XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa

Platon Teixeira de Azevedo Neto

Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-782-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado na cidade de Goiânia – GO, sob o tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", oferece ao leitor, através dos diversos trabalhos submetidos ao Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho", a diversidade e a pluralidade de experiências e de conhecimentos de que se extrai, no seu conjunto, de forma crítica, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, especialmente frente às recentes reformas legislativas acerca da regulação do trabalho no País, ponderados as dimensões constitucionais do valor social do trabalho como reitor do desenvolvimento social e econômico, o estado das políticas de fomento do emprego e do trabalho decente no Brasil, o necessário cuidado com o meio ambiente do trabalho e o papel inclusivo do trabalho.

Os trabalhos aqui reunidos, assim, são uma valiosa amostra do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil.

Somam-se, assim, os trabalhos de Aline Mafra Giffoni Curi, Anne Harlle Lima da Silva Moraes, Camila Franco Henriques, Caroline Gomes de Mello, Douglas Luis Ferreira, Eduardo da Silva Calixto, Elve Miguel Cenci, Emerson Clairton dos Santos, Felipe Prata Mendes, Flávia Amaral Sete, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Ilton Garcia da Costa, Jaqueline Maria Ryndack, Leda Maria Messias da Silva, Lucas Alves de Andrade Rocha, Luciana Leal Pena, Marcela Sandri Pires, Maria Carolina Carvalho de Almendra Freitas, Marina Garcia Valadares, Melissa Mika Kimura Paz, Milena Veloso de Linhares, Paulo Sergio Weyl Albuquerque Costa, Rafael da Silva Almeida, Rafaela Mariane de Nicola Pagliotto, Raimunda Regina Ferreira Barros, Ricardo José Leite de Sousa, Roberta Grisolia Cavalcante, Rodrigo Garcia Schwarz, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vantoir Alberti em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, da concretização do Direito do Trabalho e do trabalho decente como pressupostos de um desenvolvimento inclusivo.

Neste Grupo de Trabalho, foram apresentados dezesseis trabalhos: A construção da cidadania a partir do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores: uma análise do trabalho na mineração no Brasil; A flexibilização das normas trabalhistas: (in)constitucionalidade?; A invisibilidade do meio ambiente do trabalho do peconheiro na cadeia de valor do açaí; A pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro: marcos normativos e ações afirmativas; A possibilidade da terceirização da atividade-fim: aspectos e impactos nos trabalhadores; A transferência de trabalhadores para o exterior e a lacuna legislativa: contratação por pessoa física; Desconstrução da ideologia do trabalho: reflexão necessária sobre a reforma trabalhista; Direito fundamental à isonomia salarial: igualdade de tratamento entre os empregados terceirizados internos e os empregados diretos da tomadora dos serviços; Impactos da reforma trabalhista no trabalho da mulher: compatibilização dos artigos 372, 384, 394-a e 396 com o direito à inviolabilidade da vida e a dignidade humana; O compliance como estratégia empresarial para garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado; O controle estatal da saúde do trabalhador após o terror psicológico causado com o advento da reforma trabalhista; O negociado sobre o legislado no cenário sindical brasileiro contemporâneo; O princípio da ajenidad e o teletrabalho; Perspectivas constitucionais e econômicas da busca pelo pleno emprego e a valorização do trabalho humano por meio de políticas públicas; Reflexões sobre a onerosidade e a natureza jurídica da contraprestação financeira paga em razão do pacto de não concorrência; Um olhar contemporâneo do trabalho escravo: a dignidade da pessoa humana, conquistas e desafios no combate.

Nesses trabalhos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade, dos seus marcos constitucionais, das políticas e do papel do trabalho decente no desenvolvimento inclusivo: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da negociação coletiva e da liberdade sindical, da responsabilidade social corporativa e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho e das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de trabalhos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, orientado para um desenvolvimento inclusivo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição.

Ao leitor, desejamos uma proveitosa leitura.

Os coordenadores,

Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto – UFMG

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa – UENP

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz – UNIFIEO

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O COMPLIANCE COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL PARA GARANTIA DE UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

COMPLIANCE AS A BUSINESS STRATEGY TO ENSURE A BALANCED WORKING ENVIRONMENT

Aline Mafra Giffoni Curi [1]
Luciana Leal Pena [2]

Resumo

Observa-se nas empresas atuais um modelo de gestão que, em nome da busca pelo lucro, submetem seus empregados a péssimas condições de trabalho, causando um desequilíbrio no meio ambiente laboral. Por meio do método dedutivo será comprovado que este modelo está em crise, pois gera perda de reputação e valor no mercado. Nesse contexto, surge o compliance como um novo modelo de gestão, baseado na cultura ética e adequação às normas trabalhistas como fator de aumento de lucro. O marco teórico utilizado é a obra de Adelita Poradela que aborda o compliance como instrumento garantidor de boas condições de trabalho.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Compliance, Função social da empresa, Gestão empresarial, Programa de integridade

Abstract/Resumen/Résumé

In today's companies, there is a management model that, in the name of profit-seeking, subjects employees to poor working conditions, causing an imbalance in the work environment. By means of the deductive method will prove that this model is in crisis, as it generates loss of reputation and value in the market. In this context, compliance emerges as a new management model, based on ethical culture and compliance with labor standards as a factor to increase profit. The theoretical framework used is the work of Adelita Poradela, which addresses compliance as a guarantor of good working conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work environment, Compliance, Social function of the company, Business management, Integrity program

---

[1] Mestranda em Direito pela Universidade FUMEC. Pós-graduada lato sensu em Direito Civil e Processo Civil pela Fundação Getúlio Vargas. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

[2] Mestranda em Direito pela Universidade FUMEC. Pós-graduada lato sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo CAD – FUMEC. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva.

1 INTRODUÇÃO

A partir da segunda fase da revolução industrial, em meados do século XIX, o mundo passou a vivenciar grandes transformações nas relações de trabalho. Com o advento da globalização, aliada à incorporação de novas tecnologias no modo de produção, as empresas passaram a adotar práticas de gestão empresarial associadas à redução de mão de obra humana nas linhas de produção, cobranças e metas excessivas, jornadas extensas de trabalho e pagamento de baixos salários.

Contudo, esta forma de gestão empresarial tem causado um meio ambiente do trabalho desequilibrado, pois observa-se o crescimento de doenças ocupacionais, bem como o desrespeito às normas e às melhores práticas de saúde e segurança, em detrimento da lucratividade e da maximização de resultados empresariais.

Observa-se que a gestão empresarial baseada apenas no lucro e na eficiência comercial está em desacordo o princípio da função social da empresa, na medida em que a atividade empresarial deve agir de forma a impactar a sociedade que dela se beneficia, não se atrelando apenas aos seus interesses econômicos.

Diante desse contexto, o tema problema do presente artigo é: as empresas têm cumprido sua função social no que se refere a garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado? O *Compliance* pode ser uma estratégia empresarial garantidora de um meio ambiente do trabalho saudável?

Pretende-se, assim, com a pesquisa, responder estas questões acima suscitadas, no sentido de quebrar o paradigma de que gestão empresarial deve se basear em um péssimo ambiente de trabalho como mecanismo de geração de lucro; e propondo a adoção das técnicas de *compliance* como fator de sucesso quanto ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

O marco teórico utilizado no presente trabalho é a obra da doutrinadora Adelita Aparecida Poradela que defende a necessidade de a empresa executar uma gestão sem estar vinculada estritamente ao lucro, bem como que o *compliance* é um instrumento garantidor de boas condições de trabalho.

O método utilizado para a pesquisa será o dedutivo, na medida em que se propõe a apresentação de premissas verdadeiras e, a partir daí estabelecer relação lógica entre elas.

Por fim, ressalta-se a relevância da questão aqui proposta, em razão da insatisfação atual de muitos trabalhadores com as condições de trabalho ainda hoje impostas por muitas empresas. É necessário que esta temática seja cada vez mais debatida, a fim de que sejam discutidas as

soluções pertinentes a cada caso, para o cumprimento da função social empresarial e para a efetiva garantia de boas condições de trabalho.

2 DEFINIÇÃO JURÍDICA SOBRE MEIO AMBIENTE

Inicialmente, antes de se adentrar a questão propriamente dita, faz-se necessário conceituar o meio ambiente em sentido amplo, para que haja uma melhor compreensão sobre o meio ambiente no âmbito da atividade laborativa.

A Lei n. 6.938/1981, no inc. I do art. 3º conceitua o meio ambiente como sendo "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas." (BRASIL, 1981). Observa-se que o conceito trazido pela lei supra é bastante amplo e, vincula-se basicamente, a proteção do ambiente natural.

A fim de complementar o conceito acima exposto, a Constituição da República, em seu artigo 225, abrange a natureza dos bens tutelados ao acrescentar a expressão "sadia qualidade de vida" (BRASIL, 1988), buscando-se a proteção não apenas do direito natural definido na Lei n. 6.938/1981, mas abrangendo sua aplicação de forma a proteger o ambiente natural, artificial e do trabalho.

A saber, o meio ambiente natural é aquele composto pelos recursos naturais como água, solo, ar atmosférico, flora e fauna, recebendo proteção direta do artigo 225, em seus incisos I e VII da Constituição da República de 1988 (CR/88). O meio ambiente artificial trata-se da proteção do espaço urbano e tem amparo legal dos artigos 182, artigo 5º, XXIII e artigo 21, XX, todos da Constituição de 1988. Já o meio ambiente cultural cuida do patrimônio cultural nacional, tratando sobre as relações culturais, arqueológicas, paisagísticas, turísticas e histórias e recebe tutela dos artigos 215 e 216 da CR/88.

Por fim, merece atenção a conceituação do meio ambiente do trabalho, objeto deste estudo, que foi previsto constitucionalmente nos artigos 200 e 225, que prevê a garantia a todos os cidadãos de um meio ambiente do trabalho equilibrado e com qualidade de vida, impondo ao poder público, por meio do sistema único de saúde, e à coletividade, dispor de medidas para garantir essa proteção.

Nesse sentido, Celso Antônio Pacheco Fiorillo conceitua o meio ambiente do trabalho no seguinte sentido:

> [...]o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc). (FIORILLO, 2005, p.192-193).

Todo trabalhador possui direito de laborar em boas condições de saúde, segurança e higiene, conforme dispõe o artigo 7º da CR/88. Essa norma constitucional visa a proteção do trabalhador no meio ambiente do trabalho, na medida em que lhe deve ser garantida todas as condições de proteção, já que é no trabalho que passa a maior parte da sua vida.

Nesse sentido, dispõe Alice Monteiro de Barros:

> Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho. O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado (BARROS, 2010, p. 1065).

Assim, a todo o cidadão brasileiro deve ser garantido condições de trabalho decentes, preservando-lhe sua saúde, segurança, bem- estar social. Nota-se que a responsabilidade para a garantia deste meio ambiente ultrapassa a esfera pública, cabendo também às empresas serem fiscalizadoras e garantidoras de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

No próximo capítulo será feito um breve contexto sobre a situação de trabalho vivenciada atualmente por muitos trabalhadores brasileiros em um meio ambiente de trabalho completamente desequilibrado.

Ressalta-se, desde já, que não se trata aqui de abordar as questões afetas apenas aos trabalhadores com vínculo empregatício, que laboram sob a égide da CLT, mas a discussão tem abrangência sob todas as formas de relação de trabalho e todos os ambientes nos quais o trabalhador exerce sua atividade laboral.

2.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS EMPRESAS ATUAIS

Inicialmente, para se compreender a situação atual vivenciada nas empresas é necessário uma breve abordagem histórica, com ênfase na revolução industrial em meados do século XIX. De fato, exatamente nesse momento histórico começaram a ocorrer profundas mudanças na

organização e na execução do trabalho, por meio do movimento de industrialização, da massificação da produção e, da quase inexistente proteção de direitos trabalhistas. Tudo isso fez com que as empresas desenvolvessem e acirrassem o sistema industrial e capitalista de produção, fazendo com que a concorrência entre as empresas e os mercados aumentassem no mundo todo.

A partir de então, as palavras de ordem nas empresas passaram a ser produção e eficiência, a fim de se obter o máximo de lucratividade. Os anos se passaram mas esta forma de trabalho perdurou e perdura ainda em muitos setores da cadeia de produção.

Este cenário se acirrou ainda mais no século XX e no início do século XXI, em razão dos avanços tecnológicos vivenciados dentro das empresas, que passaram a incorporar na cadeia de produção o uso da informática, robôs e a estrondosa gama de inovação tecnológica que presenciamos nos dias atuais (MACHADO;GALVÃO, 2018)

O cenário atual das empresas é baseado no uso sistemático da tecnologia em todas as fases da cadeia de produção, com a crescente automatização dos processos de trabalho, com o uso da inteligência artificial, com a significativa substituição do ser humano pela máquina, sendo absolutamente tudo voltado para quase que exclusivamente para a otimização de resultados financeiros e comerciais.

Todavia, o uso incessante e avassalador da tecnologia tem trazido ao meio ambiente de trabalho um grande desequilíbrio, pois os empregados são demandados a todo instante para o trabalho, o que tem sido facilitado pelo uso de smartphones, e-mails, computação em nuvem, redes sociais, agendas eletrônicas etc. Assim, verifica-se normalmente uma sobrecarga de trabalho, já que o trabalhador muitas vezes não consegue de fato usufruir do seu tempo de descanso e do seu convívio social, que são fatores imprescindíveis para a saúde no trabalho.

Conforme se verá a seguir, apesar de ser ainda um movimento pouco expressivo, algumas empresas têm se preocupado com esta nova realidade, pois tem-se observado o impacto dessa alta carga de trabalho na saúde psicológica do trabalhador, com impactos significativos no modo de produção e na ordem financeira das empresas, que passam a arcar com pesados custos de despesas médicas, faltas, licenças remuneradas, sem falar dos custos decorrentes das condenações judiciais e das fiscalizações dos órgãos competentes, relativas a saúde e segurança do meio ambiente do trabalho.

No mundo a mudança da forma de trabalho já é uma preocupação. Nesse sentido, a França editou uma norma que prevê o direito à desconexão, LOI n° 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, vigente a partir de 01/01/2017 (HARFF, 2017). Essa lei prevê que o trabalhador possui

o direito de não responder mensagens eletrônicas de seus superiores relativas a trabalho após o expediente.

De fato, essa demanda insistente por conexão imposta pelas empresas tem causado uma saturação nos empregados, já que não lhes tem sido permitido usufruir plenamente de seus momentos de folga e de lazer fora do local de trabalho, o que muitas vezes impede ou dificulta o convívio familiar e social, dentre outras questões inerentes ao desenvolvimento de qualquer ser humano, como o tempo para prática de atividades esportivas, higiene e sono.

Além disso, em razão da massificação e da automatização dos processos, observa-se uma crescente demanda em relação a jornadas de trabalhos extensas, metas excessivas, assédio moral, dentre outras práticas decorrentes de um ambiente de trabalho absolutamente desequilibrado, que muitas vezes chega a ser até exaltado por algumas empresas e lideranças empresariais.

Não sem motivo, nos últimos anos, aumentou-se muito o número de doenças relacionadas ao trabalho, como síndrome de *bournout* (esgotamento), depressão, transtornos de ansiedade, AVCs, gastrites, úlceras, vícios em remédios controlados, problemas de coração, dentre outros.

Nesse sentido, de acordo com o relatório do Ministério da Saúde, publicado em abril de 2017, foi constatado o aumento significativo do adoecimento mental dos trabalhadores e o aumento na concessão de benefícios por incapacidade desta natureza entre 2012 a 2016, sendo constatado também que estas enfermidades são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país (BRASIL, 2017).

Por isso, Maria José Gianella Cataldi dispõe que:

> [...]As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão décadas do mal estar da globalização, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais. (CATALDI, 2002, p.84-85)”

Além disso, observa-se que este clima organizacional é muito prejudicial também para as empresas, já que estas têm sofrido muito com o aumento dos custos dos planos de saúde, bem como os custos dos afastamentos, das licenças e das condenações judiciais cada vez mais altas e estabelecidas pelo descumprimento das regras relativas ao meio ambiente de trabalho (OLMOS, 2018).

O que se observa é que, dentro dos ambientes de trabalho há uma grande insatisfação dos empregados em relação ao modo de produção, causando infelicidade e consequente queda

da produtividade. Em contrapartida, pelo lado da empresa, há um gasto considerável sendo pago por penalidades, em razão do descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.

Assim, diante deste cenário, observa-se que esta gestão empresarial baseada fundamental e quase exclusivamente na conexão tecnológica dos empregados à empresa, dos resultados financeiros e da eficiência a qualquer custo está em crise, pois tem acarretado consequências negativas para todas as partes envolvidas na atividade empresarial.

Necessário se faz, então, questionar se as empresas que adotam esta gestão tem cumprido sua função social no que se refere a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e, em que medida isso pode ser realizado através de novas formas de gestão empresarial como o *compliance.*

3 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA MODERNA

Por todo o exposto acima, observa-se que a empresa quando pensa apenas na eficiência e no lucro acaba cometendo diversos erros quanto à saúde e à segurança do trabalhador. Esse modo de pensar dominou e ainda domina muitos ambientes corporativos, contudo, tem surgido um movimento de valorização da função social da empresa em todo mundo, que tem contribuído para que as empresas que pensam além do lucro tenham maior valor agregado, aumentando assim a sua capacidade de sustentação nos mercados em que atua, inclusive com ganhos relativos à concorrência e ao custo do capital, já que existem, cada vez mais, investidores institucionais dispostos a carrear recursos mais baratos para empresas socialmente responsáveis e que cumpram efetivamente as normas externas e internas às quais estão submetidas legal ou voluntariamente..

De qualquer maneira, no plano jurídico-normativo, vale sempre destacar que o artigo 170 da Constituição da República dispõe sobre a ordem econômica, fundada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano (BRASIL,1988). Este artigo eleva o conceito de trabalho humano como um direito fundamental, que deve ser protegido por qualquer atividade empresarial.

Além disso, este mesmo dispositivo legal aduz que a ordem econômica deve considerar os princípios da proteção ao meio ambiente (inciso VI), a função social da propriedade (inciso III) e a propriedade privada (inciso II) (BRASIL,1988).

Assim, a função social da empresa está diretamente ligada ao conceito de propriedade privada, previsto no artigo 5º, inciso XXII da CR/88 e conforme artigo 170 da ordem constitucional, mas limita o pleno exercício deste direito à função social. (BRASIL,1988).

Fato é que a função social da empresa encontra-se prevista na própria Constituição de 1988, impondo a todo aquele que exerce atividade econômica o exercício desta mediante a observância dos princípios de proteção ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho. (BRASIL,1988).

A doutrina, como se vê a seguir, diverge quanto a origem da função social da empresa advir da função social da propriedade, contudo, essa discussão não é objeto do presente trabalho, motivo pelo qual não será abordada neste momento.

Eduardo Tomasevicius Filho conceitua a função social da empresa da seguinte forma:

> A função social da empresa constitui o poder-dever de os empresários e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo os interesses da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, tanto positivos quanto negativos. (TOMASEVICIUS, 2003, p.40)

Assim, dizer que a atividade empresarial cumpre a sua função social, implica dizer que esta existe e se mantém no mercado não apenas para atender aos seus próprios interesses econômicos, mas também através de ações que impactam positivamente a sociedade.

Com amparo em Modesto Carvalhosa, Eloy Pereira Lemos Junior esclarece o seguinte:

> Para Carvalhosa a empresa tem uma óbvia função social, nela sendo interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado que dela retira contribuições fiscais e parafiscais. Para ele existem três principais funções sociais da empresa: A primeira, refere-se às condições de trabalho e às relações com seus empregados [...] a segunda, volta-se ao interesse dos consumidores [...] a terceira preocupação com os interesses de preservação ecológica urbana e ambiental da comunidade em que a empresa atua (LEMOS JUNIOR, 2009, p. 154)".

Dessa maneira, fica evidente que a função social da empresa é um dever estabelecido inclusive na Lei das Sociedades por Ações, conforme parágrafo único do art. 116 da Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que prevê o cumprimento da função social como um dever do acionista controlador:

> O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e têm deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. (BRASIL,1976).

Complementa a determinação de observância ao princípio da função social da empresa, o *caput* do art. 154 da mesma Lei, ao estabelecer o seguinte: "O administrador deve exercer as

atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.” (BRASIL,1976)

Desse modo, dizer que a empresa deve cumprir com sua função social, significa que esta deve se preocupar com a saúde, bem-estar e segurança de todos os seus colaboradores e stakeholders, baseando suas decisões no interesse coletivo e respeitando os direitos das partes relacionadas (inclusive e principalmente dos trabalhadores).

Conforme dito, tem-se observado uma tendência no mercado empresarial de preocupação das empresas relativas às questões sobre função social das empresas, sendo que esta tendência tem gerado mais valor para as organizações, proporcionando inclusive maior geração de riqueza.

A atividade empresarial existe para gerar lucro. Essa é a principal função da empresa comercial, mas não pode ser a única. Em que pese ainda existir a visão empresarial baseada apenas no lucro, tem crescido um movimento de valorização da função social da empresa, valorização do meio ambiente do trabalho e de boas práticas empresariais pautadas na ética, na transparência e na conformidade da ação empresarial com as normas jurídicas.

A título de exemplo desse novo perfil da empresa, surge o chamado *capitalismo consciente*, movimento global originário nos EUA e atualmente presente em doze países, dentre eles o Brasil. (CAPITALISMO CONSICENTE, 2018).

O *capitalismo consciente* propõe a realização de negócios conscientes, sustentáveis e inovadores. Um dos seus pilares é o que “o propósito de uma empresa deve ser muito mais do que simplesmente gerar lucros: é a causa pela qual a empresa existe” (CAPITALISMO CONSICENTE, 2018). Este movimento é marcado, sobretudo, por iniciativas que propõem a valorização da função social da empresa em detrimento da busca exclusiva pelo lucro.

Nesse sentido, se faz cada vez mais necessário pensar na função social da empresa e não apenas nesta como organização para beneficiar os sócios e gerar lucro. Como aduz Comparato, a empresa atua não apenas para atender aos interesses dos sócios, mas de toda coletividade e principalmente dos empregados (COMPARATO, 1996, p.43-44).

Segundo o professor Eloy Pereira Lemos Junior, a função social da empresa atual ultrapassa as quatro esferas abordadas por Carvalhosa referentes as condições de trabalho, interesse dos consumidores, interesse dos concorrentes e preocupação com meio ambiente (CARVALHOSA, 1977, v.3, p.237).

Para ele, a função social pode e deve ser exercida em outros contextos: sustentabilidade, não só frente ao meio ambiente, mas também a outros interesses sociais; a cogestão, voltada não apenas aos interesses comuns aos trabalhadores, mas também, quanto às suas atuações nas

decisões estratégicas da empresa e a participação em seus lucros; governança corporativa enquanto princípio da função social, dentre outros (LEMOS, 2005, p.157).

Nessa linha de raciocínio, entende-se que a função social da empresa atual, pode e deve ser exercida através de mecanismos de *compliance* para se garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável, e propenso ao desenvolvimento das empresas e de seus colaboradores.

Segundo Alexandre Husni, o *compliance* possui estreita ligação com a função social da empresa, sendo que:

> O compliance permite que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos, o que acaba trazendo à empresa reconhecimento no mercado e vantagem competitiva diante das demais empresas que não estão em compliance, além do fato de que, a empresa agindo por meio de um comportamento ético trará melhores condições de vida para todos os envolvidos (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente (HUSNI, 2007, p.175-176).

Nesse sentido, observa-se que o *compliance* é um mecanismo de gestão com bastante eficácia para produção de ações empresariais de impacto na sociedade, que não somente visam ao lucro.

Além disso, a implementação do *compliance* auxilia não apenas no desenvolvimento da empresa mas também na ideia de cumprimento de sua função social, já que, como visto, são ações planejadas para impactar de forma positiva todas as partes envolvidas, e que não visam apenas o lucro a qualquer custo, mas também o cumprimento efetivo de todas as normas jurídicas às quais a empresa se submete.

4 COMPLIANCE COMO MECANISMO DE GARANTIA DE UM MEIO AMBIENTE LABORAL EQUILIBRADO

Diante do novo perfil das empresas e dos mercados globalizados nos quais elas estão inseridas, observa-se uma preocupação crescente com o cumprimento da função social e não apenas com os ganhos de eficiência e de lucro. E isso acontece não apenas porque tal comando decorre de determinação constitucional ou legal, mas por conta de uma exigência também imposta pelos consumidores de produtos e de serviços, bem como pelo mercado financeiro e peleos investidores institucionais que nele atuam (fundos de pensão, fundos de investimento, seguradoras, fundos soberanos). Por isso, tem ocorrido um movimento de valorização crescente das empresas que adotam ações com impacto na sociedade, não se limitando a ações de cunho

exclusivamente financeiro ou econômico, mas aquelas também de natureza social, que visam o bem-estar de todas as partes envolvidas com a empresa, chamadas de *stakeholders.*

Nessa toada, observa-se uma valorização de empresas que adotam postura ética, transparência nas relações com a sociedade, principalmente trabalhadores e consumidores, e que hajam conforme as normas jurídicas vigentes.

A título de exemplo, cita-se a Petrobrás que, após os escândalos de corrupção que vieram à tona com a operação lava-jato, passou a implementar um programa de *compliance* (supostamente) efetivo, com ações intensas de prevenção, detecção e correção de atos fraudulentos e corruptos. Para isso, a Petrobrás criou canal de denúncias terceirizado e acessível a todos empregados, bem como tem investido em treinamentos e capacitação dos colaboradores para prevenção de atos em desconformidade com o código de conduta interno e leis. Os resultados positivos deste investimento tem sido percebido, pois a empresa registrou lucro líquido de R$ 5 bilhões nos primeiros nove meses de 2017, revertendo prejuízo apurado em mesmo período do ano anterior e obtendo valorização na bolsa de valores. (PETROBRÁS, 2018).

Esse novo ambiente empresarial, que valoriza a conformidade da atuação empresarial com os comandos normativos, acaba propiciando um meio ambiente de trabalho equilibrado, com a garantia dos fatores mínimos de bem-estar para os empregados, conforme previsto na legislação e nas normas internas da companhia. Conforme já exposto, as pessoas não trabalham hoje em dia apenas por necessidade, mas também para obter satisfação pessoal. Assim, à medida em que as organizações empresariais enxergam os seus colaboradores como parte fundamental de sua atividade, ocorre uma preocupação com o bem-estar, com a felicidade no trabalho e isso gera resultados muito positivos para o meio ambiente do trabalho, para a própria companhia, seus sócios e demais stakeholders..

Isso porque, se a empresa passa a se preocupar com o bem-estar, agirá de acordo com as leis de saúde e segurança do trabalho, oferecendo suporte aos empregados em tudo que se refere ao assunto. Haverá, também, preocupação com o excesso de trabalho, com a revisão das metas inatingíveis, com o stress no trabalho, com o índice de satisfação dos empregados e com a redução das doenças ocupacionais. Todas essas questões que envolvem o meio ambiente do trabalho passam a se tornar preocupação de uma empresa moderna que adota critérios de *compliance* em sua gestão e que cumpre a sua função social para com os seus colaboradores e demais partes relacionadas (*stakeholders*).

Nesse aspecto, a visão empresarial baseada apenas no lucro perde força cada vez mais, tornando-se desconectada com os tempos atuais. De fato, a empresa moderna que se preocupa

com o interesse das partes envolvidas é uma empresa que agrada aos consumidores e possui valor, fazendo-a forte e subsistente no mercado, especialmente quando integra segmentos diferenciados de listagem nas bolsas de valores, como é o caso do Novo Mercado da B3, destinado exatamente para as empresas que adotam as melhores regras de governança corporativa e de *compliance*.

Diante dessa nova tendência que, diga-se de passagem, ainda não é padrão na maioria das empresas, mas que vem ganhado força, surgem novas práticas de gestão empresarial pautadas nos novos valores já explicitados. Nesse contexto, observa-se a importância crescente da auditoria e dos sistemas de controle, de governança corporativa e de *compliance*, cuja implementação tem sido adotada em grandes empresas, por exigência dos mercados financeiro e consumidor, quando significativa repercussão na valorização do meio ambiente de trabalho.

Não se trata do objeto deste trabalho discorrer sobre as novas técnicas de gestão acima mencionadas, mas apenas sobre uma que é o *compliance* e seu impacto na esfera trabalhista.

O termo *compliance* significa "agir de acordo com", isso quer dizer que, a empresa que está em *compliance* age em conformidade com as leis e com as normas de conduta internas ou externas, buscando a realização de sua atividade com ética.

Por este motivo, o *compliance* abrange todas as áreas da empresa, tendo impacto na relação empresa e empregado, terceirizados, área contábil, meio ambiente, gestão de pessoas, dentre outras.

No que se refere a relação empresa e empregado, observa-se que a empresa que adota o *compliance*, pretende agir de acordo com as leis trabalhistas, bem como com todas àquelas que regem o meio ambiente do trabalho, como, por exemplo, as normas de saúde e segurança.

Uma empresa que possui um programa de *compliance* trabalhista efetivo proporciona aos seus empregados um meio ambiente do trabalho saudável, já que, preocupa-se com questões como excesso de jornada, assédio moral, assédio sexual, acidentes do trabalho, doenças ocupacionais, de modo a prevenir a ocorrência de desequilíbrio no meio ambiente laboral.

Nesse sentido, segundo a Controladoria Geral da União, o *compliance* está pautado em cinco pilares, quais sejam, apoio da alta direção, instância responsável, análise de perfil e riscos, regras e instrumentos e monitoramento contínuo (PROGRAMA DE INTEGRIDADE, Diretrizes para Empresas Privadas, 2015, pág.7). Na esfera trabalhista, observa-se o quanto a aplicação destes pilares é importante para a garantia de um meio ambiente laboral saudável.

Não obstante, primeiramente, para um programa de *compliance* efetivo é necessário que haja o apoio da alta direção, ou seja, a alta direção deve ter a consciência de que o empregado e demais colaboradores são partes fundamentais na atividade empresarial. Dessa forma, a alta

direção deve assumir uma postura positiva e dar exemplo de boas condutas, bem como disponibilizar recursos para o efetivo cumprimento do programa de *compliance*, sejam eles recursos financeiros, de pessoal, dentre outros.

Ainda, é necessário um setor responsável para a efetividade do programa, ou seja, um setor específico para desenvolvimento, aplicação e monitoramento do *compliance*. Assim, quanto ao meio ambiente do trabalho, este setor deve ser o responsável por impulsionar o treinamento contínuo dos empregados quanto às normas de saúde e segurança, garantindo a prevenção de acidentes e desenvolvendo canais de denúncia para casos de assédio, de bullying e de corrupção, por exemplo.

Da mesma forma se faz preciso uma análise de perfil e riscos, ou seja, para o desenvolvimento de um efetivo programa de *compliance* a empresa precisa conhecer os riscos inerentes à atividade desenvolvida, de modo que o código de conduta e as ações de conformidade sejam suficientes para minimizar os riscos ou excluí-los. Assim, quanto ao meio ambiente do trabalho, é preciso verificar quais os riscos inerentes a cada uma das atividades executadas na empresa, bem como todas as normas jurídicas com elas relacionadas e que devem ser cumpridas.

Também se faz necessário a estruturação de regras internas através de códigos de ética e de conduta, que serão os instrumentos de regulação e de comunicação da atividade na empresa e do relacionamento dela com todas as partes envolvidas, já que, por meio destes códigos que todos devem ter ciência das ações permitidas ou não na empresa. É por meio destes códigos que estarão estabelecidas as regras que dispõem sobre abusos hierárquicos, atitudes preconceituosas, penalidades por infrações e condutas antiéticas.

Por fim, após a aplicação do *compliance*, é necessário um monitoramento contínuo a fim de se verificar por meio de relatórios, pesquisas de satisfação, dentre outros, se o programa tem obtido êxito.

Observa-se, então, que o *compliance* é uma alternativa muito eficaz no que diz respeito ao cumprimento das normas jurídicas garantidoras de um meio ambiente de trabalho equilibrado, já que, através de um programa de *compliance* serão incorporadas na empresa todas as boas práticas referentes ao cumprimento das normas que garantem saúde e segurança do trabalho, propiciando um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Certamente, com a implementação do *compliance* e melhora do ambiente de trabalho, há um estímulo na produção com aumento da produtividade e do lucro. Além disso, com a implementação do *compliance* acredita-se em uma redução considerável das despesas médicas,

dos afastamentos e das ações trabalhistas, fazendo com que a reputação da empresa tanto no Judiciário quanto no mercado seja boa e atrativa para novos investimentos.

5 CONCLUSÃO

Conforme exposto, a empresa tem assumido novas funções na sociedade que não apenas se vinculam a obtenção de lucro. Por muitos anos, as empresas consideraram obter lucro a qualquer custo, sem se importar com questões trabalhistas e com o impacto destas ações no meio ambiente de trabalho.

O resultado foi o agravamento das doenças relacionadas ao trabalho, sendo que no Brasil os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, causando um verdadeiro desequilíbrio no meio ambiente laboral, com uma consequente insatisfação no trabalho. (1º BOLETIM QUADRIMESTRAL SOBRE BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE, Adoecimento Mental e Trabalho, 2017).

Acontece que esse modo de pensar mudou, e atualmente as empresas tem se conscientizado de que suas ações devem contribuir de forma a impactar todos aqueles que se beneficiam da atividade empresarial. Assim, a função social da empresa está em voga, na medida em que, o lucro apesar de ser o principal não pode ser o único fator pelo qual as empresas se mantém no mercado atualmente.

A sociedade em geral tem cobrado essa postura das empresas, e o resultado disso é que aquelas empresas que têm cumprido sua função social, principalmente quanto ao meio ambiente do trabalho, tem tido um alto valor agregado tanto pelos consumidores de bens ou serviços quanto pelo mercado.

A partir deste novo contexto, tem-se desenvolvido novas práticas de gestão empresarial pautadas no desenvolvimento de negócios em conformidade com as normas jurídicas e com a ética, como é o caso do *compliance.*

Como restou demonstrado, o *compliance* é um mecanismo de gestão muito eficaz para garantia de um meio ambiente do trabalho saudável, na medida em que propõe uma cultura de obediência as leis trabalhistas e códigos de conduta internos que são elaborados prevendo condutas que possam contribuir com um meio ambiente equilibrado.

Assim, se pode concluir que o *compliance* além de ser um programa que agrega valor para as empresas, se aplicado de forma eficaz, pode ser instrumento importante para garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Meio ambiente do trabalho: segurança e higiene do trabalho. *In:* **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2010, p. 1063-1084.

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani**. O Compliance no Brasil: a** empresa entre a ética e o lucro**.** Dissertação (Mestrado). UNINOVE. 2017. Disponível em https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/1646/2/Adelita%20Aparecida%20Podadera%20Bechelani%20Bragato.pdf. Acesso em: 07 dez 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Diário Oficial da União, Brasília, 17 de dezembro de 1976.

CATALDI. Maria José Gianella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 84-85.

CAPITALISMO CONSCIENTE. 2017. Disponível em: https://www.ccbrasil.cc. Acesso em: 12 dez 2018.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas**. São Paulo: Saraiva. 1977.v3.

COMPARATO, F.K. Estado, empresa e função social**. Revista dos Tribunais**. 1996. São Paulo.a.85n 732, p.43-44

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GESTÃO de risco e compliance fazem a diferença. **Época Negócios**. 2017. Disponível em: http://epocanegocios.globo.com/Publicidade/Petrobras/noticia/2017/06/gestao-de-risco-e-compliance-fazem-diferenca.html. Acesso em: 11 dez 2018.

GRILLO, Breno. **Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros.** 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil. Acesso em: 12 dez 2018.

HARFF, Rafael Neves. Direito à Desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. 2017 **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 mar 2019.

HUSNI. Alexandre. **Empresa socialmente responsável** – Uma abordagem jurídica e multidisciplinar**.** São Paulo; Quarter Latin, 2007.

LEMOS JUNIOR, Eloy P. **Empresa & Função Social**. Curitiba. ed. Juruá, 2009.

MACHADO, Luiz Alberto; GALVÃO JR, Paulo. **A Quarta Revolução Industrial em pleno século XXI.** 2018. Disponível em: http://www.souzaaranhamachado.com.br/2018/09/a-quarta-revolucao-industrial-em-pleno-seculo-xxi/. Acesso em: 25 mar 2019.

NASCIMENTO. Dilson Antonio do. **Meio ambiente do trabalho e sua tutela coletiva**. Belo Horizonte: Arraes, 2015.

OLMOS, Marli. **Sob pressão de custos, companhias se unem para cortar gastos com saúde. 2018**. Disponível em: https://www.valor.com.br/empresas/5297703/sob-pressao-de-custos-companhias-se-unem-para-cortar-gastos-com-saude. Acesso em: 02 jan 2019.

PETROBRÁS. Disponível em: https://seguindoemfrente.hotsitespetrobras.com.br/index.htm#focamos-na-recuperacao financeira. Acesso em: 09 dez 2018.

SANTOS, Douglas.; TORRES, Rafael.; RODRIGUES, Maria Lúcia. A regulamentação do programa de *compliance* pelo direito brasileiro, como ferramenta capaz de auxiliar as empresas no cumprimento de sua função social**. Revista Unicuritiba**. 2015. v.2. n.17. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/1787. Acesso em: 10 dez 2018.

SOUZA, Orenilda. **O meio ambiente do trabalho na ordem econômica brasileira:** função social da empresa e a preponderância do valor social do trabalho**.** 2016. Disponível em: https://www.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/x84421yj/Hc48A8n79F3HL5m5.pdf. Acesso em: 11 dez 2018.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n 92, abr. 2003, p 40.

TRANSTORNOS mentais são 3ª maior causa de afastamento do trabalho. 2017. Disponível em: http://www.ocupacional.com.br/ocupacional/transtornos-mentais-sao-3a-maior-causa-de-afastamento-trabalho. Acesso em: 10 dez 2018.

UNIÃO. Controladoria Geral. **Programa de integridade.** Diretrizes para empresas privadas. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf. Acesso em: 11 dez 2018.

UNIÃO. **Primeiro Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por incapacidade.** Adoecimento Mental e Trabalho. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf. Acesso em: 11 dez 2018.