

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**NORMA SUELI PADILHA**

**NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI**

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 Marcilio 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

**Educação Jurídica**

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**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

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

**O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE,  
SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS  
DIREITOS FUNDAMENTAIS**

**THE ROW OF LABOR COMPLIANCE IN THE EFFECTIVENESS OF HEALTH,  
SAFETY AND WORK ENVIRONMENT: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF  
FUNDAMENTAL RIGHTS**

**Rodrigo Goldschmidt <sup>1</sup>**  
**Micheline Simone Silveira Rocha <sup>2</sup>**  
**Hannah Porto Yamakawa <sup>3</sup>**

**Resumo**

O presente artigo tem como objetivo analisar o papel do compliance trabalhista na efetividade da saúde, segurança e proteção do meio ambiente do trabalho, sob a perspectiva dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF). A metodologia adotada é qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica de autores especializados sobre Direito Ambiental, Direito Constitucional e Direito do Trabalho. A problemática central está em compreender como os programas de compliance podem servir como instrumentos concretos de implementação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho a partir da gestão de risco, em acordo com a principiologia da proteção ambiental, sobretudo pautada nos princípios da precaução e da prevenção. O estudo revela que o compliance, além de ser um mecanismo de gestão de riscos, constitui-se em um meio de efetivação da dignidade da pessoa humana, da saúde e segurança no trabalho, de forma alinhada à atualização normativa da NR-01.

**Palavras-chave:** Compliance trabalhista, Direitos fundamentais, Meio ambiente do trabalho, Saúde ocupacional, Segurança do trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article aims to analyze the row of labor compliance in the effectiveness of health, safety and work environment protection, under the perspective of fundamental rights foreseen on the Constitution of the Federal Republic of Brazil stated in 1988 (CF). The methodology embarks on a qualitative view, based upon bibliographic research of authors specialized in Environmental Law, Constitutional Law and Labor Law. The main problem involves the comprehension of how labor compliance programs may serve as instruments and means to

---

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor e Mestre em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador do PPGD/UNESC. Juiz do Trabalho Titular do TRT12.

<sup>2</sup> Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESC. Taxista do PROSUC da CAPES. Pesquisadora do NUPED. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Amatra12. Advogada. Professora Universitária.

<sup>3</sup> Graduanda em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

the concrete fulfillment of fundamental rights on work relations, through risk management, in agreement with the fundamental base that implicates on environmental protection, especially focused on the principles of precaution and prevention. The research reveals that labor compliance, beyond the mechanism of risk management, constitutes a means to effectively protect human dignity, health and safety in labor, aligned with the normative update of the NR-01 established by the Ministry of Labor and Employment in Brazil.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor compliance, Fundamental rights, Work environment, Occupational health, Work safety

## 1. INTRODUÇÃO

A globalização econômica e o avanço tecnológico trouxeram grandes transformações nas relações de trabalho e, por conseguinte, novos desafios para a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que tange à saúde, segurança e meio ambiente laboral.

"A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde" (BEZERRA LEITE, 2019, p. 1084). Dessa forma, um ambiente laboral seguro e saudável está diretamente vinculado à tutela dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, sobretudo no respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento basilar da formação de um Estado Democrático de Direito.

O compliance trabalhista surge como um instrumento atual que visa assegurar o respeito à legislação, à dignidade da pessoa humana e à efetividade dos direitos fundamentais no âmbito das relações laborais.

Dessa forma, o “compliance busca a conformidade com as normas externas e implementam-se normas internas, como ferramentas” (CARLOTO, 2022, p.13). Atua, portanto, em conformidade à principiologia própria da proteção do Meio Ambiente equilibrado, impulsionando a redução ou, preferencialmente, a eliminação da degradação do “habitat laboral”.

Para abordar, no plano teórico, o Meio Ambiente do Trabalho, o texto utiliza majoritariamente as pesquisas sobre o tema desenvolvidas por José Afonso Silva e Norma Sueli Padilha, cujas ideias são complementares. No que toca ao compliance trabalhista, o artigo se vale de pesquisas que buscam conceituar e fornecer os contornos dessas relações laborais, como as empreendidas por Selma Carloto e Ana Frazão.

Na metodologia, o artigo utiliza uma pesquisa qualitativa e, também, uma pesquisa documental, com recurso, ainda, às legislações e normativas pertinentes sobre a saúde e segurança do trabalhador.

A presente pesquisa busca responder à seguinte questão: de que modo o compliance trabalhista pode atuar como mecanismo de promoção da efetividade dos direitos fundamentais à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho? Para tanto, será estruturada uma análise jurídico-dogmática baseada na doutrina consolidada e na legislação vigente, incluindo as recentes alterações da NR-01.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS**

O meio ambiente do trabalho integra a tutela dos direitos fundamentais à saúde, à segurança e à dignidade humana no âmbito das relações laborais. Conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1085), "feita esta operação, chega-se ao conceito de meio ambiente do trabalho, que passa a ser, segundo Sidnei Machado, o 'conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores'".

Tal definição destaca a associação entre o meio ambiente e a saúde do trabalhador, abrangendo não apenas o espaço físico, mas também as condições organizacionais e psicossociais do labor.

Assim, compreende-se por proteção do trabalhador em seu ambiente laboral, a conjuntura mais ampla e complexa possível, abrangendo todos os aspectos de sua constituição, quais sejam física, mental e psicológica (PADILHA, 2011, p. 231).

O art. 3º, inciso I, da Lei 6.938/1981 (BRASIL, 1981), define meio ambiente como: "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." A Organização das Nações Unidas - ONU, paralelamente, possui compreensão semelhante, mencionando, além da definição supra, a ordem social dos elementos com efeitos diretos e indiretos sobre a vida manifestada em seus indivíduos e nas atividades humanas. (DARONCHO, 2022, p. 109)

Dessa forma, Silva (SILVA, 1994, p. 20) apresenta o meio ambiente como um complexo natural e cultural de elementos inter-relacionados capazes que condicionar o meio, sendo, portanto, não apenas os elementos em si, mas suas interações e confluências na determinação do meio em que se vive de maneira a apresentar sua forma globalizante entre suas facetas naturais, artificiais e culturais, sob a perspectiva unitária de ambiente, com vistas à promoção de seu desenvolvimento equilibrado.

Sua proteção jurídica em âmbito nacional, anteriormente à Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), contudo, era regido por normas infraconstitucionais, insuficientes à promoção da sistematização necessária na proteção das complexas estruturas integrantes do meio ambiente. (PADILHA, 2010, p. 155)

A promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1998), posteriormente, significou avanço na proteção jurídica do meio ambiente, manifestando no texto-base da art. 225, caput,

o seu sistema de proteção, com a defesa de um “direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”. (PADILHA, 2010, p. 157)

Assim, apresenta-se, como bem pontuado por Padilha (2010, p. 157), como um direito de terceira geração, de titularidade humanitária e implementação solidária.

Os direitos de terceira geração, de acordo com Bobbio (1909, p. 5), são aqueles reivindicados pelos direitos ecológicos, diferem-se da primeira geração, que abarca as liberdades individuais, e da segunda geração, que envolvem os direitos sociais, entre eles, o direito do trabalho, por apresentar-se como categoria mais abrangente e heterogênea.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é assim categorizado em decorrência do processo de massificação da sociedade globalizada, provocando a complexificação das estruturas relacionais dos indivíduos entre eles e dos indivíduos com o ambiente. Dessa forma, não apenas ultrapassa a tutela dos direitos de segunda geração, como também os consagra (PADILHA, 2011, p. 238/239).

A titularidade desse direito não poderia, portanto, ser restrita à esfera de titularidade individual/específica, tampouco estritamente coletiva, a sua complexidade de sistemas e seu amplo campo de atuação, estendem sua legitimidade a um e a todos, em proteção ao bem-estar em sua forma mais generalizante.

Sua implementação, conforme disposto no caput do art. 225 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), é dever do Poder Público e da coletividade, incorporando as esferas públicas e privadas de caráter individual ou coletivo, seja pelo infrator, seja pelo, direta ou indiretamente, afetado, convertendo a todos em solidariamente responsáveis por sua preservação.

Nessa perspectiva, essa constitucionalização foi capaz de ultrapassar a visão do meio ambiente reduzida a seus elementos naturais, proporcionando o entendimento extensivo de suas estruturas como defendido por Silva (1994, p. 20); impondo, ainda, sua defesa como responsabilidade não apenas do Poder Público ou do particular, mas atribuindo responsabilidade a toda a coletividade, visto que representa bem de uso comum do povo.

A partir dessa visão integrada do meio ambiente, a atuação multidisciplinar é imprescindível à efetiva tutela desse direito dentro das diretrizes do conhecimento produzido pelas demais Ciências sob o alicerce do conhecimento jurídico (PADILHA, 2011, p. 242). A preservação não apenas presente, mas futura, como previsto no referido artigo, é possível apenas a partir da atuação conjunta, enfrentando os desafios ao seu cumprimento e promovendo a eficácia de seus instrumentos.

A própria complexidade das estruturas componentes do meio ambiente, constitucionalmente definido em sentido amplo, somente poderá suprir-se pela integração de

esforços multidisciplinares de maneira a promover sua tutela, sem, contudo, afastar-se de seus preceitos normativos.

O progresso da preocupação ambiental, após amplos debates acerca da natureza desse Direito, conduziu, para mais, ao reconhecimento do meio ambiente limpo, saudável e sustentável, pela Resolução 76-300 da ONU (2022), como direito humano (DARONCHO, 2022, p. 109). Entendido, portanto, como capaz de promover a dignidade da pessoa humana, protegida constitucionalmente pelo art. 1º, inciso III, consistindo em um direito universal, inalienável e indivisível.

Assim, o reconhecimento da complexidade do meio ambiente, evidenciou, ao tratar da sadia qualidade de vida, a faceta laboral do meio ambiente. Dessa forma, a Constituição (BRASIL, 1988) apresentou em seu art. 7º, XXII que os trabalhadores tanto urbanos quanto rurais possuem direito a: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Prevê, ainda, expressamente em seu art. 200, inciso VIII, a proteção do meio ambiente do trabalho. Não há, portanto, como desconsiderá-lo como elemento da concepção unitária de meio ambiente.

Anteriormente à previsão constitucional de 1988, possuía alicerce apenas no Direito do Trabalho, que dispunha sobre as condições do local ou meio no qual o trabalhador exerce sua atividade profissional na Consolidação das Leis de Trabalho (BRASIL, 1943), em seu Capítulo V - da Segurança e da Medicina do Trabalho (PADILHA, 2011, p. 232).

A inclusão constitucional, segundo Padilha (PADILHA, 2010, p. 373), viabilizou, desse modo, a imposição de uma nova referência de proteção ao trabalhador em seu meio ambiente laboral, evocando novos paradigmas protetivos a serem integrados ao ordenamento jurídico à parte do Direito do Trabalho.

Segundo Silva (1994, p. 20), o Meio Ambiente do Trabalho é o local em que o trabalhador, urbano ou rural, passa grande parte de sua vida produtiva, ou ainda, que influencia os demais ambientes de seu convívio, estando, sua qualidade de vida, por essa razão, intimamente relacionada a ele. Assim, Padilha (2011, p. 231) complementa essa definição ao propor que se submete a tanto com o intuito de prover o necessário à sua sobrevivência e desenvolvimento, sendo necessária a efetiva proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra todas as formas de degradação/poluição presentes no ambiente laboral. Assim, deve garantir o exercício da atividade produtiva, sem comprometer a sadia qualidade de vida.

Assim, ao tratar a multidisciplinaridade do meio ambiente do trabalho, tem-se a correlação entre a força de trabalho e os meios de produção como o ecossistema de modo que a manutenção da qualidade de vida do trabalhador depende da devida proteção ao complexo de

bens materiais e imateriais que pode ser afetados por fontes poluidoras do ambiente (PADILHA, 2011, p. 243/244).

O art. 3º, inciso III, da Lei 6.933/1981 (BRASIL, 1988), define poluição como a degradação da qualidade ambiental a partir de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população, criem condições adversas às atividades sociais e econômicas, afetem desfavoravelmente a biota, afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente ou lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos, sejam essas ações influenciadoras direta ou indiretamente na degradação.

À questão laboral, importa destacar a poluição como agente degradante da saúde, segurança e medicina asseguradas ao trabalhador e conseqüentemente aos seus correlatos. Isso porque a agressão ao “habitat laboral” não é restrito ao ambiente depredado, seja por fontes externas ou internas, mas acompanha o sujeito afetado fora de suas dependências, podendo, inclusive, afetar sujeitos alheios a ele (PADILHA, 2011, p. 244).

Apresenta-se como tema de grande relevância tanto na esfera coletiva, concernentes, em especial, à saúde pública e ao bem-estar coletivo, quanto na esfera individual, relativo à introdução individual no sistema de produção de forma segura, ou seja, inclusão no modelo de sociedade atual com proteção a sua qualidade de vida e, conseqüentemente, preservando a dignidade do trabalhador (DARONCHO, 2022, p. 112).

O direito ao ambiente hígido e salubre é previsto como direito fundamental do trabalhador em acordo ao art. 7º, XXII da Constituição (BRASIL, 1988), com a necessidade de redução e prevenção dos riscos da atividade de maneira a salvaguardar a sua saúde e segurança (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 202). A prevenção é, portanto, primordial na proteção à dignidade do trabalhador, não sendo suficiente a simples reparação do dano (PADILHA, 2011, p. 247).

A proteção do Meio Ambiente do Trabalho exige, com isso, a utilização dos princípios do Direito Ambiental como norteadores da tutela desse direito: princípios da prevenção e da precaução.

A Constituição (BRASIL, 1988), além da aceção ampla de conceito de meio ambiente, tratou de identificar os princípios-base necessários a sua proteção, quais sejam, o de prevenção e precaução, atribuindo ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa (DARONCHO, 2022, p. 115). Esses princípios partem da antecipação dos danos que podem afetar quaisquer dos elementos complexos de formação do meio ambiente.

A proteção desse direito ultrapassa a concepção meramente individual ou coletiva do direito do trabalho, privilegiando a amplitude de proteção conferida aos direitos difusos, não

possuindo titularidade certa ou objeto divisível, com suas feições transindividuais (PADILHA, 2011, p. 249/250), razão pela qual adota esses princípios como fundamentos de sua proteção.

As feições transindividuais decorrem da complexidade do fenômeno jurídico, a partir da coletivização dos direitos, resultando na impossibilidade de definir sua zona de domínio, não possuindo, com isso, titular certo ou objeto divisível, visando o bem-estar geral (PADILHA, 2011, p. 238/239).

O princípio da precaução implica no desconhecimento das consequências das atividades; é, assim, o fundamento das medidas acautelatórias a partir da probabilidade de ocorrência do dano (PADILHA, 2010, p. 249).

A Declaração do Rio (1992, p. 3), estabelecida na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, em seu princípio 15, estabelece a necessidade de aplicação ampla da precaução, pelo Estados, para a proteção do Meio Ambiente, afirmando que a falta de certeza científica absoluta não é razão para a não adoção de medidas eficazes de proteção do meio ambiente quando o perigo de dano for grave ou irreversível.

Compreende-se, portanto, que a mera incerteza ou mesmo o desconhecimento não é fundamento apto a desconsiderar a adoção de medidas de precaução; conseqüentemente, não é apta a afastar eventuais responsabilidades da degradação. A precaução recai no provável, reafirmando a primordialidade da manutenção de um meio ambiente equilibrado em detrimento da certeza científica, por não ser possível uma compensação por simples reparação (MARQUES, 2005, p. 83; PADILHA, 2010, p. 249).

A potencialidade do risco atrai, desse modo, a emergência de implementação de medidas e instrumentos satisfatórios de controle de segurança. Com isso em vista, a gestão adequada do risco, em razão de sua própria natureza dubitável, institui a necessidade de controle e atualização frequentemente na adoção de medidas adequadas (BELCHIOR, 2017, p. 146).

De maneira diversa, o princípio da prevenção busca evitar um risco já conhecido, ou seja, por um lado, a precaução atrai a adoção de medidas acautelatórias com o intuito de evitar ou minimizar um dano desconhecido ou sem possibilidade comprovada; por outro, a prevenção utiliza também de medidas acautelatórias, porém, com o intuito de evitar ou minimizar um dano já conhecido (MARQUES, 2005, p. 83).

A principiologia adotada para o Meio Ambiente, entre sua complexidade de estruturas, o Meio Ambiente do Trabalho, considera a possibilidade de dano futuro à pessoa humana e ao meio ambiente em detrimento do lucro imediato como fundamento de atuação (MACHADO, 1994, p. 37).

A multidisciplinaridade, nesse sentido, atua na prevenção, a partir de estudos e conhecimentos científicos na elaboração de instrumento e no efetivo controle e fiscalização de sua adoção (BELCHIOR, 2017, p. 140-141).

Destaca-se que a precaução faz parte da prevenção de maneira que enquanto a primeira prevê reflexos não conhecidos, a segunda prevê impactos já mensurados, sendo necessária a atuação conjunta de combate com vistas a evitar danos irreversíveis ou dificilmente reversíveis à saúde do trabalhador e ao meio ambiente como um todo, exigindo a adoção de políticas de gestão ambiental pelos contratantes, sejam eles empregadores ou não (PADILHA, 2011, p. 248).

A adoção dessas medidas independe da relação laboral estabelecida entre as partes na medida em que sua proteção é dever da coletividade, pública ou privada, individual ou coletiva.

Ambos os princípios consideram a imprevisibilidade do risco, não havendo como mensurar com precisão sua duração e dimensão, restando à coletividade evitá-lo, razão pela qual é exigível o cumprimento de medidas acautelatórias (MARQUES, 2005, p. 85).

O que se observa na aplicação desses princípios é a prevalência de atenção ao risco, não ao dano em si, de forma a preservar a qualidade de vida dos presentes e futuras gerações (PADILHA, 2010, p. 253). Isso implica em cautela no gerenciamento do meio ambiente laboral, com prudência na apuração de medidas norteadoras da manutenção da saúde, medicina e segurança do trabalho, distanciando a ocorrência de degradação em prol da dignidade do trabalhador.

A atuação dinâmica das tecnologias no “habitat laboral”, além disso, reiteram a complexidade das dinâmicas do ambiente, exigindo constante reavaliação de medidas, tanto possibilitando a existência de novos riscos, como também, em outra faceta, ampliando a eficácia da implementação de instrumentos moderadores e extintores deles.

Assim, a preservação da qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, sua dignidade, nos termos do art. 1º, inciso, III, da Constituição de 1988, exige a instrumentalização jurídica de avaliações prévias, com a imposição de meios e medidas aptas a proteger o meio ambiente do trabalho, priorizando a combate ao surgimento de quaisquer atentados à saúde, segurança e medicina do trabalhador (PADILHA, 2011, p. 248).

## **2.2. O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

A efetivação do direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador requer a adoção de práticas organizacionais que ultrapassam a mera formalidade legislativa,

consolidando uma cultura de prevenção e respeito à dignidade humana no ambiente laboral. Desta forma, o compliance trabalhista surge como um instrumento essencial.

De acordo com Carloto (2022, p. 13), "o compliance busca a conformidade com as normas externas e implementam-se normas internas, como ferramentas", demonstrando que a implementação de práticas de conformidade é crucial para a internalização de uma cultura de respeito às normas de saúde e segurança.

Para Ana Frazão, os programas de compliance são “excelentes alternativas para a criação de uma cultura empresarial baseada na ética e no cumprimento das normas legais” (FRAZÃO, 2015)

Segundo Alessandro Cardoso e Anthéia Mendes (2020, p. 46):

As práticas de conformidade (compliance) são mecanismos utilizados pelas empresas para redução de riscos e adequação de condutas à legislação pertinente à sua atividade. Atualmente, o compliance representa um importante mecanismo de transparência e gestão de companhias, tendo interferência direta no seu relacionamento com os acionistas clientes, empregados, autoridades governamentais e demais âmbitos da sociedade.

Portanto, o cumprimento dos direitos fundamentais não se limita à atividade estatal de fiscalização, exigindo, na esfera privada, a criação de programas internos de integridade que integrem a proteção da saúde, segurança e meio ambiente como valores organizacionais centrais.

No Brasil, não há uma legislação específica sobre a estruturação do compliance trabalhista, sendo que os programas de integridade no âmbito juslaboral sofrem forte interferência do procedimento estabelecido pela Lei n. 12.846/2013, a chamada Lei Anticorrupção, que trata sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como pelo Decreto n. 11.129/2022, o qual regulamenta a Lei.

O artigo 56 do Decreto define o programa de integridade como o "conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes" (BRASIL, 2022).

A partir desse marco normativo, as organizações passaram a adotar programas de compliance também com o objetivo de assegurar o cumprimento da legislação trabalhista.

Ciente da complexidade do tema, Maurício Godinho Delgado assinala que, diferentemente de outros países, a exemplo da Itália, que possui regra própria para contingenciar o exercício do poder de fiscalização e controle (Estatuto dos Direitos dos

Trabalhadores) no âmbito das empresas, o Brasil não dispõe de preceitos tão claros na mesma direção, nem de diploma normativo que catalogue todas as situações-limite para o exercício do poder diretivo, o que, de todo modo, não autoriza a conclusão no sentido de que ele não está sujeito a qualquer fronteira, porquanto há regras e princípios gerais capazes de integrar a ordem jurídica e orientar o operador do direito (DELGADO, 2019, p. 795).

Nesse sentido, o programa de compliance trabalhista vai além da simples observância das leis, englobando a gestão de riscos; a transparência; a responsabilidade social; a adoção de medidas preventivas e corretivas para garantir o cumprimento das normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

Os programas de integridade, portanto, integram-se ao poder diretivo do empregador, permitindo a definição de regras de conduta no ambiente corporativo. Carlos Henrique da Silva Ayres conceitua os programas como “elementos de políticas e procedimentos criados para evitar, detectar e corrigir irregularidades ocorridas no âmbito empresarial.” (AYRES, 2014, p. 42)

Assim, para que o compliance seja eficaz “a empresa deverá inicialmente elaborar um programa com base na sua realidade” (RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 89), observando os diversos instrumentos de controle interno que podem ser adotados diariamente na gestão de uma empresa.

Cláudio Carneiro (2018, p. 55) destaca a necessidade de simplicidade e objetividade: “os pilares são os alicerces que sustentam todo o Programa e, por isso, deve ser simples e objetivo, isto é, ser de fácil entendimento por parte de todos os interessados no processo, especialmente os funcionários.”

Entre os elementos essenciais que compõem um programa de compliance destacam-se: comprometimento da alta direção; avaliação de riscos; um código de ética e conduta acessível e de fácil entendimento; controle internos; canais de denúncia e investigação; treinamentos, monitoramentos e auditoria, *due diligence* de terceiros.

E, pelo prisma de *due diligence* entende-se que (IBGC, 2017, p. 36):

Relacionamentos e acordos com terceiros devem ser geridos pela administração para avaliar o grau de risco que esses terceiros trazem para os negócios da organização. Para esses casos, existem riscos de corrupção, trabalhistas, tributários, antitruste, entre outros. O processo de *due diligence* de terceiros e parceiros de negócios deve contemplar procedimentos que vão desde a identificação, classificação, até o monitoramento dos contratos com terceiros. Procedimentos de diligência mínima para a contratação e renovação dos contratos devem ser proporcionais aos riscos dos terceiros, pela natureza do contrato, região de atuação etc.

Sobre o comprometimento da alta direção, Claudio Carneiro e Milton Jr. (2018, p. 87) conceituam-se como: “a pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto”, com competência para delegar autoridade e prover recursos.

A implementação dos códigos de conduta é outro elemento essencial. Conforme Anaruez Mathies (2018, p. 149-150), embora frequentemente utilizados como sinônimos, código de ética e código de conduta possuem diferenças: o primeiro é elaborado por entidade de classe e regula a prática profissional; o segundo é norma interna da empresa, regulando comportamentos e condutas.

Em relação aos treinamentos, Rosana Kim Jobim (2018, p. 54) enfatiza que “os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido”.

O incentivo à denúncia de irregularidades e a garantia do tratamento sigiloso das informações são destacados por Lima e Pinheiro (2020, p. 59) que apontam a necessidade de "mecanismos para apuração de eventuais desvios de conduta, garantindo-se o sigilo, o correto encaminhamento das denúncias e a preservação da privacidade dos envolvidos".

Por fim, as medidas disciplinares a serem aplicadas em caso de descumprimento devem observar os princípios do contraditório e da ampla defesa, garantindo a legitimidade dos processos internos.

Assim, constata-se que os programas de compliance, ao promoverem a ética empresarial e a conformidade legal, desempenham papel relevante na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e no aprimoramento das relações laborais no âmbito do Estado Democrático de Direito, em prol de um ambiente de trabalho saudável.

Dessa forma, o compliance afeta o funcionamento da empresa e seus colaboradores, o que demonstra ainda mais a necessidade de efetivar um programa sólido, completo e eficiente.

Como citado anteriormente, a proteção da saúde e segurança do trabalhador representa um dos pilares constitucionais do Direito do Trabalho, inserido no rol dos direitos fundamentais sociais previstos no artigo 7º da Constituição da República.

Selma Carloto (2020, p. 11) aponta a importância do compliance ao mencionar que:

O compliance consiste na conformidade com a norma em geral, legislação, regulamentos e princípios e se concretiza com a ética, idoneidade e integridade dentro da empresa, os quais devem partir da alta administração como modelo de cultura de compliance.

A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários “por fora”, acidentes de trabalho e descumprimento de normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho, as quais são infensas mesmo à negociação coletiva e

não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B da CLT, inciso XVII, entre outras.

Em consonância com essa diretriz, a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, promoveu significativa reformulação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A nova redação do capítulo 1.5 da NR-01 define o GRO como um processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde e melhorar o desempenho em segurança e saúde do trabalho.

A inovação mais relevante para o compliance trabalhista é a expressa inclusão dos fatores de risco psicossociais na estrutura do gerenciamento de riscos. O item 1.5.3.1.4 da NR-01 determina que o GRO deve abranger os riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes, ergonômicos e também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Esta inclusão evidencia o avanço do conceito de saúde ocupacional para além dos agravos físicos, incorporando a dimensão emocional e social dos trabalhadores. Como destaca a Organização Internacional do Trabalho (2016), o estresse ocupacional e os fatores psicossociais representam riscos reais e relevantes à saúde dos trabalhadores em todo o mundo.

Dessa forma, os riscos psicossociais passaram a ser itens obrigatórios nas avaliações de riscos, nos inventários de perigos e nos planos de ação de todas as organizações, exigindo das empresas uma abordagem multidisciplinar e integrada.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 774), o meio ambiente de trabalho sadio e seguro projeta-se como núcleo essencial da dignidade da pessoa humana. Assim, o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais torna-se, também, um instrumento para assegurar a observância dessa garantia constitucional.

Assim, o compliance passa a abranger também a implementação de medidas de saúde mental, programas de prevenção de assédio e canais seguros de denúncia, integrando-se à gestão de riscos prevista pela NR-01.

### **3. CONCLUSÃO**

A pesquisa realizada evidencia que o compliance trabalhista transcende a mera adesão formal à legislação, constituindo-se como instrumento fundamental para a concretização dos direitos fundamentais no âmbito das relações laborais, especialmente no que concerne à proteção da saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.

Conforme ressaltado por Sarlet (2012, p. 150), a dignidade da pessoa humana deve ser o vetor principal das práticas empresariais, sendo o compliance um meio de concretização deste mandamento constitucional.

Nesse contexto, o compliance trabalhista emerge como mecanismo de efetivação desse princípio basilar, na medida em que institucionaliza práticas organizacionais voltadas à preservação da integridade física e mental dos trabalhadores.

E esta efetividade do compliance trabalhista depende de sua implementação ativa, abrangendo a prevenção de riscos físicos e mentais, a limitação do poder diretivo do empregador e a promoção de uma cultura organizacional de respeito aos direitos fundamentais.

Com a atualização normativa da NR-01, tornou-se imperativo que os programas de compliance internalizem o gerenciamento de todos os riscos ocupacionais, inclusive os psicossociais, garantindo a prevenção de danos físicos e emocionais.

Essa perspectiva abrange o completo bem-estar físico, mental e social do empregado, o que demanda uma abordagem preventiva dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho por meio da política de prevenção abrangida pela Norma Regulamentar.

Tal obrigatoriedade às empresas reforça a importância da dimensão ética do compliance, que deve transcender o mero cumprimento legal para alcançar a efetiva promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Assim, a partir dessas considerações, conclui-se que a efetividade dos direitos fundamentais à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho exige que o compliance trabalhista seja concebido não apenas como um instrumento de gestão de riscos e conformidade legal, mas como verdadeira política organizacional de promoção da dignidade humana e da responsabilidade social, contribuindo para a construção de relações de trabalho mais justas, saudáveis e sustentáveis, em consonância com os princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS

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

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. **Resolução 76/300, 28 de julho de 2022**. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n22/442/77/pdf/n2244277.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos Epistemológicos do Direito Ambiental**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, DF, 09 ago. 1943.

BRASIL. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 ago. 1981.

BRASIL. **Norma Regulamentadora n. 01** - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Atualizada pela Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024.

CARDOSO, Alessandro M; MELO, Antheia A. apud. LIMA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador. JusPodivm, 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista: 2ª edição ampliada e atualizada**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2020.

CARNEIRO, Cláudio. SANTOS JÚNIOR, Milton de C. **Compliance e boa governança: público e privada**. Curitiba. Juruá, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DARONCHO, Leomar. Tutela do meio ambiente do trabalho - Acidentes ambientais ampliados. In: ABREU E LIMA, Cristiano Siqueira; CABRAL, Natália Queiroz; LOURENÇO FILHO, Ricardo (orgs.). **Direitos fundamentais trabalhistas: análise crítica da teoria e da jurisprudência**. 1. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022. p. 107-124.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017. (Série IBGC Orienta).

FRAZÃO, Ana. **Implementação de programa de compliance deve atenuar penalidades a empresas**. Consultor Jurídico, 28 de nov 2015. Disponível em: ConJur - Ana Frazão: Compliance deve atenuar penas a empresas. Acesso em: 24 abr. 2025.

FRAZÃO, Ana. **Função Social da Empresa**: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

International Labour Organization. *Workplace stress: a collective challenge* [Internet]. Geneva: International Labour Organization; 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf). Acesso em: 26 abr. 2025.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Estudos de direito ambiental**. São Paulo: Malheiros, 1994.

MARQUES, José Roberto. **Meio ambiente urbano**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba, Juruá, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração do Rio sobre meio ambiente e desenvolvimento**. Rio de Janeiro, 1992.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

RIBEIRO, MARCIA C. P.; DINIZ, Patrícia D. F. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas**. Revista de informação legislativa, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: Acesso em 23 abr. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.