

# **XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO**

**DIREITO AMBIENTAL E SOCIOAMBIENTALISMO**

**ERIVALDO CAVALCANTI E SILVA FILHO**

**JOSÉ FERNANDO VIDAL DE SOUZA**

**NORMA SUELI PADILHA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito ambiental e Socioambientalismo [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho; José Fernando Vidal De Souza; Norma Sueli Padilha – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-581-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito ambiental. 3. Socioambientalismo. XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile - Santiago (2: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO**

## **DIREITO AMBIENTAL E SOCIOAMBIENTALISMO**

---

### **Apresentação**

O XI Encontro Internacional do CONPEDI, sob o tema “Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina”, realizado na capital Santiago, Chile, entre os dias 13, 14 e 15 de outubro de 2022 marcou o retorno dos eventos presenciais do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, pós a pandemia da COVID-19, que infectou pelo menos 73.452.000 pessoas e ocasionou 1.713.000 de mortes na América Latina e Caribe, sendo certo que, somente no Brasil, ocorreram 687.710 mortes e 34.799.324 casos confirmados, até a presente data.

Por isso, o mencionado evento é motivo de júbilo, eis que gestado desde 2019, sob o auspício da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, da Universidad de Santiago de Chile, da Facultad de Derecho - Universidad de Chile e da Facultad de Derecho - Universidad de Los Andes.

No presente Grupo de Trabalho encontram-se as pesquisas desenvolvidas em vários Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área de Direito Ambiental e Socioambientalismo.

A presente obra conta com valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram temas sensíveis, que após terem sido selecionados, por meio de avaliação feita por pares (double blind review), pelo qual cada artigo é avaliado por dois pareceristas especialistas na área com elevada titulação acadêmica, foram apresentados oralmente por seus autores, 19 artigos foram apresentados e compõem o livro, resultado de pesquisas e abordagens relevantes ao conhecimento científico, saber:

No primeiro artigo intitulado “Educação Ambiental como processo de aprendizagem e conscientização para proteção do meio ambiente”, Samara Tavares Agapto das Neves de Almeida Silva, Ana Larissa da Silva Brasil e Norma Sueli Padilha examinam o papel da Educação Ambiental (EA) para a proteção do meio ambiente diante do pensamento antropocêntrico do uso dos recursos naturais e da finitude dos recursos naturais, explicando

os conceitos jurídicos que formam a EA no Brasil, bem como os impactos e danos ambientais oriundos do uso indevido dos recursos naturais.

Depois, em “A proteção do meio ambiente na América Latina: proposta para a uniformização dos modelos de seletividade e progressividade tributária ambiental”, Fellipe Cianca Fortes e Marlene Kempfer discutem os compromissos firmados entre os Estados que compõem a Organização dos Estados Americanos, em especial o Protocolo de São Salvador e na Convenção Americana sobre Direitos Humanos o reconhecimento do direito humano ao meio ambiente saudável, com a defesa da tributação ambiental como instrumento para o desenvolvimento sustentável, visando (des)estimular condutas (in)sustentáveis, especialmente em relação a atividades econômicas e produtos que provoquem riscos ecológicos transfronteiriços.

Em seguida, no trabalho nominada “A relevância da gestão efetiva das áreas protegidas para o cumprimento dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil”, Evandro Regis Eckel, Ricardo Stanziola Vieirae e Liton Lanes Pilau Sobrinho se dedicam a estudar a Convenção sobre a Diversidade Biológica e a Convenção-Quadro sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC), além da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) demonstrando a relevância do Sistema Nacional de Unidades de Conservação (SNUC) e das demais áreas protegidas brasileiras, para a consecução dos referidos compromissos internacionais e o efetivo emprego dos instrumentos da Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA) para a proteção das referidas áreas.

Ato contínuo, Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro e Bruna Lorena Santos Cruz apresentam o artigo “As contribuições do compliance no meio ambiente laboral” no qual passam a apreciar os direitos e deveres trabalhistas, bem como o cumprimento de regras de governança corporativa e compliance trabalhista, em face das obrigações decorrentes das fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, em busca do desenvolvimento econômico empresarial, com o alinhamento entre o capital, sustentabilidade, redução da litigiosidade e a melhoria na relação laboral, em prol da melhoria do meio ambiente laboral.

O quinto artigo “Atualizações da política nacional de resíduos sólidos e seus impactos quanto às organizações de catadores no Brasil”, Nícia Beatriz Monteiro Mafra examina a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), as organizações de catadores e catadoras de materiais reciclados no Brasil e a implementação dos sistemas de logística reversa, por meio da cadeia econômica pos-consumo ou circular.

Em continuidade, Raul Miguel Freitas de Oliveira e Gabriel Garcia Domingues, no artigo “Competência legislativa estadual e municipal em matéria ambiental: a controvérsia sobre a pulverização agrícola aérea de agrotóxicos” se dedicam ao estudo do emprego de agrotóxicos na agricultura, por via de pulverização aérea e a oposição do agronegócio, que preconiza a necessidade da sua utilização, bem como luta pela não regulação desta técnica no território nacional.

Em “Giro decolonial e direitos da natureza: impulsos de mudança na condição da América Latina como periferia econômica”, Talissa Truccolo Reato, Karen Beltrame Becker Fritz e Luiz Ernani Bonesso de Araújo examinam a influência da economia da América Latina (como periferia global), considerando o atual giro decolonial, para o efeito de reconhecimento dos Direitos da Natureza na região.

Logo após, em “Conflitos socioambientais e sua relação com a proteção efetiva dos recursos naturais em APPS no Brasil”, Angelica Cerdotes e Márcia Andrea Bühring estudam os conflitos socioambientais e sua relação com a proteção efetiva dos recursos naturais em Áreas de Preservação Permanente-APPs no Brasil, visando evitar a degradação ambiental.

Depois, Adriano Fernandes Ferreira, Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho e Kamilla Pessoa de Farias apresentam o artigo “Direito fundamental para quem? A água como objeto de disputas entre o mercado internacional e os estados amazônicos”, no qual promovem uma análise da importância da água na região Amazônia, tratando os chamados rios voadores e da água como uma commodity passível de cobrança pela sua utilização.

Em “Processo dialético de contradições internas: direito humano à água no marco do constitucionalismo latino-americano”, Joana Silvia Mattia Debastiani, Cleide Calgaro e Liton Lanes Pilau Sobrinho apresentam o direito humano à água potável, a partir da análise do constitucionalismo latino-americano, tomando-o como fator essencial para a garantia e a fruição dos demais direitos humanos, considerando, pois, imprescindível que pesquisas analisem o seu acesso no âmbito do direito, inclusive diante de documentos internacionais e das Constituições do Equador e da Bolívia, que reconhecem o direito de acesso à água como um direito humano fundamental.

No décimo primeiro artigo “A regulação da energia no Brasil: trajetória e perspectivas”, Gustavo Assed Ferreira, Carolina Assed Ferreira e Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho analisam a trajetória do setor elétrico no Brasil e as perspectivas de abertura de mercado do Estado à iniciativa privada, visando compreender a substituição da figura do Estado interventor pela do Estado regulador-controlador, a partir do ideal neoliberal que tem

conseguido ganhar espaço no pensamento econômico brasileiro, bem como a crise que assolou esse modelo de mercado e a figura do racionamento de energia elétrica no início da década de 2000, que deram origem ao modelo híbrido brasileiro

O décimo segundo artigo “Retrocesso do neoconstitucionalismo latino-americano no Brasil: a evolução da tese do ‘marco temporal e renitente esbulho das terras indígenas’ e seus efeitos na teoria do indigenato constitucional”, Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho, Priscila Krys Morrow Coelho Resende e Tassia Alfaia Do Lago Maia tratam do Direito Ambiental e do socioambientalismo diante do retrocesso do neoconstitucionalismo latino-americano no Brasil, a partir de uma tese do Supremo Tribunal Federal, que passou a dar nova interpretação aos direitos originários dos povos indígenas sobre as terras que tradicionalmente ocupam.

Em “La gobernanza global de los cambios climáticos y la contribucion de la red de gobiernos regions4”, Fernando Cardozo Fernandes Rei, Mariangela Mendes Lomba Pinho e Mayara Ferrari Longuini promovem uma análise sobre as mudanças climáticas e as possibilidades de enfrentamento dos aumentos dos riscos ambientais e do agravamento dos impactos sociais, econômicos, políticos e ambientais. Para tanto, examinam uma nova forma de governança ambiental global, por meio do conceito de para-diplomacia climática e da análise das atividades da Rede de Governos Regionais - REGIONS4, em particular a iniciativa Regions Adapt.

Sequencialmente, Denise Vital e Silva e Fernando Cardozo Fernandes Rei apresentam o artigo “Maturação do mercado e metrificação de dados ESG: uma evolução necessária às decisões sustentáveis de investimento, no qual estudam o ESG, acrônimo formado pelas palavras “Ambiental, Social e de Governança”, propondo uma metrificação de dados capaz de gerar oportunidades de crescimento e redução de riscos nos negócios para as empresas, bem como a capacitação dos agentes, no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Agenda 2030.

No décimo quinto artigo intitulado “Mulheres e meio ambiente: ecofeminismo e suas contribuições à sustentabilidade ambiental contemporânea”, Márcia Rosana Ribeiro Cavalcante e Lauren Lautenschlager Scalco estudam o ecofeminismo, ou seja, um movimento feminista que se iniciou na França, por volta de 1970, interligando os termos ecologia e feminismo, compreendido como um movimento que almeja o equilíbrio e a cooperação entre a natureza e o ser humano, considerando a exploração da natureza e das mulheres pelo patriarcado capitalista.

Outrossim, em “O agronegócio brasileiro e a exportação de água virtual: as tecnologias da informação e da comunicação aplicadas ao consumo de recursos hídricos no campo”, Marcos Alexandre Biondi, José Carlos Francisco dos Santos e Deise Marcelino da Silva enfatizam a necessidade de preservação dos recursos hídricos no contexto do agronegócio, que deve estar em compasso com as políticas de proteção do meio ambiente e dos aludidos recursos hídricos, com vistas à concretização do desenvolvimento sustentável.

No décimo sétimo artigo, da lavra de Sérgio Urquhart de Cademartori, Lucas Bortolini Kuhn e Jesus Tupã Silveira Gomes intitulado “O antropoceno como um conceito sociológico: um diálogo sociojurídico sobre a crise climática”, os autores discutem o conceito de Antropoceno associando-o ao problema da crise climática, ao conceito sociológico e à adequada noção de tempo e de escala para as relações entre sociedades e ecossistemas, bem como à sociologia normativa de Hydén.

No décimo oitavo artigo “Tutela jurisdicional e sustentabilidade: um caminho multidimensional para a promoção do desenvolvimento”, Izadora Caroline Costa, Maria Sonogo Rezende e Miguel Etinger de Araujo Junior abordam o papel da tutela jurisdicional para a consagração do Estado de Direito Ecológico, sob o enfoque do dever ético-jurídico de assegurar um meio ambiente favorável ao bem-estar das gerações presentes e futuras. Para tanto, examina o posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF nº 708 quanto à impossibilidade de contingenciamento das receitas que integram o Fundo Nacional sobre Mudança do Clima (Fundo Clima) e determinação para que sejam adotadas as providências necessárias ao seu funcionamento, para fins de mitigação das mudanças climáticas e proteção do meio ambiente.

A obra se encerra com o artigo “Conhecer para não se iludir: (RE) leitura dos fundamentos do ESG” de José Fernando Vidal de Souza e Orides Mezzaroba que se propõem a analisar o conceito de ESG (Environmental, Social, and Corporate Governance) e as suas implicações na esfera ambiental e no mundo corporativo, partindo do estudo dos eixos do ESG, confrontando-o com os conceitos de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, no mundo globalizado. Ao final promovem uma discussão crítica e uma reflexão aprofundada sobre os aspectos conceituais do ESG, sua difusão e a sua impossibilidade de solucionar os problemas ambientais, sociais e de governança atuais, demonstrando que tal discurso convive com greenwashing, minimiza os danos ao meio ambiente, reduz a importância dos aspectos ambientais, sociais e de governança, afastando uma análise política sobre tais temáticas.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito Ambiental e Socioambientalismo, o que nos permite concluir que as reflexões jurídicas, aqui apresentadas

são contribuições valiosas em face da oferta de proposições que assegurem a busca por melhoria e qualidade de vida para o enfrentamento dos agravamentos e dos retrocessos dos direitos sociais em tempos de pandemia, bem como mecanismos de promoção à dignidade humana, buscando-se a harmonia de uma nova relação homem/natureza, que assegure alteridade, fraternidade e desenvolvimento para todos, tal como dita a regra insculpida no art. 225 da CF/88.

Desejamos, pois, a todos, uma excelente leitura.

Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza – Universidade Nove de Julho - UNINOVE

Prof<sup>a</sup>. Dra. Norma Sueli Padilha - Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Prof. Dr. Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho -Universidade do Estado do Amazonas - UEA



# AS CONTRIBUIÇÕES DO COMPLIANCE NO MEIO AMBIENTE LABORAL

## THE CONTRIBUTIONS OF COMPLIANCE IN THE LABOR ENVIRONMENT

Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro <sup>1</sup>

Bruna Lorena Santos Cruz <sup>2</sup>

### Resumo

Em razão das revoluções sociais ocorridas durante os anos, direitos e deveres trabalhistas foram garantidos para ambas as partes envolvidas nas relações laborais. Com o objetivo de maior cumprimento de regras, a governança corporativa e o compliance trabalhista possibilitam que a empresa esteja em conformidade com as obrigações propostas e proporciona condições mais adequadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. O compliance demonstra que é possível que as empresas adotem normas internas para a proteção da saúde e integridade dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, promova o desenvolvimento econômico empresarial. Busca-se o alinhamento entre o capital e a sustentabilidade, aqui analisada sob a égide da saúde do trabalhador e do que isso pode representar em acréscimo de produtividade. Uma vez cumpridos os direitos trabalhistas, uma consequência normal seria a redução da litigiosidade e a melhoria na relação laboral. Por meio de uma pesquisa qualitativa e exploratória é demonstrado que o compliance é um efetivo meio para garantia da redução da litigiosidade e para a melhoria do meio ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Compliance, Governança corporativa, Meio ambiente do trabalho, Proteção, Redução da litigiosidade

### Abstract/Resumen/Résumé

Due to the social revolutions occurred during the years, labor rights and duties were guaranteed to both parts involved in the labor relationship. With the mean of fulfil the rules, the corporative governance and the labor compliance allow the company to be in accordance with the proposed obligations and it allows more suitable conditions in the pre-contractual, contractual and post-contractual fases. The compliance demonstrates that is possible that companies embrace intern rules to protect the health and integrity of the workers, and, at the same time, promote the economical business development. The alignment between capital and sustainability is sought, here analyzed under the aegis of worker health and what this can represent in terms of increased productivity. Once accomplished the labor rights, a normal

---

<sup>1</sup> Mestre e doutor pela UFMG. Pós-doutor pela Università degli Studi di Messina. Professor de Direito Penal e de Direito Penal Ambiental do Mestrado e Doutorado da ESDHC. Promotor de Justiça.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito Ambiental pela Escola Superior Dom Hélder Câmara. Graduada em Direito na Escola Superior Dom Hélder Câmara. Advogada

consequence would be the reduction of the litigation and the improvement of the labor relationship. Through a qualitative and exploring research is demonstrated that compliance is an effective way to guarantee the reduction of litigation and for improvement of working environment.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Compliance, Corporative governance, Labor compliance, Protection, Reduction of litigation

## 1 INTRODUÇÃO

Em decorrência de lutas sociais ao longo dos anos, os trabalhadores e empregadores adquiriram direitos e deveres recíprocos em decorrência da relação laboral existente entre os mesmos. As fábricas e empreendimentos foram instados a proporcionar um meio ambiente saudável e seguro aos trabalhadores, garantindo direitos básicos aos mesmos.

Apesar de terem sido criadas normas de tutela e proteção da relação de trabalho, com o objetivo de garantir a saúde e a segurança laboral, os trabalhadores perceberam que nem todas as regras eram respeitadas e, por isso, a busca do Judiciário Trabalhista se intensificou, com demandas de baixa e alta complexidade.

Assim, a governança corporativa foi criada como uma forma de assistência às empresas para a melhoria do bem-estar laboral entre as partes da relação de emprego, de forma que, por meio de uma readequação interna normativa e comportamental, as empresas pudessem fornecer um meio ambiente equilibrado, considerando o cumprimento de regras básicas e a adoção de políticas e procedimentos internos transparentes.

Ao se implementar a governança corporativa no âmbito empresarial, o princípio do compliance deve ser igualmente observado, como forma de cumprimento das normas pelos colaboradores que interagem em uma relação empresarial, mitigando os riscos da atividade empresarial e garantindo um meio ambiente laboral equilibrado.

Considerando que o objetivo do compliance é o cumprimento de normas para a melhor relação laboral, faz-se necessária a discussão acerca de quais normas trabalhistas devem ser obrigatoriamente observadas, seja na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual. Sendo assim, busca-se nesse estudo demonstrar que o cumprimento das normas de compliance pode evitar a litigiosidade em massa e pode melhorar o convívio e a relação laboral entre as partes.

Dessa forma, inicialmente será abordado o conceito e aplicação da governança corporativa no meio ambiente trabalhista; em seguida, será estudado o conceito do compliance e, por fim, a aplicação da conformidade e sua consequência na redução da litigiosidade, tendo como foco o estudo das fases pré-contratual, contratual e pós-contratual com vistas ao equilíbrio do ambiente e das relações laborais.

Para realizar o presente estudo, será utilizado o método dedutivo, por meio do qual se demonstrará que as regras de conformidade possibilitam a melhoria da relação

laboral e permitem a redução da litigiosidade. A pesquisa apresentada é de natureza qualitativa, visto que busca compreender fenômenos sociais segundo a perspectiva dos participantes. Por fim, se trata de um trabalho exploratório, no qual serão feitos levantamentos bibliográficos sobre o assunto abordado.

## **2 A GOVERNANÇA CORPORATIVA E A GARANTIA DO MEIO AMBIENTE LABORAL EQUILIBRADO**

Em um momento histórico em que são garantidos direitos fundamentais e, diante do desenvolvimento econômico e tecnológico mundial, as instituições devem se preocupar cada vez mais com a manutenção do meio ambiente laboral equilibrado e saudável, assim como devem se preocupar com os direitos sociais e trabalhistas garantidos aos indivíduos.

Ao se tratar da readequação interna das empresas, houve a necessidade de implantação de um modelo administrativo, a chamada governança corporativa, com fulcro na otimização do desenvolvimento empresarial e, ao mesmo tempo, com a busca de melhores condições aos empregados e empregadores para a existência de um relacionamento saudável entre os mesmos. Nesse sentido, SILVA, PINHEIRO e BOMFIM discorrem o que se segue:

A governança corporativa tem como objetivo instituir um modelo de gestão por meio do qual as empresas procurem, voluntariamente, cumprir as regras e tomar decisões no interesse comum de longo prazo da organização, com a adoção de medidas de transparência e sustentabilidade financeira, adotando um modelo de autorregulação. (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 41)

Trata-se então da busca de novos padrões de conduta adotados pelas empresas, com o pensamento voltado para a redução de fraudes corporativas, insatisfações dos trabalhadores com matérias que podem ser facilmente resolvidas em uma empresa bem estruturada jurídica e administrativamente. Nesse sentido, trata-se da intenção do agir em conformidade para evitar novos litígios e para cumprir o que legalmente é imposto.

Para que o programa de governança corporativa seja implementado, alguns princípios fundamentais devem ser seguidos. Conforme Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 47) “a governança corporativa possui como princípios fundamentais: i) transparência

(disclosure); ii) equidade (fairness); iii) prestação de contas (accountability); e iv) conformidade (compliance).”

De forma breve, Silva, Pinheiro e Bomfim (2021) entoam que a transparência revela-se na necessidade de tornar públicas todas as informações relevantes da corporação, garantindo uma imagem de respeito à sociedade. A equidade seria o tratamento igualitário entre sócios e demais partes. A prestação de contas seria o ato de manter a comunidade informada das questões ligadas a administração da sociedade. Por fim, o compliance, ou conformidade, que seria o cumprimento do que lhe foi imposto.

Após analisada a governança corporativa e seus princípios, necessário é o estudo mais específico do princípio da conformidade, o que será feito no próximo capítulo.

### **3 O CONCEITO DE COMPLIANCE OU PRINCÍPIO DA CONFORMIDADE**

Define-se o *compliance* como o cumprimento das normas pelos colaboradores que interagem em uma relação empresarial, que busca a mitigação dos riscos que a atividade empresarial gera, com objetivo de promoção da ética, da transparência e de uma gestão eficiente para proteção das partes envolvidas na relação laboral. Trata-se, assim, de um programa de governança corporativa estruturado para determinada empresa. Acerca do conceito de compliance, Silva, Ribeiro e Bomfim discorrem o que segue:

Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente aos mesmos. (SILVA; RIBEIRO; BOMFIM, 2021, p. 50)

A Lei Anticorrupção, de 29/01/2014 (Lei nº 12.846/13), estabelece a possibilidade de ser aplicada a regra da responsabilidade civil e administrativa em empresas, fundações e associações em casos de prejuízos causados ao erário público por atos causados por seus empregados ou pessoas que atuem em nome da organização empresarial. Assim, as normas de conformidade criadas no âmbito interno das empresas podem evitar que sanções legais sejam impostas, assim como são mecanismos para mitigar os riscos que podem atingir além do âmbito empresarial. Ao tratar da corrupção, Vieira e Barreto afirmam que:

A prevenção e o combate à corrupção são ações que interessam não só aos governos, mas aos cidadãos, às empresas e ao Estado como um todo. A corrupção afugenta investimentos, promove a concorrência desleal, concentra a renda, compromete o crescimento econômico e o desenvolvimento social. O país inteiro é prejudicado. Por isso, para controlar a corrupção, é preciso somar esforços de cidadãos, empresas e governo em favor de um mesmo propósito: promover um ambiente de integridade nas agências públicas e corporativas. (VIEIRA; BARRETO, 2021, p. 164)

Ademais, não basta a criação das normas de conformidade, demonstra-se fundamental a propagação do conteúdo normativo interno para que cada um dos envolvidos tenha amplo conhecimento de seus deveres e responsabilidades, assim como das sanções que podem ser impostas frente ao descumprimento.

Sendo assim, ter um programa de conformidade é essencial para a busca da remediação ou diminuição de situações de risco que uma empresa pode enfrentar, por meio de procedimento interno mais célere e confiável, de modo a demonstrar mecanismos próprios de averiguação e punição das inconformidades. Ao tratar das conformidades, Vieira e Barreto sustentam o que segue:

Um programa de integridade tem por objetivo estabelecer processos que tornem o cumprimento das normas e procedimentos parte da rotina e da cultura organizacional, alinhando a gestão às leis e normas regulamentadoras, prevenindo e combatendo a ocorrência de atos ilegais ou ilegítimos e fortalecendo a estruturação interna de procedimentos que garantam a integridade da organização. Sob o ponto de vista da boa governança das agências públicas, a integridade é um princípio central na gestão e estruturação dessas agências que passam a promovê-la por meio de políticas, processos, práticas e a disseminação de valores que integram toda a organização. (VIEIRA; BARRETO, 2019, p. 162)

A adoção do programa analisado é uma estratégia que, inclusive, pode trazer benefícios mercadológicos às empresas, considerando que caso a organização privada esteja em conformidade com as leis em geral e com o desenvolvimento sustentável, é provável que exista uma promoção positiva do nome empresarial e, assim, acarrete mudança nos investimentos, vendas e lucros. Acerca dos investimentos, o relatório de 2014 do WWF externou:

Mais diretamente, os investidores intensificaram a inclusão de indicadores ESG em suas decisões de investimento. Segundo o site do PRI (acessado em 17.03.14), desde abril de 2013 o número de signatários do PRI cresceu para 1.188 em mais de 50 países, representando mais de US\$34 trilhões sob sua gestão. Isto representa cerca de 15 por cento dos ativos de investimento do mundo e a maior parte deles (94 por cento) tem adotado políticas de investimento responsáveis que levam em conta as questões ESG. (RELATÓRIO WWF, 2014, p. 17)

Após demonstradas as importâncias do compliance no âmbito empresarial, devem ser abordadas, também, as necessidades desse programa no que tange à adoção de certas regras trabalhistas nas fases pré-contratual, contratual e pós contratual para que seja evitada a insatisfação das partes que integram a relação de emprego e para a redução da litigiosidade trabalhista por questões que podem ser resolvidas fora do judiciário.

#### **4 O COMPLIANCE E A CONSEQUENTE REDUÇÃO DA LITIGIOSIDADE**

No Estado Social de Direito, direitos e garantias fundamentais sociais são reconhecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. A antiga concepção de detenção de todo poder para somente um polo da relação trabalhista não mais é reconhecida, pelo contrário, pois, atualmente, é adotado o entendimento de que a saúde e a segurança do trabalhador são fatores primordiais para uma relação trabalhista que esteja em consonância com o ordenamento pátrio. Acerca da constitucionalização do meio ambiente laboral equilibrado, Ferreira alega o que segue:

Somente na Constituição de 1988, o direito à saúde foi positivado no ordenamento jurídico brasileiro, tendo sido elencado como princípio e um elemento necessário para o exercício da cidadania, ao consagrá-lo um direito social em seu art. 6º. Do mesmo modo, passou a prever em seu art. 196, que a saúde é um direito de todos e, ao mesmo tempo, um dever do Estado, que deve garanti-lo mediante políticas públicas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos. (FERREIRA, 2019, p. 61)

Nesse contexto de garantias e de melhoria no grau de instrução formal dos trabalhadores, a insatisfação insurge como forma de luta social para que possa ocorrer o aumento progressivo de direitos e para garantia dos já existentes. Assim, fica evidente a importância da existência de um vínculo de emprego baseado na conformidade da empresa com as normas internas da corporação e as normas legais impostas pelo ordenamento jurídico brasileiro para a promoção do meio ambiente laboral equilibrado. Acerca dos conflitos sociais laborais, Soares sustenta o que segue:

Os conflitos sociais no mundo do trabalho aumentam, progressivamente, em parte devido à melhoria no grau de instrução formal que os trabalhadores no Brasil vem alcançando, que os faz conhecedores dos seus direitos e esperançosos em relação à atuação do Poder Judiciário, bem como à condição peculiar de nosso país onde se reitera a sonegação dos direitos trabalhistas, pelos empregadores, em razão de uma fiscalização trabalhista deficitária e da cultura brasileira de ranço escravocrata que espera a impunidade para os abastados, uma banalização do mal. (SOARES, 2017, p. 36)

Face ao cenário de aumento de lutas sociais, da busca por direitos trabalhistas e pela atuação ativa dos trabalhadores em prol de garantia e criação de direitos, o poder judiciário trabalhista, em meio a sua função de defesa de direitos, passa por um momento de sobrecarga de ações que buscam o simples cumprimento de direitos aos empregados. Muitas das vezes, os assuntos tratados nas ações são de fácil resolução, o que demonstra a inexistência de normas internas de conformidade empresariais. No cenário de sobrecarga judiciária, Soares alega:

Diante disso, por um cenário criado pela postura recorrente dos empregadores, o Poder Judiciário Trabalhista encontra-se sobrecarregado com reclamações trabalhistas através das quais os trabalhadores buscam o que lhes foi subtraído no trabalho, ou seja, os direitos humanos dos trabalhadores ou direitos fundamentais dos trabalhadores, não só por direitos que lhe são cabíveis por sua condição de trabalhador, mas, sim, de pessoa, de ser humano. (SOARES, 2017, p. 36)

Diante da sobrecarga do judiciário trabalhista, é necessária a análise do fato de que cabe aos empregadores, como princípio basilar da relação de emprego, cumprirem com as suas obrigações de tomadores de serviços, assim como também cabe aos empregados cumprirem com seus deveres laborais.

Na tomada de decisões, Soares (2017) discorre que é obrigatório ao empregador respeitar os direitos fundamentais trabalhistas, assim como o direito à saúde do trabalhador, de modo que a condição de subordinação na relação de emprego não possa servir como motivo para a violação de normas cogentes. É dever do empregador cumprir com todos os preceitos constitucionais que garantam ao trabalhador seus direitos.

Apesar de existirem obrigações a serem respeitadas na relação laboral, é notório que as mesmas não são cumpridas em sua maioria, seja por desorganização empresarial ou por quaisquer outros motivos. Assim, o ordenamento jurídico brasileiro permite que as empresas, em seu âmbito interno, criem normas para sua melhor organização e para o melhor funcionamento das atividades e, ao mesmo tempo, para a proteção dos obreiros.

O compliance entra em ação como forma de cumprir e satisfazer as regras que são impostas, de modo a demonstrar conformidade com as leis, para facilitar a identificação de riscos operacionais e para a manutenção do meio ambiente laboral equilibrado e saudável. Uma vez demonstrada a conformidade, a tendência é a de aumento da satisfação dos empregados e da redução da litigiosidade trabalhista. Nesse interim, Silva, Pinheiro e Bomfim discorrem o que segue acerca da litigiosidade:



Em que pese nossa cultura ainda estar muito voltada para o contencioso judicial, com pouco enfoque e valorização do trabalho preventivo/ consultivo, atualmente, existe uma forte tendência de modificação deste cenário, com a incipiente e crescente onda de conformidade empresarial, seja em decorrência das alterações legislativas, sejam em decorrência dos mercados internacionais e de capitais. (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 113)

Dessa forma, a partir do momento em que as empresas passam a adotar normas de conformidade em seu âmbito interno, a tendência é de ocorrência do maior cumprimento do ordenamento jurídico e de declínio das insatisfações obreiras, com a consequente redução da litigiosidade.

Por fim, como forma de fomento à adoção do compliance, serão estudados a seguir diretivas acerca de como adotar o compliance na relação laboral nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

## **5 A APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

O ordenamento jurídico brasileiro impõe uma série de normas trabalhistas para a contratação e dispensa de trabalhadores, todavia, apesar da existência destas normas, nem sempre os empregadores agem em conformidade com as mesmas, o que acarreta a insatisfação obreira e a posterior atuação do judiciário para a satisfação de direitos trabalhistas

Conforme será abordado a seguir, existem regras que devem ser observadas antes da contratação de um trabalhador, durante o pacto laboral e, por fim, após o encerramento do contrato de trabalho. Sendo assim, não cabe ao empregador alegar o desconhecimento da lei ou a incapacidade financeira de cumprir com os direitos do trabalhador; cabe, somente, agir em conformidade com as leis.

Inicialmente, é importante salientar que, conforme Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 115) “[...] as partes deverão observar, em todas as fases contratuais, o princípio da boa-fé objetiva, cujo escopo é estabelecer um padrão ético de conduta nas relações obrigacionais, com a observância dos deveres da honestidade, lealdade e probidade.” Dessa forma, serão analisadas em seguida as fases contratuais.

### **5.1 Fase pré-contratual**

Ao tratar da aplicação do compliance na fase pré-contratual é importante destacar que, no momento de procura dos candidatos, critérios discriminatórios devem ser eliminados, por exemplo, determinar que a contratação seja apenas para certa raça, etnia, aparência, dentre outros. Tal requisito se apresenta como essencial, considerando a existência do artigo 3º, inciso IV da Constituição Federal que prevê como objetivo fundamental da República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Ainda na fase pré-contratual, a empresa deve observar o limite máximo para exigência de experiência, ou seja, conforme o artigo 442-A da CLT “Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego a comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade”.

Ao analisar qual candidato é o mais adequado para a vaga é importante observar que não é possível investigar a vida financeira do trabalhador para fins de contratação, sob pena de ato discriminatório. Assim, cabe ressaltar que as disposições previstas no artigo 508, da CLT foram revogadas, de modo que não mais “considera-se justa causa, para efeito de rescisão do contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis”

Em seguida, como forma de cumprimento do princípio da igualdade, não é possível exigir atestado de gravidez para comprovar o estado gravídico, ou não, da candidata. Nesse sentido, o artigo 373-A, inciso IV, da CLT discorre o que segue:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

[...]

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

Por fim, discute-se a possibilidade de exigência de certidão de antecedentes criminais para a contratação de novos funcionários. Trata-se de tema que envolve certa divergência doutrinária e, por isso, será analisado em seguida.

5.1.1 A (im)possibilidade de exigência de ficha de antecedentes criminais para a contratação de novos empregados.

A possibilidade, ou não, de exigência da ficha de antecedentes criminais no momento de contratação de novos empregados é matéria de controversa no âmbito da

justiça do trabalho, considerando que tal ato pode ser entendido como conduta discriminatória.

Para exemplificar a evolução jurisprudencial acerca do assunto, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de um Incidente de Uniformização de Jurisprudência de número 0013800-59.2013.5.13.0000, adotou o seguinte entendimento

E M E N T A: DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Ao empregado que se exigiu certidão de antecedentes criminais, na fase précontratual, mas que foi admitido e prestou serviços, não é devida indenização por danos morais, pela apresentação de tal documento. Entendimento consagrado no Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0013800- 59.2013.5.13.0000. Recurso ordinário patronal provido.

Nesse sentido, inicialmente, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu pela possibilidade de exigência da ficha de antecedentes criminais, considerando que a mera solicitação do documento pela empresa não seria fato ensejador de danos morais ao candidato a vaga de emprego.

No mesmo sentido do julgado apontado, o Informativo número 93 do Tribunal Superior do Trabalho também considerou que a simples exigência do documento não ensejaria a concessão de danos morais ao trabalhador.

Não configura danos morais a simples exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais como condição para admissão no emprego, a não ser que, em determinado caso concreto, a não contratação do trabalhador decorra de certidão positiva de um antecedente criminal que não tenha relação alguma com a função a ser exercida, caracterizando, portanto, um ato de discriminação. Com esse entendimento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para julgar improcedente a reclamação. Ressalvaram a fundamentação os Ministros Hugo Carlos Scheuermann e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, os quais entendiam que só se configuraria dano moral se a atividade a ser exercida pelo empregado não justificasse a exigência da certidão, o que não é o caso dos autos, uma vez que o reclamante, operador de telemarketing, tinha amplo acesso ao cadastro sigiloso das pessoas, mostrando-se razoável a apresentação dos antecedentes criminais. (INFORMATIVO Nº 93, TST)

Com a evolução do pensamento jurisprudencial acerca do tema e com a recorrência de demandas acerca do assunto, em 2017 foi julgado o Incidente de Recurso Repetitivo número 24300-58.2013.5.13.0023, no qual foi fixada a tese de que a exigência da certidão de antecedentes criminais deve ter amparo em norma legal para que seja legítima, assim como deve ser justificada em razão do ofício a ser exercido ou do grau

especial de fidúcia, do contrário, caso os requisitos não sejam observados, o dano moral será caracterizado.

Assim, em decorrência de tal entendimento, a Subseção Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-1 do TST, como forma de uniformização de seu entendimento, fixou as seguintes teses acerca da possibilidade, ou não, da exigência da certidão de antecedentes criminais para contratação de empregados:

1 - Não é legítima, e caracteriza lesão moral, a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido.

2. A exigência de certidão de candidatos a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos e pessoas com deficiência, em creches, asilos ou instituições afins, motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas e entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

3. A exigência da certidão de antecedentes criminais, quando ausentes alguma das justificativas de que trata o item 2, caracteriza dano moral in re ipsa [presumido], passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. (SUBSEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - SBDI-1 do TST)

O objetivo de se discutir a temática abordada se pauta na necessidade de proteção do direito dos detentos de conseguirem se inserir no meio ambiente laboral, pós cumprimento da pena, de modo que sua reinserção na sociedade seja facilitada. Ademais, o que importa dizer acerca do tema abordado é a proteção dos direitos da personalidade e da igualdade no momento de contratação de novos trabalhadores, sem que haja discriminações acerca da vida pessoal dos candidatos.

Em continuidade ao tema, além de serem preservados os direitos dos candidatos na fase pré-contratual, faz-se necessária a adoção de regras de compliance durante o contrato de trabalho, para que exista uma melhor relação laboral.

## **5.2 Fase contratual**

Assim como na fase pré-contratual é importante que sejam observados certos direitos e obrigações entre as partes, no curso do contrato de trabalho também é necessário que a empresa observe regras de cumprimento e manutenção de um meio ambiente laboral

saudável, livre de agentes insalubres ou perigosos e livre de práticas que possam ser consideradas abusivas e discriminatórias.

Inicialmente, faz-se necessário que a empresa tenha um código de condutas no qual aborde regras de convivência básicas no ambiente laboral. Todavia, a mera criação do documento não é suficiente, o empregador deve divulgá-lo por meio de palestras e debates, com o objetivo de melhorar as relações entre os trabalhadores e os empregadores. Acerca do tema, Oliveira e Ponçoni discorrem o que segue:

Ao implantar as políticas de *compliance*, as empresas adotam mecanismos que visam garantir a observância das diretrizes internas, como valores e regras de conduta estabelecidas pela corporação e externas, como leis e regulações estabelecidas pelo Poder Público. (OLIVEIRA; PONÇONI, 2018. p. 106)

O objetivo da adoção de certas normas internas criadas pelas empresas é o fato de que, por meio de observações das necessidades e de ocorrência de certos atos, os empregadores conseguem analisar e impor o cumprimento de regras preventivas e repressivas que podem auxiliar na melhoria da relação laboral. Nesse sentido, sustenta-se que um Programa de Gestão de Compliance Laboral efetivo deve adotar medidas preventivas, detectivas e saneadoras para a melhoria do bem-estar das partes que envolvem a relação de emprego.

A postura da empresa que demonstra cuidado e atenção perante os trabalhadores, são medidas essenciais para evitar riscos como o aumento de passivo trabalhista, pedidos de rescisão indireta, insatisfação da equipe, piora no estado de saúde dos trabalhadores, dentre outros. Sendo assim, a adoção de regras de governança corporativa durante o pacto laboral favorece o melhor desempenho funcional da empresa, diminui diversos riscos e fortalece a relação trabalhista.

Por fim, assim como na fase processual faz-se necessária a adoção de certas regras de conformidade, na fase pós-contratual não é diferente. Dessa forma, a seguir serão demonstrados os motivos da necessidade da implementação do compliance quando encerrada a relação de emprego.

### **4.3 Fase pós-contratual**

A rescisão do contrato de trabalho é o momento em que as partes, mediante acordo ou não, rompem com o vínculo de emprego uma vez existente, havendo motivos

ou não, para o rompimento. Todavia, existem regras a serem respeitadas por ambas as partes para que a rescisão ocorra conforme os ditames legais.

Inicialmente, é necessário abordar que a rescisão do contrato não pode ocorrer por motivos discriminatórios, ou seja, por motivos de sexo, cor, etnia, estado civil, situação financeira e demais motivos. Caso exista motivo discriminatório, tal fato poderá ensejar a imputação de indenização por danos morais. Silva Pinheiro e Bomfim abordam possibilidades para a caracterização da dispensa discriminatória:

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a dispensa do empregado será considerada discriminatória quando o empregado ajuíza a demanda com o contrato de trabalho ativo e, logo em seguida, é dispensado (Informativo 4 do TST) ou quando o empregado é dispensado por ser portador de doença grave que gere estigma ou preconceito (Súmula 443 do TST), dentre outras hipóteses. (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 567)

Em seguida, deve-se atentar para a existência de estabilidade em caso de funcionária gestante, considerando que a empresa deve zelar pela garantia do emprego à gestante, como forma de cuidado e de garantia de direitos ao nascituro. Sendo assim, a confirmação do estado gravídico garante à empregada a estabilidade provisória, prevista no artigo 391-A, da CLT.

Como inovação trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, foi garantida às partes a possibilidade de encerramento do contrato laboral por meio de distrato, ou seja, trata-se de acordo entre as partes, de modo que são devidas pela metade o aviso prévio indenizado e o FGTS e, na integralidade, as demais regras trabalhistas, conforme o artigo 484-A, da CLT.

Outra regra importante a ser observada é a impossibilidade de demissão de empregado que é detido ou preso provisoriamente, considerando que, conforme o artigo 482, “d”, da CLT, a única causa justificadora de justa causa nesse contexto seria a condenação criminal que tenha transitado em julgado.

Por fim, ao dispensar o trabalhador, é necessário que se observe o prazo para pagamento das verbas rescisórias trabalhistas previsto no artigo 477, § 6º da CLT, de modo que este será de 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Frisa-se que não foram abordadas exaustivamente as regras que envolvem o rompimento contratual; todavia, por boa-fé, busca-se demonstrar que as empresas devem sempre buscar o cumprimento dos direitos trabalhistas de seus funcionários e respeitá-los em qualquer momento contratual para que exista uma melhor relação laboral e para que possa ser reduzida a litigiosidade trabalhista.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento de lutas sociais que buscaram a implementação de normas de proteção aos trabalhadores na relação laboral, direitos e deveres foram criados como forma de tutela dos trabalhadores. Nesse contexto, os obreiros continuaram lutando pela efetivação das normas criadas, o que sobrecarregou o sistema judiciário, que foi procurado como meio de solução para conflitos de baixa e alta complexidade.

Com a busca da efetivação de direitos, as empresas passaram a implementar a governança corporativa, assim como o princípio do compliance, como forma de cumprimento das normas pelos colaboradores que interagem em uma relação empresarial, mitigando os riscos da atividade empresarial e garantindo aos trabalhadores um meio ambiente laboral saudável.

Sendo assim, foram discutidos no texto os conceitos de governança corporativa e de compliance e suas viabilidades no que tange a melhor implementação de direitos trabalhistas para garantia de uma relação de emprego saudável e equilibrada assim como a consequente satisfação dos trabalhadores com os programas adotados e seus reflexos na redução da litigiosidade.

Em seguida, como forma de demonstração da efetividade dos programas de conformidade, sustentou-se que o compliance deve ser utilizado em todas as fases contratuais, como forma de demonstração pela empresa de sua seriedade e de sua determinação para cumprir as normas impostas.

Por fim, conclui-se que um programa de compliance bem estruturado e divulgado pelas empresas facilita a relação de trabalho, considerando que permite com que os empregadores possam garantir a saúde e a segurança de seus trabalhadores, assim como verificar as falhas empresariais que devem ser resolvidas. Ademais, facilita a melhor aplicação das leis trabalhistas e aumenta a satisfação do obreiro em relação a sua vida laboral, o que reflete positivamente na redução da litigiosidade e num mais saudável ambiente do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02 jul. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em 10 jul. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em 02 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Pesquisa Jurisprudencial. **Acórdãos do período de 14/09/1970 a 27/06/2019**. Número de Acórdão que versam sobre Reabilitação Criminal. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.13:tribunal.regional.trabalho;tribunal.pleno:acordao:2014-01-28;149204>. Acesso em 02 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Recurso Repetitivo n. 243000-58.2013.5.13.0023**, da Subseção Especializada em Dissídios Individuais – SBDI-1/TST, Brasília, DF, 20 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo n.o 93** – Dano Moral. Não configuração. Apresentação de certidão de antecedentes criminais. Condição para admissão no emprego. **TST-E-RR- 119000-34.2013.5.13.0007**, SBDII, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 23.10.2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95794/2014\\_informativo\\_tst\\_cjur\\_n0093.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95794/2014_informativo_tst_cjur_n0093.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 02 jul. 2022.



FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direito Fundamental à saúde**: uma análise do posicionamento do STF à luz do liberalismo de princípios. Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2020.

OLIVEIRA, Mariângela Castilho Uchoa; PONÇONI, Maykel. Coordenação: NOHARA, Irene Patrícia e PEREIRA, Flávio de Leão Bastos. **Governança, Compliance e Cidadania**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. 2. ed. rev., atual e amp. Salvador: Editora JusPODVIM, 2021.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 2019.

WWF. **Integração ambiental social e de governança para bancos**: um guia para a implementação. Brasília: WWF, 2014.