

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

VICTOR HUGO DE ALMEIDA

ANA ISABEL LAMBELHO COSTA

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

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

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA, DO COMPLIANCE E DA DEVIDA DILIGÊNCIA NA BUSCA DA PREVENÇÃO E DO COMBATE DO ASSÉDIO MORAL

THE IMPORTANCE OF COMPANY SOCIAL RESPONSIBILITY, COMPLIANCE AND DUE DILIGENCE IN THE SEARCH OF PREVENTING AND COMBAT MORAL HARASSMENT

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima ¹
Luiz Eduardo Gunther ²

Resumo

O presente artigo tem por objetivo iniciar os estudos da importância da prevenção do assédio moral por meio do compliance e da due diligence, assim como analisar o impacto da auditoria trabalhista e da responsabilidade social da empresa na busca do respeito dos direitos humanos trabalhistas. Para cumprir tal mister o trabalho tem como objetivos específicos trazer um conceito sobre a responsabilidade social da empresa; descrever a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, adentrando no estudo dos princípios de John Ruggie da ONU sobre a due diligence em direitos humanos. Também consiste no objetivo da pesquisa a correlação com alguns artigos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, para ao final adentrar na análise de alguns artigos da Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre violência e assédio, de acordo com a temática da prevenção e combate do assédio moral. O método adotado no presente trabalho é o teórico, através da pesquisa bibliográfica exploratória, que se concretiza na análise de livros, revistas especializadas, leis, artigos científicos, princípios e convenções internacionais que tratam sobre o tema. Com isso o estudo da responsabilidade social da empresa é muito importante no direito e na atual fase de crise mundial, pois a empresa além de sua premissa econômica também tem uma responsabilidade social de respeito aos direitos humanos trabalhistas para a busca preventiva de um meio ambiente laboral sadio e livre de assédio moral.

Palavras-chave: Responsabilidade social da empresa, Compliance, Due diligence, Respeito dos direitos humanos trabalhistas, Prevenção assédio moral

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to begin studies on the importance of preventing moral harassment through compliance and due diligence, as well as analyzing the impact of labor auditing and the

¹ Doutoranda e Mestre em Direito pelo Programa de Direito Empresarial e Cidadania – UNICURITIBA. Especialista em EaD - UNIOPET. Graduada em Direito pela FUNDINOP, Jacarezinho-PR. Advogada e Professora Universitária.

² Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor e Mestre em Direito pela UFPR (2003 e 2000). Desembargador TRT 9.Região. Professor Permanente do PPGD em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA.

company's social responsibility in seeking to respect labor human rights. To fulfill this mission, the work has specific objectives to bring a concept about the company's social responsibility; describe the company's responsibility to respect human rights, delving into the study of John Ruggie's UN principles on human rights due diligence. The objective of the research is also to correlate with some articles of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, to finally enter into the analysis of some articles of Convention 190 of the ILO (International Labor Organization) on violence and harassment, in accordance with the theme of preventing and combating moral harassment. The method adopted in the present work is theoretical, through exploratory bibliographical research, which takes the form of the analysis of books, specialized magazines, laws, scientific articles, principles and international conventions that deal with the topic. Therefore, the study of the company's social responsibility is very important in law and in the current phase of global crisis, as the company, in addition to its economic premise, also has a social responsibility to respect labor human rights for the preventive search for a working environment. healthy and free from moral harassment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Corporate social responsibility, Compliance, Due diligence, Respect for labor human rights, Moral harassment prevention

INTRODUÇÃO

O estudo sobre a responsabilidade social da empresa reveste-se de importância a nível mundial, devido o papel e poder da corporação frente a diversos acontecimentos, o que justifica a análise da gestão e do impacto dos riscos da atividade empresarial, o que pode atingir significativamente o entorno e a sociedade em que está inserida.

Reveste-se de igual importância a discussão e estudo dos direitos humanos trabalhistas para que as conquistas e os direitos mínimos assegurados na evolução da humanidade não sejam atingidos e que não seja objeto de constante violação.

Dentro desse contexto a temática da responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos merece debate e pesquisa no mundo do trabalho, sendo o respeito da empresa aos direitos humanos constitui um dos pilares da ONU (Organização Internacional do Trabalho), conforme estudo dos princípios orientadores de John Ruggie.

No rol dos 31 princípios consta a devida diligência em matéria de direitos humanos, com o que no trabalho a que se propõe adentrará no estudo da auditoria em matéria trabalhista, em especial nos atos preventivos em face das ações trabalhistas, com foco principal e específico da pesquisa sobre o assédio moral, na busca do seu combate com base na meta descrita pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) na Convenção 190 de se eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Demonstra-se assim a relevância do tema da prevenção do assédio moral, objeto de destaque internacional, tanto que no ano do centenário da OIT, em 2019, foi objeto de aprovação uma convenção internacional de n. 190 da OIT, tendo sido ratificada por alguns países no ano de 2020, e já estando em vigor internacionalmente desde 2021, justificando-se assim a escolha da temática.

Com isso o problema principal de pesquisa consiste em se verificar em que medida o estudo do *compliance* e da *due diligence* em matéria de direitos humanos trabalhistas pode-se evitar atos de assédio moral e cumprir para com a meta da Convenção 190 da OIT.

Para procurar responder tal problemática irá buscar no estudo a correlação da pesquisa com a responsabilidade social da empresa no cumprimento da prevenção e do combate do assédio moral no meio ambiente do trabalho, relacionando ainda a importância do *compliance* e da devida diligência por um meio ambiente laboral sadio e livre de assédio moral.

Assim o trabalho que ora se propõe tem por objetivo geral iniciar os estudos da importância da prevenção do assédio moral por meio do *compliance* e da *due diligence*, assim como analisar o impacto da auditoria trabalhista e da responsabilidade social da empresa na busca do respeito dos direitos humanos trabalhistas.

E para buscar cumprir essa meta traçada no objetivo geral a pesquisa tem ainda como objetivos específicos: trazer um conceito sobre a responsabilidade social da empresa, pesquisar sobre a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, adentrar no estudo dos princípios de John Ruggie sobre a *due diligence* em direitos humanos; fazer a correlação com alguns artigos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e ao final descrever alguns artigos da Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre violência e assédio, de acordo com a temática e objetivo principal acima descrito.

O método adotado no presente trabalho será através da pesquisa bibliográfica exploratória, que se concretiza na análise de livros, revistas especializadas, leis, convenção internacional, artigos científicos e demais ensinamentos doutrinários, concretizando a análise com base em obras nacionais e internacionais relevantes que tratam do assunto, realizando a análise crítica, tomando posições e propondo soluções, à luz dos objetivos apresentados neste artigo.

Diante do exposto a ordem da análise que se propõe consiste em primeiramente pesquisar sobre a responsabilidade social das empresas de respeitar os direitos humanos; na sequência passará a refletir sobre a dignidade da pessoa humana e da importância preventiva através do *compliance* e da auditoria (*due diligence*) em direitos humanos trabalhistas; para ao final analisar sobre a temática principal e objetivo geral do trabalho, quer seja, sobre o direito fundamental ao meio ambiente laboral sadio e livre de assédio moral.

1 DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E DO RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Com o crescimento do poder das empresas diante da transnacionalização e globalização o debate da responsabilidade social faz-se necessário, aumentada ainda mais com o avanço tecnológico a nível mundial, não havendo mais fronteiras físicas que impeçam o seu desenvolvimento, com o que o estudo do meio ambiente socialmente sustentável reveste-se de base introdutória da pesquisa para depois adentrar na temática a que pretende de análise do *due*

diligence e do *compliance* como medidas de prevenção e do combate do assédio moral no mundo do trabalho.

Mas o pontapé inicial é conceituar a responsabilidade social, para depois adentrar em uma de suas facetas e especificidades da pesquisa que se pretende.

O Instituto Ethos conceitua a responsabilidade social empresarial como:

a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (Ethos, 2011).

Tal conceituação traz a discussão dentro do contexto de gestão da empresa, destacando as palavras ética, transparência, desenvolvimento sustentável da sociedade, respeito da diversidade e a redução das desigualdades sociais para que uma empresa tenha responsabilidade social para com o entorno que está inserida.

Adela Cortina, no livro *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*, esclarece que há uma nova concepção da empresa socioeconômica e com responsabilidade moral descrevendo que:

Por otra parte, la concepción de la empresa cambia sustancialmente en los últimos tiempos, desde entenderla como el terreno de hombres sin escrúpulos, movidos exclusivamente por el afán de lucro, a considerarla como una institución socioeconómica que tiene una seria *responsabilidad moral con la sociedad*, es decir, con los consumidores, accionistas, empleados y proveedores. La empresa es una organización, es decir, tiene un tipo de entidad que se distiende en pasado, presente y futuro y que no se reduce a la suma de sus miembros; a su vez esa entidad ha de cumplir unas *funciones* y asumir claras *responsabilidades sociales*, es decir, ha de tomar *decisiones morales*, como veremos con más detalle en el capítulo 6. No quiere decir esto que la responsabilidad de los individuos se diluya en la del conjunto de la empresa, sino que *la ética no es sólo individual, sino también corporativa y comunitaria* (Cortina, 2005, p. 81).¹

A autora e filósofa espanhola Cortina relaciona a responsabilidade social das empresas como uma das razões para o nascimento da ética empresarial, trazendo um importante

¹ “Por outro lado, a concepção da empresa mudou substancialmente nos últimos tempos, passando de entendê-la como domínio de homens sem escrúpulos, motivados exclusivamente pelo desejo de lucro, para considerá-la como uma instituição socioeconômica que tem uma séria responsabilidade moral para com a sociedade, ou seja, com consumidores, acionistas, funcionários e fornecedores. A empresa é uma organização, ou seja, tem um tipo de entidade que se estende no passado, presente e futuro e que não se reduz à soma dos seus membros; Por sua vez, esta entidade tem de cumprir determinadas funções e assumir responsabilidades sociais claras, ou seja, tem de tomar decisões morais, como veremos mais detalhadamente no capítulo 6. Isto não significa que a responsabilidade dos indivíduos seja diluída por essa da empresa como um todo, mas a ética não é apenas individual, mas também corporativa e comunitária.” (tradução livre).

ensinamento no contexto da ética empresarial, esclarecendo que a ética não é apenas individual e sim comunitária, devendo a corporação e seus membros assumir decisões morais.

A autora Anita Kon no artigo científico sobre a responsabilidade social das empresas como instrumento para o desenvolvimento destaca a inclusão da palavra cidadã e da ética dentro do contexto organizacional da empresa, ressaltando que as empresas como “organizações cidadãs” tem a finalidade de “recebem a incumbência ética da sociedade de desenvolverem um processo de responsabilidade social em suas tomadas de decisão, embora a consecução desta convergência não seja um caminho rápido, ou mesmo totalmente possível.” (Kon, 2013, p. 49-50).

Dentro do contexto da gestão da empresa privada o autor Cláudio Carneiro arrola algumas linhas de defesa da organização, quer seja, negócio, *compliance* e auditoria interna, esclarecendo que:

Dentro de uma Organização de natureza privada, podemos elencar algumas linhas de defesa, a saber: Negócio, Compliance e Auditoria Interna. A primeira linha de defesa é o Negócio, no qual os próprios funcionários devem não só ter conhecimento, mas também gerir a rotina diária de trabalho e os seus riscos. O Compliance é a segunda linha, com a supervisão junto aos órgãos de controle o funcionamento do seu próprio sistema, enquanto a Auditoria Interna é a terceira e última linha, devendo fazer a supervisão de toda a Organização, inclusive da área de Compliance (Coelho, 2019, p. 55).

Ainda com base na gestão de risco o autor Cláudio Carneiro alerta a questão do controle e da antecipação de potenciais danos:

Controlar os riscos é se antecipar, minimizar os potenciais danos e zelar pelo seu patrimônio. É evidente que só o fato de uma empresa existir, e dependendo da sua atividade, há riscos inerentes aos negócios, mas se os mesmos forem identificados, os prejuízos serão muito menores. A Organização não deve temer os riscos a ponto de impedir o seu funcionamento, paralisar as atividades ou até mesmo nunca tentar algum tipo de negócio, porém, não deve desprezá-los a ponto de ignorar as práticas legais, contratuais e éticas, nenhuma pessoa física ou jurídica está acima de valores e princípios (Coelho, 2019, p. 56).

Observa-se que descrever sobre responsabilidade social da empresa entra em debate a questão da gestão e dos seus respectivos riscos, sendo necessário trazer algumas considerações sobre as formas de gestão e os riscos sociais que advém da administração, com o que se demonstra a importância da prevenção dos riscos sociais para o sucesso da atividade empresarial.

Na norma de certificação ISO 37301, publicada no dia 13 de abril de 2001, há a normatização técnica do sistema de gestão de *compliance*, aplicáveis tanto em organização

pública e privada, destacando no rol dessa normatização elementos e pilares essenciais como a ética, função social da empresa e a análise de riscos.

Na tese de doutorado *Dos Riscos da Política às Políticas do Risco: um estudo sobre os “riscos sociais corporativos”*, a autora Raquel Giffoni Pinto, aponta que nas suas formas de gestão há o risco social:

A globalização teria um efeito duplo para as corporações. Se, por um lado, possibilitou a conquista de mercados e eficiência comercial, por outro, expôs as empresas a maiores riscos, tornando-as mais vulneráveis às repercussões mundiais de suas práticas. Em outras palavras, as grandes empresas estariam mais sujeitas a pressões por razões de ordem ambiental, social e trabalhista do que antes. A essas pressões da sociedade civil, os autores chamaram de risco social (Pinto, 2015, p. 33).

A autora na sua tese de doutorado vem a alertar sobre o risco social de ordem ambiental e trabalhista, mencionando sobre as Empresas e os Direitos Humanos, descrevendo os parâmetros da ONU (Organização das Nações Unidas) para proteger, respeitar e reparar, conforme relatório final de John Ruggie, quais sejam:

Proteger: a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos; Respeitar: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; Reparar: a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas (ONU, 2011).

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos elaborados pelo Professor John Ruggie, foram aprovados em junho de 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), ficando conhecido como Princípios de Ruggie, que na época era o Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas.

Com o intuito de contribuir para o debate sobre os desafios da implementação desses princípios no Brasil, Conectas Direitos Humanos, organização não governamental internacional sem fins lucrativos, veio a editar e traduzir os 31 (trinta e um) princípios orientadores em português no ano de 2012.

Como descrito acima os princípios foram elaborados para implementar os parâmetros “proteger, respeitar e reparar”, tendo sido apresentados nesses três pilares. Os 10 primeiros princípios fazem parte do **1º Pilar de Proteção do Estado**, quer seja, o dever do estado de proteger os direitos humanos.

Importante mencionar que no Princípio 3, letra C há a descrição do dever do Estado de assessorar de maneira eficaz as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades, com o que essa assessoria deve indicar os resultados esperados e facilitar o intercâmbio das melhores práticas, devendo aconselhar os métodos adequados, inclusive a

auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos, e explicar como tratar eficazmente as questões de gênero, vulnerabilidade e/ou marginalização, reconhecendo os problemas sociais específicos dos quais podem sofrer as mulheres, as minorias nacionais, étnicas, religiosas ou linguísticas, as crianças, as pessoas com deficiência e os trabalhadores migrantes e suas famílias (Conectas, 2012, p. 5).

Na sequência os princípios de n. 11 a 24 fazem parte do **2º Pilar de Respeito das Empresas**, quer seja, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.

Observa-se que nesse 2º pilar há um limite negativo de responsabilidade direcionado as Empresas de Respeitar os Direitos Humanos, ou seja, as empresas não devem ofender os Direitos Humanos. Dentre o rol desses princípios de respeito destaca-se o Princípio de n. 17 que trata sobre a auditoria (*due diligence*) em direitos humanos.

O princípio 17 define os parâmetros da auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos, mencionando que a auditoria deve ser realizada tanto dos impactos potenciais quanto dos impactos reais, sendo que os impactos potenciais devem ser respondidos com medidas de prevenção ou mitigação desses efeitos, enquanto os impactos reais devem ser reparados, surgindo a necessidade de adentrar no **3º Pilar e no parâmetro de reparar o dano**, que será definido a partir do princípio 22 até o de n. 31.

A devida diligência em matéria de direitos humanos pode ser integrada nos sistemas mais amplos de gerenciamento de riscos da empresa, desde que não se limitem a identificar e gerenciar riscos importantes para a própria empresa, senão que incluam os riscos para os titulares de direitos, ressaltando que a auditoria deve ser iniciada o mais cedo possível quando se empreende uma nova atividade ou se inicia uma relação comercial, visto que já na fase de preparação dos contratos ou outros acordos os riscos para os direitos humanos podem ser mitigados ou agravados (Conectas, 2012, p. 13).

Atenção quanto a questão da complexidade da auditoria em virtude do tamanho da empresa, tanto que nos comentários desse princípio traduzido pela Conectas informa que para as empresas que contam com numerosas entidades em suas cadeias de valor pode resultar demasiadamente difícil realizar auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos no âmbito de cada entidade, ressaltando que em tal caso, as empresas devem identificar as áreas gerais que apresentem maior risco de consequências negativas sobre os direitos humanos, seja devido ao contexto operacional de certos fornecedores ou clientes, às operações, os produtos ou os serviços relacionados, ou a outras considerações pertinentes, e dar prioridade à devida diligência em matéria de direitos humanos nessas áreas (Conectas, 2012, p. 13).

Importante ressaltar que a auditoria deve ser um processo contínuo, pois os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, conforme contexto operacional das empresas.

Destaca-se assim a importância da devida diligência desde o nascimento da atividade e demais negociações empresariais, assim como no seu contínuo processo de desenvolvimento, analisando desde as operações simples, mas dando um maior destaque nas questões de maior complexidade e de riscos acentuados, buscando como premissa maior a prevenção e mitigação dos riscos, com destaque na questão e atuação dos impactos potenciais, para não correr o risco do impacto real e nascer a obrigação reparatória.

Com isso no contexto da Responsabilidade Social da Empresa deve haver a análise da gestão de risco da atividade empresarial, em pensar, conhecer e estabelecer relações para facilitar a gestão e cooperação, seja dentro ou fora do estabelecimento empresarial, adentrando no mundo global em que está inserida, pois a gestão de riscos e a devida diligência sai da empresa e vai para seu entorno, entrando à baila a questão social e os impactos da atividade empresarial que deve ser analisada e refletida, até mesmo porque há uma imagem reputacional da empresa a ser constantemente objeto de proteção e respeito, para não incidir no âmbito da obrigação e reparação dos danos sociais.

2 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA IMPORTÂNCIA DO *COMPLIANCE* E DA AUDITORIA (*DUE DILIGENCE*) NA PREVENÇÃO E NO RESPEITO DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS

Um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, sendo que a nível internacional rege pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, devendo haver o respeito interno e externo no impacto da atividade empresarial, ora atuando de forma preventiva, ora atuando de forma repressiva, com o que o *compliance* e a auditoria revelam-se de vital importância para promover o devido respeito e conformidade das obrigações e responsabilidades legais, seja a nível interno, seja a nível internacional.

A Constituição de 1988 em seu primeiro artigo determina que a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como um dos seus fundamentos descrito no inciso III a dignidade da pessoa humana.

Na sequência no artigo 4º da CRFB/88 menciona a relação internacional da República

Federativa do Brasil que se rege pelo princípio da prevalência dos direitos humanos (Brasil, 1988).

O autor Cláudio Carneiro no artigo sobre *Compliance* e a cultura de paz ressalta no artigo 4º da atual Constituição Brasileira de 1988 a cultura da paz e a prevalência dos direitos humanos:

Nesse contexto, a Constituição do Brasil de 1988, em seu artigo quarto prevê que a República Federativa do Brasil se rege nas suas relações internacionais por diversos princípios, entre eles, a defesa da paz e a prevalência dos direitos humanos. Da mesma forma, a Constituição de Portugal de 1976, em diversos artigos, como por exemplo, o artigo sétimo, prevê que o país se empenha no reforço da identidade europeia e no fortalecimento da Ação dos Estados europeus a favor da democracia, da paz, do progresso econômico e da justiça nas relações entre os povos (Coelho, 2019, p. 40).

Dentro desse contexto o autor menciona a UNESCO e o seu conceito de cultura da paz, que é muito mais que não violência e ausência de guerra, esclarecendo que segundo a Assembleia Geral da UNESCO de 1999, Cultura de Paz é “um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida baseados no respeito à vida, ao fim da violência, à prática da não-violência por meio da educação, diálogo e cooperação” (UNESCO, 2019), relacionando no seu artigo inclusive um direito fundamental à paz.

Observa-se que os artigos 1º e 4º da Constituição de 1988 estão em harmonia com a aplicação do princípio Ruggie, ressaltando o respeito dos direitos humanos no fundamento da dignidade e a sua prevalência, inclusive nas relações internacionais em todos os aspectos de atuação, seja na aplicação das leis, seja na aplicação das políticas que a regulam, e, seja principalmente na aplicação da atividade empresarial e das leis trabalhistas.

Fazendo a correlação com mais alguns dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 constata-se que no artigo 1º, inciso IV, há o fundamento dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, inclusive na parte da ordem econômica no artigo 170 da mesma Constituição, o que demonstra a questão principiológica tanto do direito social do trabalho dentro da vertente dos direitos trabalhistas, assim como da livre iniciativa econômica da atividade da empresa, que devem caminhar juntas e sempre respeitando os direitos humanos.

No rol do artigo 6º da Constituição de 1988 há a descrição dos direitos sociais fundamentais, como o direito à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, por exemplo.

Importante mencionar o art. 7º da Constituição de 1988 enuncia os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, descrevendo no inciso XXII de forma expressa a redução dos

riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, razão pela qual reveste de vital importância o seu respeito e correlação com o enunciado do princípio de Ruggie sobre a devida diligência e da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos sobre o impacto de suas atividades, em especial o impacto na vida, na saúde e nos direitos dos trabalhadores, com o que se demonstra a importância desse princípio operacional sobre auditoria em matéria de direitos humanos dentro do contexto trabalhista.

Assim nos termos da Constituição da República Brasileira há o fundamento do valor social do trabalho e da livre iniciativa, com o que na realização do trabalho há um valor humano a ser respeitado no exercício da atividade empresarial da livre iniciativa, que não deve ser realizada com desrespeito, discriminação e/ou de qualquer forma, mas sim atendendo ao respeito aos direitos humanos.

A atividade empresarial contempla responsabilidade do respeito dos direitos humanos objeto do segundo pilar dos princípios orientadores da ONU, e não só o desenvolvimento econômico buscado na livre iniciativa, havendo uma função social, manifestação do direito de propriedade da empresa, igualmente contemplado no texto constitucional, em especial no rol do artigo 5º, nos incisos XXII e XXIII, eis que é garantido o direito de propriedade, inclusive da atividade empresarial de produção de riqueza, mas essa mesma propriedade tem funcionalidade, pois deve-se cumprir a sua função social.

Igualmente é devida a preocupação com a sustentabilidade da empresa, seja econômica, digital, ambiental, social, estas duas últimas com destaque para com o meio ambiente laboral, tanto pela utilização de recursos naturais como de recursos humanos na produção ou circulação de seus bens ou serviços.

Interessante mencionar a questão da imagem reputacional da empresa na sociedade, pois com o crescimento da atividade empresarial no decorrer da evolução econômica houve a instituição de instrumento para gerar ainda mais a confiança e transparência nos negócios realizados, surgindo a importância da auditoria e do *compliance*.

Diante da imagem reputacional da empresa, os autores Ricardo Calcini e Aurea Maria de Carvalho informam que em pequena proporção, há empresas adotando a técnica de *compliance*, buscando transparência na relação com seus empregados, tornando ainda mais positivos os ambientes de trabalho, observando o desenvolvimento de sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários com o intuito de evitar a exposição negativa da empresa, relatando que isso é possível através de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa (Calcini; Carvalho, 2021).

O autor Araújo descreve que o relatório de auditoria deve apresentar sugestões de ações corretivas, com o intuito de eliminar as irregularidades constatadas, devendo sugerir um cronograma para implantação dessas ações, sendo importante indicar a necessidade de melhoria e aperfeiçoamento dos processos e controles internos, pois podem ser um aliado na gestão dos empregadores, objetivando à prevenção de formação de passivos trabalhistas e de sujeição a autuações (Araújo, 2021, p. 339).

Uma das razões do surgimento da auditoria foi a partir da expansão das empresas em que se tornou necessária a obtenção de recursos externos para seu financiamento, com o que o mercado visando à segurança dos investidores passou a exigir que suas demonstrações contábeis fossem submetidas a exame de especialistas (Araújo, 2021, p. 19).

O objetivo da auditoria nos termos da Resolução 1.203/2009 do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) é inclusive aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários, sendo que tal confiança é alcançada mediante a expressão de uma opinião de auditor em conformidade com a estrutura de relatório financeiro (CFC, 2009).

O autor Medeiros de Araújo classifica os tipos de auditoria quanto a origem e ao seu objeto: quanto a origem dos auditores pode ser interna ou externa, sendo que a auditoria interna é realizada pelo empregado da empresa enquanto a auditoria externa ou independente o trabalho é realizado por empresa ou por profissional contratado; quanto ao objeto da auditoria pode ser contábil, trabalhista, previdenciária, médica etc. (Araújo, 2021, p. 23).

Assim a auditoria não é apenas contábil, não abrange apenas valor numérico do relatório das demonstrações contábeis, razão pela qual no presente trabalho tem a pretensão de trazer a fundamentação da importância da auditoria trabalhista, diante da temática principal do princípio de respeito e não violação dos direitos humanos, em especial os direitos humanos trabalhistas, foco específico do recorte da pesquisa de evitar os riscos reais do assédio moral e consequente reparação dos danos causados em matéria de violação dos direitos trabalhistas.

Dentro desse contexto o auditor Luiz Antônio Medeiros de Araújo comenta justamente que uma atividade que vem ganhando importância na área trabalhista nos últimos anos é a auditoria trabalhista, descrevendo que tal crescimento é motivado pelas necessidades das empresas atuarem preventivamente na identificação de eventuais desconformidades para prevenir a formação de passivos e autuação administrativa.

Com base nesse comentário introdutório descrito no seu livro auditoria trabalhista e previdenciária observa-se que guarda correlação com o trabalho proposto, em que se busca a prevenção em direitos humanos, um dos objetivos da devida diligência trabalhista, realizando

auditoria de análise dos riscos dos impactos potenciais, buscando medidas, seja para prevenir, seja para mitigar, demonstrando o respeito dos direitos humanos na atividade empresarial em que cumprir tal mister.

A auditoria trabalhista pode ter por objetivo a simples verificação do cumprimento das disposições legais atinentes a contratação de mão de obra, prevenindo a formação de passivos trabalhistas e a ocorrência de autuações pelos órgãos fiscalizadores ou outros objetivos mais amplos. Já a auditoria fiscal trabalhista encontra respaldo no artigo 21, inciso XXIV, da Constituição da República de 1988 e na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que é realizada por servidores públicos federais, ocupante do cargo de auditor-fiscal do trabalho, a quem compete o cumprimento da legislação trabalhista (Araújo, 2021, p. 23).

Com a realização da devida diligência em matéria de direitos humanos busca-se reduzir o risco de ações judiciais contra as empresas, sobretudo de assédio moral, já que lhes permite demonstrar que foram tomadas as medidas razoáveis para evitar qualquer participação numa suposta violação dos direitos humanos. No entanto, as empresas que conduzem tais auditorias não devem assumir que dessa maneira ficarão automática e plenamente isentas de toda responsabilidade por provocar ou contribuir para provocar violações de direitos humanos (Conectas, 2012, p. 14).

Passa-se na sequência a adentrar na temática específica do assédio moral e do necessário respeito dos direitos humanos trabalhistas, em especial ao direito humano de um meio ambiente laboral digno, sadio e livre de violência e assédio.

3 DA CONVENÇÃO 190 DA OIT E DAS MEDIDAS PREVENTIVAS: DO DIREITO HUMANO AO MEIO AMBIENTE LABORAL SADIO E LIVRE DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

Passa-se nesse momento a fazer a correlação da responsabilidade social empresarial de respeitar os direitos humanos trabalhistas, em especial o direito fundamental social ao trabalho, ao meio ambiente laboral sadio, com respeito a saúde física e mental do trabalhador, sem discriminação e livre de violência e assédio.

Reitera-se que há o direito humano de ser tratado com dignidade como um fundamento da República Federativa do Brasil, além da roupagem constitucional do direito social ao

trabalho como um direito fundamental, correlacionando dentro desse arcabouço normativo não só o artigo 1º, mas também os artigos 5º, 6º e 7º da Constituição de 1988, acima comentados.

Acresce-se ainda o artigo 200, inciso VIII, do texto constitucional que traz o direito à saúde e à proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, com o que dentro desse contexto há o direito humano a um meio ambiente de trabalho sadio e digno, onde a empresa tem a obrigação de implementar tais medidas preventivas, seja através de determinação interna da Lei Maior do Brasil, seja por orientação da ONU, seja na implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, seja pela Convenção 190 da OIT.

Em que pese essas obrigações legais e orientações internacionais os autores Gasparini, Barreto e Assunção apontam que estudos realizados em outros países indicam que: “há uma relação direta entre o aumento de fatores estressantes no trabalho e níveis elevados de fadiga, alterações do sono, problemas depressivos e consumo de medicamentos” (Gasparini; Barreto; Assuncao, 2006).

Tais problemas de saúde reduzem a capacidade produtiva do trabalhador, podendo levá-lo ao afastamento temporário ou definitivo do ambiente de trabalho, com o que neste sentido os autores Casimiro e Silveira apontam que “no período de 2017 ao primeiro semestre de 2019, foram registrados 385 TACs no portal do MPT da 24ª região, tratando de diversos temas, como higiene e segurança do trabalho; remuneração; jornada excessiva e assédio moral ou sexual”, o que vai de encontro aos princípios Ruggie, violando os direitos humanos e desvalorizando a dignidade humana (Casimiro; Silveira, 2019, p. 739).

Ricardo Calcini e Aurea Maria de Carvalho no artigo sobre o assédio moral laboral e o *compliance* trabalhista descrevem que é recorrente “o número de trabalhadores afastados em decorrência do assédio moral, estudos comprovam que o assédio moral supera o crescimento de 60% nos últimos 10 anos” (Calcini; Carvalho, 2021).

Os autores apontam na pesquisa realizada em 12/05/2021 no site “<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>” que há um aumento das ações de assédio descrevendo que: em 2018 foram ajuizadas 56.160 novas ações alegando assédio moral; em 2019 o TST computou um aumento para 112.022 novos pleitos, além das 4.786 ações pleiteando indenização por assédio sexual; e, em 2020, o número foi de 68.635 ações por assédio moral, talvez em decorrência do afastamento de muitos trabalhadores do local de trabalho, em razão da imposição do isolamento social pela pandemia da Covid-19 (Calcini; Carvalho, 2021).

No artigo científico sobre Princípios Ruggie, Acesso à Informação e Proteção à Saúde Mental do Trabalhador no Mato Grosso do Sul os autores Casimiro e Silveira concluem que os Termos de Ajustes de Condutas firmados pelo Ministério Público do Trabalho no Mato Grosso do Sul “no período de 2017 a junho de 2019, e constatou-se que o cenário laboral sul-mato-grossense não é congruente com as propostas feitas pelos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, nem com os objetivos e as bases da Constituição Federal” (Casimiro; Silveira, 2019, p. 739).

Os autores mencionam no final do seu artigo que foi possível compreender que a precarização das condições de trabalho, consequência natural de quando há desvalorização da mão-de-obra no mercado, pode levar ao desenvolvimento de doenças ocupacionais relacionados à saúde mental dos trabalhadores, condicionando mudanças no seu perfil de morbi-mortalidade, com aumento de doenças mentais, psicossomáticas, e inclusive doenças cardiovasculares e osteoarticulares (Casimiro; Silveira, 2019, p. 739).

Diante desse contexto dos riscos dos impactos potenciais da atividade empresarial e da utilização de medidas preventivas dos direitos humanos constata-se que esse seria o mundo ideal, mas observa-se que muitas empresas não estão preocupadas em atuar preventivamente, não buscando mitigar os danos de uma ação trabalhista ou de uma ação de danos inclusive no âmbito coletivo, o que pode custar muito caro tal atuação violadora da dignidade da pessoa humana e da saúde do trabalhador no meio ambiente laboral.

Assim com base nesse dado apresentado reveste-se de vital importância a prevenção do assédio moral e o respeito do direito ao meio ambiente de trabalho sadio, digno e livre de violência e assédio, conforme previsão na Convenção 190 da OIT.

A Convenção 190 sobre Assédio e Violência foi aprovada no ano de 2019, em comemoração ao centenário da OIT (Organização Internacional do Trabalho), sendo que no Preâmbulo desse documento internacionalmente ratificado, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho reconhece a importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e o assédio, com o intuito de facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os atores no mundo do trabalho devem evitar, prevenir e enfrentar, tendo responsabilidade de promover um ambiente de tolerância zero, reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa (OIT, 2019).

O preâmbulo da Convenção 190 da OIT ainda menciona e dá o destaque para a atividade empresarial de respeito e da necessária análise dos fatores de risco da atividade empresarial, guardando assim correção com os princípios orientadores da ONU, objeto de análise anteriormente no trabalho.

Dentro desse contexto o Preâmbulo enfatiza que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho alerta que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e têm um impacto negativo na organização do trabalho, nas relações no local de trabalho, no envolvimento do trabalhador, na reputação da empresa e na produtividade (OIT, 2019).

A Convenção 190 da OIT descreve no seu Artigo 9º que cada Membro deve adotar leis e regulamentos exigindo que os empregadores tomem as medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controle, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Como medidas de prevenção e de implantação de ações pode-se relatar e exemplificar as seguintes: o estabelecimento de canais de denúncia; promoção de palestras; medidas educativas sobre a prevenção de assédio moral, sobre ética, respeito a diversidade, tolerância ao diferente e outras temáticas de respeito dos direitos humanos.

No artigo 9º arrola que se deve incluir entre tais medidas de prevenção de violência e assédio as seguintes: a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de trabalho sobre violência e assédio; b) levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional; c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los; e, d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e treinamento, em formatos acessíveis, da forma mais apropriada, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação a política referida na alínea “a” do presente artigo (OIT, 2019).

Além da Convenção 190 OIT há a Recomendação n. 206 da OIT que a acompanha descrevendo no seu item 8 que a avaliação de risco no local de trabalho referida no Artigo 9º, letra c, da Convenção deve levar em consideração fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais.

Com isso a Recomendação 206/2019 da OIT sobre Violência e Assédio aponta que se deve dar atenção especial aos perigos e riscos que: a) surgem de condições e acordos de

trabalho, organização do trabalho e gestão de recursos humanos; b) envolvem terceiros, como clientes, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público; e c) surgem de discriminação, abuso de relações de poder e normas de gênero, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio (OIT, 2019).

Observa-se nas citações de alguns artigos da Convenção 190 da OIT e a Recomendação n. 206 que a acompanha há o destaque especial da prevenção e da análise dos impactos potenciais dos riscos da atividade empresarial e do necessário respeito dos direitos humanos trabalhistas, sobretudo na eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

O item 20 da Recomendação adentra na questão do treinamento, mencionando que os inspetores do trabalho e funcionários de outras autoridades competentes, quando apropriado, devem passar por treinamento com enfoque de gênero, a fim de identificar e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Diante desse cenário dos riscos da atividade empresarial aos direitos humanos, seja potencial ou real, cumpre destacar ainda o item IV da Recomendação 206/2019 da OIT que esclarece sobre o procedimento da orientação, treinamento e sensibilização, descrevendo em seu artigo 23 que os Membros devem financiar, desenvolver, implementar e divulgar, conforme apropriado: programas destinados a abordar fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho; diretrizes sensíveis ao gênero e programas de treinamento para auxiliar juízes, inspetores do trabalho, policiais, promotores e outros funcionários públicos no cumprimento de seu mandato em relação à violência e assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar empregadores e trabalhadores públicos e privados e suas organizações na prevenção e abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho; criar códigos de conduta e ferramentas de avaliação de risco sobre violência e assédio no mundo do trabalho; campanhas de conscientização pública; currículos e materiais de instrução com enfoque de gênero sobre violência e assédio, inclusive violência e assédio baseado em gênero, em todos os níveis de educação e treinamento vocacional, de acordo com as leis e circunstâncias nacionais; materiais para jornalistas e outros profissionais da mídia sobre violência e assédio baseado em gênero, incluindo suas causas subjacentes e fatores de risco, com o devido respeito a sua independência e liberdade de expressão; e campanhas públicas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos, livres de violência e assédio (OIT, 2019).

Assim é de suma importância que não apenas os trabalhadores sejam submetidos a treinamentos constantes, mas, também, que os empregadores se sujeite a eles, visando sempre o aperfeiçoamento da relação empregatícia ao bom convívio e a um meio ambiente de trabalho

sadio, com o que os regramentos de conduta devem atingir a todos, desde o mais alto nível hierárquico, até os profissionais terceirizados (Calcini; Carvalho, 2021).

Ricardo Calcini e Aurea Maria de Carvalho ressaltam a importância que as empresas tenham um departamento independente de *compliance*, com estrutura responsável pela elaboração de um código de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração, com consequente aplicação de sanção aos responsáveis, com a criação de canais seguros para que os empregados possam denunciar condutas ilegais e contrárias ao regramento da empresa, seja de seus superiores hierárquicos, seja de seus pares, visando coibir assédios de todas as naturezas na relação de trabalho (Calcini; Carvalho, 2021).

Com isso a auditoria trabalhista é uma aliada ao programa de *compliance* trabalhista, pois ela tem como um dos objetivos a fiscalização com vistas a verificar se as diversas normas trabalhistas e previdenciárias estão sendo aplicadas e respeitadas no âmbito das empresas (Araújo, 2021, p. 341).

Para que seja possível iniciar uma relação efetiva entre os Princípios Ruggie e os atores sociais, a partir da concepção dos parâmetros “proteger, respeitar e reparar”, é também necessário um caminho para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Casimiro; Silveira, 2019, p. 746).

Com base no acima comentado e artigos da Convenção 190 da OIT e sua recomendação observa-se a importância da análise do respeito dos direitos humanos laborais e necessidade da implementação dos princípios orientadores na atividade empresarial, seja no 1º pilar do dever de proteção do Estado, seja no 2º pilar de responsabilidade das empresas de respeito, com o que fica a palavra final da prevenção do assédio moral e o respeito do direito ao meio ambiente de trabalho sadio, digno e livre de violência, na busca constante e incessante pelo Respeito dos Direitos Humanos e na não incidência da reparação desse dano na vida das pessoas, que pode sair muito caro para a empresa e sobretudo na sua imagem reputacional.

CONCLUSÃO

O trabalho proposto trouxe algumas reflexões sobre a importância da responsabilidade social da empresa, do *compliance* e da devida diligência na busca da prevenção e do combate do assédio moral, iniciando com o conceito da responsabilidade social da empresa, a recomendação internacional da ONU de respeito dos direitos humanos, com base nos estudos de John Ruggie, em especial no princípio orientador da *due diligence* em direitos humanos;

correlacionado ainda tal temática com diversos artigos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e ao final com alguns artigos da Convenção 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e da Recomendação n. 206/2019 que a acompanha que visa eliminar a violência e assédio no mundo do trabalho.

Com base no estudo dos princípios orientadores da ONU, da Constituição da República Federativa do Brasil e da Convenção 190 da OIT foi possível demonstrar a importância do estudo do *compliance* e da *due diligence* em direito humano do trabalho, com o intuito precípua de trabalhar com prevenção do assédio moral e conscientização da necessidade do seu respectivo combate.

Como destacado no presente trabalho há a responsabilidade social e empresarial de respeito aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, o que significa na limitação negativa de evitar infringir os direitos, trabalhando dentro desse contexto a importância das medidas de prevenção e uma atuação no impacto potencial de sua atividade com o intuito precípua da atuação preventiva, ou ao menos a mitigação desses riscos, para não ser necessário reparar os impactos adversos que podem vir a ocorrer, adentrando na questão de eventual impacto real e da necessidade de indenização e reparação do dano infringido.

Assim no decorrer do trabalho foi demonstrado a vital importância do estudo da responsabilidade social das empresas e do respeito dos direitos humanos, em cumprimento aos direitos dos trabalhadores e dos princípios orientadores da ONU, fazendo ainda a correlação o princípio da dignidade da pessoa humana descrito na Constituição do Brasil de 1988, dentre outros direitos constitucionais, consagrando e pregando ao final o direito fundamental de um ambiente laboral sadio, conforme previsão expressa da própria Constituição brasileira de 1988 e na Convenção 190 da OIT e a Recomendação 206 que a acompanha no cumprimento da meta de eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, na busca constante do respeito dos direitos humanos e do tratamento com maior dignidade.

Espera-se que com o estudo proposto seja possível a conscientização das empresas da sua responsabilidade social, que vai além da obrigação legal da função social, adentrando na esfera de respeito aos direitos humanos na busca de um mundo livre de violência e de assédio.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros de. **Auditoria trabalhista e previdenciária** (livro eletrônico). Curitiba: InterSaberes, 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 mar. 2024.

CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Aurea Marida de. O assédio moral laboral e o *compliance* trabalhista. **ConJur**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-mai-13/pratica-trabalhista-assedio-moral-laboral-compliance-trabalhista>. Acesso em: 30 jun. 2023.

CASIMIRO, Débora Suemi Shimabukuro; SILVEIRA, Vladmir Oliveira da. **Princípios Ruggie, acesso à informação e proteção à saúde mental do trabalhador**. 2019. Disponível em <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/7554>. Acesso em: 30 jun. 2023.

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. **Resolução n. 1.203, de 27 de novembro de 2009**. Disponível em https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2009/001203&arquivo=Res_1203.doc. Acesso em: 30 jun. 2023.

COELHO, Claudio Carneiro B. P. Cultura de Paz e Cultura de Compliance. **Galileu - Revista de Economia e Direito**. Vol. XX, nº1 (2019). Portugal. Disponível em <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/4290>. Acesso em: 30 jul. 2022.

CONNECTAS. **Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório Final de John Ruggie: Representante Especial do Secretário Geral. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 23p. 2012. Disponível em <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametrosda-onu/>. Acesso em: 06 ago. 2023.

CORTINA, Adela. *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Editorial Trotta, S.A.; 7ª edição (17 outubro 2005). 2005.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **Indicadores Ethos-Sebrae de responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas**. São Paulo: Ethos, 2011.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNCAO, Ada Ávila. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, p. 2679-2691, dec. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2006001200017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 jun. 2023.

KON, Anita. Responsabilidade social das empresas como instrumento para o desenvolvimento: a função da política pública. *In: planejamento e políticas públicas, ppp*, n. 41, jul./dez. 2013, São Paulo.

OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. 1919-2019 adoptados por 108ª Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

ONU. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Livro eletrônico disponível em https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. 2011.

PINTO, Raquel Giffoni. **Dos Riscos da Política às Políticas do Risco: Um estudo sobre os “riscos sociais corporativos”**. Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. 2015.