200511-1387-1uvirun.pdf
https://www.academia.edu/download/63276136/Compliance_Trabalhista_Para_Micro_e_Pequenas_Empresas_TST20200511-1387-1uvirun.pdf. Acesso em: 22 jun. 2022.

MORAIS, Dheneffer Silva; SILVA, Fernanda Deliane da. **COMPLIANCE TRABALHISTA: A importância deste mecanismo para erradicar a mão de obra análoga à escrava e garantir os direitos sociais e trabalhistas no Brasil**. Disponível em:
<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14141/7/Compliance%20Trabalhista%20A%20import%c3%a2ncia%20deste%20mecanismo%20para%20erradicar%20a%20m%c3%a3o%20de%20obra%20an%c3%a1loga%20%c3%a0%20escrava%20e%20garantir%20os%20direitos%20sociais%20e%20trabalhistas%20no%20Brasil.pdf>. Acesso. 20 jun. 2022.

NEGRÃO, Ricardo. **Curso de direito comercial e de empresa: teoria geral da empresa e direito societário**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Valorização do trabalhador e o *compliance* trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. Rev. **TRABALHO e DESENVOLVIMENTO HUMANO** da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. v. 3, 2020. ISSN 2595-9689. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/82/52>. Acesso em: 29 jun. 2022.

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial: o tom da liderança**. 1. ed. São Paulo: Trevisan, 2018.

NÓBREGA, Marcos; ARAÚJO, Leonardo Barros Corrêa. OS CUSTOS DO NÃO COMPLIANCE. In: CARVALHO, André Castro *et al.* **Manual de compliance**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

OLIVEIRA, Caio José Arruda Amarante de; REIS, Sérgio Cabral dos. O COMPLIANCE LABORAL NO BRASIL E OS DIREITOS INESPECÍFICOS DO TRABALHADOR. Rev. **RED UnB**. 20. Ed. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/39366/31750>. Acesso em: 28 jun. 2022.

OLIVEIRA, Erik de Sousa. **AS FUNÇÕES DA OIT NO COMBATE AO TRAABALHO DEGRADANTE**. 2013. Dissertação de Mestrado (mestrado em Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Recife, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/10662/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Erik.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2022.

OLIVEIRA, Rodrigo Rios Faria; ANDRADE, Lenize Santos; SILVA, Lorrana Stephanie da. Impactos do assédio moral nas empresas. **Brazilian Applied Science Review**, Curitiba, v. 6, n. 1, p. 288-299 jan./feb., 2022. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BASR/article/view/44616/pdf>. Acesso em: 08 jun. 2022.

ONU. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Acidentes de trabalho e mortes acidentárias voltam a crescer no Brasil em 2021. Disponível em: [https://brasil.un.org/index.php/pt-br/178950-acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-crescer-no-brasil-em-2021#:~:text=Acidentes%20de%20trabalho%20e%20mortes%20acident%C3%A1rias%20voltam%20a%20crescer%20no%20Brasil%20em%202021,-22%20abril%202022&text=Nos%20%C3%BAltimos%20dez%20anos%20\(2012,30%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202020](https://brasil.un.org/index.php/pt-br/178950-acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-crescer-no-brasil-em-2021#:~:text=Acidentes%20de%20trabalho%20e%20mortes%20acident%C3%A1rias%20voltam%20a%20crescer%20no%20Brasil%20em%202021,-22%20abril%202022&text=Nos%20%C3%BAltimos%20dez%20anos%20(2012,30%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202020). Acesso em: 07 jun. 2022.

ONU. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 09 jun. 2022.

PEREIRA, Yohan Salmistraro. **OS PRINCÍPIOS DO COMPLIANCE COMO FUNDAMENTOS DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em direito) - Centro Universitário São Judas Tadeu, Campus UNIMONTE, Santos, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/19120/1/Trabalho%20de%20Conclus%C3%A3o%20de%20Curso%20-%20YOHAN..pdf>. Acesso em: 22 jun. 2022.

PINHEIRO, Carla. **Psicologia Jurídica**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira; CICHOVSKI, Patricia Kristiana Blagitz. EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR E A REFORMA TRABALHISTA. Rev. **De Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. e-ISSN 2525-9903, Porto Alegre, v. 4. n. 2, p. 62-82. Jul/Dez. 2018.

Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/4910/pdf>. Acesso em: 8 abril. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

RIBEIRO, Lara Alves. **COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO**. Disponível em:

<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PONTINI, Milena Souza. COMPLIANCE TRABALHISTA: IMPACTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO DIREITO DO TRABALHO. Rev. **RJLB**, Ano 7 (2021), nº2. Disponível em:

https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf. Acesso em: 08 ago. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SANTOS, Ana Caroline dos; SOUZA, Andreza Ramos de; BRUGNARA, Everson Soto Silva. **A PEJOTIZAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**.

Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13969/1/A%20PEJOTIZA%C3%87%C3%83O%20E%20SUA%20INFLU%C3%8ANCIA%20NA%20PRECARIZA%C3%87%C3%83O%20DO%20TRABALHO%20%283%29.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2022.

SILVA, Elizabet Leal da. CORDEIRO, Elisângela. COMPLIANCE TRABALHISTA: ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E A REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA. Rev. **Arquivo Jurídico** – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 5 – n. 2 – p. 16-39 Jul./Dez. de 2018.

Disponível em: <https://comunicata.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 22 jun. 2022.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual de Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

SILVA, Leônidas Gonçalves da. **Uma análise sobre o fenômeno da pejotização e suas consequências**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Direito) - Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Sousa-PB, 2021.

Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/22487>. Acesso em: 09 jun. 2022.

SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato. **COMPLIANCE TRABALHISTA E EFETIVIDADE DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**. 2020. Dissertação de Mestrado (mestrado em Direitos e Garantias) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2020. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/836/1/VITOR%20DA%20COSTA%20HONORATO%20DE%20SIQUEIRA.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2022.

SOUZA, Raíssa Fabris de; BELLINETTI, Luiz Fernando. COMPLIANCE TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DA EMPRESA. **Rev. Direitos Fundamentais e Justiça**. Belo Horizonte, ano 13, n. 40, p. 2221-238, jan./jun. 2019. Acesso em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/741/955>. Disponível em: 08 jul. 2022.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: lei de introdução e parte geral**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli. A Justiça do Trabalho e a repetição da forma-valor”. **Rev. Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, 2016a, pp. 145-175. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16268/15884>. Acesso em 08 jun. 2022.

UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli; COUTINHO, Aldacy Rachid. Pachukanis, Vaughan e a violação de normas jurídicas trabalhistas: a face obscura da gestão capitalista das relações de trabalho. **Rev. Direito & Praxis**, Rio de Janeiro, Vol. 10, N. 1, 2019, p. 274-302. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/P3KtK8qWYdQmBW3pfdqXy5D/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 abril. 2022.