

REVISTA ELETRÔNICA



COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

V.9 - n.91 - Agosto/20

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

PRESIDENTE

Desembargador
SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora
NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2019/2020

Desembargador Arnor Lima Neto (Diretor)
Desembargador Aramis de Souza Silveira (Vice-Diretor)
Juiz Titular Fernando Hoffmann (Coordenador)
Juiz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Cordenador).
Desembargador Arion Mazurkevic
Desembargador Cássio Colombo Filho
Juíza Titular Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Titular Sandra Mara Flügel Assad
Juíza Substituta Vanessa Maria Assis de Rezende
Juiz Substituto Roberto Wengrzynovski
Juiz Roberto Dala Barba Filho (Presidente da AMATRA IX)

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral
Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Daniel Rodney Weidman Junior

SETOR DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal
ISSN 2238-6114
Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.
I. Título

CDU: 331:347.9(05)

EDIÇÕES PUBLICADAS

CLIQUE PARA ACESSAR



1ª edição
Ação Civil Pública



2ª edição
Revista Íntima



3ª edição
Normas Internacionais



4ª edição
Substituição Processual



5ª edição
Acidente de Trabalho



6ª edição
Normas Coletivas



7ª Edição
Conciliação



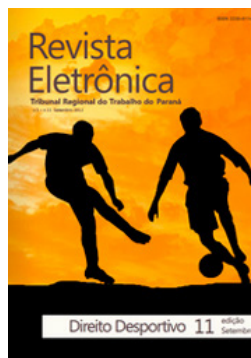
8ª edição
Execução Trabalhista



9ª edição
Conciliação II



10ª edição
Terceirização



11ª edição
Direito Desportivo



12ª edição
Direito de Imagem



13ª edição
Semana Institucional



14ª edição
Índice



15ª edição
Processo Eletrônico



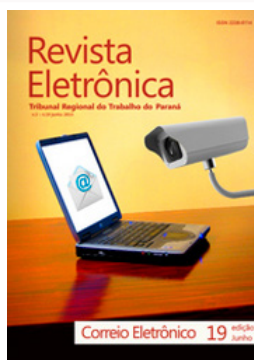
16ª edição
Assédio Moral e
Assédio Sexual



17ª edição
Trabalho Doméstico



18ª edição
Grupos Vulneráveis



19ª edição
Correio Eletrônico



20ª Edição
Aviso Prévio Proporcional



21ª edição
Dano Moral



22ª edição
Dano Existencial



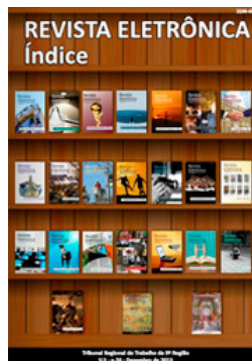
23ª edição
Meio Ambiente
do Trabalho



24ª edição
70 anos da CLT



25ª edição
Ética



26ª edição
Índice



27ª edição
Trabalho e HIV



28ª edição
Direito e Sustentabilidade



29ª edição
Copa do Mundo



30ª edição
Trabalho Infantil e Juvenil



31ª edição
Ações Anulatórias



32ª Edição
Trabalho da Mulher



33ª edição
Teletrabalho



34ª edição
Execução Trabalhista II



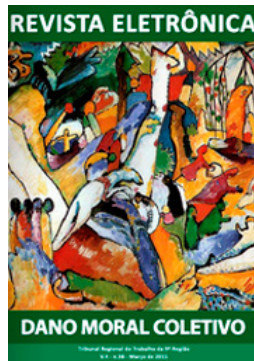
35ª edição
Terceirização



36ª edição
Índice



37ª edição
Equiparação Salarial



38ª edição
Dano Moral Coletivo



39ª edição
Novo Código de
Processo Civil



40ª edição
Recursos Trabalhistas



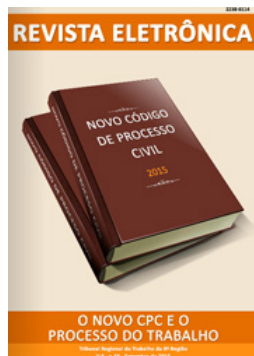
41ª edição
O FGTS e a Prescrição



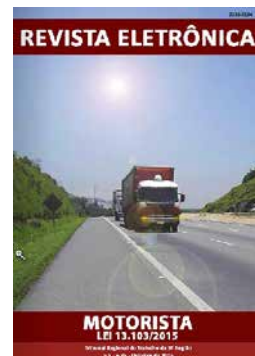
42ª edição
Discriminação no Trabalho



43ª edição
Dumping Social



44ª Edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho



45ª edição
Motorista



46ª edição
Estatuto da Pessoa
com Deficiência



47ª edição
Índice



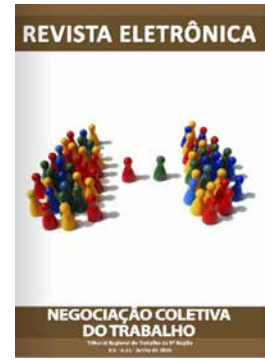
48ª edição
Convenção 158 da OIT



49ª edição
Precedentes, Súmulas
e Enunciados



50ª edição
Execução Trabalhista
e o Novo CPC



51ª edição
Negociação Coletiva
do Trabalho



52ª edição
Trabalho Doméstico II



53ª edição
Mediação



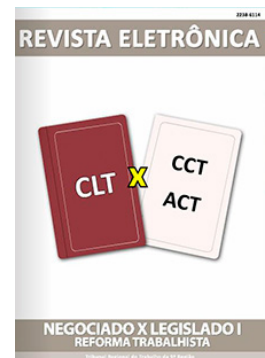
54ª edição
Súmulas Trabalhistas



55ª edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho II



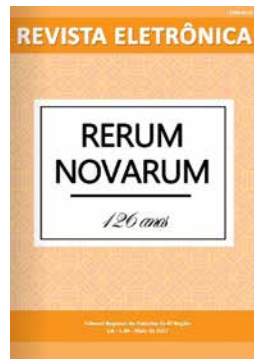
56ª Edição
Índice



57ª edição
Negociado x Legislado I



58ª edição
Negociado x Legislado II



59ª edição
Rerum Novarum



60ª edição
O Trabalho do Preso



61ª edição
Reforma Trabalhista



62ª edição
Reforma Trabalhista II



63ª edição
Reforma Trabalhista III



64ª edição
Segurança e Saúde
no Trabalho



65ª edição
Índice



66ª edição
Salão Parceiro



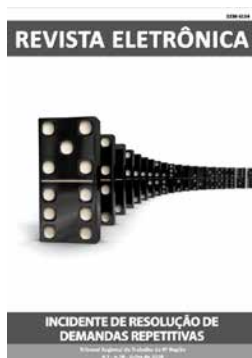
67ª edição
Reforma Trabalhista IV



68ª edição
Trabalho e Imigração



69ª Edição
Ação Rescisória e o Novo CPC



70ª edição
Incidente de Resolução de
Demandas Repetitivas



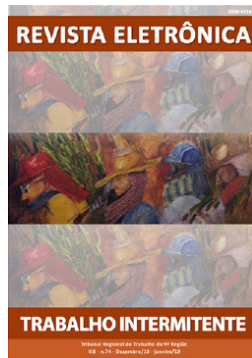
71ª edição
Contribuição Sindical



72ª edição
Terceirização: Antes e Depois
da Reforma Trabalhista



73ª edição
Arbitragem Trabalhista



74ª edição
Trabalho Intermitente



75ª edição
Teletrabalho e a
Reforma Trabalhista



76ª edição
Dano Extrapatrimonial



77ª edição
Execução Trabalhista
e a Reforma de 2017



78ª edição
Direitos Humanos
Trabalhistas



79ª edição
Incidente de Assunção
de Competência



80ª edição
Pejotização



81ª edição
100 Anos da OIT



82ª edição
Depósito Recursal após
Reforma Trabalhista



83ª edição
A Mulher e o Direito do
Trabalho



84ª edição
Honorários, Custas e Justiça
Gratuita



85ª edição
Transação Extrajudicial



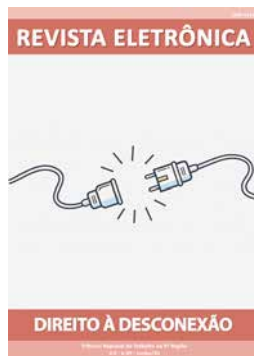
86ª edição
4ª Revolução Industrial



87ª edição
Trabalho Rural



88ª edição
Trabalho e Saúde Mental



89ª edição
Direito à Desconexão



90ª edição
Processo Judicial Eletrônico

Número de Acessos das edições

08/2020

Edição	Tema	O
1	Ação Civil Pública	66088
2	Revista Íntima	46101
3	Normas Internacionais	85210
4	Substituição Processual	58291
5	Acidente de Trabalho	52614
6	Normas Coletivas	43721
7	Conciliação	45528
8	Execução Trabalhista	54304
9	Conciliação II	24205
10	Terceirização	40013
11	Direito Desportivo	42204
12	Direito de Imagem	22855
13	Semana Institucional	6436
14	Índice	21050
15	Processo Eletrônico	19734
16	Assédio Moral e Sexual	19461
17	Trabalho Doméstico	31525
18	Grupos Vulneráveis	20776
19	Correio Eletrônico	17208
20	Aviso Prévio	12518
21	Dano Moral	21051
22	Dano Existencial	28274
23	Meio Ambiente do Trabalho	19499
24	70 Anos da CLT	9477
25	Ética	13801
26	Índice	12867
27	Trabalho e HIV	17525
28	Sustentabilidade	20976
29	Copa do Mundo	19102
30	Trabalho Infantil	35127
31	Ações Anulatórias	35119
32	Trabalho da Mulher	49929
33	Teletrabalho	24679
34	Execução Trabalhista	32169
35	Terceirização II	35338
36	Índice	16546
37	Equiparação Salarial	29727
38	Dano Moral Coletivo	41435
39	Novo Código de Processo Civil	53361
40	Recursos Trabalhistas	13256
41	O FGTS e a Prescrição	18172
42	Discriminação no Trabalho	25480
43	Dumping Social	13866
44	O Novo CPC e o Processo do Trabalho	27371

45	Motorista	35236
46	Estatuto da Pessoa com Deficiência	17713
47	Índice	10256
48	Convenção 158 da OIT	13995
49	Precedentes, Súmulas e Enunciados	9834
50	Execução Trabalhista e o Novo CPC	14055
51	Negociação Coletiva do Trabalho	9179
52	Trabalho Doméstico II	7052
53	Mediação	3374
54	Súmulas Trabalhistas	4448
55	O Novo CPC e o Processo do Trabalho II	4501
56	Índice	5761
57	Negociado x Legislado I	7458
58	Negociado x Legislado II	6483
59	Rerum Novarum	3538
60	O Trabalho do Preso	3728
61	Reforma Trabalhista	13354
62	Reforma Trabalhista II	14392
63	Reforma Trabalhista III	8377
64	Segurança e Saúde no Trabalho	3225
65	Índice	3785
66	Salão Parceiro	2855
67	Reforma Trabalhista IV	4596
68	Trabalho e Imigração	2053
68	Ação Rescisória e o Novo CPC	3046
70	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas	4240
71	Contribuição Sindical	2747
72	Terceirização: Antes e Depois da Reforma Trabalhista	2700
73	Arbitragem Trabalhista	2061
74	Trabalho Intermitente	3547
75	Teletrabalho e a Reforma Trabalhista	2903
76	Dano Extrapatrimonial	4133
77	Execução Trabalhista e a Reforma de 2017	2627
78	Direitos Humanos Trabalhistas	2167
79	Incidente de Assunção de Competência	1172
80	Pejotização	2298
81	100 Anos da OIT	2515
82	Depósito Recursal após Reforma Trabalhista	1903
83	A Mulher e o Direito do Trabalho	1188
84	Honorários, Custas e Justiça Gratuita	1640
85	Transação Extrajudicial	2213
86	4ª Revolução Industrial	1631
87	Trabalho Rural	771
88	Trabalho e Saúde Mental	852
89	Direito à Desconexão	937
90	Processo Judicial Eletrônico	813

Carta ao leitor

O programa de *compliance* está vigente no ordenamento jurídico brasileiro desde a Lei 12.846/13, que estabelece a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Nesse contexto, a presente edição da Revista Eletrônica busca analisar e refletir acerca de sua aplicação no âmbito das relações trabalhistas.

O autor Henrique Correia analisa em seu artigo se o *compliance* é aplicado ao Direito do Trabalho.

A autora Bruna de Sá Araújo almeja demonstrar em seu artigo a importância de um ambiente laboral saudável, com relações sociais embasadas na cooperação e empatia.

As autoras Juliane Caravieri Martins e Zélia Maria Cardoso Montal evidenciam como o programa de *Compliance* trabalhista, ancorado na responsabilidade social da empresa e na ética da responsabilidade nos negócios, pode ser importante instrumento para a concretização do direito fundamental à educação para o trabalho.

As autoras Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth e Silvana Souza Netto Mandalozzo trazem importantes reflexões no tocante aos fundamentos da ordem econômica e a importância do comprometimento com a cultura de integridade, especialmente com o regramento trabalhista.

O autor Uérlei Magalhães de Moraes aborda o conceito e surgimento do *compliance* no Brasil e no mundo e sua adequação no âmbito trabalhista para evitar ações judiciais trabalhistas considerando a manutenção da ordem social e econômica, assim como a função social da empresa.

As autoras Luciane Cardoso Barzotto e Fernanda Machado analisam a ferramenta do *compliance* a fim de que haja cumprimento de normas nacionais e internacionais para prevenção do trabalho escravo.

Os autores Raíssa Fabris de Souza e Luiz Fernando Bellinetti fazem uma análise inicial da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa que fundamentam as políticas de *Compliance* previstas nas leis infraconstitucionais.

Em Artigos Especiais, a autora Lorena de Mello Rezende Colnago apresenta a interação de mídias no contexto da quarta onda de acesso à Justiça

O autor Francisco das C. Lima Filho apresenta reflexão acerca da possibilidade de o Judiciário intervir em Políticas Públicas.

Os autores Eduardo Reiner e Eduardo Milléo Baracat analisam a extinção do Ministério do Trabalho e seus efeitos na efetividade dos direitos trabalhistas no Brasil.

Como registro especial a revista apresenta decisão monocrática da Seção Especializada e protocolo de intenções do processo envolvendo a Renault do Brasil S/A e o Sindicato dos Metalúrgicos.

Desejamos a todos, boa leitura!

Grupo de Pesquisa da Revista Eletrônica.

Sumário

ARTIGOS

Compliance e sua aplicação no Direito do Trabalho - Henrique Correia	16
O Compliance como Ferramenta para a Criação de um Meio Ambiente de Trabalho Socialmente Saudável - Bruna de Sá Araújo.....	31
Compliance Trabalhista e o Direito à Educação para o Trabalho: desafios em Face da Responsabilidade Social da Empresa - Juliane Caravieri Martins e Zélia Maria Cardoso Montal.....	38
A Cultura da Integridade no Ambiente Empresarial e a Opção pelo Compliance Trabalhista - Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth e Silvana Souza Netto Mandalozzo	56
Compliance Trabalhista: a Utilização da Lei Anticorrupção como Instrumento de Prevenção de Conflitos de Natureza Trabalhistas - Uérlei Magalhães de Moraes	62
Compliance Laboral e Prevenção do Trabalho Escravo - Luciane Cardoso Barzotto e Fernanda Machado	83
Compliance Trabalhista: uma Análise a partir da Função Social da Propriedade e da Responsabilidade Socioambiental da Empresa - Raíssa Fabris de Souza e Luiz Fernando Bellinetti	95

ARTIGOS ESPECIAIS

A Quarta Onda de Acesso à Justiça: intermedialidade no PJE - Lorena de Mello Rezende Colnago ...	110
A Possibilidade de o Judiciário Intervir em Políticas Públicas - Francisco Das C. Lima Filho.....	117
A Extinção do Ministério do Trabalho e seus Efeitos na Efetividade dos Direitos Trabalhistas no Brasil - Eduardo Reiner e Eduardo Milléo Baracat.....	121

REGISTRO ESPECIAL

Decisão ATOrd 0000533-09.2020.5.09.0122	137
Mandado de Segurança MS 0001724-67.2020.5.09.0000	143
Protocolo de Intenções para solução de conflito	151

COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Henrique Correia

1. Introdução

O compliance é assunto relativamente novo no campo do Direito. Com a globalização e o conseqüente desenvolvimento dos meios de comunicação, surge a necessidade de criação de canais de transparência para consumidores cada vez mais exigentes. As empresas passam, assim, a desenvolver mecanismos internos para verificação do cumprimento da legislação, com intuito não só de promover sua adequação, mas também de informar os consumidores acerca de seu comprometimento social.

Nesse sentido, o compliance abrange a existência de regras claras adotadas pela empresa e que são transmitidas ao consumidor, que, por sua vez, exerce importante papel de fiscalizador, por vezes mais eficaz do que os órgãos estatais.

Dessa forma, o artigo tem como objetivo geral analisar se o compliance é aplicado ao Direito do Trabalho. E como objetivos específicos: i) verificar a possibilidade de

aplicação do compliance nas fases do contrato de trabalho; ii) analisar a importância do compliance na responsabilidade da empresa.

Para solucionar as perguntas realizadas, a pesquisa se utiliza da investigação dogmática, que tem como base de investigação a legislação e a jurisprudência, por meio do estudo bibliográfico – doutrinas, artigos científicos – e dogmático – legislação nacional e internacional.

Nesse sentido, o artigo passa do estudo da possibilidade da aplicação do compliance ao contrato de trabalho até a sua utilização pela empresa, como possível ferramenta de transparência e responsabilidade social.

2. A adoção do compliance pelas empresas brasileiras

O desenvolvimento dos meios de comunicação, nesse mundo globalizado e informatizado, forçou as empresas a terem um canal de transparência para consumidores mais exigentes. Nasce, então, o compliance,



Henrique Correia

Procurador do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho do Curso Aprovação PGE. Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm.

que é uma figura utilizada para a transmissão e efetivação de regras claras internas e atuação ética, que são transmitidas ao consumidor. Nesse sentido, a figura do compliance passou a ser utilizada com maior frequência pelas empresas, inclusive no âmbito trabalhista.

Compliance é um termo originário de língua inglesa derivada do verbo to comply que significa “agir conforme uma regra, uma instrução”. Compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização interno na empresa para reduzir os riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição. Assegura-se, portanto, a transparência da empresa em relação à sociedade. Nesse sentido:

O Compliance envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios¹.

O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos. O desrespeito ao meio ambiente, a prática de atos de corrupção pelos dirigentes, a utilização

de trabalho escravo e a violação de direitos dos consumidores são exemplos de condutas que podem trazer sérios prejuízos à empresa, com a redução na venda de seus produtos e serviços diante da reprovação social, especialmente quando amplamente difundida na mídia. Portanto, as empresas necessitam cada vez mais desenvolver sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários para evitar a exposição negativa da empresa.

Especificamente quanto ao Brasil, a utilização do compliance se intensificou a partir da promulgação da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), que reduz as sanções para as empresas que cooperam com as autoridades na apuração das infrações e que estabelecem procedimentos internos de auditoria e fiscalização, viabilizando a denúncia de irregularidades². Nesse sentido, as empresas buscaram desenvolver esses sistemas internos de fiscalização para evitar maior responsabilização na hipótese de denúncias envolvendo a prática de corrupção, especialmente após a responsabilização criminal de executivos e de políticos envolvidos em esquemas de corrupção no âmbito da operação lava-jato.

Nota-se, portanto, que o compliance é uma interessante ferramenta a ser utilizada pelas empresas para adequar sua conduta à legislação e para mitigar a responsabilização social. Na sociedade atual, os consumidores assumem papel de destaque no controle da atuação das empresas, o que se manifesta pela influência de um agente externo nas condutas internas da empresa. Como instrumento de se

1 RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance e Lei Anticorrupção*. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 10 Ago. 2018

2 FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. *Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

evitar a reincidência na prática do ato ilícito, esse controle externo da sociedade pode ser mais efetivo que o controle judicial e dos agentes de fiscalização.

3. O compliance nas relações de trabalho

Apesar de ter se originado nas relações empresariais e ter se intensificado após a Lei Anticorrupção, a técnica do compliance também passou a ser usada no âmbito trabalhista. Nesse caso, ela terá como função a criação de códigos de ética e de padrões de conduta para que sejam cumpridas as leis e as demais normas do Direito do Trabalho³. Igualmente, o compliance trabalhista tem a finalidade de se evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Trata-se de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa.

A implementação do sistema de controle pode ocorrer por meio da elaboração de regulamento interno, que inclusive poderá designar departamento de compliance, estrutura que será responsável pela elaboração dos códigos de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração e aplicação de sanções aos responsáveis.

Com a finalidade de sistematizar a possibilidade de aplicação dessa ferramenta de controle interno nas relações trabalhistas, apresentaremos os principais impactos e reflexos na admissão dos empregados, no curso do contrato de trabalho e, por fim, no término

da relação empregatícia.

3.1. Compliance na admissão do empregado

A técnica do compliance pode ser utilizada no momento de admissão dos empregados na empresa. Nesse sentido, dentro dos limites legais, o empregador pode realizar processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permita a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos.

Nessa oportunidade, o empregador tem a possibilidade de transmitir com transparência suas regras e de efetuar treinamentos para capacitar os futuros empregados. Esse conhecimento prévio dos empregados é conhecido como a técnica Know your employee – KYE, que consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo⁴. Numa tradução livre, a expressão refere-se justamente a “conheça seu empregado”.

Note-se, entretanto, que esse processo seletivo não poderá ser utilizado como ferramenta para violar a privacidade e intimidade do trabalhador, pois a conduta pode ensejar a responsabilização da empresa por dano moral. Essa investigação prévia dos trabalhadores pode ser associada a dois importantes temas que vêm sendo discutidos no Direito do Trabalho: a exigência de antecedentes criminais dos empregados no momento da contratação e os limites de exercício do poder de direção nas organizações de tendências.

3 MELO, Luís Antônio Camargo de. O novo Direito do Trabalho: a era das cadeias produtivas. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/16/15>

4 FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. *Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

3.1.1. Exigência de antecedentes criminais na admissão de empregados

No intuito de conhecer seus empregados como método do compliance, surge o questionamento quanto à viabilidade de se exigir os antecedentes criminais dos empregados. Recentemente, a exigência de antecedentes criminais encontrava-se em discussão no âmbito do TST na condição de Recurso de Revista repetitivo.

A Lei nº 13.015/14 inseriu em seus dispositivos a figura do recurso de revista repetitivo (CLT, arts. 896-B e 896-C). Trata-se de um julgamento por amostragem, já que o TST escolhe alguns processos e forma uma tese jurídica a ser aplicada aos demais processos idênticos ou semelhantes. Antigamente, essa aplicação era obrigatória apenas para os processos que estavam em curso. Com o Novo CPC, tal decisão é considerada um precedente obrigatório, de modo que deve ser observada para os julgamentos futuros (art. 15, I, “a”, Instrução Normativa nº 39 do TST).

Excepcionalmente, o precedente poderá deixar de ser aplicado, desde que se demonstre, fundamentadamente, a existência de superação ou distinção (*distinguishing*), ou seja, que se trata de hipótese fática distinta ou questão jurídica não examinada, a impor solução jurídica diversa (art. 15 da Instrução Normativa nº 38 do TST). Portanto, passa a ser de extrema relevância o conhecimento dos julgamentos proferidos nos recursos de revista repetitivos.

Em março de 2015, o TST acolheu a proposta de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nos processos RR-243000-58.2013.5.13.0023 e RR-184400-89.2013.5.13.0008 referente ao tema “Dano Moral. Exigência de Certidão

Negativa de Antecedentes Criminais” a ser julgado pela SDI-I por meio de sorteio do recurso a um relator e revisor. Foi submetida a seguinte questão para julgamento: “A exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais pelos candidatos ao emprego gera dano moral?”.

No julgamento, o TST firmou a tese de que a exigência de antecedentes criminais que venha a configurar tratamento discriminatório do trabalhador ou que não se justifica em razão de previsão em lei, natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia existente na relação de emprego configura dano moral, que será devido independentemente se o trabalhador foi ou não contratado pela empresa.

Por outro lado, se existir previsão legal, se assim demandar a natureza do ofício ou o grau especial de fidúcia, é possível que o empregador exija a Certidão de Antecedentes Criminais. Em caráter exemplificativo, o Tribunal elencou exemplos de profissões que permite a solicitação de Certidão de Antecedentes pelo empregador:

- Empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins);
- Motoristas rodoviários de carga;
- Empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes,
 - Bancários e afins;
 - Trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas,
 - Trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

Ressalta-se que não há impedimento para que outras profissões também possam ser incluídas no rol de profissões que autorizam os antecedentes criminais, pois a lista apresentada é apenas exemplificativa. Nesse sentido, entendemos que, por exemplo, os trabalhadores de transporte de valores, em razão da fidúcia especial inerente ao trabalho, também podem ser submetidos à apresentação dos antecedentes. Segue a tese firmada pelo TST sobre o assunto:

I) não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos;

II) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros Augusto César de Carvalho, relator,

Aloysio Corrêa da Veiga, Waldir Oliveira da Costa e Cláudio Mascarenhas Brandão, que não exemplificavam;

III) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. Vencidos, parcialmente, os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos e, totalmente, os Exmos. Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho⁵.

Ressalta-se que o posicionamento doutrinário majoritário era contra a possibilidade de exigência dessa documentação. Nesse sentido, segundo Vólia Bomfim Cassar⁶, o empregador não pode exigir antecedente criminal dos empregados na admissão, uma vez que o ato consiste em violação à vida privada do trabalhador e também numa forma de discriminação na contratação.

Dessa forma, o conhecimento dos antecedentes criminais dos empregados somente será autorizado pelas empresas nas hipóteses de profissões que exigem fidúcia especial ou por expressa previsão legal. Nos demais casos, a utilização do compliance nesse ponto poderá gerar o direito à indenização por danos morais ao trabalhador.

5 TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/24571196/2018.04.30+-+Res-235-Anexo-I-B+-+Temas+por+Abas+-+IRR+01.pdf/b5b5f981-fd20-051e-b106-0feb21f31746>>. Acesso em 07 nov. 2018.

6 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 919

3.1.2. Poder de direção e organizações de tendências

O compliance revela-se como importante ferramenta de regulação e responsabilização antes, durante e após o contrato de trabalho, podendo assumir maior relevância nas organizações de tendência, que compreendem tema novo e muito relevante acerca dos poderes do empregador. Quando se trata de organização de tendência, o tema acerca de manifestações políticas dos empregados ganha novos contornos, sendo o poder do empregador de tendência mais amplo, podendo abranger, inclusive, aspectos da vida pessoal de seu empregado.

Segundo Gabriela Gaspar, organizações de tendência se caracterizam por serem “consequência e a concretização direta do reconhecimento constitucional do pluralismo político, sindical e religioso; por estarem destinadas direta e predominantemente à pública difusão de certa ideologia e por constituir o canal de expressão de um direito fundamental de seu titular, seja este individual ou coletivo”⁷. É o caso, por exemplo, de sindicatos, escolas religiosas, partidos políticos, associações pró-imigração.

Não se deve, todavia, confundir organização de tendência com interesse da empresa. A tendência deve ir além do interesse da empresa, sendo portadora de um interesse coletivo, de forma que só será possível falar em organização de tendência quando a atividade desenvolvida por ela seja “institucionalmente

expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis”⁸.

Note-se, portanto, que o compliance pode ser ainda mais relevante nas organizações de tendência, por ela se delimitam os contornos do contrato de trabalho, como, por exemplo, quais condutas são vedadas ao empregado de tendência. Dessa forma, evitam-se conflitos posteriores no decorrer do contrato de trabalho com trabalhadores que se recuse a defender o interesse coletivo da empresa ou que se posicione de forma contrária à tendência manifestada pela empresa.

No âmbito do contrato de trabalho, o tema das organizações de tendência não gera grandes discussões, pois o empregado deverá seguir as orientações do empregador, seja ele organização de tendência ou não. O mesmo não ocorre com as limitações impostas ao empregado quanto este estiver fora do tempo e local de trabalho.

No caso de empregados de empresas não portadoras de tendência, não há, via de regra, limitação à sua liberdade extracontratual. A subordinação existente no contrato de trabalho é jurídica, e não pessoal, de forma que não cabe ao empregador limitar os atos exercidos pelos seus empregados fora do contrato de trabalho. Lembre-se de que, nesses casos, a dispensa sem justa causa sempre é possível.

Na hipótese de se tratar de organização de tendência, o limite para o controle dos atos da

7 GASPARG, Gabriela Curi Ramos. As organizações de tendência e a relação com seus trabalhadores. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f0d48bde60d407c4>>. Acesso em 10 jul. 2018.

8 REIS, Raquel Tavares. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. Disponível em: <http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento10_95.pdf>. Acesso em 11 jul. 2017. P. 107.

vida pessoal do empregado é mais tênue. Assim, conforme já visto, caso se trate de portador de tendência, o empregado deverá seguir a ideologia do empregador, o que não ocorre com aqueles que exercem atividade neutra, como é o caso do porteiro de uma escola religiosa, por exemplo. Mas é possível que o empregador de tendência controle os atos da vida privada de seu empregado portador de tendência?

Ao ser contratado por uma organização de tendência – a não ser nos casos em que a opção seja restrita já no ato contratação do empregado – o empregado não se obriga a renunciar a suas liberdades pessoais, mas se compromete a respeitar a orientação da organização e a não manifestar, de forma pública, opinião contrária à tendência adotada pelo empregador⁹.

Em regra, a limitação aos atos da vida do empregado, fora do âmbito contratual, devem ser excepcionais e analisadas casuisticamente, mesmo que se trate de organização de tendência. Assim, a restrição a um direito fundamental do empregado e a consequente aplicação de ato punitivo, só será possível caso o empregado desconsidere publicamente o compromisso que assumiu, de forma a obstar o desenvolvimento da atividade de tendência exercida pelo empregador¹⁰.

Dessa forma, a utilização das técnicas de compliance no momento da admissão do

9 REIS, Raquel Tavares. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. Disponível em: <http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento10_95.pdf>. Acesso em 11 jul. 2017. p. 111.

10 REIS, Raquel Tavares. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. Disponível em: <http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento10_95.pdf>. Acesso em 11 jul. 2017. p. 114.

empregado na empresa pode reduzir os riscos da contratação de empregado que não esteja de acordo com as ideologias da empresa. Além disso, a instituição de um código de conduta durante o curso do contrato de trabalho pode auxiliar para que sejam respeitadas as regras firmadas pela empresa. Destaca-se, no entanto, que nenhum ato da empresa, seja no momento da contratação, seja durante o curso do contrato de trabalho, poderá violar direito fundamental do empregado e somente poderá vinculá-lo naquilo que foi acordado entre as partes.

3.2. Compliance no curso do contrato de trabalho

As técnicas de compliance também podem ser aplicadas no curso do contrato de trabalho. Como visto, há a criação de um código de ética e conduta, que orientará toda a atuação da empresa, inclusive com relação ao pagamento de direitos trabalhistas e do tratamento conferido aos empregados.

Dessa forma, exige-se que a empresa respeite os direitos fundamentais de seus empregados, evitando condutas dos dirigentes e demais gestores que possam ensejar o ajuizamento de reclamação trabalhista. No entanto, a mera criação de um código de condutas não é suficiente para que a legislação trabalhista seja respeitada, sendo necessário também estabelecer um sistema de fiscalização e sanção, dentro dos limites dos poderes de direção, para se evitar danos à imagem e à reputação da empresa.

Para isso, recomenda-se a instituição de canais seguros para que os empregados possam denunciar condutas ilegais de seus superiores e colegas como assédios sexuais

e morais na relação de trabalho. Além disso, para se evitar a reincidência na prática dos atos danosos à empresa, esse sistema de controle interno também deve prever punição para os empregados e dirigentes que não cumprem as normas de conduta estabelecidas pela empresa¹¹.

O próprio empregador deve cumprir a legislação trabalhista, pagando corretamente as verbas trabalhistas devidas a seus empregados, o que reduziria significativamente eventuais ações judiciais. Para isso, é necessário que o departamento de recursos humanos da empresa seja capacitado para que os valores sejam repassados de forma correta aos empregados.

3.2.1. Normas de saúde e segurança do trabalho

O ambiente de trabalho é local onde o trabalhador presta serviços. Em razão disso, é dever do empregador manter esse ambiente o mais seguro possível, evitando que ocorram acidentes de trabalho. As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública, portanto, são normas de indisponibilidade absoluta, portanto não cabe flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato. Nesse sentido, prevê o novo art. 611-B, XVII, da CLT:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva

11 FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Nesse sentido, o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalhador tornam-se indispensáveis para as empresas que buscam evitar os pagamentos de multas pela fiscalização do trabalho e para garantir a transparência em suas atividades. Dessa forma, a adoção de métodos de compliance podem auxiliar no dever do empregador de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável. Com a instituição de código de ética e conduta, as empresas podem adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores, respeitando o disposto no art. 157 da CLT:

Art. 157 da CLT. Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Em resumo, caso o empregador não cumpra com suas responsabilidades no tocante

ao ambiente de trabalho, ocasionará duas consequências: a) será autuado pela fiscalização do trabalho, por descumprimento da legislação trabalhista e b) caberá rescisão indireta, com fundamento no art. 483, alínea c ou d, da CLT.

Portanto, para se evitar a responsabilização trabalhista, os departamentos de compliance em atuação conjunta com a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) podem conscientizar os empregados no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, garantir o fornecimento de equipamento de proteção individual e de estabelecer sanções aos empregados e dirigentes que não seguirem essas normas de proteção ao meio ambiente de trabalho.

3.3. Compliance no término do contrato de trabalho

Os sistemas de prevenção devem também ser direcionados ao término do contrato de trabalho com medidas que diminuam a litigiosidade entre a empresa e seus empregados. Para isso, é necessário que a empresa cumpra com todas as obrigações previstas no art. 477 da CLT.

A Reforma Trabalhista estabeleceu as três principais obrigações aos empregadores após o término do contrato de trabalho: a) Anotação do término do contrato de trabalho na CTPS do empregado; b) Comunicação da dispensa aos órgãos competentes: essa exigência tem a função de permitir aos empregados o saque do FGTS e o requerimento do benefício do seguro-desemprego; e c) Pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido.

A anotação da CTPS deve ser realizada no prazo de até 48 horas e devolvida ao

trabalhador. A retenção da Carteira de Trabalho do empregado pode assegurar ao empregado o direito à indenização por danos morais, caso comprovado que a atitude de recusa na devolução tenha causado prejuízos ao trabalhador, como a impossibilidade de iniciar novo emprego.

Com a Reforma Trabalhista, o prazo para pagamento das verbas rescisórias foi unificado para 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho, devendo o empregador dentro desse período:

- a) realizar a entrega ao empregado de documentos, que comprovem a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes; e
- b) efetuar o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

A unificação dos prazos assegura maior segurança jurídica ao empregador, pois não há diferença no tratamento em relação à modalidade de extinção do contrato de trabalho, devendo ser realizado dentro do prazo de 10 dias contados do término do contrato de trabalho.

Em resumo, os sistemas de compliance são ferramentas que permitem às empresas estabelecer normas de conduta que orientem a prestação dos serviços para a observância das normas trabalhistas na formação, vigência e término do contrato de trabalho. É válido destacar que esses métodos também podem ser utilizados no âmbito das relações coletivas de trabalho, conforme será exposto a seguir.

4. Reflexos da adoção do compliance nas relações coletivas de trabalho

Para que a empresa possa assegurar a transparência em sua atividade e cumprir a legislação trabalhista, é imprescindível o conhecimento acerca do enquadramento sindical de seus empregados para que se possa realizar a negociação com o sindicato da categoria profissional respectiva.

Além disso, a empresa necessita ter o conhecimento dos direitos trabalhistas previstos nos instrumentos coletivos de trabalho com o intuito de evitar o ajuizamento de reclamações trabalhistas tendo como base essas normas. Lembre-se de que a Reforma Trabalhista teve como mote a valorização do negociado sobre o legislado com a ampliação significativa das hipóteses sujeitas à negociação coletiva no art. 611-A da CLT.

Outro ponto a ser destacado refere-se ao diálogo constante que deve ser realizado com o sindicato dos trabalhadores para tentar solucionar os conflitos coletivos pela negociação entre as partes ou pela adoção de meios autocompositivos como a mediação e a conciliação. Desse modo, evita-se a deflagração de movimento grevista e de eventual dissídio coletivo para se fixar as normas aplicáveis aos contratos de trabalho. Ressalta-se que o sindicato é o representante de toda a categoria e, portanto, a comunicação com essa entidade permitirá o conhecimento acerca das condições de trabalho, do respeito às normas de saúde e segurança do trabalhador e das principais exigências dos trabalhadores.

Por fim, a Reforma Trabalhista instituiu a comissão de representantes na empresa prevista nos art. 510-A a 510-E da CLT. Esse órgão atua, assim como o sindicato profissional, como um importante canal de diálogo entre empregados

e as empresas, podendo apresentar as principais reclamações dos trabalhadores referentes ao dia a dia na empresa, diminuindo a litigiosidade.

5. Compliance na terceirização de serviços

Os sistemas de compliance não se limitam apenas às alterações nas condutas da empresa em relação aos seus próprios empregados. Para assegurar o respeito à legislação trabalhista e evitar a responsabilização jurídica, é necessária a fiscalização das empresas prestadoras de serviços na hipótese de terceirização de serviços.

A terceirização surgiu como forma de dinamizar e especializar os serviços nas empresas. Ocorre a terceirização quando uma empresa, em vez de executar serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa para que esta os realize, com o seu pessoal sob a sua responsabilidade. O empregado é contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa tomadora).

Com a Reforma Trabalhista, passou a ser admitida expressamente a terceirização nas atividades-fim das empresas. A nova lei estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.

A empresa contratante não é a empregadora, mas o trabalho realizado pelos terceirizados a beneficia diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e

ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados. De acordo com a nova legislação:

Art. 5º-A, § 5º, Lei nº 6.019/1974. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Dessa forma, na tentativa de se evitar posterior responsabilização da tomadora de serviços, é necessário que o sistema de compliance adotado pela empresa tomadora preveja instrumentos para fiscalização das empresas prestadores de serviços, tais como se exigir o comprovante de pagamento das verbas trabalhistas aos empregados terceirizados, apresentação de informações financeiras de que terá condições de honrar com as obrigações trabalhistas durante toda a execução do contrato de terceirização. Essa técnica, conforme já apontado no artigo, é conhecida como Know you customer - KYC, cujo significado em tradução livre significa “conheça seu cliente/parceiro”¹².

6. Compliance e responsabilidade das empresas pela cadeia produtiva

Historicamente, o regime de escravidão representou a base de sustentação de diversas

12 FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

sociedades, tais como Grécia, Roma e o Brasil, durante a exploração colonial. Em nosso país, a escravidão somente foi abolida com a Lei Áurea, em 1888. Nesses casos, o trabalhador escravo era destituído de qualquer liberdade, sendo possível sua transação como mercadoria, uma vez que recebia o tratamento jurídico de objeto de direito, sem direitos e obrigações.

Salienta-se, contudo que, atualmente, o trabalho escravo, também conhecido como trabalho análogo à condição de escravo ou trabalho forçado, ganhou novas feições. Tal como a escravidão pretérita, a nova forma de exploração da pessoa do trabalhador viola a dignidade da pessoa humana e o princípio da valorização social do trabalho¹³. Tendo em vista a proibição do trabalho escravo no ordenamento jurídico brasileiro, diferentemente da forma como ocorria antigamente, as violações aos direitos do trabalhador ocorrem de forma velada e oculta, sendo necessário intenso trabalho de fiscalização que, em grande parte, está ligado à função do auditor-fiscal do trabalho. Outros órgãos e agentes de proteção ao trabalhador também são muito importantes, como o sindicato da categoria profissional e o Ministério Público do Trabalho.

A prática do trabalho escravo é uma das condutas que apresenta maior desaprovação social diante da crueldade e desrespeito à dignidade do trabalhador. Por isso, as empresas que pretendem manter sua imagem e reputação com transparência de suas atividades devem evitar a associação à prática desse ato criminoso.

Em alguns setores da economia, como na indústria têxtil, é comum a responsabilização trabalhista de grandes redes de varejo de moda pela utilização de mão de obra em regime

13 GARCIA, Gustavo Filipe. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 178.

análogo à escravidão (“sweatshops”)¹⁴. É o que se denomina responsabilização da cadeia produtiva. A formação de cadeia produtiva ocorre quando parte da produção ocorre em uma empresa e sua finalização ou mesmo a venda final do produto ocorre em outras empresas. No caso, as empresas de costura, que fabricam os produtos que seriam vendidos nesses grandes varejistas, contratam seus empregados e os mantêm em regime análogo à escravidão. Por integrarem a mesma cadeia produtiva, a jurisprudência trabalhista tende a estender a responsabilização pela utilização de trabalho escravo também para essas empresas, com o intuito de se garantir o pagamento das multas aplicadas e dos direitos trabalhistas dos empregados resgatados.

Cumpra ressaltar que o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Reforma Trabalhista, previa a possibilidade de ausência de vínculo de emprego na cadeia produtiva. De acordo com o projeto de lei, a relação comercial existente entre os integrantes da cadeia produtiva não deveria ser considerada para a responsabilização trabalhista, não havendo formação do vínculo empregatício entre os empregados de uma das empresas com outra empresa integrante dessa cadeia. Ocorre que, felizmente, essa disposição do projeto, que traria inúmeros prejuízos aos trabalhadores, foi removida da Lei nº 13.467/2017 durante a votação na Câmara dos Deputados.

Tendo em vista a atuação dos órgãos de fiscalização com a aplicação de multas e do MPT com a celebração de Termos de Ajustamento de Condutas, ampliou-se a responsabilização

14 Sweatshop é um local de trabalho onde há emprego de mão de obra barata, trabalho em condições degradantes e horas excessivas de trabalho. ENCYCLOPAEDIA BRITANICA. Sweatshops. Disponível em: <<https://www.britannica.com/topic/sweatshop>>. Acesso em 08 nov. 2018.

jurídica das empresas que integram a cadeia produtiva, especialmente das grandes redes de varejo. Essa atividade dos órgãos de proteção do trabalhador permitiu que as empresas estivessem também sujeitas à responsabilização social, com redução de sua reputação e imagem perante toda a sociedade¹⁵.

Portanto, a adoção de técnicas de compliance pode auxiliar as empresas para não contratarem fornecedores que se utilizam de trabalho escravo, evitando sua responsabilização social e jurídica.

A responsabilidade social da empresa, desse modo, não se encerra com a entrega do produto ao consumidor final, mas abrange todo o seu ciclo produtivo, desde a elaboração e fornecimento até o seu descarte:

(...) gestores têm a atribuição ética de respeitar os direitos de todos os agentes afetados pela empresa e promover o seu bem, incluindo nesse conjunto os clientes, fornecedores, funcionários, acionistas ou cotistas (majoritários e minoritários), comunidade local, bem como gestores, que devem ser agentes a serviço desse grupo ampliado¹⁶.

Nesse sentido, uma empresa que adota sistemas de transparência, a Everlane, dobrou seu faturamento para 100 milhões de dólares em 2017. Adidas e C&A também adotam

15 MELO, Luís Antônio Camargo de. O novo Direito do Trabalho: a era das cadeias produtivas. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/16/15>

16 MACHADO FILHO, Claudio Pinheiro. Responsabilidade social e governança: os Debates e as Implicações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006, p. 2-3.

postura de fiscalização de seus fornecedores¹⁷.

Note-se, assim, que, cada vez mais, as empresas vêm se preocupando com a adoção de uma postura responsável e de transparência, de forma que, nesse ponto, o compliance se trata de importante instrumento de fiscalização exercido pelos consumidores. Ademais, esse sistema de controle pode se tratar de importante ferramenta para redução de custos da empresa, tendo em vista o correto cumprimento da legislação.

7. Compliance, advocacia trabalhista e Reforma Trabalhista

Com as alterações nas relações de trabalho, fato que é corroborado pelo advento da Reforma Trabalhista, a consultoria jurídica trabalhista ganha força e, agora com duas frentes bem distintas. Na parte do reclamado, os advogados devem reunir seus clientes para informar sobre as novas ferramentas disponíveis, como a força do acordo coletivo, possibilidade de teletrabalho, do trabalho intermitente, ausência de jornada in itinere, etc., alertando-os sobre os impactos desses novos institutos e eventual insegurança jurídica em sua aplicação.

Já os advogados que atuam na defesa dos trabalhadores terão uma tarefa mais árdua, pois a Reforma Trabalhista privilegiou o poder do empregador. Dessa forma, devem alertar sobre os eventuais riscos de propositura de ação trabalhista diante da possibilidade de pagamento de custas, honorários advocatícios e honorários periciais, assim como sobre a aplicação da Lei nº 13.467/2017 tendo em vista

17 Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/chega-de-risco/>>. Acesso em 07 nov. 2018.

o direito intertemporal no âmbito processual e material do trabalho e a ausência de entendimento consolidado sobre a aplicação de institutos modificados pela Reforma Trabalhista.

Assim, além de manter um processo de transparência nas empresas, a atuação dos advogados leva a uma queda do número de ações judiciais e autos de infração, em razão do correto cumprimento das leis trabalhistas pelas empresas.

8. Fraude na utilização do compliance

O compliance é uma ferramenta que tem como objetivo assegurar o cumprimento da legislação trabalhista como forma de demonstrar transparência da empresa para seus consumidores. Ocorre que esse sistema não pode ser utilizado como meio para se mascarar novas condutas e perseguições de empregados.

Nesse sentido, em uma ação de indenização por danos morais, não pode uma empresa alegar que, por ter implementado auditoria interna permanente, não há prática de assédio moral e sexual em seu estabelecimento. A atitude preventiva da empresa mitiga, mas não impede a ocorrência de violações à legislação trabalhista.

Portanto, a adoção do compliance não exime ou diminui a responsabilidade da empresa pelo não pagamento de verbas trabalhistas ou por dano causado a seus trabalhadores. A prevenção quanto à responsabilização social advinda do uso de métodos de compliance não impede a responsabilidade jurídica da empresa, que sempre deve ser pautada na tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores e ao respeito dos princípios que informam o Direito do Trabalho.

Assim, por força do princípio da primazia da realidade, ainda que a empresa adote todas as medidas preventivas para que o dano não ocorra, se verificada na prática a existência de perseguição contra um funcionário, a empresa deverá ser condenada em indenização por danos morais.

Dessa forma, a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho e do MPT devem ser mantidas em relação às empresas que adotam o compliance para se evitar que esse instituto seja utilizado com o intuito de mascarar outras condutas lesivas praticadas pela empresa.

9. Conclusão

Ao longo do artigo, pôde-se verificar que, apesar de ter se originado nas relações empresariais e ter se intensificado após a Lei Anticorrupção, a técnica do compliance também passou a ser usada no âmbito trabalhista, na admissão, no curso e após o término do contrato de trabalho.

Funciona, igualmente, como importante ferramenta para o controle das empresas de prestação de serviços a terceiros, no tocante ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e do adimplemento de verbas trabalhistas e, ainda, como instrumento que auxilia na fiscalização de toda a cadeia produtiva da empresa, de modo que se evite trabalho degradante e trabalho escravo.

Ademais, a utilização do compliance pode levar a uma redução de gastos da empresa, que passa a adotar uma postura transparente, com cumprimento da legislação, o que traz como consequência a diminuição de ações trabalhistas e da aplicação de autos de infração.

Todavia, a atitude preventiva da empresa

mitiga, mas não impede a ocorrência de violações à legislação trabalhista. Portanto, a adoção do compliance não exime a responsabilidade da empresa pelo não pagamento de verbas trabalhistas ou por eventuais danos causados a seus trabalhadores.

Dessa forma, a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho e do MPT devem ser mantidas em relação às empresas que adotam o compliance para se evitar que esse instituto seja utilizado com o intuito de mascarar outras condutas lesivas praticadas pela empresa.

10. Bibliografia:

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

ENCYCLOPAEDIA BRITANICA. *Sweatshops*. Disponível em: <<https://www.britannica.com/topic/sweatshop>>. Acesso em 08 nov. 2018.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. *Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte*, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. *As organizações de tendência e a relação com seus trabalhadores*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f0d48bde60d407c4>>. Acesso em 10 jul. 2018.

MACHADO FILHO, Claudio Pinheiro. *Responsabilidade social e governança: os Debates e as Implicações*. São Paulo: Pioneira

Thomson Learning, 2006.

MELO, Luís Antônio Camargo de. O novo Direito do Trabalho: a era das cadeias produtivas. Revista Direitos, Trabalho e Política Social. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/16/15>

REIS, Raquel Tavares. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. Disponível em: <http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento10_95.pdf>. Acesso em 11 jul. 2017.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 10 Ago. 2018.

Publicado originalmente na Revista “LTR Legislação Trabalhista - ano 83 n.1 - janeiro de 2019

O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA PARA A CRIAÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SOCIALMENTE SAUDÁVEL

Bruna de Sá Araújo

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 – O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SOCIALMENTE SAUDÁVEL. 2 – O COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 3 – O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA PARA A CRIAÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SOCIALMENTE SAUDÁVEL. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

INTRODUÇÃO

O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno, apesar de ser apontado em diversos dispositivos da Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ainda hoje é frequentemente violado.

Recentemente, cerca de dez funcionários criticaram o ambiente de trabalho do The Ellen DeGeneres Show, famoso programa norte-americano comandado pela apresentadora Ellen DeGeneres. Alguns trabalhadores afirmaram que foram demitidos da atração

após tirarem licenças-médicas ou alguns dias de luto após a perda de seus familiares. Outros disseram que eram instruídos a não falarem com Ellen, caso a vissem no escritório.

A equipe de funcionários relatou situações de racismo, medo e intimação, incluindo má conduta sexual. O programa está agora sob investigação de sua empresa controladora, a Warner Media. A apresentadora Ellen entrou em contato com os funcionários do programa por meio de e-mail, pedindo desculpas¹.

O recente episódio que eclodiu no meio artístico internacional acendeu debates sobre a importância de um meio ambiente de trabalho socialmente saudável. Muito se fala sobre o direito à integridade física do trabalhador, da garantia aos trabalhadores da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigos 1º, III, 3º, IV, 5º, X, 6º e 196 da Constituição

1 THE NEW YORK TIMES. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/07/27/business/media/ellen-degeneres-show-investigation.html?searchResultPosition=1>. Acesso em: 20 ago. 2020



Bruna de Sá Araújo

Advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo IPOG e pela Universidade Federal de Goiás, pós-graduanda em Direito Previdenciário pela Fasam e Coordenadora do Núcleo de Direito do Trabalho do IEAD – Instituto de Estudos Avançados em Direito.

Federal), contudo, não há tanta preocupação quanto à higidez das relações sociais no ambiente laboral.

Deveras, o clima organizacional é tão importante quanto à eliminação/redução de riscos à saúde e integridade física dos trabalhadores. Um ambiente profissional saudável produz satisfação, bem-estar e boas relações entre os colegas de trabalho. Por outro lado, um ambiente de trabalho tóxico, com relações laborativas em choque, pode trazer consequências negativas para os empregados e para a própria empresa.

A partir deste preâmbulo, o presente artigo pretende demonstrar a importância de um ambiente laboral saudável, com relações sociais embasadas na cooperação e empatia. Será feita uma breve introdução sobre o compliance e como esta ciência pode ser aplicada no cotidiano das empresas para a criação de um meio ambiente de trabalho socialmente saudável.

1 – O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SOCIALMENTE SAUDÁVEL

Amauri Mascaro Nascimento² leciona que entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho. Justamente pela natureza desse direito, o trabalho em um ambiente saudável e seguro seria a primeira condição a que o empregado obrigatoriamente deve assegurar ao trabalhador, motivo pelo qual, inclusive, deu-se o surgimento do Direito do Trabalho.

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 863.

Para o autor Luciano Martinez³, entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais. Assim, tais valores estariam assegurados pela ordem social interna, que, na esfera laboral, estariam positivados no art. 6º do texto constitucional, que trata dos direitos sociais, bem como no art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal, que concede aos trabalhadores o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral, e, enfim, nos seus artigos 200, VIII, e 225, caput, firmando um compromisso, portanto, com toda a sociedade.

No entanto, o ambiente de trabalho engloba também o aspecto social, que por não ser palpável e material como a questão da segurança do trabalho, acaba ganhando pouca visibilidade no meio jurídico.

É preciso reconhecer que qualquer empresa ou organização é um antro de seres humanos, e por conseguinte, de emoções, de modo que conflitos e diferenças inevitavelmente existirão. O problema não é a existência de emoções, mas quais emoções estão predominando, como estas são administradas e até onde podem chegar, afinal, emoções como empatia e fraternidade são importantes no meio laboral.

Desta forma, um ambiente de trabalho socialmente tóxico é identificado por relações degradantes, atitudes agressivas e muito competitivas, e, inclusive, por comportamentos ofensivos e manipuladores.

Quando se trabalha em um ambiente tóxico, o cotidiano tende a exigir um alto grau de

3 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 249

sanidade e resiliência. E por mais que a cultura corporativa moderna pregue a resiliência como um fator chave de sucesso, é importante entender qual é o preço direto e indireto a se pagar por ela.

Algumas profissões, atividades e áreas de atuação são mais desafiadoras do que outras, e ter que passar por momentos difíceis não deve ser, necessariamente, o motivo para que o dia a dia seja insuportável a ponto de causar dor e sofrimento ao indivíduo.

Em determinados momentos, é normal que os desafios nos causem algum tipo de desconforto e frustração, mas viver em um ambiente continuamente tóxico é algo totalmente diferente.

O caso do programa The Ellen DeGeneres Show, ocorrido recentemente nos Estados Unidos, demonstra como a toxicidade está enraizada nos ambientes de trabalho. Um dos primeiros sinais de toxicidade de um ambiente profissional é a falta de segurança psicológica.

No episódio utilizado à título exemplificativo, ficou demonstrado que os executivos e demais pessoas do alto escalão estavam diretamente ligadas aos casos de assédio moral e sexual que ocorriam nos bastidores do programa televisivo, o que revela uma ligação vertical descendente.

As principais consequências de um ambiente de trabalho tóxico podem ser descritas como um aumento dos casos de ansiedade, depressão, esgotamento físico e mental, crise de pânico, pensamentos obsessores, insegurança, excesso de crítica e perda de autoconfiança dos funcionários.

Todavia, é importante ressaltar que nem todos os empregados submetidos à este tipo de exposição tóxica no ambiente de trabalho

sofrerão algum tipo de doença psicossocial. Pessoas resilientes e adaptáveis podem enfrentar este tipo de ambiente laboral sem maiores complicações, entretanto, um ambiente de trabalho socialmente saudável ainda é a melhor opção para uma empresa e, principalmente, para seus funcionários.

2 – O COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O vocábulo Compliance está mais presente no ordenamento jurídico brasileiro desde a vigência da Lei nº 12.846/13, a qual introduziu na legislação pátria a responsabilização civil e administrativa de empresas, fundações e associações no que tange a prejuízos causados ao erário público por práticas de seus empregados ou representantes.

Felipe Cunha Pinto Rabelo⁴ vaticina que os programas de compliance já são reconhecidos nos meios jurídico e corporativo, nacional e internacional, como a medida mais eficaz para o combate à corrupção nas empresas e para a efetivação e disseminação de comportamentos éticos.

O compliance tem sido amplamente utilizado no Direito do Trabalho e nas relações trabalhistas, uma vez que são diversas as ferramentas que visam alterar a cultura organizacional da empresa. Assim, o compliance trabalhista pretende estabelecer na empresa um programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de funcionários, demissões, relação interpessoal entre

4 RABELO, Felipe Cunha Pinto. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas#_ftnref1. Acesso em: 20 ago. 2020.

funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços, entre outros.

Sônia Mascaro Nascimento⁵ elucida que o compliance trabalhista abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral.

Assim, pode-se dizer que o compliance trabalhista consubstancia-se na adoção de boas práticas, com aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, das normas internacionais, dos estatutos e códigos internos das empresas. Faz parte de uma nova modalidade de gestão do mercado de trabalho, a qual traz diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados, em razão da mudança de cultura, voltada para comportamentos éticos.

Para mais, a instituição de um programa de compliance trabalhista também deve iniciar com a análise de riscos do negócio em si, ao passo que auxilia as organizações a definirem quais ações devem ser tomadas de acordo com a sua realidade e posição de mercado.

Cabe à organização avaliar cada risco e como reduzi-lo a fim de garantir uma operação segura através da adoção de normas e procedimentos que valorizem e promovam uma conduta adequada, de acordo com a legislação e com padrões éticos, devendo tais normativas

5 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html. Acesso em: 20 ago. 2020.

serem incorporadas à cultura organizacional⁶.

Após realizar mapeamento das principais áreas de riscos, o setor da empresa responsável pela área de compliance deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores. Tais práticas são alicerçados pelo Código de Conduta contendo os valores, princípios e procedimentos da empresa, que deverá ter uma linguagem simples, clara e inequívoca, sendo de fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados a quem se destinem⁷.

O Código de Conduta deve refletir a cultura da organização e apresentar de forma clara os princípios em que empresa está alicerçada, apresentando caminhos para eventuais denúncias sobre eventuais inconformidades. Sua adoção pela empresa enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho, tendo em vista a imposição de condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela organização⁸.

E para dar efetividade ao Código de Conduta é que se faz extremamente necessária sua comunicação, seja por meio de sua disponibilização em sistema de intranet, no site da empresa, ou mesmo alocado em áreas

6 KRUPPA, Roberta Potzik Soccio. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

7 MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 167-201.

8 KRUPPA, op. cit.

de acesso comum dentro da empresa. Tais princípios adotados pela empresa também devem ser amplamente comunicados a todos os stakeholders, de modo que estes também se adequem à cultura e aos procedimentos da empresa⁹.

3 – O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA PARA A CRIAÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SOCIALMENTE SAUDÁVEL

Organizações costumam investir muito esforço em planejamento estratégico. Para concretizar a visão desejada dos líderes em objetivos concretos e estratégias para alcançá-los, mobilizam toda a estrutura. Eventos grandiosos, metodologias complexas, investimento em consultorias especializadas, capacitações e implantação de ferramentas para controle e acompanhamento, só que todo esse esforço fica muito prejudicado quando não se fala em assédio moral e de como evitar ambientes tóxicos no trabalho¹⁰.

Intolerância e uma cultura baseada no apontamento de erros são outras formas de tornar a cultura tóxica. Certamente são verdadeiros entraves ao avanço da melhoria contínua e colaboração. Reforçam o autoritarismo em todos os níveis, gerando insegurança e enfraquecendo o poder pessoal dos indivíduos. Nossos sistemas de defesa são ativados quando identificamos situações de

9 CARVALHO, Itamar; ALMEIDA, Bruno. Programas de Compliance: Foco no programa de integridade. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 65.

10 MARQUES, Semadar. Disponível em: <https://semadarmarques.com.br/assedio-moral/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

perigo. E quando alguém aponta erros com intolerância, é exatamente isso que acontece. O ataque hostil pode ser uma das respostas quando se está inserido em um meio que estimule a competição voraz e desmedida. E o pano de fundo é sempre ele: o medo¹¹.

Deveras, o medo está presente neste tipo de situação, diversos ex-funcionários do programa de televisão norte-americano The Ellen DeGeneres Show confirmaram, separadamente, episódios de assédio, abuso e má conduta dos executivos. A maior parte das vítimas deixou o programa voluntariamente, mas a grande maioria preferiu dar as declarações de forma anônima, justamente por medo de sofrerem represálias.

De acordo com Rosana Kim Jobim¹², o objetivo do compliance é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Pois, com sua implementação cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica. Dessa forma, trata-se de uma ferramenta voltada ao conceito de responsabilidade social empresarial, a qual pode ser vista como uma forma de gestão empresarial, como resultado da pressão organizada por sociedades políticas e pela legislação que protegem os direitos humanos, preocupada com a melhoria das condições de trabalho e com a preservação de um meio ambiente para as presentes e futuras gerações,

11 MARQUES, op. cit.

12 JOBIM, Rosana Kim. Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p. 34.

sem perder de vista o foco empresarial, que inovar e ganhar competitividade.

Depois de realizar uma análise das principais áreas de riscos, o setor da empresa responsável pela área de compliance deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores, que poderiam tornar o ambiente de trabalho socialmente tóxico.

Tais práticas são alicerçadas pelo Código de Conduta contendo os valores, princípios e procedimentos da empresa, que deverá ter uma linguagem clara e objetiva, sendo de fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados a quem se destinem.

O objetivo de se instituir princípios éticos não pode ser outro senão estabelecer regras sobre procedimentos que empregados devem adotar na execução do contrato de trabalho. A adoção do Código de Conduta pela empresa enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho e por conseguinte, torna o ambiente socialmente saudável.

Outra importante ferramenta do compliance a ser implantando pelas empresas, e que serve de termômetro acerca do programa de Integridade, são os Canais de Denúncia.

Jobim¹³ explica sobre a necessidade de proteção do denunciante, acrescentando que a empresa deve proporcionar canais acessíveis e confiáveis para que os funcionários e demais interessados possam fazer as denúncias, proporcionando ao denunciante a proteção contra retaliações, especialmente em caso de improcedência da denúncia. O canal de

denúncia deve ainda preservar o sigilo e a identidade e, por fim, gerar um feedback ao denunciante.

O sigilo e o anonimato são de extrema importância para gerar a tranquilidade e a confiança necessária para incentivar que o empregado ou interessado possa fazer a denúncia. Caso contrário, o clima organizacional pode se deteriorar rapidamente, sem que nenhuma das vítimas tenha coragem de expor os casos de assédio e relações tóxicas mantidas no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

Apesar de ser previsto em diversos dispositivos da Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho digno ainda hoje é frequentemente violado.

O recente episódio que eclodiu no meio artístico internacional, nos bastidores do programa The Ellen DeGeneres Show, acendeu debates sobre a importância de um meio ambiente de trabalho socialmente saudável.

Afinal, o clima organizacional é tão importante quanto à eliminação/redução de riscos à saúde e integridade física dos trabalhadores, no entanto, não há tanta preocupação quanto à higidez das relações sociais no ambiente laboral.

Necessário admitir que qualquer empresa ou organização é um centro de seres humanos, e por conseguinte, de emoções, de modo que conflitos e diferenças inevitavelmente existirão. No entanto, é preciso distinguir quais emoções estão predominando, como estas são administradas e até onde podem chegar.

13 Ibid. p. 68.

As principais consequências de um ambiente de trabalho tóxico podem ser descritas como um aumento dos casos de ansiedade, depressão, esgotamento físico e mental, crise de pânico, pensamentos obsessores, insegurança, excesso de crítica e perda de autoconfiança dos funcionários. Não obstante, funcionários resilientes e adaptáveis podem enfrentar este tipo de ambiente laboral sem maiores complicações.

O objetivo do compliance é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Logo, por meio do presente artigo buscou-se demonstrar que o compliance pode ser uma ferramenta extremamente útil para a construção de um ambiente laboral socialmente saudável, bem como a sua adoção pode evitar episódios de abusos, como o que ocorreu nos bastidores do programa The Ellen DeGeneres Show.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Itamar; ALMEIDA, Bruno. Programas de Compliance: Foco no programa de integridade. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

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

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio. Compliance Trabalhista. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do->

[trabalho/compliance-trabalhista/](#). Acesso em: 20 ago. 2020.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167-201.

MARQUES, Semadar. Assédio moral: como evitar ambientes tóxicos no trabalho?. Disponível em: <https://semadarmarques.com.br/assedio-moral/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista_artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html. Acesso em: 20 ago. 2020.

RABELO, Felipe Cunha Pinto. A importância do Compliance trabalhista nas empresas. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas#_ftnref1. Acesso em: 20 ago. 2020.

THE NEW YORK TIMES. 'Ellen DeGeneres Show' Workplace to Be Reviewed by WarnerMedia. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/07/27/business/media/ellen-degeneres-show-investigation.html?searchResultPosition=1>. Acesso em: 20 ago. 2020.

COMPLIANCE TRABALHISTA E O DIREITO À EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO: DESAFIOS EM FACE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Juliane Caravieri Martins

Zélia Maria Cardoso Montal

A dimensão ética começa quando entra em cena o outro.

Umberto Eco

Áreas do Direito: Direito do Trabalho; Direito Constitucional.

RESUMO

O *Compliance* trabalhista, de cunho preventivo, adaptado ao ambiente empresarial-laboral, objetiva a implantação de códigos de ética nas organizações e nas relações empregatícias a partir da análise dos contratos de trabalho, da mobilização de empregados e diretores no intuito de minimizar as ações judiciais trabalhistas e as penalidades impostas pelo Estado às empresas pelos descumprimentos da legislação laboral e previdenciária. Entretanto,

o programa de *Compliance* trabalhista não deve almejar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade empresarial, beneficiando exclusivamente o empresariado, pois o risco é inerente à atividade econômica do empregador (art. 2º, *caput*, CLT). Os trabalhadores também devem ser beneficiados, pois o contrato de trabalho é bilateral, impondo direitos e obrigações para ambas as partes. Portanto, embasado na responsabilidade social das empresas, o *Compliance* trabalhista será importante instrumento para a concretização do direito à educação para o trabalho, enquanto direito social fundamental do cidadão trabalhador (art. 6º e 205 da Constituição), impulsionando a adoção de condutas mais éticas nas organizações empresariais com o fortalecimento do espírito de solidariedade humana.

Palavras-chave: *compliance*; trabalho;



.....
Juliane Caravieri Martins

Professora Adjunta da Faculdade de Direito (graduação e mestrado) da Universidade Federal de Uberlândia. Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo.



Zélia Maria Cardoso Montal

Doutora em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, Especialista em Direito Civil Constitucional e Direito Constitucional, com capacitação docente, pela Escola Superior de Direito Constitucional (ESDC), Membro do Ministério Público do Trabalho.

educação; direitos fundamentais; responsabilidade social.

ABSTRACT

The labor compliance, of a preventive nature, adapted to the business-labor environment, aims to implement codes of ethics in organizations and employment relationships based on the analysis of labor contracts, the mobilization of employees and directors to minimize labor lawsuits and the penalties imposed by the State on companies for noncompliance with labor and social security legislation. However, the Labor Compliance program should not only aim at reducing risks and corporate responsibility, exclusively benefiting owners, since the risk is inherent to the economic activity of the employer (article 2, caput, CLT). Employees should also benefit, as the work contract is bilateral, imposing rights and obligations for both parties. Therefore, based on corporate social responsibility, Labor Compliance will be an important instrument for the realization of the right to education for work, as a fundamental social right of the working citizen (Article 6 and 205 of the Constitution), fostering the adoption of more ethical conduct in corporate organizations with the strengthening of the spirit of human solidarity.

Keywords: compliance; work; education; fundamental rights; social responsibility.

Sumário: Introdução; 1 *Compliance* trabalhista e o significado da responsabilidade social da empresa; 2 *Compliance* trabalhista e o direito fundamental à educação para o trabalho na sociedade capitalista; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

Os programas de *Compliance* surgiram nos Estados Unidos no início do século XX, sendo aperfeiçoados nas últimas décadas, no intuito de monitorar e gerir os riscos empresariais a fim de incentivar ações preventivas e práticas de boa governança corporativa, reduzindo os riscos inerentes aos negócios, proporcionando, conseqüentemente, o aumento da lucratividade empresarial. No Brasil, os programas de *Compliance* ganham impulso com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial), entretanto, destacam-se também a Lei nº 9.613/1998 sobre lavagem de capitais, a Lei nº 8.429/1992 sobre improbidade administrativa, a Lei nº 8.666/1993 sobre licitações, o Código Penal etc.

Nesse contexto, surgiu o *Compliance* trabalhista, de cunho preventivo, adaptado ao ambiente empresarial-laboral, que objetiva a implantação de códigos de ética nas organizações e nas relações empregatícias a partir da análise dos contratos de trabalho, da mobilização de empregados e diretores no intuito de minimizar as ações judiciais trabalhistas e as penalidades impostas pelo Estado às empresas pelos descumprimentos da legislação laboral e previdenciária.

Entretanto, o programa de *Compliance* trabalhista não deve almejar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade empresarial, beneficiando exclusivamente os sócios e os gestores da empresa, pois o risco é inerente à atividade econômica do empregador (art. 2º, caput, CLT). Os trabalhadores também devem ser beneficiados, pois o contrato de trabalho é bilateral, impondo direitos e obrigações para ambas as partes. A organização empresarial não

pode apenas almejar fins econômicos, pois¹:

[...] Além de tal função tipicamente econômica, a empresa cumpri também uma função social, criando oportunidades de encontro, de colaboração, de valorização das capacidades das pessoas envolvidas. Na empresa, portanto, a dimensão econômica é condição para que se possam alcançar objetivos não apenas econômicos, mas também sociais e morais, a perseguir conjuntamente.

Embasado na responsabilidade social das empresas, o *Compliance* trabalhista deve respeitar as garantias constitucionais e os direitos trabalhistas, inclusive adotando medidas protetivas no meio ambiente do trabalho a fim de reduzir os acidentes de trabalho, o assédio moral pessoal e organizacional, o adoecimento dos trabalhadores etc., sendo visto também como importante instrumento para fins de concretização do direito fundamental à educação para o trabalho.

A educação para o trabalho, enquanto direito social fundamental prescrito no art. 6º da Constituição, extrapola a característica de norma programática e apresenta-se como *direito público subjetivo do cidadão trabalhador* o que o torna exigível do Estado, seja atuando sozinho mediante políticas públicas, seja atuando em colaboração ou parceria com a sociedade (art. 205 da Constituição).

Na seara da educação para o trabalho, é imperiosa a atuação das empresas na efetivação desse direito fundamental em colaboração com o Estado (art. 205 da Constituição) em consonância com a ética da responsabilidade

1 PONTIFÍCIO CONSELHO “JUSTIÇA E PAZ”. Compêndio da doutrina social da Igreja, tradução da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), 3. ed., São Paulo: Paulinas, 2006, p. 196, grifo do autor.

nos negócios e na responsabilidade social empresarial tutelada no ordenamento jurídico brasileiro em nível constitucional e infraconstitucional.

Assim, o presente estudo dividiu-se em duas partes. Primeiramente, debruçou-se sobre a análise sobre o *Compliance* trabalhista e a responsabilidade social das empresas no plano constitucional e infraconstitucional brasileiro. Posteriormente, apreendeu-se sobre a educação para o trabalho como direito fundamental do cidadão, em especial no caso de adolescentes trabalhadores, e o *Compliance* trabalhista visto como instrumento na concretização desse direito na medida em que impulsionaria uma conduta mais ética nas organizações empresariais.

Como metodologia científica, a pesquisa utilizou o método dialético (contraposição entre tese e antítese) e a técnica de pesquisa adotada foi a bibliográfica.

Portanto, o capítulo tentou demonstrar como o programa de *Compliance* trabalhista, ancorado na responsabilidade social da empresa e na ética da responsabilidade nos negócios, pode ser importante instrumento para a concretização do direito fundamental à educação para o trabalho, principalmente de adolescentes, em tempos de globalização neoliberal e excludente no intuito de valorizar a pessoa humana trabalhadora e não apenas o lucro empresarial, não exaurindo os questionamentos em relação ao tema debatido.

1 COMPLIANCE TRABALHISTA E O SIGNIFICADO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Na atualidade, em face da reestruturação capitalista das empresas para se manterem competitivas no mercado internacional global, houve a desarticulação do modelo empresarial

fordista/taylorista para o estabelecimento de um modelo de produção mais flexível e em “rede” aonde se verifica a associação de empresas para a tomada das decisões, sobretudo por aquelas situadas no topo da cadeia produtiva e decisória, bem como crescente valorização do setor de serviços em detrimento da produção industrial e agrícola.

Tal situação se reflete diretamente no mundo do trabalho, mormente com a diminuição de postos de emprego formalizados para a adoção de outras modalidades de trabalho mais flexíveis e precárias, contratação de trabalhadores terceirizados, temporários, de cooperativas de trabalho, bem como de trabalhadores “autônomos” que criam pessoas jurídicas (‘pejotização’) no intuito de aumentar a lucratividade empresarial. De acordo com Márcio Pochmann²:

As principais características do processo de reestruturação capitalista [...] estão diretamente relacionadas aos ganhos de produtividade e de competitividade e à redução do emprego. De um lado, postos tradicionais são eliminados por força dos investimentos em novas tecnologias, na racionalização das técnicas de produção e em novas formas de gestão dos recursos humanos.

Nesse contexto, surgiram os Programas de *Compliance* nos Estados Unidos no início do século XX, sendo aperfeiçoados nas últimas décadas, no intuito de monitorar e gerir os riscos empresariais a fim de incentivar ações preventivas, bem como a implementação de

2 POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século, São Paulo: Contexto, 1999, p. 36.

práticas de boa governança corporativa com vistas a prevenção e a redução dos riscos inerentes aos negócios, proporcionando, conseqüentemente, o aumento da lucratividade empresarial. O *Compliance* pode ser entendido como:

[...] o ato de cumprir, de estar em conformidade com normas jurídicas, regulamentos internos e externos, diretrizes e políticas estabelecidas pela e para a organização. Programa de *Compliance* se constitui, portanto, como um conjunto de medidas adotadas no âmbito de empresas para assegurar-se de que sejam cumpridas todas as regras jurídicas vigentes e, na hipótese de descumprimento, que sejam descobertas mediante fiscalização as ações irregulares com vistas a mitigar o risco de aplicação de sanções diretas e internas, na busca da preservação da sua reputação e confiabilidade no mercado³.

No Brasil, os programas de *Compliance* ganham impulso a partir da aprovação da Lei 12.846/2013 – chamada de Lei Anticorrupção Empresarial – que estabeleceu a responsabilidade administrativa e civil das pessoas pela prática de atos contra a Administração pública, nacional ou estrangeira, e do seu Decreto nº 8.420/2015. Entretanto, há outras normas a regulamentar o tema da corrupção e dos atos lesivos à Administração pública, tais como: a) a Lei nº 9.613/98 sobre

3 COUTINHO, Aldacy Rachid. Risco, compliance e o direito do trabalho, in: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de e NOGUEIRA Sabrina Colares. (Orgs.). Direito material e processual do trabalho: V Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho, São Paulo: LTr, 2017, p. 100.

lavagem de capitais; b) a Lei nº 8.429/92 acerca da improbidade administrativa; c) a Lei 8.666/93 sobre licitações; d) o Código Penal; e) tratados e convenções internacionais etc.

Assim, os programas de *Compliance* são adaptados ao ambiente empresarial, a partir desse arcabouço normativo existente para conter a corrupção na seara pública, no intuito de se criar a “cultura” da ética no campo organizacional, incentivando o cumprimento de códigos de ética e conduta, bem como de mecanismos e procedimentos de controles internos. Surge, assim, o *Compliance* trabalhista de cunho preventivo que objetiva:

[...] a implementação de códigos de ética, mobilização dos funcionários e diretoria, análises dos contratos de trabalho e de prestação de serviços, entre outros, no intuito de demonstrar que estão sim se adaptando à nova legislação e, desta forma, investindo em sua boa imagem e reputação, já que medidas preventivas desta natureza poderão representar considerável redução da punição imposta pelo governo se identificada ocorrência de corrupção⁴.

Entretanto, ao ser implementado nas relações de trabalho, o programa de *Compliance* trabalhista *não deve almejar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade empresarial, beneficiando exclusivamente os sócios e gestores da empresa e os interesses do capital*, pois o risco é inerente à atividade econômica do empregador (art. 2º, *caput*, CLT⁵), devendo

4 LEAL, Juliana Datto. **Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13**, Disponível em <<https://julianadatto.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>>, acesso em: 20 out. 2018.

5 Art. 2º Considera-se empregador a empresa,

beneficiar os trabalhadores que estão envolvidos nessas relações jurídicas. Segundo Aldacy Rachid Coutinho⁶:

Supostamente estar-se-ia diante de uma nova cultura de *Compliance* que iria fortalecer o sistema de gestão de pessoas e melhorar o clima dentro das organizações, mas a ampliação de mecanismos de controle e fiscalização sem garantias constitucionais tornam os trabalhadores subordinados mais vulneráveis.

O que se busca, além da redução de riscos de responsabilidade penal, com a implementação e execução de um Programa de *Compliance* é a garantia de um atenuante da penalidade imposta à pessoa jurídica infratora, mas ainda proporcionando a diminuição de multas por violação de regras administrativas. Porém, no fim das contas, o que está em jogo é a proteção dos acionistas e sócios, o mercado concorrencial e, sobretudo a imagem e reputação das empresas e não qualquer perspectiva tutela dos empregados subordinados o comando empregatício.

Essa aplicação desvirtuada do *Compliance* trabalhista pode ser agravada em razão das alterações legislativas impostas pela “reforma” trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que se direcionou em torno de três eixos básicos: a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a legislação positivada; o término da obrigatoriedade da contribuição sindical e o princípio da intervenção mínima do

individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

6 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Risco, compliance e o direito do trabalho**, *op. cit.*, p. 101.

Poder Judiciário nas negociações trabalhistas (§3º do art. 8º, CLT⁷), esgarçando o sistema *juslaboral* de proteção ao trabalhador num momento em que, no Brasil, há milhões de desempregados.

É preciso ter bastante cautela com os programas de *Compliance* a serem implementados nas relações de trabalho. Não se pode olvidar que o contrato de trabalho é espécie de negócio jurídico (art. 104, CC⁸), bilateral (direitos e obrigações para ambas as partes contratantes) e de trato sucessivo firmado entre empregado e empregador. A partir do contrato de trabalho (arts. 442 e 443, *caput*, CLT⁹), surge a relação jurídica de emprego cujos sujeitos - empregado e empregador - pactuam diversas condições limitadas pelos parâmetros legais estabelecidos nas normas celetistas pelo Estado (art. 444, *caput*, CLT¹⁰).

7 Art. 8º [...] §3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

8 Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

9 Art. 442 Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...].

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

Tem-se, assim, um *dirigismo contratual* no âmbito da regulação do trabalho assalariado subordinado em razão da intervenção do Estado na tutela dos trabalhadores hipossuficientes frente ao poder econômico dos empregadores no intuito de manter o equilíbrio jurídico e econômico entre as partes contratantes através de princípios e normas de ordem pública e de caráter cogente, prevalecendo o império da lei e o interesse público sobre a autonomia da vontade individual.

Portanto, o *Compliance* trabalhista deve trazer benefícios também para os trabalhadores a fim de respeitar as garantias constitucionais e os direitos trabalhistas, inclusive adotando medidas protetivas no meio ambiente do trabalho a fim de reduzir os acidentes de trabalho, o assédio moral pessoal e organizacional¹¹, o adoecimento dos

11 É preciso apontar algumas diferenças entre o assédio moral pessoal e o organizacional, a saber: “o agressor, nos casos de assédio moral organizacional, será quase sempre o empregador, seus prepostos, ou pessoas que tenham poderes hierárquicos e de organização na empresa. O assédio moral interpessoal pode ser desencadeado por superior hierárquico ou prepostos da empresa, mas também pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia. O assédio organizacional independe da intenção deliberada do agente de degradar as condições de trabalho ou atingir o empregado, mas representa uma escolha da empresa ou instituição como estratégia de administração, de redução de custos e/ou, de estimular maior produtividade, ou obter maior controle dos empregados. No assédio moral interpessoal mais frequentemente está presente a intenção de prejudicar a(s) vítima(s). No assédio moral interpessoal, normalmente, os ataques à(s) vítima(s) são mais velados, mais dissimulados. O assédio organizacional é mais visível, sendo em regra percebido pela coletividade de empregados como estratégia, ou característica da empresa. Por exemplo, no caso de empresas que produzem práticas de assédio moral para se desonerarem do pagamento de rescisórias, os empregados percebem claramente que ali somente se é despedido por justa causa, ou por pedido de demissão, como uma estratégia da empresa. E isso aparece em seus relatos. Por ser mais evidente, mais difundido na empresa ou instituição e inserido no comportamento empresarial, o assédio

trabalhadores etc.

Nesse sentido, prelecionam Alana Borsatto e Rita Daniela Leite da Silva¹²:

Quando o assunto é *compliance*, muitas vezes são os aspectos econômicos que ganham relevo. Contudo, estar em *compliance* engloba as boas práticas em relação aos empregados, garantindo-lhes uma prestação laboral que respeite seus direitos individuais, a segurança e saúde no trabalho, bem como um meio ambiente do trabalho livre de comportamentos assediadores, o que automaticamente refletiria no número de demandas trabalhistas e seus respectivos custos. [...]

Um ambiente laboral ético gera nos empregados efeitos positivos, que fazem com que estes trabalhem de forma mais comprometida e alinhada com os objetivos da organização, servindo para fidelizar bons e éticos empregados. [...]

Nota-se, desta forma, que a tutela

organizacional conduz com menor intensidade a vítima a identificar em si a causa do assédio. Ainda está presente a tentativa de atribuir à vítima a responsabilidade pelo processo em relação a ela desencadeado, mas com maior facilidade a vítima e os empregados em geral percebem que se trata de estratégia da empresa. No assédio organizacional as humilhações, perseguições e pressões impingidas a um ou alguns trabalhadores normalmente envolvem a evidente pretensão de servir de exemplo aos demais, para que alcancem as metas e objetivos pretendidos pela empresa, ou não resistam a sua pretensão de se desonerarem do trabalhador. Isso normalmente não está tão claro no assédio moral interpessoal. No assédio organizacional a maior parte dos trabalhadores de um ambiente de trabalho pode ser alvo das mesmas ameaças” (SOBOLL, Lis Andrea P. e GOSDAL, Thereza Cristina (Orgs.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar, São Paulo: LTr, 2009, p. 38-39).

12 BORSATTO, Alana e SILVA, Rita Daniela Leite da. Compliance e a relação de emprego, in: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de.; CARVALHO NETO, Frederico da Costa e SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Coords.). Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 19.

efetiva dos direitos dos empregados deve fazer parte do programa de *compliance*, garantindo e facilitando a comunicação de eventuais abusos ou violações, para que desta forma, todos saiam ganhando: o empregado que terá sua dignidade salvaguardada e a empresa que reduzirá os riscos de demandas trabalhistas e eventuais condenações, além da manutenção no emprego de empregados cujo caráter ético coaduna com os princípios e objetivos organizacionais.

Portanto, entende-se que o *Compliance* trabalhista deve se amparar na responsabilidade social da empresa e na ética organizacional que possui suporte jurídico na Constituição e legislação brasileiras.

A Constituição brasileira de 1988 reconheceu o sistema capitalista no país, garantindo, no art. 5º, XXII e XXIII, a propriedade privada dos meios de produção e dos bens materiais e imateriais, porém tal direito está limitado a uma função social e, mais ainda, a uma função socioambiental¹³. No Título VII

13 Maurício Godinho Delgado preleciona que “a submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre iniciativa, enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais e ambientais. É inconstitucional, para Carta Máxima, a antítese “o lucro ou as pessoas”; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecido - e, nessa medida protegidos - são aqueles que agreguem valor aos seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho. A pura e simples espoliação do trabalho, a degradação das relações sociais, o dumping social configurado pela informalidade laborativa ou pelo implemento de fórmulas relacionais de acentuada desproteção e despojamento de direitos, a depredação do meio ambiente, todas são condutas ilícitas para a ordem constitucional do Brasil - embora muitas vezes toleradas oficialmente, quando não mesmo instigadas por normas ou práticas oriundas do próprio Estado” (DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito

- *Da Ordem Econômica e Financeira*, dentre os princípios gerais da atividade Econômica, o art. 170, II e III da Constituição resguarda novamente a propriedade privada e a submete a função social.

A submissão da propriedade à sua função socioambiental deve ser cumprida pela empresa empregadora, inclusive na proteção ao meio ambiente do trabalho - direito fundamental do cidadão trabalhador (arts. 7º, XXII, 225, *caput* e 200, VIII da Constituição) -, representando uma das facetas da responsabilidade das empresas na contemporaneidade, no intuito de se imprimir ‘novos contornos’ às relações entre capital e trabalho em prol da concretização do direito ao trabalho digno na era do capitalismo global. A Constituição vincula o meio ambiente, inclusive do trabalho, à ordem social e econômica, devendo as empresas, no exercício da livre iniciativa, atuarem em conformidade com a função socioambiental da propriedade.

A responsabilidade social da empresa é analisada por diferentes áreas do conhecimento humano, tais como: o direito, a administração, a filosofia etc. no intuito de se imprimir ‘novos’ contornos às relações entre capital e trabalho em prol da concretização do direito ao **trabalho digno**¹⁴.

individual e coletivo do trabalho, São Paulo: LTr, 2004, p. 38-39).

14 Segundo Juliane Caravieri Martins, o trabalho digno “está relacionado a uma concepção mais ética do trabalho e ancorado na ideia de dignidade humana do trabalhador, sendo compreendido sob dois aspectos: a) o intrínseco (subjeto): como atributo pessoal e psíquico inerente ao ser humano, por exemplo, a satisfação pessoal do trabalhador em realizar determinada atividade; a sensação de ser útil para a comunidade em que vive; ser merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e dos particulares; ser realmente livre para escolher o seu trabalho etc.; b) o extrínseco (objeto): representando as condições materiais previstas nas normas em geral reguladoras do ato de trabalhar, tais como: remuneração

Na legislação infraconstitucional, merecem destaque o art. 116, parágrafo único e o art. 154, *caput* da Lei nº 6.404/76 sobre as sociedades anônimas¹⁵ os quais impõem a necessidade do cumprimento da função social da empresa. O Código Civil no art. 421 trata da função social dos contratos que é aplicável aos contratos de trabalho e art. 1.228, §1º, primeira parte¹⁶ aduz que o exercício da atividade empresarial deve se embasar na implementação efetiva da função social da empresa.

Maria Helena Diniz¹⁷ dispõe sobre alguns preceitos para a função social da empresa com

adequada e justa, sem discriminação de qualquer natureza; limite máximo e mínimo de duração da jornada de trabalho (diária e semanal); normas de higiene e segurança relacionadas ao meio ambiente do trabalho e à proteção da maternidade; concessão de férias, repouso semanal e feriados remunerados; licenças médicas em geral; normas proibitivas do trabalho infantil e do trabalho escravo etc. [...] O trabalho digno inclui as condições materiais objetivas (extrínsecas) em que o trabalho é realizado concomitantemente com as condições subjetivas do trabalho (intrínsecas), pois ambas atendem ao princípio e valor da dignidade da pessoa humana, nos contornos já apresentados nesta tese, integrando a própria condição humana do trabalhador” (MARTINS, Juliane Caravieri. Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017, p. 41-42).

15 Art. 116. [...] Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender. [...] Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa. [...]

16 Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. [...] Art. 1.228. [...] § 1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais [...].

17 DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa, Revista Jurídica UNICURITIBA, v. 2, n. 51, Curitiba, 2018, p. 409-410.

destaque:

- a) por repercutir nas atividades públicas, visto ser coadjuvante na execução de programas sociais, pois no livre exercício de sua atividade econômica e na produção e circulação de bens e serviços para obter lucro, vem a gerar, como fonte de tributos arrecadados pelo governo, recursos financeiros imprescindíveis para que o poder público tenha condições de implementação de benefícios à assistência da saúde, ao meio ambiente, à educação pública, ao salário digno etc., melhorando a vida dos cidadãos;
- b) por restringir a atuação de quotistas, acionistas e administradores, tendo por diretriz o princípio da boa-fé objetiva, que deve nortear os contratos sociais e as sociedades empresárias;
- c) por possibilitar a concretização de programas de inclusão social para os operários, ante a situação precária do serviço público, de educação e de saúde etc., fornecendo cursos e atendimento médico em suas dependências;
- d) por prestar serviços à sociedade, fornecendo bens e trabalho a profissionais, disponibilizando recurso para creches, treinamento técnico, lazer etc.;
- e) por procurar privilegiar ao cumprir os deveres de lealdade, acatando elevados padrões de diligência profissional, os valores da solidariedade para construção de uma sociedade mais humana e justa, reduzindo impacto das questões sociais e ambientais;
- f) por procurar preservar o meio ambiente.

Dessa maneira, a submissão da propriedade empresarial à sua função socioambiental está prevista no ordenamento jurídico brasileiro

em nível constitucional e infraconstitucional, devendo embasar a responsabilidade social das empresas na implementação dos programas de *Compliance* trabalhista, inclusive para fins de concretização do direito fundamental à educação para o trabalho.

2 COMPLIANCE TRABALHISTA E O DIREITO FUNDAMENTAL À EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

A Constituição reconheceu a essencialidade do trabalho como instrumento de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social. A valorização do trabalho encontra-se enfatizada tanto no art. 1º, incisos III e IV da Constituição, marcando o anúncio dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto consolidada no *Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, pois o trabalho se mostra como o bem jurídico necessário para a existência digna dos trabalhadores.

A responsabilidade social das empresas está umbilicalmente relacionada, como outrora analisado, com a função socioambiental da propriedade, devendo também dialogar com a *Ética nos Negócios*, pois, segundo Antonio Marchionni, o bom é a empresa com função social¹⁸:

- A empresa tem uma finalidade apenas técnica ou também moral? Sobre a questão registram-se duas concepções:
1. a empresa é uma *atividade técnica* de produtos e lucros,
 2. a empresa é uma *atividade técnica*

18 MARCHIONNI, Antonio. *Ética: a arte do bom*, Petrópolis: Vozes, 2008, p. 328, grifo do autor.

e moral, visando produtos e lucros dentro de uma responsabilidade humana e social extralegal.

Representante da primeira concepção é Milton Friedman (1912-2006), liberal americano e Prêmio Nobel de Economia. A empresa, ele diz, não é uma associação de caridade e sim uma unidade produtiva. Tal concepção chama-se também *fordismo*: a produção pela produção. Se aos Institutos de caridade cabe resolver situações sociais na falta de um Estado eficaz, à Empresa compete somente produzir objetos de lucro. Basta na Empresa a prática de um *standard moral mínimo*, que consiste em não fazer mal aos outros. Em suma, cada macaco no seu galho.

A *segunda concepção* considera que as relações da empresa com seus funcionários internos e com a sociedade externa (clientes, fornecedores, consumidores) devem ser concebidas em termos não apenas *técnicos*, mas também *morais*. Não se pode ser prisioneiro da “razão da empresa” (os negócios são negócios), como as ditaduras o são da “razão de Estado”. Quer dizer, a eficiência não exclui a excelência e a virtude, e a competição não impossibilita a cooperação. Além do mais, decresceu a fé na “mão invisível” hipotizada por Adam Smith em *Riqueza das Nações* (1776): mão que, longe de harmonizar automaticamente as forças de mercado, acaba favorecendo interesses escusos e as Corporações.

É esta segunda concepção que criou a Ética nos Negócios.

A Confederação Mundial do Trabalho (CMT) reconheceu o imprescindível diálogo entre a ética e a responsabilidade social das empresas como necessidade de sobrevivência

no mercado global na contemporaneidade¹⁹:

No se puede entonces generar ganancias sin responsabilidad, la cual no es solamente económica. No obstante, para un gran número de empresas, su única responsabilidad consiste en hacer dinero [...] Por otra parte, la importancia creciente que se le ha dado a la responsabilidad social de las empresas refleja también la pérdida de influencia del Estado pregonada e implementada por las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial).

Por fim, cabe evidenciar que Max Weber, na Conferência “**Política como Vocação**”, sistematizou a *Ética da Responsabilidade*, expondo o problema do *ethos* como causa a se defender, assim, qualquer atividade orientada segundo a ética pode ser subordinada a duas máximas inteiramente diferentes e irreduzivelmente opostas, a saber²⁰:

A orientação pode ser a ética da responsabilidade ou segundo a ética da convicção. Não quer dizer isso que a ética da convicção equivalha a ausência de responsabilidade e a ética da responsabilidade, ausência de convicção. Não é nada disso, evidentemente. Sem embargo, oposição profunda há entre a atitude de quem se resigna às máximas da ética da convicção – diríamos, em linguagem religiosa, “O cristão cumpre seu dever

19 CMT. La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates?, Confederación Mundial del Trabajo (CMT), Bruxelas, 2004, p. 08-09.

20 WEBER, Max. Ciência e política: duas vocações. Tradução de Leonidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 1999, p. 114-116.

e, quanto aos resultados da ação, confia em Deus” – e a atitude de quem se orienta pela ética da responsabilidade, que diz: “Devemos responder pelas previsíveis conseqüências de nossos atos”. [...] Sempre que as conseqüências de um ato praticado por pura convicção se revelam desagradáveis, o partidário dessa ética não atribuirá responsabilidade ao agente, mas ao mundo, à tolice dos homens ou à vontade de Deus, que criou os homens desse jeito. Contrariamente, o partidário da ética da responsabilidade contará com as fraquezas comuns do homem – já que, como dizia com muita profundidade Fichte, não temos o direito de pressupor a bondade e a perfeição do homem - e entenderá que não pode lançar a ombros alheios as conseqüências previsíveis de sua própria ação. Por conseguinte, dirá: “Essas conseqüências são imputáveis à minha própria ação”. [...] (grifo nosso)

Portanto, a ética da responsabilidade deve estar em consonância com a responsabilidade social das empresas, embasando a implementação dos programas de *Compliance* trabalhista no âmbito empresarial-organizacional. A referida ética possibilitaria a execução de programas de *Compliance* trabalhista que adotariam medidas e ações preventivas no ambiente corporativo-laboral que beneficiariam não apenas o empresariado, mas também os trabalhadores.

Nessa perspectiva, as ações adotadas pelas empresas no *Compliance* trabalhista se pautariam na ética da responsabilidade que nortearia a *Ética nos Negócios*, pois acionistas, gerentes, enfim, os administradores não poderiam se escusar em responder por suas atitudes e nem poderiam “lançar aos ombros

alheios” as conseqüências previsíveis de seus próprios atos que atingiriam os trabalhadores no exercício de sua atividade laborativa. Isso asseguraria às empresas sua adequação à legislação civil-empresarial e trabalhista vigente, proporcionando, ainda, a diminuição das ações judiciais submetidas ao Poder Judiciário trabalhista pelos empregados.

Logo, as ações, projetos e programas de *Compliance* trabalhista também estariam pautados no ser humano trabalhador como um fim em si mesmo, possuidor do valor dignidade, pois “a proteção do empregado faz parte do cerne de uma instituição que se propõe a estar em *compliance*. Não há como considerar uma empresa como em conformidade se esta não respeitar os direitos de seus empregados. [...]”²¹.

Portanto, *Ética da Responsabilidade nos Negócios* - consistente em “cultivar a verdade e a integridade contra a mentira, não buscar o lucro além de todo o limite”²² - deverá embasar a responsabilidade social das empresas na implementação dos programas de *Compliance* trabalhista no intuito de que os trabalhadores também sejam beneficiados com as medidas e ações preventivas no ambiente corporativo-laboral, em especial no caso da concretização do direito social fundamental à educação para o trabalho.

Independentemente de sua categoria, os direitos sociais buscam a implementação

21 BORSATTO, Alana e SILVA, Rita Daniela Leite da. *Compliance e a relação de emprego*, in: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de.; CARVALHO NETO, Frederico da Costa e SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Coords.). *Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I*, Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 20.

22 MARCHIONNI, Antonio. *Ética: a arte do bom*, Petrópolis: Vozes, 2008, p. 330.

da justiça social mediante o fomento integral da pessoa humana e o respeito à sua dignidade, almejando a concretização dos princípios constitucionais da isonomia e de não discriminação. Enfim, os direitos sociais fundamentais são, conforme preceitua Gregorio Peces-Barba Martínez²³, “[...] *derechos de la persona concreta y situada, donde, por razones culturales, sociales, físicas o psíquicas, personas o colectivos se encuentran en desigualdade de condiciones sobre otras. Son los derechos de la mujer, de los niños, de los ancianos, de los minusválidos, de los consumidores*”.

Nesse contexto, a educação assume a categoria de direito social fundamental (art. 6º, CF), sendo direito de todos e dever do Estado e da família, devendo ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205, CF). Em especial, a **educação para o trabalho** é também direito fundamental do cidadão trabalhador, pois se ampara “[...] no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, [assegurando] a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos”²⁴.

Michelle Asato Junqueira²⁵ destaca o

23 MARTÍNEZ, Gregorio Peces-Barba. *Derechos sociales y positivismo jurídico: escritos de filosofía jurídica y política*, Cuadernos Bartolome de Las Casas n. 11, Madrid: Dykinson, 1999, p. 65.

24 ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, 2. ed. rev. e aum., São Paulo: LTr, 2007, p. 45.

25 JUNQUEIRA, Michelle Asato. *Educação para o desenvolvimento: o desafio do ensino técnico e tecnológico*, Tese, Doutorado em Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São

significado da educação para o cidadão e a sociedade:

[...] a educação é importante porque faz com que o indivíduo se diferencie diante da sociedade, possa exercer o seu papel de protagonista no processo político e constitua-se como cidadão, reconhecendo-se como detentor de direitos. Por outro lado, é interesse do Estado que os indivíduos se eduquem para que, em conjunto, constituam a massa necessária à contribuição que leva ao desenvolvimento.

A educação pode ser considerada um processo em que os indivíduos desenvolvem as suas potencialidades que ainda não chegaram à perfeição, mas também se constitui em práticas coletivas interativas. [...] **Responsável pela formação da consciência, a educação, materializada por meio do saber que se transmite a um indivíduo ou a um grupo, deve servir a todos, de modo que o que se pensa do mundo e se qualifica para o trabalho passa a constituir propriedade de toda a comunidade.** Nessa seara, não se nega a importância da educação como elemento construtor da cidadania, mas, da análise de seu conteúdo e de suas finalidades na construção jurídica do Estado brasileiro, é preciso que ela seja encarada também como elemento capaz de encaminhar a sociedade para o desenvolvimento nacional, sobretudo do ponto de vista econômico. (grifo nosso)

A educação para o trabalho, enquanto direito social fundamental, extrapola a característica de norma programática e apresenta-se como *direito público subjetivo do*

Paulo, 2016, p. 39-41.

cidadão trabalhador o que o torna exigível do Estado, seja atuando sozinho mediante políticas públicas, seja atuando em colaboração ou parceria com a sociedade.

Embora se evidencie a necessidade de cooperação entre o Estado e o setor privado na concretização da educação para o trabalho, não se pode olvidar que o escopo mais importante da educação é a formação humanística e ética do ser humano. Logo, **a educação para o trabalho não pode ser instrumento para a efetivação apenas dos interesses do capital**, pois precisa, necessariamente, contribuir para o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania nos contornos delimitados pela Constituição.

De acordo com Daniele Hungaro da Silva²⁶, “[...] ainda nos deparamos com um sistema educacional que capacita o aluno para competir na busca de uma colocação no mundo do trabalho. O sistema de ensino se tornou um mero adestrador para satisfazer as necessidades do capitalismo, a preocupação não é, formar para a emancipação humana, mas para satisfazer as necessidades imposta pelo capital”.

Nesse sentido, entende-se que o *Compliance* trabalhista, amparado na responsabilidade social da empresa e na ética da responsabilidade nos negócios, é instrumento hábil para a concretização da educação para o trabalho, contribuindo para a formação humanística e ética dos trabalhadores, bem como prevenindo a ocorrência de desconformidades fático-jurídicas no ambiente

26 SILVA, Daniele Hungaro da. Reflexões sobre a educação e trabalho na sociedade capitalista: uma articulação necessária, Anais do X ANPED SUL, Florianópolis, out./2014, p. 15.

corporativo-laboral.

Não se pode olvidar que a educação para o trabalho está direcionada na maioria dos casos aos adolescentes trabalhadores. A legislação brasileira, que trata de criança e adolescente, concebe-os como cidadãos plenos (sujeitos de direito) com proteção prioritária em razão de serem pessoas em desenvolvimento físico, psicológico e moral, em conformidade com o *Princípio/Doutrina da Proteção Integral*²⁷.

O art. 227 da Constituição estabelece o dever e a responsabilidade do Estado, da sociedade e da família para com a criança, o adolescente e o jovem com absoluta prioridade, garantindo o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, **à profissionalização**, à cultura, à dignidade e o respeito à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, enfim, busca garantir com absoluta prioridade

27 De acordo com José Roberto Dantas Oliva, “o Princípio Constitucional da Proteção Integral [...] está positivado, de forma expressa – e escrita, é bom que se enfatize! – no art. 227 da Constituição da República Federativa do Brasil. [...] Referido princípio, por conseguinte, exige concreção. Deve, necessariamente, pautar o exercício de poderes normativos, tanto na esfera de criação (e aí dirige-se ao legislador, impondo-lhe conduta que, se não observada, estará desconforme com a Carta Magna e será, sem dúvida alguma, inconstitucional) como na aplicação (neste sentido, dirige-se ao Estado-Juiz, que deve aplicá-lo sem ao menos pestanejar na solução dos casos que lhe são submetidos à apreciação). No plano normativo, o Princípio da Proteção Integral deve guiar o comportamento de governantes e governados, em ações ou abstenções (ou, caso se prefira, no agir de forma comissiva ou omissiva), pois estes são os destinatários finais das normas jurídicas em geral. [...]” (OLIVA, José Roberto Dantas. O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos, São Paulo: LTr, 2006, p. 101).

os seus direitos e garantias fundamentais.

O art. 7º da Constituição proíbe a diferença de salários, exercício de função e critérios de admissão em função de idade (XXX) e, ainda, proíbe o exercício de trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao adolescente menor de dezoito anos e de qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, **a partir dos quatorze anos** (XXXIII) no intuito de preservar a vida, a saúde e a dignidade humana desses trabalhadores.

Portanto, a Constituição reconheceu o direito ao trabalho digno aos adolescentes como instrumento de afirmação de sua dignidade humana, vedando qualquer tipo de trabalho às crianças - pessoas até doze anos de idade incompletos - no art. 2º da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA)²⁸, mas permitindo-o aos adolescentes a partir de quatorze anos no âmbito do contrato de aprendizagem. Segundo o art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem possui natureza jurídica de um *contrato especial e formalístico por prazo determinado*, buscando a formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, seja ou não adolescente, pois a idade máxima de vinte e quatro anos não se aplica a aprendizes portadores de deficiência (art. 428, § 5º, CLT). É a modalidade de aprendizagem empresária, pois “o aluno, no próprio emprego, é submetido a uma aprendizagem metódica; trata-se de uma relação entre empregador e

28 Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

empregado”²⁹.

Então, o gênero trabalho do adolescente comporta algumas modalidades, a saber: a) o adolescente empregado de dezesseis a dezoito anos regido na Constituição no art. 7º, XXXIII e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no *Capítulo IV, Título III – Da Proteção ao Trabalho do Menor*, especificamente nos arts. 402 a 441 da CLT, com exceção aos arts. 415 a 423 revogados tacitamente; b) o adolescente aprendiz empregado a partir de quatorze anos (art. 428, CLT); c) o adolescente aprendiz não empregado (art. 431, CLT) e d) o adolescente estagiário (Lei nº 11.788/2008)³⁰.

Portanto, a educação para o trabalho, sobretudo de adolescentes, deve ser concretizada com amparo na responsabilidade social das empresas, sobretudo pela adoção de programas de *Compliance* trabalhista que devem trazer benefícios também para os trabalhadores e não apenas ao empresariado, no intuito de respeitar as garantias constitucionais e os direitos trabalhistas, adotando medidas protetivas no meio ambiente do trabalho, pois, muitas vezes, há fraudes de diversas ordens que impulsionarão o ajuizamento de ações judiciais trabalhistas que poderiam ser amigavelmente evitadas.

29 MINHARRO, Erotilde dos Santos. A criança e o adolescente no direito do trabalho, São Paulo: LTr, 2003, p. 76.

30 Para maiores detalhes, consulte MARTINS, Juliane Caravieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Diálogos entre a doutrina da proteção integral e o direito fundamental ao trabalho digno de adolescentes, Revista de Direito Constitucional e Internacional, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 103, 2017, p. 33-56 e MARTINS, Juliane Caravieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Educação para o trabalho (direito fundamental) e a responsabilidade social da empresa na profissionalização de adolescentes, Revista de Direito Constitucional e Internacional, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 108, 2018, p. 121-155.

CONCLUSÃO

Os programas de *Compliance* estão sendo desenvolvidos de modo crescente na atualidade no intuito de monitorar e gerir os riscos empresariais a fim de incentivar ações preventivas, implementando práticas de boa governança corporativa com vistas a prevenção e a redução dos riscos inerentes aos negócios. Entretanto, ao ser implementado nas relações de trabalho, o programa de *Compliance* não deve almejar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade empresarial, beneficiando exclusivamente os sócios e gestores da empresa, pois o risco é inerente à atividade econômica do empregador (art. 2º, *caput*, CLT).

Então, o presente capítulo se deteve na análise do *Compliance* trabalhista e abordou-o sob um aspecto inovador: esse programa não deve almejar apenas a redução dos riscos empresariais beneficiando exclusivamente os sócios, os gestores da empresa e os interesses do capital, devendo também beneficiar os trabalhadores que estão envolvidos nessas relações jurídicas e na atividade empresarial.

Logo, o *Compliance* trabalhista deve ser implementado com fundamento na submissão da propriedade empresarial à sua função socioambiental, na ética da responsabilidade nos negócios e na responsabilidade social das empresas, beneficiando, com as medidas e ações preventivas no ambiente corporativo-laboral, não apenas o empresariado, mas os trabalhadores.

Ademais, o *Compliance* trabalhista é visto como importante instrumento na concretização do direito fundamental à educação para o trabalho, em especial o trabalho de adolescentes. A educação para o trabalho e a

profissionalização são direitos fundamentais do cidadão trabalhador, pois se amparam nos arts. 6º, 7º e 205 da Constituição, enquanto desdobramento do direito fundamental ao trabalho digno.

Nesse sentido, a educação para o trabalho - na categoria de direito social fundamental (art. 6º, CF) - deve ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, em especial das empresas no âmbito da sua responsabilidade social, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa humana trabalhadora e sua qualificação para o trabalho (art. 205, CF).

Quando se analisa a educação para o trabalho e a profissionalização, está-se diante de trabalhadores cuja atividade laborativa necessariamente precisa dialogar com a sua formação humanística, ética e profissional, na medida em que a Constituição (art. 7º, XXXIII) vedou qualquer tipo de trabalho às crianças - pessoas até doze anos de idade incompletos (art. 2º, ECA) -, mas o permitiu aos adolescentes a partir de quatorze anos por intermédio do contrato de aprendizagem.

A educação para o trabalho e a qualificação profissional, enquanto direito social fundamental prescrito na Constituição, extrapola a característica de norma programática e apresenta-se como direito público subjetivo do cidadão trabalhador o que o torna exigível do Estado, atuando sozinho mediante políticas públicas ou em parceria com a sociedade e o empresariado.

Para evitar a exploração dos adolescentes no capitalismo global de cunho neoliberal, o uso de programas de *Compliance* trabalhista serão primordiais e importantes instrumentos em favor de investimentos empresariais na educação para o trabalho e na profissionalização

dos adolescentes com amparo na responsabilidade social das empresas (art. 5º, XXII e XXIII, art. 170 e art. 205 da Constituição; art. 1.228, §1º, *primeira parte* do Código Civil; art. 116, parágrafo único e art. 154, *caput* da Lei nº 6.404/76) e na ética da responsabilidade nos negócios, pois o “*objetivo da empresa deve ser realizado em termos e com critérios econômicos, mas não devem ser descurados os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade*”³¹.

Nos dias de hoje, um dos desafios para a implementação da educação para o trabalho é o planejamento estratégico entre o Estado e a iniciativa privada para a implementação de ações eficazes e orientadas para a harmonização do desenvolvimento socioeconômico; maior participação empresarial com a extensão mais ampla da qualificação para o trabalho às micro e pequenas empresas, promovendo a inclusão social de maior número de trabalhadores, no intuito de se construir efetivamente uma sociedade mais livre, justa e solidária, nos termos prescritos na Constituição brasileira de 1988.

A empresa empregadora, ao promover políticas para a qualificação profissional e educação para o trabalho ancoradas em programas de *Compliance* trabalhista, está cumprindo a função social da propriedade empresarial e atuando conjuntamente com o Estado para o atendimento do bem comum. Mostra-se imperiosa a mudança de paradigma das ações e projetos de educação para o trabalho, principalmente no caso de adolescentes, para

a efetivação do direito ao trabalho digno e de uma cidadania mais plena e inclusiva no Brasil.

Somente haverá a concretização efetiva da educação para o trabalho como direito fundamental a partir do fortalecimento do espírito de solidariedade humana baseado na reverência ao “mistério da existência”, na humildade e na gratidão pelo dom da vida, pois, o ser humano precisa adotar postura mais condizentes com a ética da responsabilidade e o respeito a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BORSATTO, Alana e SILVA, Rita Daniela Leite da. *Compliance* e a relação de emprego, *in*: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de.; CARVALHO NETO, Frederico da Costa e SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Coords.). **Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**, Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 01-21.

CMT. **La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates?**, Confederación Mundial del Trabajo (CMT), Bruxelas, 2004.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Risco, compliance e o direito do trabalho**, *in*: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de e NOGUEIRA Sabrina Colares. (Orgs.). **Direito material e processual do trabalho**: V Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho, São Paulo: LTr, 2017, p. 100-104.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, São Paulo: LTr, 2004.

DINIZ, Maria Helena. *Importância da função*

31 PONTIFÍCIO CONSELHO “JUSTIÇA E PAZ”. Compêndio da doutrina social da Igreja, tradução da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), 3. ed., São Paulo: Paulinas, 2006, p. 197, grifo do autor.

social da empresa, **Revista Jurídica – UNICURITIBA**, v. 2, n. 51, Curitiba, 2018, p. 387-412.

JUNQUEIRA, Michelle Asato. **Educação para o desenvolvimento**: o desafio do ensino técnico e tecnológico, Tese, Doutorado em Direito Político e Econômico, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016, 171 f.

LEAL, Juliana Datto. **Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13**, Disponível em <<https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>>, acesso em: 20 out. 2018.

MARCHIONNI, Antonio. **Ética: a arte do bom**, Petrópolis: Vozes, 2008.

MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização**: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

MARTINS, Juliane Caravieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Diálogos entre a doutrina da proteção integral e o direito fundamental ao trabalho digno de adolescentes, **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 103, 2017, p. 33-56.

_____. Educação para o trabalho (direito fundamental) e a responsabilidade social da empresa na profissionalização de adolescentes, **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 108, 2018, p. 121-155.

MARTÍNEZ, Gregorio Peces-Barba. **Derechos sociales y positivismo jurídico**: escritos de filosofia jurídica y política, Cuadernos Bartolome

de Las Casas n. 11, Madrid: Dykinson, 1999.

MINICHELLO, André Luiz Ortiz e MESSIAS, Ewerton Ricardo. **Regulação estatal das relações entre a administração e empresas privadas**: considerações sobre a Lei 12.846/13 e *compliance*, in: SIMÃO FILHO, Adalberto; GABRICH, Frederico de Andrade (Coords.). **Direito empresarial**, Florianópolis: CONPEDI, 2017, p. 01-20.

MINHARRO, Erotilde dos Santos. **A criança e o adolescente no direito do trabalho**, São Paulo: LTr.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil**: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos, São Paulo: LTr, 2006.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século, São Paulo: Contexto, 1999.

PONTIFÍCIO CONSELHO “JUSTIÇA E PAZ”. **Compêndio da doutrina social da Igreja**, tradução da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), 3. ed., São Paulo: Paulinas, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**, 2. ed. rev. e aum., São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Daniele Hungaro da. Reflexões sobre a educação e trabalho na sociedade capitalista: uma articulação necessária, **Anais do X ANPED SUL**, Florianópolis, out./2014, p. 01-16.

SOBOLL, Lis Andrea P. e GOSDAL, Thereza

Cristina (Orgs.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar, São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA, André Luiz Rapozo de Souza e RIOS, Marcos Camilo Da Silva Souza. **Compliance e direito empresarial penal**, in: SIMÃO FILHO, Adalberto; GABRICH, Frederico de Andrade (Coords.). **Direito empresarial**, Florianópolis: CONPEDI, 2017, p. 01-21.

WEBER, Max. **Ciência e política**: duas vocações. Tradução de Leonidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 1999.

Publicado originalmente na [Revista de Direito do Trabalho vol.199 - ano 45 - março de 2019](#).

A CULTURA DA INTEGRIDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL E A OPÇÃO PELO COMPLIANCE TRABALHISTA

Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth

Silvana Souza Netto Mandalozzo

INTRODUÇÃO

Na ordem econômica estabelecida sob fundamentos e princípios constitucionais, a atividade é exercida sob limitações impostas pelo Estado no exercício da sua função regulatória e fiscalizatória.

A conformidade com princípios, leis e normas diversas se impõe, pois, agir à margem do regramento, seja com o intuito de lucro ou por falta de investimento em prevenção, pode gerar consequências indesejáveis afetando a solidez financeira da empresa e o bem-estar dos colaboradores. Programas de *Compliance* propiciam o comprometimento com a cultura de integridade entre as organizações.

O objetivo do presente texto é refletir sobre os fundamentos da ordem econômica e a importância do comprometimento com a

cultura de integridade, especialmente com o regramento trabalhista.

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental com abordagem qualitativa, por método dedutivo. O texto divide-se em três tópicos: fundamentos da ordem econômica no direito brasileiro, o surgimento do *Compliance* e sua importância e aspectos do *Compliance* trabalhista, encerrando-se com Considerações Finais.

1 FUNDAMENTOS DA ORDEM ECONÔMICA NO DIREITO BRASILEIRO

Para que produtos e serviços sejam ofertados com eficiência, o modo de produção capitalista não prescinde que a liberdade de iniciativa seja assegurada, e assim, somada à valorização do trabalho humano, ambos



Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth

Doutora e Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR. Professora Adjunta no Departamento de Direito das Relações Sociais no Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Doutora e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná, UFPR. Professora Associada no Departamento de Direito das Relações Sociais, no Curso de Direito e no Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR.

constituem o fundamento da ordem econômica no Brasil.

O artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) preceitua que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna de conformidade com os ditames da justiça social, elencando os princípios a serem observados: soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego e tratamento favorecido para empresas de pequeno porte.

No entendimento de Coelho (2012, p. 81 a 84), a liberdade de iniciativa, desdobra-se no reconhecimento de algumas condições, a fim de tornar mais eficiente o modo de produção. A primeira é que no sistema capitalista é imprescindível a existência da empresa privada para o atendimento das necessidades de todos; a segunda é a do lucro, obtido com o regular e lícito exercício da atividade, como principal fator de motivação da empresa privada; a terceira diz respeito à importância, para toda a sociedade, da proteção jurídica ao investimento privado voltado ao exercício da atividade econômica e por fim, como quarta condição, o reconhecimento que a empresa privada é importante polo gerador de postos de trabalho e de tributos incrementando o desenvolvimento dos mercados, do local ao global, em torno da qual gravitam interesses de trabalhadores, consumidores, fisco, outras empresas etc.

A atividade empresarial é tida como a que articula os fatores de produção: o capital, os insumos, a tecnologia e a mão-de-obra. É a lógica capitalista em que o trabalhador passa a vender sua força de trabalho que se tornou mercadoria

pela contribuição de fatores essenciais, estes destacados por Langer (2003, p. 26) como: primeiro, a possibilidade de calcular e prever o custo do trabalho com precisão; segundo, necessidade de tornar calculável o rendimento do trabalho para que pudesse ser tratado como uma magnitude material quantificável; terceiro: o trabalho deveria ganhar *status* de coisa independente, sendo necessário destacá-lo da figura do trabalhador, a fim de ser uma grandeza passível de medida; e por fim, o trabalhador deveria poder estar a serviço de fins alheios aos seus, despojando-se de sua personalidade, seus objetivos, seus desejos próprios, para entrar no processo de produção como simples força de trabalho.

Para que se efetive a valorização do trabalho humano enquanto fundamento da ordem econômica, é necessário que também no âmbito de vários outros princípios do Direito Empresarial sejam observadas normas e prestigiadas as melhores soluções. No princípio da preservação da empresa, no qual por exemplo, a dissolução parcial da sociedade concilia de um lado o conflito societário e de outro a permanência da atividade empresarial, evitando-se que problemas entre os sócios prejudiquem os interesses dos trabalhadores. Igualmente no princípio do impacto social na crise da empresa, justifica-se que os mecanismos jurídicos de prevenção e solução da crise são destinados não somente à proteção dos interesses dos empresários, mas também dos trabalhadores, voltados à preservação de seus empregos e melhoria no salário e nas condições de trabalho. No princípio da proteção do contratante mais fraco, justifica-se o tratamento mais benéfico que o direito do trabalho dispensa ao empregado, por

caracterizar-se a sua hipossuficiência. Há uma assimetria contratual resultante da situação de necessidade em que se encontra o trabalhador (COELHO, 2012, p. 93-112 *passim*).

As relações de trabalho que se desenvolvem no contexto da ordem econômica devem ser pautadas pelo princípio da dignidade humana, gravado como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, princípio este que tem seus efeitos difundidos por todo o ordenamento jurídico, inclusive na ordem econômica.

Embora assegurada, a livre iniciativa não é absoluta. Os interesses de trabalhadores, consumidores e demais envolvidos na atividade econômica contam com legislação que define direitos a serem observados por aqueles que no uso da livre iniciativa exercem atividade empresarial, pois a todo direito atribuído a alguém correspondem obrigações a serem cumpridas em relação a outros sujeitos. O Estado, autorizado pelo texto constitucional, age normatizando e regulando, exercendo funções de fiscalização, incentivo e planejamento direcionado ao setor privado, sempre observando os princípios constitucionais da ordem econômica.

Diversas são as imposições regulatórias impostas ao empreendedor as quais descumpridas podem desencadear restrições legais, multas e demandas judiciais além de prejudicar a imagem da empresa. Não raro, empresas agem à margem da lei com intuito de lucro ou simplesmente por falta de organização e investimento em políticas preventivas.

A importância de se comprometer a agir em conformidade com o conjunto normativo, moral e ético que rege a atividade, leva a uma cultura de integridade entre as organizações

que pode ser alcançada com programas de *Compliance*.

2 O SURGIMENTO DO *COMPLIANCE* E SUA IMPORTÂNCIA

O *Compliance*, como ferramenta ou instrumento de prevenção, detecção e remediação de práticas irregulares, surgiu nos Estados Unidos em meio a readequação do mercado e do modelo americano de combate à corrupção.

Com origem no verbo inglês *to comply*, o termo *Compliance* significa agir de acordo com uma instrução, uma regra, um comando ou um pedido. No âmbito institucional e corporativo traduz-se no ato ou procedimento para assegurar o cumprimento de normas que regulam determinado setor, bem como evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer (BLOK, 2014, p. 288).

O arcabouço legislativo de combate à corrupção de ordenamentos jurídicos de vários países foi influenciado pelo *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) promulgado em 1977 nos Estados Unidos, que ficou conhecido como lei americana de combate à corrupção. Foi criado com o objetivo de combater o suborno de funcionários públicos estrangeiros e com isso tentar garantir os contornos de hígidez e integridade do mercado de capitais dos Estados Unidos assim como devolver a confiança da sociedade naquele sistema corporativo (WALKER, 2020, p. 4).

Porsua vez, no Reino Unido as providências legais contra a corrupção concretizaram-se com a lei antissuborno publicada em 2010, cujo papel de regular o mercado e aplicar eventuais sanções às empresas que atuem em desconformidade com a lei é desempenhado

pelo *Serious Fraud Office* (SFO), órgão com atribuição de investigar e responsabilizar por atos de corrupção. Vinculado diretamente à Procuradoria Geral do Reino Unido, o SFO pode requerer informações e exibição de documentos a pessoas tanto físicas quanto jurídicas, a fim de instruir o caso analisado ((WALKER, 2020, p. 6).

No Brasil, a Lei 12.846 de 2013, chamada Lei Anticorrupção, importou do direito norte-americano o conceito de *Compliance*, cujo procedimento, implantado por pessoas jurídicas serve para garantir que suas condutas estejam de conformidade com as exigências de determinada jurisdição.

De acordo com a Lei Anticorrupção, a pessoa jurídica envolvida em casos de corrupção praticados em seu interesse ou benefício responde com responsabilidade objetiva, ou seja, a lei prevê a responsabilização da empresa independentemente da responsabilização individual das pessoas naturais envolvidas. Essa responsabilidade pode subsistir mesmo nas hipóteses de alteração contratual, transformação, incorporação, fusão ou cisão societária. A empresa sucessora responde solidariamente pela reparação do dano causado e multa, até o limite do patrimônio transferido, exceto no caso de simulação ou evidente intuito de fraude na transação.

Referida Lei prevê que havendo punições, estas poderão ser impostas em duas esferas, a administrativa e a judicial, com seus respectivos procedimentos e penalidades, respeitando-se o devido processo legal e suas garantias. A Lei também dispõe que os mecanismos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia serão considerados na hora de definir penalidades. Daí a importância de programas de *Compliance* como instrumentos para prevenir problemas e reduzir sanções.

Como bem esclarece Blok (2014, p.

287), o principal objetivo de um programa de *Compliance* é “o planejamento de atividades, tais como a revisão de políticas internas, código de ética e conduta e gestão de risco, para obter uma difusão da cultura de integridade no ambiente da empresa”.

Os programas de *Compliance* poderão variar, sendo mais ou menos abrangentes de acordo com o setor e a complexidade das atividades empresariais. Há os que se voltam para assegurar o cumprimento de regulação tributária, outros direcionados para a legislação consumerista, ambiental e também para assegurar o cumprimento de normas trabalhistas.

3 ASPECTOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

A prevenção e gerenciamento de prováveis problemas internos da empresa afetos ao setor trabalhista podem ser realizados por um programa de *Compliance*.

Destaca-se que no *Compliance* trabalhista a adequação, a conformidade deve ser tanto às normas legais e regulamentares quanto aos princípios constitucionais, sem se descuidar das regras internas e dos códigos de ética e conduta. Sanções disciplinares pelo descumprimento do regramento também deverão ser previstas.

Segundo Carloto (2020, n.p.), as principais ferramentas do *Compliance* trabalhista são os programas de treinamento e palestras, os regulamentos empresariais, os códigos de ética e de conduta, canais de denúncia, políticas de advertências, os relatórios e avaliações de desempenho, os registros de cumprimento da lei e o relatório de impacto à proteção de dados pessoais oriundo da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Saliente-se que para detectar, tratar e

eliminar práticas de assédio sexual e assédio moral na empresa, especialmente este, além de agressões e discriminações, os canais de denúncia são de extrema importância evitando-se a reincidência e passivos para a empresa (CARLOTO, 2020, n.p.).

Logo, o programa de *Compliance* atuará em dois eixos, o primeiro criando políticas e procedimentos internos de observância ao regimento existente, com previsão de punição em caso transgressão e o segundo fiscalizando o seu cumprimento e aplicando, se necessário as respectivas penalidades.

Piza e Mendes (2019, n.p.) detalham os pilares que sustentam o *Compliance* trabalhista, os quais têm por finalidade conferir ao mesmo solidez, efetividade e perpetuação. Em síntese, são eles:

a) Suporte da Alta Administração: diz respeito ao alinhamento entre os objetivos traçados pelo programa e a decisão da empresa sobre o caminho a ser trilhado;

b) Avaliação dos Riscos: mapeamento dos riscos internos e externos aos quais a empresa está exposta à luz da legislação e normas internas com o propósito de evitá-los, minimizá-los e oferecer soluções;

c) Código de Conduta, Regulamento Interno e as Políticas da Empresa: é o guia para o cumprimento do programa e do regimento inerente ao modelo de negócio da empresa, contendo princípios e valores adotados pela mesma.

d) Controles Internos: podem ser subdivididos em preventivos, como por exemplo a segregação de funções e detectivos, a exemplo da prestação de contas. Com base nestes controles podem ser tomadas medidas como a modificação no quadro de colaboradores além

da adoção de documentos essenciais na rotina da empresa que lhe garantam segurança nas relações de trabalho;

e) Treinamentos: tem o objetivo de disseminar a cultura ética nos negócios e nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, transmitir conceitos e princípios que refletem na performance do colaborador, além de estabelecer novas condutas;

f) Canais de Denúncia: tem o intuito de inibir condutas graves além de receber relatos de possíveis violações das leis ou de normas internas, cujos desvios de condutas serão investigados, apurados e passíveis de medidas de punição.

g) Investigações Internas: instauração de investigações internas a partir de denúncias recebidas. Procedimento de averiguação capaz de revelar conduta imprópria ou não, as circunstâncias da mesma, o envolvimento das pessoas e a violação do regimento.

h) *Due Diligence*: através desta ferramenta é possível, antes de celebrar contrato, obter informações sobre a situação de terceiro com quem a empresa opera, verificando se tem histórico de práticas trabalhistas contrárias à ética e às leis, dentre outras informações relevantes;

i) Auditoria e Monitoramento: implantação de processo de avaliação constante e auditorias regulares a fim de identificar se a empresa está seguindo o rumo esperado, se a produtividade dos colaboradores atende às expectativas e se os riscos diagnosticados estão sendo evitados.

Com a adoção de *Compliance* trabalhista a empresa poderá demonstrar que está adequada a padrões éticos e normativos o que caracteriza um diferencial no mercado competitivo.

Ao evitar penalização administrativa

ou ações judiciais por descumprimento de princípios, leis e outras normas, o *Compliance* se mostra um aliado na condução do empreendimento rumo ao sucesso do mesmo e ao bem-estar dos seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exercício da atividade econômica sofre limitações impostas pelo Estado no exercício de suas funções regulatórias e fiscalizatórias.

Agir em conformidade com o conjunto principiológico, legal, normativo, moral e ético que rege a atividade leva à cultura de integridade entre as organizações que pode ser alcançada com programas de *Compliance*.

Variando de acordo com o setor e complexidade da atividade empresarial, os programas podem voltar-se às questões tributárias, consumeristas, trabalhistas, etc.

Com ênfase no *Compliance* trabalhista, refletindo sobre seu objetivo e pilares, reconhece-se a importância de sua adoção pelas consequências positivas de investir no bem-estar do trabalhador e manter a higidez da empresa de modo a se apresentar com um diferencial no mercado competitivo.

REFERÊNCIAS

BLOK, Marcella. **Nova Lei Anticorrupção e o Compliance**. Revista do Direito Bancário e do Mercado de Capitais. Vol.65. p. 263-303. São Paulo: Thomson Reuters, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 13 set. 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2020.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LANGER, André. **Pelo êxodo da sociedade salarial**. A evolução do conceito de trabalho em André Gorz. 2003. 62 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas). Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo.

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil: consolidação e perspectivas**. São Paulo: Saint Paul, 2008.

PIZA, Bruna; MENDES, Larissa. **Os pilares do compliance trabalhista**. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-os-pilares-do-compliance-trabalhista>. Acesso em: 14 set. 2020.

WALKER, James. **Compliance: origem, evolução histórica e legislativa**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Compliance, 2020.

COMPLIANCE TRABALHISTA: A UTILIZAÇÃO DA LEI ANTICORRUPÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE NATUREZA TRABALHISTAS

Uérlei Magalhães de Moraes

RESUMO: O presente artigo visa analisar a lei n. 12.846 de 2013 como instrumento idôneo e eficaz de prevenção de conflitos jurídicos na esfera trabalhista. A legislação em apreço trata do chamado *compliance*, sendo um sistema que estabelece práticas para manter a legalidade e ética nas atividades empresariais. O *compliance* ganhou status no cenário nacional na medida em que surgiram escândalos políticos que serviram para criação da lei, que tem como objetivo o combate à corrupção, podendo ser aplicado em diversas áreas do direito, inclusive na área trabalhista, na medida em que busca adequar as atividades empresariais à legalidade exigida, mantendo sua atratividade nas relações comerciais, evitando demandas judiciais trabalhistas e gerando lucratividade ao empresário. O artigo abordará o conceito e surgimento do *compliance* no Brasil e no mundo, sua adequação no âmbito trabalhista para evitar ações judiciais trabalhistas, visando à manutenção da ordem social e econômica, assim como a função social da empresa.

PALAVRA CHAVE: *Compliance*. Trabalhista. Ações Judiciais. Prevenção.

SUMMARY: This article aims at analyzing Law n. 12.846 of 2013 as an appropriate and effective instrument to prevent legal conflicts in the labor sphere. The legislation in question deals with so-called compliance, being a system that establishes practices to maintain legality and ethics in business activities. Compliance has gained status on the national scene as political scandals have emerged that have served to create the law, which aims to combat corruption, and can be applied in several areas of law, including in the labor area, as it seeks to adjust corporate activities to the required legality, maintaining its attractiveness in commercial relations, avoiding labor judicial demands and generating profitability to the entrepreneur. The article will deal with the concept and appearance of compliance in Brazil and in the world, its adequacy in the labor scope to avoid labor lawsuits, aiming at maintaining the social and economic order, as well as the social function of the company.

KEYWORD: *Compliance*. Labor. Judicial actions. Prevention.



Uérlei Magalhães de Moraes

Professor do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas; Mestre em Educação e Contemporaneidade; Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Público; Assessor de Juiz da Primeira Vara da Fazenda Pública do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia.

1 Introdução

A lei nº 12.846/2013, busca incentivar as empresas no combate à corrupção. Ainda que voltada essencialmente às empresas que atuam junto ao poder público, e, mesmo que não haja um comando para que todas as empresas adotem um sistema de *compliance* para as normas trabalhistas de forma expressa, esta gestão empresarial é, hoje, relevantíssima.

O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos. O desrespeito ao meio ambiente, a prática de atos de corrupção pelos dirigentes, a utilização de trabalho escravo e a violação de direitos dos consumidores são exemplos de condutas que podem trazer sérios prejuízos à empresa, com a redução na venda de seus produtos e serviços diante da reprovação social, especialmente quando amplamente difundida na mídia. Portanto, as empresas necessitam cada vez mais desenvolver sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários para evitar a exposição negativa da empresa.

Um sistema de monitoramento voluntário do cumprimento das obrigações trabalhistas, além de outros regulamentos legais, torna a empresa mais competitiva, porque mais confiável, transparente, capaz de implantar modelos éticos e sustentáveis de negócios.

Fala-se hoje que um sistema de conformidade ou de integridade deve abranger as cadeias de fornecimento, produção e circulação da empresa global. Isso porque a empresa se torna garante de que os direitos humanos foram respeitados, juntamente com

o ambiente, no que se convencionou chamar um tripé da sustentabilidade: ação econômica produtiva, respeito aos direitos sociais e ao ambiente.

Este tripé está envolvido numa base ética de atitudes anticorrupção que são enunciadas, monitoradas e corrigidas, se necessário.

Do ponto de vista dos empregados, o instrumento de *compliance* seria um meio de indicar os comportamentos esperados, numa formulação preventiva, porém, com as limitações auto impostas sobre ingerências indevidas do comando patronal na esfera da vida privada do trabalhador e em outros direitos inespecíficos.

Do ponto de vista dos empregadores, as empresas manifestam seu poder de gestão como uma nova roupagem, mais especificada e adequada, com respostas para as demandas produtivas atuais, dentro de padrões de eticidade.

O *Compliance* é conceito inglês que significa *em conformidade com a lei*. Na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra com todas as normas e ela impostas, buscando prevenir conflitos jurídicos ou sanções de qualquer outra natureza.

O sistema de *compliance* surgiu em 1913 no cenário internacional, sendo que no Brasil apenas em 1988 que se tornou presente. No entanto, foi em 2013, com a lei n. 12.846/2013, após inúmeros casos de corrupção no âmbito político nacional é que a procura das empresas por aplicação da técnica se intensificou.

Atualmente é possível a implantação do programa em qualquer área corporativa, inclusive na área trabalhista, na qual podem ser adotadas as avaliações de riscos nas

contratações, realização de auditorias, elaboração de código de ética e de conduta, instituição de canais de denúncia, dentre outras medidas preventivas.

Dentre os métodos preventivos aplicados pelo *compliance* é possível se utilizar de ideias adotadas por outros países, como a *know your customer* (conheça seu cliente/parceiro) e o *know your employee* (conheça seu funcionário).

Nota-se, portanto, que o *compliance* é uma interessante ferramenta a ser utilizado pelas empresas para adequar sua conduta à legislação e para mitigar a responsabilização social. Na sociedade atual, os consumidores assumem papel de destaque no controle da atuação das empresas, o que se manifesta pela influência de um agente externo nas condutas internas da empresa. Como instrumento de se evitar a reincidência na prática do ato ilícito, esse controle externo da sociedade pode ser mais efetivo que o controle judicial e dos agentes de fiscalização.

O objetivo do presente artigo é analisar o *compliance* aplicado na esfera trabalhista, demonstrando os métodos utilizados e sua importância na prevenção de demandas judiciais especializadas, buscando cumprir com a função social da empresa na medida em que as normas trabalhistas, a integridade e a ética empresarial são preservadas, gerando lucratividade ao empresário.

Para tanto, utiliza-se na dissertação o método dedutivo, na qual, através da pesquisa de bibliografias em sites, revistas, jornais, doutrinas e legislação, se chegará a uma conclusão lógica.

2 Compliance no Brasil e no Mundo

Compliance é uma palavra inglesa que em português significa conformidade. É o dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, éticas, regulamento interno e externo, a fim de minimizar os riscos vinculados a reputação, além do risco legal regulatório. (FREIRE, 2014).

O *compliance* nas empresas, segundo LIRA, 2013, significa atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno.

O instituto do *compliance* é ferramenta necessária e primordial às atividades empresariais, na medida em que permite facilitar o cumprimento de regras e prevenir inúmeros problemas de distintas naturezas. Vai além das barreiras e regulamentos, incorporando princípios de integridade e conduta ética (ABBI; FEBRABAM, 2009).

Consiste em assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição. (ABBI; FEBRABAN, 2009).

Aplicar o instituto é instituir programa que permita que a empresa se adeque às normas, atuando de forma correta e impondo esse dever também a seus funcionários e colaboradores.

A origem das primeiras noções de

compliance data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o *Federa Reserve*, o Banco Central norte-americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de *compliance*. (TRAPP, 2014).

Posteriormente, ainda segundo Trapp (2014), em 1930, na conferência de Haia, fundou-se o BIS - *Bank of International Settlements*, sediado em Basileia, Suíça, com a finalidade de que todos os bancos centrais do mundo cooperassem entre si.

Em seguida, emerge a década de 1960, por muitos chamada de “a era do *compliance*”, haja vista a norte-americana SEC - *Securities and Exchange Commission* (Comissão de Valores Mobiliários americana) iniciou uma campanha para pressionar as empresas norte-americanas a contratar “*Compliance Officers*”, a fim de criar procedimentos internos de controles, treinar funcionários e monitorar o cumprimento de regras internas, com o objetivo de auxiliar a efetiva supervisão da área de negócios. (TRAPP, 2014).

Ainda, sendo TRAPP, 2014, os Estados Unidos foram surpreendidos pelo mundialmente famoso escândalo de Watergate, um dos mais emblemáticos casos de corrupção da história recente. Assim, diante da conjuntura que se instalou a partir das investigações e consequentes revelações do caso, o Congresso norte-americano aprovou o já citado FCPA - *Foreing Corrupt Practices Act*, importantíssimo marco na história do desenvolvimento do *compliance* e tido, até os dias atuais, como uma das principais bases normativas dos programas de integridade, bem como a

principal representação legislativa desse tipo de programa.

Mais adiante, em 1997, os países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), além do Brasil, Argentina, Bulgária, Chile e Eslováquia, celebraram a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, com entrada em vigor em 1999 e cujo objeto consistia em um compromisso dos Estados signatários em adequar suas legislações às medidas necessárias à prevenção e combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito do comércio internacional.

Percebe-se que a preocupação com a ética e honestidade gerou a instituição de programas governamentais que se alastraram no tempo, sendo intensificadas nos dias atuais com a integração de diversos países, na busca de metodologias que buscam o cumprimento das normas, sendo o método do *compliance*.

No Brasil, desde o ano de 1998, algumas práticas adotadas já possuíam característica do *compliance*, dentre as quais a publicação da resolução n. 2.554 do Banco Central dispendo sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos.

No ano de 1998 foi publicada a lei n. 9.613, conhecida como a Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro.

Além da sua importância penal, a nova lei cuidou de criar entre nós o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) – órgão da administração pública federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, com a finalidade de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas. (MARTINEZ,

2016)

Não apenas os Bancos, mas também as empresas foram criando práticas para prevenir problemas de diversas naturezas, adotando códigos de condutas, regimentos internos, realização de treinamento de funcionários, auditorias de análise e prevenção de riscos, dentre outras medidas.

No entanto, apenas no ano de 2013, após inúmeros escândalos envolvendo o mundo da política é que foi criada a lei n. 12.846, chamada lei anticorrupção, dispondo sobre a responsabilidade administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos ilícitos praticados contra a administração pública.

Está prevista na Lei Anticorrupção uma espécie de análise da conduta social e da “personalidade” da empresa, método que o legislador de 2013 optou em quase simetria ao sistema de aplicação de sanções do art. 59 do Código Penal. Dito de outra forma, quanto mais ética e em conformidade as leis e regulamentos estiverem, de fato a empresa, menor poderá ser a sanção a ela imposta. (MARTINEZ, 2016)

A lei anticorrupção estimulou a prática de *compliance* porque minimizou as sanções para as empresas que comprovadamente cooperam para apuração de infrações.

Tal incentivo, na prática, se verifica na medida em que as empresas adotam mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de código de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, visando se prevenir em face de possíveis punições.

Assim, apenas após a instituição da lei anticorrupção é que o *compliance* foi se consolidando no Brasil, sendo que seus

princípios e regras vêm sendo aplicadas por diversas empresas, em vários segmentos, inclusive na área trabalhista, sendo de suma importância não só para redução e prevenção de prejuízos e dissídios trabalhistas, preservando o lucro empresarial, como também para a melhora direta nas relações empregatícias e nos direitos inerentes ao trabalhador.

3 Função Social da Empresa e o *Compliance*

A empresa tem um papel primordial no cumprimento de sua função social enquanto atividade econômica organizada, na medida em que gera lucros e dividendos, atendendo interesses internos (seus sócios e administradores) e externos (terceiros empregados e sociedade), na medida em que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores.

Ainda, Coelho (2012), afirma que a atuação da empresa é consentânea com os objetivos acima descritos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal.

O art. 170 da Constituição Federal determina que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa” e tem “por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Tal texto da Carta Magna protege a livre

iniciativa em todas as suas nuances, podendo o cidadão ser autônomo para desenvolver com liberdade atividades empresariais, entretanto, também se está limitando a autonomia privada na medida em que as atividades empresariais deverão observar certos papéis e direcionamentos.

A função social da empresa não tem a finalidade de anular a livre iniciativa nem de inibir as inovações na órbita empresarial, mas sim de assegurar que o projeto do empresário seja compatível com o igual direito de todos os membros da sociedade de também realizarem os seus respectivos projetos de vida. (FRAZÃO, 2011)

A função social da empresa é retirada não apenas do art. 170 da Constituição, que traz os princípios da ordem econômica, derivado da função social da propriedade, mas também do princípio da dignidade humana e dos objetivos fundamentais da República Brasileira, presentes no art. 1º e 3º da Constituição⁷, derivado do princípio da solidariedade.

No caso brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana foi apontado, logo no art. 1º da Constituição de 1988, como fundamento do estado Democrático de Direito, ao lado da soberania, da cidadania, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, do pluralismo político e do reconhecimento expresso de que a legitimidade do poder pertence ao povo.

Por outro lado, o artigo 1º é complementado pelo art. 3º, ao prever os objetivos fundamentais da República. Dispondo dessa maneira, a própria Constituição considerou tais princípios como elementos estruturantes da ordem constitucional, de forma que compõe diretamente o paradigma em função do qual todos os demais direitos e

princípios serão interpretados. (FRAZÃO, 2011)

Destarte, percebe-se que a existência da função social da empresa encontra mais de um fundamento constitucional, pois se alicerça no princípio da ordem econômica, no da dignidade da pessoa humana e nos objetivos fundamentais da República, como já ditos.

Como dito, o *compliance* deve ser compreendido como o atuar nas conformidades do estabelecido pela lei, por regulamentos, protocolos, padrões ou recomendações de determinado setor, códigos de conduta e órgãos regulatórios.

Os benefícios do *compliance* são muito maiores que apenas aqueles voltados ao empresário, proporcionando a realização da função social, que se revela também na garantia de boa qualidade de vida ao empregado e demais sujeitos envolvidos na atividade empresária.

Isso porque as medidas a serem adotadas assegurarão aos empregados o respeito aos seus direitos individuais, à segurança e à saúde no trabalho, bem como que haja um meio ambiente do trabalho livre de comportamentos assediadores, o que automaticamente refletiria no número de demandas trabalhistas.

A função social da empresa deve ser o princípio balizador da função do *compliance*, pois este programa é hábil não só a gerar benefícios à atividade empresarial, como proporcionar o cumprimento da sua função social.

É essencial analisar o procedimento sob a ótica da economia solidária, que traz a importância da autogestão e de uma proteção regulatória endógena para originar, em sentido estrito, a colaboração dos envolvidos em seu processo de desenvolvimento socioeconômico

por meio de disposições institucionais de cooperação.

Assim, em perfeita coadunação com os problemas da atualidade supramencionados, a implantação do *compliance*, de forma efetiva, pode auxiliar a empresa a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado. Não só isso, ao alcançar altos níveis de cooperação interna e externa, com o consequente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, a empresa trará benefícios à organização, à sociedade, e, especialmente aos seus empregados.

Estes, através da implantação do programa aliado à ideologia da economia solidária, que poderão efetivamente desfrutar, por exemplo, de um ambiente de trabalho mais participativo e condizente com suas necessidades, que supra suas demandas e acabe por evitar a necessidade de provocação do judiciário trabalhista, beneficiando a todos.

De tal modo, é “[...] possível desenvolver mecanismos de combate à pobreza, ao analfabetismo e à exclusão, tomando-se como suporte o crescimento econômico, em processo concomitante (e não sucessivo, como pretendiam economistas ligados ao nacional desenvolvimentismo)” (FEITOSA, 2009).

Para que seja exercido em sua plenitude, o direito ao trabalho deve ser efetivado sob os auspícios do direito ao desenvolvimento, que tal como afirmado por Feitosa:

[...] respeitar e incorporar os ditames culturais locais e regionais, padrões ambientais transacionais, solidariedade intergeracional, entre outros princípios com base na ampliação da participação popular. [...] o direito ao desenvolvimento radica mais

confortavelmente na relação entre os direitos sociais e culturais, unindo, pelos extremos, o individual/grupal e o global, ao respeitar os direitos sociais e culturais de coletividades atingidas pelos impactos negativos das externalidades econômicas, quando pugna pela proteção ambiental em benefícios da espécie humana ou quando atua na luta pela inclusão social dos povos do planeta. Pode ser encontrado no direito ao trabalho, à saúde, à paz internacional, à autodeterminação dos povos, ao meio ambiente sadio e efetivamente equilibrado, estando permeado em todos esses eixos, pela expressão livre e democrática de sujeitos e coletividades.” (FEITOSA, 2009).

Suas técnicas são, na verdade, bastante eficazes para a construção de um espaço econômico e de uma sociedade que se pautem não na economia de mercado pura e simplesmente, mas muito além, numa economia que impulse o crescimento e o desenvolvimento social dos sujeitos envolvidos, podendo chegar a influenciar até os próprios meios em que se dá o comércio.

O programa de *compliance* a ser adotado pela empresa vai ganhar um relevante papel quando observado no viés social e pessoal, pois ele irá ser ferramenta essencial não só à empresa, como também ao desenvolvimento das pessoas envolvidas nesse processo de conformidade. Irá colaborar também para a emancipação social e diminuição de desigualdades desses agentes.

O direito ao desenvolvimento passa por caminhos que respeitam a dignidade humana, o desenvolvimento integral da pessoa humana, a conquista do bem-estar material em todas as esferas, e se apresenta como a expansão

das liberdades reais que se pode desfrutar. (ARAÚJO, 2016)

A opção da empresa de exigir o cumprimento de normas éticas e de toda a legislação acaba por ser um investimento essencial à sua própria reputação, mas também é essencial como forma de combater a lógica do mercado atual, em que o polo mais fraco acaba por ser excluído e prejudicado, sendo deixados de lado, muitas vezes, seus direitos em nome do lucro.

Isto, pois um dos setores que mais deve ser atingido pelas práticas preventivas da empresa é o relativo às relações de trabalho, pois intimamente ligado à função social da empresa, não apenas a de ordem econômica, mas também a que se refere à dignidade da pessoa humana e aos objetivos fundamentais da República.

4 Economia Solidária e o *Compliance*

O *compliance* surge para firmar transformação das empresas em Empreendimentos Econômicos Solidários, buscando concretizar a Economia Solidária. Isso seria realizado através da reorganização da atividade econômica, pautada em um trabalho intensificado de gestão da atividade empresarial, modificando a dinâmica para valorizar primordialmente o agente econômico, em si.

A economia solidária é o fenômeno socioeconômico que une riqueza e solidariedade, dentro de um contexto permeado por práticas de gestão interna. Nesse sentido, a autogestão consiste na construção de forma de gerência e execução, que influenciaram nas dimensões econômicas, social, política e técnica.

Dessa forma, pode-se ver como na prática seria alcançada a função social da empresa, em respeito aos princípios constitucionais da ordem econômica e à dignidade da pessoa humana.

Na medida em que se estabelece um código próprio a ser seguido pela empresa, que irá regular como as coisas devem funcionar, levando em consideração a voz do empregado e dos fornecedores e não só a voz do empresário, acaba-se por valorizar os agentes e promover a melhoria da sua vida econômica e social.

O empresário irá preservar e obter seu lucro, ao mesmo tempo em que o empregado valorizado e beneficiado com o cumprimento dos diversos instrumentos legais que lhe protegem, como a própria CLT, terá seus interesses sociais e econômicos satisfeitos.

Para Michel Foucault (1994), o poder não se constitui de maneira monolítica, nem está num espaço pré-determinado, mas funciona em rede de modo que seu exercício mais ínfimo encontra apoio em outros pontos da rede, podendo se potencializar e potencializar outros poderes.

Friedmann (1996, p.34) afirma: “Percebe-se na economia solidária uma espécie de empoderamento que torna os agentes econômicos igualmente responsáveis pelos destinos de suas iniciativas.”

A Economia solidária traz a função de fomentar o laço de sociabilidade coletiva, fazendo com que todos os componentes empresariais se vejam como responsáveis pelo sucesso empresarial, cabendo a cada um deles tanto o papel de agir em conformidade com o regimento da empresa e de acordo com as leis, obedecendo às regras de *compliance*, como também os benefícios advindos disto.

Então de certa forma, o *compliance*

tem a função educativa, que busca irradiar os princípios da solidariedade dentro do sistema capitalista, modificando-o.

A economia solidária pode ser vista como alternativa às adversidades do sistema de reprodução capitalista, dando àqueles menos agraciados pelo capital as ferramentas da cooperação, relação de reciprocidade, sendo uma inovação na geração de trabalho e renda, e ainda de lucro para o empresário.

O *compliance* vem, nesse contexto, como medida para efetivar essa economia solidária, dando um maior protagonismo ao empregado, por exemplo, na gestão da empresa, e conformando a atividade à correção da lei e das regras internas.

Da mesma forma, o empresário não saindo prejudicado, mas pelo contrário beneficiado com toda essa conformidade, ao diminuir prejuízos com demandas trabalhistas e crises oriundas de descumprimentos normativos, irá ser agraciado por esse programa de conformidade, o que inverte a lógica do capitalismo e acaba por valorizar os agentes econômicos envolvidos.

Assim, o *compliance* deve ser visto como um meio extremamente eficiente de combater, na atualidade, prejuízos na atividade econômica, fomentando o lucro do empresário, ao mesmo tempo em que protege os empregados e demais sujeitos marginais do processo ordinário de acumulação de riqueza, rechaçando a exclusão social.

Sobre o tema, Euclides André Mance (2002) afirma:

“o potencial das iniciativas de Economia Solidária em se constituírem como alternativa ao capitalismo estaria ligado à noção de colaboração solidária, consistindo esta em

“estratégia para organização de uma sociedade pós-capitalista, baseada na implantação de redes que conectam unidades de produção e de consumo, em movimento recíproco de realimentação”. (MANCE, 2002)

Então, o *compliance* enquanto mecanismo para implantar a Economia Solidária na empresa deve ser visto como forma de adaptação das atividades para torná-las mais justas e prósperas não só para o empresário como também para o empregado, sabendo que esta Economia Solidária seria um projeto por construir, sem modelo predefinido.

Isso se dará através da capacidade do programa de conformidade de estabelecer regimentos novos, códigos de conduta, e construir uma nova cultura dentro da empresa, que irá afetar as externalidades, ou seja, por meio da função de criar normas e direito novos.

5 Compliance Trabalhista

Após análise conceitual sobre o *compliance*, assim como sobre a função social da empresa, passa-se a tratar sobre a importância e aplicação do instituto na área trabalhista.

O *compliance* é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização. (COIMBRA; BINDER, 2010, p.5).

Ainda segundo COIMBRA; BINDER, 2010, o sucesso das organizações é extremamente dependente da admiração e da confiança pública, refletida no valor de suas marcas, na sua reputação, na capacidade de atrair e fidelizar clientes, investidores, parceiros e até os empregados.

O *compliance* pode ser aplicado em várias áreas das empresas, necessitando apenas de adaptações às áreas de influência, existindo deusas técnicas que podem ser utilizadas para implementação do sistema.

Sobre o assunto, ensina TRAPP:

O programa de *compliance* consiste na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais, precedidos de um estudo aprofundado da realidade pertinente, devem ser capazes de controlarem (e eliminarem, na medida do possível) os riscos de no *compliance* (em tradução livre, 'não conformidade') que atingem a empresa. (TRAPP, 2014).

Sintetizando o conceito acima, percebe-se que a implantação do *compliance* necessita ocorrer em duas fase, sendo a primeira de investigação, na qual deverá ser estudado o histórico empresarial, uma espécie de auditoria para averiguar se o empreendedor já sofreu autuação, quais as normas que regulam sua atividade e se tais normas vem sendo cumprida na prática, os riscos, as condutas dos funcionários e investigar a necessidade de criação de políticas e regras a serem implantadas no âmbito interno.

Sobre o tema, Daniel Sibille e Alexandre Serpa, ensinam:

É muito importante que antes de se falar em avaliação de riscos, se conheça os objetivos de sua empresa e do seu programa de *compliance*, pois este pilar é uma das bases do sucesso do programa de *compliance*, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base

nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise. A efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias. (SIBILLE; SERPA, 2016).

Posteriormente, em um segundo momento, deverá ocorrer a criação de práticas específicas para criação de regras, cumprimento e prevenção, sendo a implantação do *compliance*, que segundo TRAPP são:

[...] (I) a criação (divulgação e fiscalização) de um Código de Ética, (II) a criação de um Canal de Denúncias (o qual deve ser estimulado e deve garantir o sigilo e o anonimato dos denunciantes e denunciados), (III) a publicização do programa dentro da empresa e entre os funcionários através de cartazes, quadros, panfletos e informativos, (IV) a realização de workshops periódicos sobre temas relacionados ao compliance, com o objetivo ampliar o conhecimento de todos os membros da empresa acerca do assunto. Em paralelo, há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o programa de compliance deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa. (TRAPP, 2014).

Neste momento as empresas implementam o *compliance*, treinando seus funcionários para cumprir com as regras impostas, seja de natureza externa (leis) ou interna (regulamentos), sendo também o empreendedor obrigado a cumprir com suas obrigações instituída pela técnica.

Forçoso mencionar que a observância no cumprimento da técnica evitam multas por ilícitudes, agregam valores ao mercado, melhoram a reputação da empresa, traem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento.

A legislação e os tribunais brasileiros responsabilizam em grande parte as empresas pela conduta de seus gestores e, até mesmo, pelo convívio e relações entre os funcionários. (CUNHA, 2008)

Por isso, é fundamental desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento de possíveis problemas internos, ou seja, ter uma estrutura de *compliance* (CUNHA, 2008)

Segundo NOVELLI, 2016, o programa de *compliance* trabalhista, deve atuar em duas frentes a saber: criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento.

Sobre o processo de aplicação do *compliance*, ensina Fernanda Barbosa:

O processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pela micro e macrogestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com

os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral. (BARBOSA, 2016).

Sobre a primeira fase do *compliance*, Breno Novelli entende ser necessário de algumas atividades, dentre elas:

Mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer a legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas. (NOVELLI, 2016).

Percebe-se que além do levantamento de normas e regulamentos que devem ser seguidos pela empresa, em uma primeira fase deve ocorrer orientação aos funcionários no sentido de evitar a prática de tratamentos abusivos em descompasso com os preceitos da ética e do profissionalismo.

Em um segundo momento deve-se buscar adotar mecanismos que possibilitem o fiel cumprimento das regras trabalhistas existentes e aplicáveis aos empregados e colaboradores. Neste sentido afirma Breno Novelli:

Devem, então, as empresas, promoverem treinamentos constantes, palestras explicativas, submeterem-se à auditorias de controle e, também, provarem a aplicação de penalidades (que obedeçam a critérios objetivos) aos infratores das políticas internas criadas (sempre observando a razoabilidade e direito de defesa). (NOVELLI, 2016).

Assim, de suma importância é o controle e orientação sobre o programa de *compliance*, sob pena de criação de técnicas meramente teóricas, sem que haja aplicabilidade e chegue ao seu objetivo, sendo a eficácia da prevenção de demandas trabalhistas e o ambiente de trabalho saudável e propício ao crescimento econômico de ambos os envolvidos no sistema de produção.

5.1 *Compliance* Trabalhista na Contratação de Prestadores de Serviços (Terceirização)

A terceirização surgiu como forma de dinamizar e especializar os serviços nas empresas. Ocorre a terceirização quando uma empresa, em vez de executar serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa para que esta os realize, com o seu pessoal sob a sua responsabilidade. O empregado é contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa tomadora).

Existem métodos internacionais de *compliance* que podem ser aplicados de forma adaptada, como é o caso da *know your customer* que em português significa “conheça seu cliente” (CUSTOMER, 2017), nos casos de terceirização indireta, ou seja, quando uma

empresa, tomadora de serviços contrata outra empresa, prestadora de serviço para realizar determinadas atividades (BARBOSA, 2016).

Para MACIEL, 2016, as práticas de *know your customer*, em síntese constituem em exigir documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais; obter e analisar dados cadastrais; criar rotina de atualização de cadastros; obter conhecimento da origem do patrimônio do cliente; conhecer a origem e destino dos recursos movimentados; identificar, analisar, decidir e reportar as situações que possam configurar indícios da ocorrência de crimes e análise de riscos quanto ao local, tipo de atividade e tipo de serviços.

Como dito, para MACIEL, 2016, com adaptações para área trabalhista, utiliza-se o procedimento de *know your customer* para conhecer o prestador de serviços antes de contratá-lo; fazer o levantamento da documentação de sua empresa; confirmar a integralização do capital social alegado; verificar a origem do patrimônio; inspecionar previamente o local de trabalho para verificar a estrutura e condições de higiene e segurança; avaliar o histórico dos sócios da tomadora e analisar os possíveis riscos.

Após a entrada em vigor da lei n. 13.467/2017, na qual houve significativa mudança nas regras de direito do trabalho, intitulada de lei da reforma trabalhista, foi verificada flexibilização da relação empregado empregador, com a instituição de novas regras responsável por regular os direitos e deveres das partes.

Da mesma forma, no mesmo ano foi editada a lei n. 13.429/2017, que regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável

por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Logo se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços. É a denominada responsabilidade solidária.

O artigo 5º da mesma lei n. 13.429/2017, determina que a contratante dos serviços responde subsidiariamente à contratada, pelas obrigações trabalhistas decorrentes do período em que foi tomadora de serviços, portanto, se um funcionário da empresa terceirizada não receber suas verbas trabalhistas e ingressar com ação judicial, caso a empresa prestadora não tenha condições financeiras, nem patrimônio para arcar com a dívida, essa responsabilidade passará a ser da contratante.

De acordo com a nova legislação:

Art. 5º-A, § 5º, Lei nº 6.019/1974. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

A empresa contratante não é a empregadora, mas o trabalho realizado pelos terceirizados a beneficia diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados.

Nesta ótica, com advento da reforma ocorrida e novas regras impostas, a aplicação do *compliance*, utilizando-se de técnicas especializadas, como a do *know your costumer*, é de suma importância, pois se a contratante faz uma prévia avaliação de todo histórico financeiro, patrimonial e estrutural da contratada, certamente não contratará empresas que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho, sem capital e bens; e nem aquelas que não se adequem as normas de segurança, higiene e salubridade exigidas pelas regras trabalhistas, evitando assim a responsabilização em ações judiciais e o gasto com passivos trabalhistas.

5.2 Compliance Trabalhista na Contratação de Empregados

A técnica do *compliance* pode ser utilizada no momento de admissão dos empregados na empresa. Nesse sentido, dentro dos limites legais, o empregador pode realizar processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permita a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos.

Tal técnica é chamada de *know your employee – KYE* que significa “conhecer seu funcionário”, a qual, segundo BARBOSA, 2016, é aplicado em várias perspectivas, analisando a vida social dos empregados, por meio de questionários e anamnese da vida pregressa, assim como investigando a política interna na empresa.

O intuito é ter conhecimento do histórico social de candidatos a funcionários mesmos antes de contratá-los, verificando se àqueles se

adequam às condutas as condutas empresarias e normas internas, inclusive do ponto de vista ético, estabelecidas pelo empreendedor.

Nessa oportunidade, o empregador tem a possibilidade de transmitir com transparência suas regras e de efetuar treinamentos para capacitar os futuros empregados. Esse conhecimento prévio dos empregados consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo.

Note-se, entretanto, que esse processo seletivo não poderá ser utilizado como ferramenta para violar a privacidade e intimidade do trabalhador, pois a conduta pode ensejar a responsabilização da empresa por dano moral.

O *know your employee* facilita o conhecimento dos candidatos a funcionários e até mesmo dos funcionários contratados, orientando aqueles para que busque se encaixarem aos valores éticos e de condutas adotados pela empresa no ambiente laboral, servindo de eficiente papel de prevenção em face de diversas demandas, conflitos, trabalhistas que pudessem surgir entre empregados, o que causa prejuízo a imagem da empresa perante os colaboradores e perante a sociedade.

Sobre tal técnica, Fernando Barbosa assim escreve:

O *compliance* KYC permite instituir políticas e procedimentos de controle a serem adotadas pelos funcionários para evitar que sejam cometidos atos ilícitos que comprometam a imagem da empresa por meio de treinamentos, palestras e até mesmo participação nos lucros, para garantir o engajamento do funcionário com a organização. Visa também evitar problemas de

relacionamento entre os funcionários, sejam do mesmo nível hierárquico ou não, uma vez que, em se tratando de funcionários de nível hierárquico diferentes, pode haver a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e preconceitos. É importante, portanto, que a empresa estabeleça códigos de conduta e ética de funcionários e que crie mecanismos de denúncia a serem utilizados onde os mesmos se sintam à vontade para se queixar antes de tomar uma medida como o pedido de demissão ou a propositura de uma reclamatória trabalhista, por exemplo. (BARBOSA, 2016).

Desprende-se que seria preciso que os empregadores orientem seus funcionários, promovendo palestras sobre atos que caracterizam assédio moral no ambiente do trabalho, assim como sobre atos atentatórios a saúde e segurança do trabalhador, o que poderia ocorrer por meios de profissionais habilitados nas respectivas áreas, momento em que se buscaria alertar sobre as consequências jurídicas, sociais, físicas e psicológicas em face dos envolvidos, sujeito ativo e passivo dos atos considerados ilícitos.

Segundo COIMBRA, 2010, as empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral.

Os empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de *compliance* possui dentro da organização, são livres para colaborar na defesa da ética e de seus direitos dentro da empresa, sem medo de sofrerem retaliações e com a garantia de que serão ouvidos. (BORSATTO, 2015).

Por isso necessário instituir meios de incentivo a denúncias, apontando sua importância, em decorrência de possível ocorrência de assédio moral ou sexual em que na maioria das vezes a vítima não denuncia por sentir envergonhada.

Forçoso dizer que com as novas regras trabalhistas, em que se dá maior importância ao acordado (acordo coletivo ou Convenção Coletiva) do que o legislado (leis trabalhistas), a atuação dos responsáveis pela aplicação da técnica de *compliance* é de suma importância, principalmente no que se refere a análise e adequação dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas à realidade vivenciada no ambiente da empresa, evitando que as normas coletivas sejam descumpridas pelos empregados e empregador.

A avaliação das normas aplicáveis à empresa pode ser traduzida e passada aos colaboradores por meios adequados de informações, em que se busca dar prioridade a compreensão de todos os sujeitos envolvidos no sistema produtivo, empresarial, visando a incorporação de tais regras no código de conduta do estabelecimento.

Não obstante, regras internas, instituindo direitos e obrigações, servem para incentivarem os trabalhadores a executarem cada vez melhor o seu trabalho, além de incentivar o comprometimento a cumprirem as normas e a se sentirem realizados no emprego.

Essa investigação prévia dos trabalhadores pode ser associada a dois importantes temas que vêm sendo discutidos no Direito do Trabalho: a exigência de antecedentes criminais dos empregados no momento da contratação e os limites de exercício do poder de direção nas organizações de tendências.

5.2.1 Exigência de Antecedentes Criminais como Técnica de *Compliance* (*know your employee*)

O TST, no ano de 2015, acolheu a proposta de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nos processos RR-243000-58.2013.5.13.0023 e RR-184400-89.2013.5.13.0008 referente ao tema “Dano Moral. Exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais”, julgado pela SDI-I, o qual foi submetido a seguinte questão: “A exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais pelos candidatos ao emprego gera dano moral?”.

No julgamento, o TST firmou a tese de que a exigência de antecedentes criminais que venha a configurar tratamento discriminatório do trabalhador ou que não se justifica em razão de previsão em lei, natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia existente na relação de emprego configura dano moral, que será devido independentemente se o trabalhador foi ou não constrangido pela empresa.

NO entanto, a decisão deixa claro que se existir previsão legal, se assim demandar a natureza do ofício ou o grau especial de fidúcia, é possível que o empregador exija a Certidão de Antecedentes Criminais.

Nestes termos, em caráter exemplificativo, o Tribunal elencou exemplos de profissões que permite a solicitação de Certidão de Antecedentes pelo empregador: Empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins); Motoristas rodoviários de carga; Empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes; Bancários e afins; Trabalhadores que atuam com substâncias

tóxicas, entorpecentes e armas; e Trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

Ensina CORREIA, 2018, que não há impedimento para que outras profissões também possam ser incluídas no rol de profissões que autorizam os antecedentes criminais, pois a lista apresentada é apenas exemplificativa.

Segue a tese firmada pelo TST sobre o assunto:

I) não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos;

II) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros Augusto César de Carvalho, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Walmir Oliveira da Costa e Cláudio Mascarenhas

Brandão, que não exemplificavam; III) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. Vencidos, parcialmente, os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos e, totalmente, os Exmos. Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho.

Ressalta-se que o posicionamento doutrinário majoritário era contra a possibilidade de exigência dessa documentação. Nesse sentido, segundo Vólia Bomfim Cassar (2015), o empregador não pode exigir antecedente criminal dos empregados na admissão, uma vez que o ato consiste em violação à vida privada do trabalhador e também numa forma de discriminação na contratação.

Desta forma, percebe-se que o *compliance*, utilizando-se do conhecimento dos antecedentes criminais dos empregados, somente é autorizado pelas empresas nas hipóteses de profissão que exigem fidúcia especial ou por expressa previsão legal.

5.2.2 Poder de direção e Organização de Tendência como forma de *Compliance*

Segundo Gabriela Gaspar, organizações de tendência se caracterizam por serem “consequência e a concretização direta do reconhecimento constitucional do pluralismo político, sindical e religioso; por estarem destinadas direta e predominantemente

à pública difusão de certa ideologia e por constituir o canal de expressão de um direito fundamental de seu titular, seja este individual ou coletivo”. (GASPAR, 2018)

A tendência deve ir além do interesse da empresa, sendo portadora de um interesse coletivo, de forma que só será possível falar em organização de tendência quando a atividade desenvolvida por ela seja “institucionalmente expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis”. (REIS, 2017)

Correia (2018), ensina que o *compliance* pode ser ainda mais relevante nas organizações de tendência, por ela se delimitam os contornos do contrato de trabalho, como, por exemplo, quais condutas são vedadas ao empregado de tendência. Dessa forma, evitam-se conflitos posteriores no decorrer do contrato de trabalho com trabalhadores que se recuse a defender o interesse coletivo da empresa ou que se posicione de forma contrária à tendência manifestada pela empresa.

Ao ser contratado por uma organização de tendência – a não ser nos casos em que a opção seja restrita já no ato contratação do empregado – o empregado não se obriga a renunciar a suas liberdades pessoais, mas se compromete a respeitar a orientação da organização e a não manifestar, de forma pública, opinião contrária à tendência adotada pelo empregador. (REIS, 2017)

Complementa Raquel Tavares Reis (2017):

Em regra, a limitação aos atos da vida do empregado, fora do âmbito contratual, devem ser excepcionais e analisadas casuisticamente, mesmo que se trate de organização de tendência. Assim, a

restrição a um direito fundamental do empregado e a consequente aplicação de ato punitivo, só será possível caso o empregado desconsidere publicamente o compromisso que assumiu, de forma a obstar o desenvolvimento da atividade de tendência exercida pelo empregador. (REIS, 2017)

Dessa forma, a utilização das técnicas de *compliance* no momento da admissão do empregado na empresa pode reduzir os riscos da contratação de empregado que não esteja de acordo com as ideologias da empresa. A instituição de um código de conduta durante o curso do contrato de trabalho pode auxiliar para que sejam respeitadas as regras firmadas pela empresa.

Importante ressaltar que nenhum ato praticado pela empresa poderá violar direito fundamental do empregado e somente poderá vinculá-lo naquilo que foi acordado entre as partes.

Em síntese, todas as práticas de *compliance* aplicadas à área trabalhista ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, consequentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros.

Perceber-se que o *compliance* é possivelmente aplicável na área trabalhista, envolvendo funcionários, sócios da empresa e terceiros que buscam integrar de alguma forma o quadro empresarial, utilizando-se de técnicas que viabilizam adequação do sistema empresarial às normas trabalhistas e que buscam prevenir os riscos.

6 Considerações Finais

Esta pesquisa, ao analisar o instituto do *compliance* trabalhista, buscou explicitar sua capacidade de combater o desrespeito aos direitos laborais e humanos do empregado, ao mesmo tempo em que se fomenta o lucro ao empresário, de forma a promover um ambiente econômico solidário, em que todos ganham.

O cenário internacional, seja político, seja comercial, está cada dia mais exigente em suas relações, de forma que somente as empresas que se mostram íntegra, responsável, cumpridoras da legislação e demais regulamentos, tanto internacional como nacional, são consideradas aptas a firmarem compromissos negociais. No Brasil não seria diferente. Em virtude do constante desenvolvimento, assim como de uma mudança ideológica da sociedade, as pessoas estão mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas existentes.

Nesta concepção surge o *compliance*, sendo programa que busca a aplicação de práticas de definições de objetivos, avaliações de risco, compilação das regras internas e externas aplicáveis ao negócio, incentivo e orientação aos colaboradores, fiscalização em face da aplicabilidade e cumprimento das regras, além de instituir medidas facilitadoras de contratação de terceiros aplicando técnicas preventivas de conflitos trabalhistas, como ocorre com a *know your customer* e a *know your employee*.

O *compliance* é forte instrumento de promoção dos valores solidários proporcionadores de um desenvolvimento social político e econômico dentro da empresa e fora dela, na medida em que se protegem os trabalhadores e se busca dar voz e importância a suas dificuldades laborais, capaz de elaborar

uma economia solidária e proporcionar o cumprimento da função social à empresa.

Funciona, igualmente, como importante ferramenta para o controle das empresas de prestação de serviços a terceiros, no tocante ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e do adimplemento de verbas trabalhistas e, ainda, como instrumento que auxilia na fiscalização de toda a cadeia produtiva da empresa, de modo que se evite trabalho degradante e trabalho escravo.

As técnicas do *compliance* permitem que as empresas se adequem para que cumpram com as regras e normas das quais são obrigadas a seguirem, permitindo a contratação, tanto de empresas prestadoras de serviços, como de empregados, que tenham suas atividades e atos inseridos nos valores éticos e profissionais da empresa, permitindo identificar os riscos, evitando danos futuros e restaurando um ambiente de trabalho livre de quaisquer agentes que atentem contra a saúde e segurança do trabalho, além de manter a dignidade de todos os sujeitos envolvidos no sistema econômico empresarial.

Não se está diante apenas de um benefício pessoal da empresa, mas de seus empregados, que se sentem mais seguros, com a acolhida do empregador, com a certeza de que atuam em uma empresa responsável com suas obrigações, não visando apenas o lucro do empreendedor, mas o crescimento econômico e social de todos aqueles envolvidos com as atividades.

Ainda, as medidas adotadas geram a confiabilidade da empresa no mercado, pois não terá envolvida em conflitos justamente em face de um planejamento regular preventivo e eficaz, o que gerará lucro em suas atividades, além de colocar no mercado uma imagem

positiva e enaltecida.

Todavia, a atitude preventiva da empresa mitiga, mas não impede, a ocorrência de violações à legislação trabalhista. Portanto, a adoção do *compliance* não exime a responsabilidade da empresa pelo não pagamento de verbas trabalhistas ou por eventuais danos causados a seus trabalhadores.

Assim, o *compliance* surge como meio eficaz de se evitar demandas de natureza trabalhista, quando aplicado na área trabalhista de forma adequada, gerando benefícios a todos os envolvidos, principalmente para sociedade que irá usufruir de serviços proporcionados por uma empresa que possui características de confiabilidade e prosperidade no mercado.

7 Referencial Teórico

ABBI; FEBRABAN. Função de Compliance. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance_09.pdf. Acesso em 01 dez. 2018;

ARAÚJO, Jailton Macena de. Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho. 2016. 401 f. Tese (Doutorado em Direito) – UFPB/CCJ, p. 82;

BARBOSA, Fernanda. O *compliance* trabalhista como ferramenta de integração. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,-MI241920,41046- O+Compliance+Trabalhista+-como+ferramenta+ de+ integracao>. Acesso em: 01 dez. 2018;

BORSATTO, Alana. Compliance e a Relação

de Emprego. Direito – Estudo e ensino (Pósgraduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI-UFGM/FUMEC/Dom Helder Câmara (25.: 2015: Belo Horizonte, MG). Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/wP74dLG9jTXn8X4d.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2018;

BRASIL. Lei 9.613 de 03 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9613.htm. Acesso em: 01 dez. 2018;

_____. Lei 12.846/2013. Publicada em 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, Nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 01 dez. 2018;

_____. Lei n 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 01 dez. 2018;

_____. Lei 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 01 dez. 2018;

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Método, 2015;

COELHO, Fábio Ulhoa. Princípios do Direito Comercial: com anotações ao projeto de Código Comercial. São Paulo: Saraiva, 2012;

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). Manual de compliance : preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010;

CORREIA, Henrique. Compliance e sua aplicação no Direito do Trabalho. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1UK3yDUM_mk8yu39yEynJ2B50XsAjR6ZU/view. Acesso em: 02 dez. 2018;

CUNHA, Sólton. Compliance também se aplica à área trabalhista. Entrevistador: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI69791,51045-Compliance+tambem+se+aplica+area+trabalhista>. Acesso em 01 dez. 2018;

FÁBIO, André Cabbete. O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>. Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em: 02 dez. 2018;

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. In: Revice – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul.2018;

FRAZÃO, Ana. Função social da empresa: Repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011;

FREIRE, Débora. Histórico da Compliance. Disponível em: http://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance. Acesso em: 02 dez. 2018;

FOUCAULT, Michel. A história da sexualidade: o uso dos prazeres. 7. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1994;

FRIEDMANN, J. Empowerment: uma política de desenvolvimento alternativo. Oeiras: Celta, 1996;

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. As organizações de tendência e a relação com seus trabalhadores. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f0d48bde60d407c4>>. Acesso em 10 jul. 2018;

MANCE, Euclides André. Redes de colaboração solidária. Petrópolis: Ed. Vozes, 2002.

LIRA, Michel Pereira de. O que é compliance e como o profissional da área deve atuar? Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-ecompliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em 02 set. 2018;

MACIEL, João. Conheça a importância da prática KYC. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Publicado em: 14/07/2016. Acesso em: 02 dez. 2018;

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. Compliance no Brasil e suas origens. Acesso em: <http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. 2016. Acesso em: 02 dez.2018;

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em 02 dez. 2018;

REIS, Raquel Tavares. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extralaboral. Disponível em: http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento10_95.pdf>. Acesso em 02 dez. 2017;

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. Os pilares do programa de compliance. Disponível para download em: <http://conteudo.lecnews.com/ebook-pilares-do-programa-decompliance>. Acesso em 02 dez. 2018;

SOUZA, Robson Almeida. O que é compliance ou programa de integridade? Disponível em: <https://www.oeconomista.com.br/o-que-e-compliance-ou-programa-de-integridade/>. Acesso em: 02 set. 2018;

TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documentos/10157/24571196/2018.04.30+-+Res-235-Anexo-I-B++Temas+por+Abas+-+IRR+01.pdf/b5b5f981-fd20-051e-b106-0feb21f31746>>. Acesso em 01 dez. 2018.

Publicado originalmente na Revista do TST, vol. 85, n.1 jan/mar 2019

COMPLIANCE LABORAL E PREVENÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Luciane Cardoso Barzotto

Fernanda Machado

RESUMO: Este trabalho analisa questões atuais sobre trabalho escravo e meios de prevenção e repressão. Analisa a ferramenta do compliance, a fim de que haja cumprimento de normas nacionais e internacionais para prevenção do trabalho escravo.

Palavras-chave: trabalho escravo, Compliance, direitos humanos

ABSTRACT: This paper analyzes current issues on slave labor and means of prevention and repression. Analyzes the compliance tool to ensure compliance with national and international standards.

Keywords: slave labor, Compliance, human rights

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1. CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL, A CONVENÇÃO 29, 105, PROTOCOLO ADICIONAL E RECOMENDAÇÃO 203 DA OIT; 2. INSTRUMENTOS DE COMPLIANCE E TRABALHO ESCRAVO; CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

A Agenda 2030 da ONU aborda três dimensões da sustentabilidade - econômica, social e ambiental - e inclui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), cada um acompanhado de metas específicas. Alguns destes objetivos dizem respeito ao trabalho decente e à possibilidade de diminuir o número de afronta a direitos laborais. O problema do trabalho escravo é que nestas condições cometem-se violações atroz de direitos humanos, crimes a serem reprimidos e prevenidos. A Agenda 2030 da ONU coloca o ser humano numa posição central para o desenvolvimento sustentável. Nestes termos, a erradicação do trabalho escravo, chaga da humanidade, é indispensável.

A erradicação de trabalho escravo é de vital importância para plena concretização do princípio do trabalho digno ou decente. Também faz parte do Objetivo do



.....
Luciane Cardoso Barzotto

Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Coordenadora do Grupo de Estudos Direito e Fraternidade na UFRGS.



Fernanda Machado

Advogada. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, pela UFRGS. Participante do Grupo de Estudos Direito e Fraternidade da UFRGS.

Desenvolvimento Sustentável - ODS número 8, redigido do seguinte modo: “*promover um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e decente para todos*”¹. Ao analisarmos os objetivos desta Agenda, nos damos conta que eles estão envoltos num sentido de participação de todos no destino comum, ou seja em uma espécie de paradigma preventivo fraternal.

Os instrumentos internacionais, como a Recomendação 203 da OIT, de 2014, ao atualizar termos das Convenções 30 e 105 da OIT, sugere a prevenção e a repressão do trabalho forçado, a partir da proteção das vítimas e a cooperação internacional.

Neste contexto há um esforço conjunto para erradicar o trabalho escravo em nível mundial e local: envolve a liberdade e atinge o valor central da fraternidade do mundo do trabalho. Fraternidade aqui significa que nenhum trabalhador deve ser considerado menos digno ou ser reificado, tornado propriedade. A fraternidade se expressa aqui pelos mecanismos de luta contra o trabalho escravo, tais como o *compliance*, uma forma de gestão empresarial. No plano internacional, como as normas da OIT e outras normas internacionais contra a escravidão e servidão devem ser consideradas normas de *jus cogens*, o coração da proteção laboral, nos termos do art. 26 e 53 da Convenção de Viena.

Em síntese, a situação atual exige ação em conjunto de todo o setor produtivo,

1 GENEBRA, Bureau Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit106_relatorio_vi_pt.pdf>. Acesso em: 16 de ago. de 2018. Trabalho decente é exercido em liberdade (sem trabalho escravo), igualdade e seguridade, além de ser em ocupação produtiva e justamente remunerada.

governos e cidadãos numa responsabilidade coletiva, ou solidária, partilhada de erradicação do trabalho escravo, ou melhor, em condições análogas a de escravo. Examinamos o conceito de trabalho escravo para a OIT e a correlação com o direito pátrio, abordando a importância da sua prevenção. Parte-se para um enfoque sobre como as empresas podem colaborar nesta ideia preventiva na cadeia global de valor e nos instrumentos de *Compliance*.

A metodologia do trabalho foi baseada em análise bibliográfica sobre o tema.

1 CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL, A CONVENÇÃO 29 E 105 DA OIT; O PROTOCOLO ADICIONAL E RECOMENDAÇÃO 203 DA OIT

A conceituação de trabalho em condições análogas a de escravo no Brasil e no plano internacional tem sempre oscilado. As Convenções 29 e 105 sobre o trabalho forçado ou compulsório com as quais o Brasil possui compromisso internacional são complementadas pelo Protocolo de Palermo, elaborado em 2000, tendo entrado em vigor em 2003 e ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.017, de 12/03/2004, que promulgou esse Protocolo, oficialmente conhecido como “Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças”. Estados que ratificaram o “Protocolo de Palermo” contra o tráfico de pessoas terão um duplo engajamento como trabalho forçado e o tráfico de pessoas. A diferença básica de conceituação destes tipos de violações a direitos humanos, grosso modo,

pode ser definida que o tráfico é uma ação que leva à finalidade de trabalho escravo².

A Convenção número 29 - Trabalho Forçado (1930) apregoa que todo trabalho forçado ou obrigatório, exigido ilegalmente, deve ser objeto de sanções penais eficazes, com o objetivo de ser eliminado. A norma internacional pretende a supressão do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, contemplando sua definição geral, no art. 2º: “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.” A Convenção autoriza o serviço militar obrigatório, certas obrigações cívicas, o trabalho penitenciário exigido em virtude de condenação pronunciada por sentença judicial, o trabalho exigido em casos de força maior e os pequenos trabalhos realizados por membros de uma comunidade, em benefício direto dessa coletividade, como em situações de emergência, guerras, incêndios, terremotos³.

A Convenção número 105 - Abolição do Trabalho Forçado (1957), complementando e reforçando a anterior, de 1930, tipifica trabalho forçado em cinco hipóteses, que devem ser abolidas, a saber:

- a) como meio de coerção ou de educação políticas ou como castigo

2 Cfe. Organización Internacional del Trabajo. El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 98ª Reunión. Informe I (B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

3 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos dos trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

- por ter ou expressar determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecidas;
- b) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra, com finalidade de fomento econômico;
- c) como medida de disciplina no trabalho;
- d) como castigo por haver participado de greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Os primeiros esforços do direito internacional contra o trabalho forçado se inscrevem em 1815, no Congresso de Viena, no qual se declarava que o tráfico de escravos africanos desolava a África, degradava a Europa e afligia a humanidade, sendo considerado um crime.

O Pacto dos Direitos Civis e Políticos está na mesma linha da Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Análogas à Escravidão. O Conselho Econômico e Social das Nações Unidas em 1956, considerou como similares à escravidão, tal como definida pela Convenção de Genebra de 1926, as práticas de servidão⁴. A abolição do trabalho forçado

4 a) a servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida, ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida; b) a servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa, e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição; c) toda instituição ou prática, em virtude da qual: 1 - uma mulher é, sem que tenha o direito de recusa, prometida ou dada em

na Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão relaciona-se diretamente com a Convenção n.105, da OIT, sobre a abolição do trabalho forçado, aprovada em 1957. Ela é uma Convenção básica e se une diretamente às demais convenções que preveem a não-discriminação e a abolição das piores formas de trabalho infantil. Dessa forma, o exercício de trabalho livre, ou, o término do trabalho forçado, vincula-se intrinsecamente a todos os outros direitos humanos fundamentais. Segundo grupo de trabalho criado em 1974, na Comissão de Direitos Humanos da ONU, sobre as formas contemporâneas de escravidão, haveria, em todo o mundo, no final do século, cerca de duzentos milhões de pessoas submetidas à escravidão ou a formas assemelhadas, tal como descritas na Convenção Suplementar de 1956⁵. Num relatório publicado em 2000, o Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento da Mulher estimou que o tráfico de mulheres e crianças atinge, anualmente, um milhão de pessoas em todo o mundo e movimenta entre 7 e 12 bilhões de dólares por ano. O novo e crescente fenômeno do “tráfico de pessoas”, definição internacionalmente aceita, originou um Protocolo de Convenção das Nações Unidas contra o Crime Transnacional Organizado,

casamento, mediante remuneração em dinheiro ou espécie, entregue a seus pais, tutor, família, ou a qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas; II- o marido de uma mulher, a família ou clã deste tem o direito de cedê-la a um terceiro, a título oneroso ou não; III - a mulher pode, por morte do marido, ser transmitida por sucessão a outra pessoa; d) toda instituição ou prática, em virtude da qual uma criança, ou adolescente de menos de 18 anos é entregue, quer por seus pais ou um deles, quer por seu tutor, a um terceiro, mediante remuneração ou sem ela, com o fim da exploração da pessoa ou do trabalho da referida criança ou adolescente”.

5 COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p.298-300.

aberto a assinaturas em dezembro de 2000. A definição de “tráfico de pessoas” aborda seus elementos coercitivos, entre os quais figuram o trabalho forçado, a servidão por dívidas e práticas análogas à servidão⁶.

No plano internacional o trabalho escravo pode ser visto como crime contra a humanidade, no Estatuto de Roma de 1998, promulgado pelo Brasil em 2002. No seu artigo 7º prevê um conceito de escravidão: “o exercício, relativamente a uma pessoa, de um poder ou de um conjunto de poderes que traduzam um direito de propriedade sobre uma pessoa, incluindo o exercício desse poder no âmbito do tráfico de pessoas, em particular mulheres e crianças.” Isso coloca o trabalho escravo não somente como forma de violação de direitos humanos⁷, mas como violação do direito humanitário, sendo que obriga os Estados, os quais têm atraído a obrigação de identificar fatores de risco e proteger as populações vulneráveis nos pilares da prevenção, cooperação e intervenção humanitária⁸.

No Brasil assistimos uma série de tentativas de retipificação do crime de trabalho escravo em 2017. Em reação, o STF suspendeu Portaria que alterava a Lei do Trabalho Escravo (Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129/2017).

6 http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/relat_global.pdf

7 A repressão da escravidão está presente na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, Pacto de São José da Costa Rica, firmada em 22 de novembro de 1969, art. 6º e Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, art. 8º, no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no Artigo 6.º. O art. 4º da Declaração Universal dos Direitos Humanos assevera que “ninguém será submetido à escravidão nem à servidão”.

8 Centro de Notícias da ONU. “A “responsabilidade de proteger” entre conceito e realidade”. UNRIC, 2009. Disponível em: <<https://www.unric.org/pt/actualidade/25204>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

Por esta Portaria trabalho escravo seria a privação dos empregados de seus direitos de ir e vir, seja sob ameaça de punição, segurança armada ou em virtude de dívidas adquiridas com o empregador. Para a Ministra Rosa Weber, ao decidir pela suspensão afirmou que “[...] o Estado brasileiro não apenas se expõe à responsabilização jurídica no plano internacional, como pode vir a ser prejudicado nas suas relações econômicas internacionais, inclusive no âmbito do Mercosul, por representar, a utilização de mão de obra escrava, uma forma de concorrência desleal.”⁹. A OIT – Organização Internacional do Trabalho (OIT), manifestou-se contrária ao retrocesso lamentável visto que o Brasil realizava trajetória de sucesso no combate ao trabalho escravo. Esta Portaria 1.129/2017 foi substituída pela atual Portaria MTB 1.293, que dispõe sobre o benefício do seguro-desemprego aos trabalhadores resgatados e não limita, como a anterior, os requisitos art. 149 do Código Penal, mas está em harmonia com a dicção do texto penal, que é o texto jurídico nacional que define este crime, com consonância com a legislação internacional¹⁰.

Apesar das idas e vindas das Portarias do Ministério do Trabalho, permaneceu para a configuração do crime de trabalho escravo, a redação do art. 149 do Código Penal, que dispõe:

9 ABRANTES, Talita. “STF Suspende Portaria que Muda Lei do Trabalho Escravo”. Revista Exame, Publicado em 24 de out. de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/stf-suspende-portaria-que-muda-lei-do-trabalho-escravo/>> Acesso em: 16 de ago. de 2018.

10 ABRANTES, Talita. “STF Suspende Portaria que Muda Lei do Trabalho Escravo”. Revista Exame, Publicado em 24 de out. de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/stf-suspende-portaria-que-muda-lei-do-trabalho-escravo/>> Acesso em: 16 de ago. de 2018.

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.¹¹

Como se observa da leitura do dispositivo legal, há quatro tipos diversos de crime de trabalho escravo: trabalho forçado, trabalho degradante, jornada exaustiva, cerceio à liberdade de locomoção e coação. Em tese este crime é também denominado plágio, significando a sujeição de uma pessoa ao domínio de outra, a venda de homens livres como escravos¹².

11 BRASIL. Código Penal Brasileiro, 1940. Artigo 149. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 de ago. 2018.

12 ANDREUCCI, Ricardo Antônio. “O CRIME DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E A

Em síntese, apesar do debate nacional, a proibição do trabalho forçado e de práticas relacionadas está claramente instituída no direito internacional. A definição de trabalho forçado contida na Convenção n.º 29 da OIT continua a ser totalmente relevante. As Convenções relativas ao trabalho forçado têm desempenhado conjuntamente um papel importante na luta global contra estas violações dos direitos humanos e laborais, a par de outros instrumentos internacionais. A Convenção 29 da OIT, como acima referido, foi acrescida de um protocolo e de uma recomendação. Estes documentos estabelecem que os países-membros do tratado devem orientar empregadores para que adotem medidas para “identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre a forma como tratam dos riscos do trabalho forçado ou obrigatório em suas operações”. O protocolo, no seu artigo segundo garante as seguintes medidas preventivas¹³, a saber:

a) educação e informação dirigida, em particular, a pessoas consideradas particularmente vulneráveis, a fim de impedir que sejam vítimas de trabalho forçado ou obrigatório;

b) educação e informação para os empregadores, a fim de evitar o envolvimento em práticas de trabalho forçado ou compulsório;

PORTARIA 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO”. Empório do Direito, 2017. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/o-crime-de-reducao-a-condicao-analoga-a-de-escravo-e-a-portaria-1-129-17-do-ministerio-do-trabalho-por-ricardo-antonio-andreucci>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

13 GENEVRA, Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Artigo 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029>. Acesso em: 16 de ago. de 2018. (tradução livre)

c) esforços para assegurar que:

(i) o escopo da legislação relativa à prevenção do trabalho forçado e compulsório e o controle de sua aplicação, inclusive a legislação trabalhista quando aplicável, abrangem todos os trabalhadores e todos os setores da economia, e

(ii) os serviços de inspeção do trabalho e outros serviços responsáveis pela aplicação dessa legislação sejam fortalecidos;

(d) a proteção de pessoas, particularmente trabalhadores migrantes, contra possíveis práticas abusivas e fraudulentas no processo de recrutamento e colocação;

(e) apoio aos setores público e privado para atuar com a devida diligência a fim de prevenir o trabalho forçado ou compulsório e responder aos riscos envolvidos; e

(f) ações para abordar as causas e fatores geradores que aumentam o risco de trabalho forçado ou compulsório.

Isto porque, ainda que erradicação de trabalho escravo seja um “*core labour*”, ocupando a centralidade das preocupações da OIT, as empresas, especialmente as transnacionais, num contexto de globalização, apresentam-se com as prerrogativas de um quarto ator somado ao tripartismo da OIT, tentando impor seus interesses no mercado. A OIT se deu conta que há empresas que controlam a rede mundial de abastecimento e devem garantir o trabalho decente (sem trabalho escravo) em toda a cadeia produtiva. As empresas principais determinam abordagens de governança privada em relação à conformidade nas cadeias de abastecimento nacionais e mundiais. São empresas mundiais de fornecimento, abastecimento e logística que devem observar a si mesmas e se os parceiros comerciais atuam com responsabilidade

social empresarial. Esta atenção aos direitos humanos de *jus cogens* (conforme art. 26 e 53 da Convenção de Viena¹⁴), como é o trabalho livre, deve ser dada tanto pelos conglomerados econômicos, os quais, ao lado dos Estados, devem e podem incentivar o cumprimento de normas que evitem o trabalho escravo¹⁵.

No caso da proibição da escravidão estas normas são pertencentes ao núcleo duro e imperativo de *jus cogens*¹⁶ porque evitam a barbárie, não podendo ser suspensas, são universais possuem supremacia sobre as demais, sendo justiciáveis. Segundo a Jurisprudência e doutrina dos Tribunais internacionais as normas que impedem o trabalho escravo estão entre as de *jus cogens* porque ao proteger o direito à vida, trazem a proibição da tortura, limitando penas inumanas ou degradantes; preveem o princípio da legalidade; a proibição da retroatividade normativa prejudicial. Portanto, o direito à liberdade em sua forma de proibição à escravidão pertence ao núcleo duro das normas da OIT e ao mesmo tempo é norma laboral internacional de *jus cogens*, inderrogável e imprescritível.

Ou seja, com o protocolo aditivo à

14 Estes prevêm obrigações objetivas exigíveis de todos os Estados e oponíveis "erga omnes" aos mesmos, no respeito à dignidade humana para a Convenção de Viena, no art. 53, norma de *jus cogens* significa a norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional de Estados em seu conjunto como norma que não admite acordo em contrário e que só pode ser modificada por uma norma ulterior de Direito Internacional geral, que tenha o mesmo caráter.

15 OIT, Relatório. Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão, 2016, Relatório IV. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

16 CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos e Meio Ambiente – Paralelo dos Sistemas de Proteção Internacional. Porto Alegre: Ed. Sérgio Fabris, 1993. Pg. 45.

Convenção n.29 da OIT e com a Recomendação 103, ingressa-se numa nova fase de combate ao trabalho escravo no Brasil, qual seja uma etapa em que ao invés da repressão são destacadas atitudes de prevenção, de onde se exige, ao lado de códigos de conduta e de atitudes de responsabilidade social empresarial, a adoção de instrumentos claros de *compliance* laboral.

Este paradigma preventivo requer uma educação que sublinhe a condição fraterna que deve se exigir no trabalho humano, ou seja, que todos os trabalhadores sejam tratados com dignidade. Aqui se adota o conceito de fraternidade para o Direito, no sentido de que o princípio da fraternidade, o qual possui suporte no preâmbulo da Constituição Federal de 1988¹⁷, pode ser definido como “o Direito fundado sobre uma relação comunitária entre seres livres e iguais, sem distinção”¹⁸.

17 O Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05.10.1988, tem o seguinte enunciado: "Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil". (grifos nossos)

18 BARZOTTO, Luciane Cardoso e BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético- uma abordagem a partir da experiência jurídica. Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça, de 19 a 20 de agosto de 2016 Organizado por Carlos Augusto Alcantara Machado, Fernando Gomes de Andrade e Paulo Muniz Lopes. link: <https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c> - Está também acessível no site da ASCES-UNITA e no site Cátedra Chiara Lubich. Também publicado em GIACÓIA JUNIOR, Oswaldo; LACERDA, Luana Pereira; NOGUEIRA CASTILHO, Ana Flávia de Andrade; SANTOS, Iveraldo. (org.) Direito e fraternidade: ensaios em homenagem ao

2 INSTRUMENTOS DE COMPLIANCE E TRABALHO ESCRAVO

O trabalho forçado envolve, segundo dados da OIT, trabalhadores presos num ciclo vicioso de dívidas, crianças usadas para mendicância, trabalhadores domésticos enganados sobre as suas condições de trabalho e com vistos vinculados ao empregador e vivendo em verdadeira servidão por dívidas. Trabalhos em condições análogas a de escravos são feitos geralmente por pessoas de baixa escolaridade e facilmente manipuláveis.

Segundo a OIT, a maioria dos casos de trabalho forçado existe na economia privada, gerando lucros anuais ilícitos de 150 milhões de dólares, sendo que as vítimas trabalham muitas vezes em atividades silenciosas e longe do público, por exemplo a bordo de navios, em pequenas oficinas clandestinas, na agricultura comercial ou em casas particulares.¹⁹

Aí surge a necessidade de que o combate ao trabalho escravo envolva especialmente o setor privado. Analisando o contexto histórico do Direito do Trabalho, onde verifica-se que o empregado é visto como hipossuficiente da relação de emprego, logo percebe-se que o empregador é responsável por observar a proteção de direitos fundamentais do empregado dentro da empresa, como um exemplo, o direito da observância da dignidade da pessoa humana. Logo, surge uma nova tendência para dizer que os direitos fundamentais dos prestadores de serviços, da cadeia de fornecimento e cadeia de

.....
Professor Dr. Lafayette Pozzoli. Curitiba: CRV, 2018.

19 OIT, Relatório 2018: Conforme OIT: Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A), 2014, op. cit., p. 166. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

circulação da produção também estão ligados aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A partir desta visão, observa-se que se tem falado em *compliance* para erradicação do trabalho escravo. Mas o que seria esta ferramenta?

Compliance, ou conformidade, é um conjunto de medidas internas de um empreendimento que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por este agente econômico (empresa) e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores²⁰.

Diríamos que *compliance* é uma tendência de gestão empresarial que consiste no monitoramento do grau de cumprimento de diversos aspectos da legislação nacional e internacional. Isso é feito mediante criação de instrumentos, setores e até mesmo startups, aplicativos, plataformas, no interior da empresa que será atendida por esta ferramenta. A teoria geral do *compliance* refere que a existem certos pilares necessários à visto que é um processo de conscientização envolvendo pessoas, sistemas, cultura empresarial em favor da não corrupção, do evitar o número de ações judiciais contra a empresa, além de ser visto como uma ferramenta de integração dentro das organizações²¹.

Através de programas de *compliance*, as empresas reforçam seu compromisso com os valores e objetivos explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação, seja ela nacional ou internacional.

.....
20 BRASÍLIA. Guia para programas de compliance. Ministério da Justiça, jan. 2016. Disponível em: </guia-compliance-versao-oficial%20CADE.pdf>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

21 THE COMPLIANCE COMMUNITY, 2016. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

Uma tendência que se tem observado nas empresas é a conferência de que não existam violações de direitos humanos nas cadeias produtivas, de fornecimento e circulação de mercadorias.

Esses objetivos são de difícil concretização e por isso mesmo eles requerem não apenas a elaboração de procedimentos, mas uma mudança na cultura corporativa, uma alteração no modo de fazer, viver e criar. Uma cultura corporativa que se empenha em averiguar violações da liberdade no trabalho e extirpá-las com uma cultura que patrocina o que se designou chamar paradigma da *fraternidade*.

Por este paradigma entende-se que os trabalhadores do mundo não necessitam apenas liberdade ou igualdade, mas, como se verifica no trabalho escravo, clamam por terem um tratamento digno, enquanto pertencentes a uma única família humana. Este espírito é o da fraternidade universal contemplado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 1º e 29²²), mais especificadamente, é o espírito de Filadélfia, como se refere Alain Supiot²³ ao ideário da OIT, que proclama que o trabalho não é uma mercadoria, logo, o trabalhador não é apenas um produto, uma ferramenta.

22 Da Declaração Universal temos uma referência da fraternidade:

Artigo 1.º-Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 29 - Todos os seres humanos têm deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade é possível.

23 PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa. O Direito do Trabalho na Visão Crítica de Alain Supiot. 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd>. Acesso em: 19 mai. 2017. Veja-se o original: SUPIOT, Alain. Crítica do direito do trabalho. tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

O que a OIT tem declarado é que estes instrumentos de *compliance* das empresas e planos de ação, quer abordem o trabalho forçado, o tráfico ou práticas análogas à escravidão, carecem de mecanismos de controle e avaliação. Por isso há uma tendência de incentivar as empresas a investir neste paradigma preventivo de combate ao trabalho escravo, para que ajam ao lado dos governos.

Na linha de reparação do trabalhador resgatado do trabalho escravo, temos algumas possibilidades indenizatórias, à luz do que aconselha a legislação pátria em sintonia ao Protocolo aditivo sobre o trabalho escravo adotado em 2004 pela OIT: “interpretação de que o contrato teve o vício da lesão²⁴”, ou que o trabalhador foi prejudicado por dano existencial²⁵, ou agredido em sua vida digna, o que demanda indenização por dano moral. Todas estas condenações podem ser perpetradas à empresa que não estabeleceu regras de *compliance* com os *stakeholders*, com relação a direitos fundamentais e não acompanhou seus fornecedores, omitindo-se em evitar situações de trabalho análogas a de

24 Da Lesão - A ideia de lesão é positivada no artigo 157 do Código Civil de 2002, nos seguintes termos:

“Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta. § 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico. § 2º Não se decretará a anulação do negócio, se for oferecido suplemento suficiente, ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito.” – (Código Civil Brasileiro, 2002). Este instituto não tem sido muito usado para indenizar trabalho em condições análogas a de escravo, mas poderia ser um caminho.

25 WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia; GALIA, Rodrigo Wasem. Inquietações sobre o Dano Existencial no Direito do Trabalho - o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS Editora, 2015.

escravo.

Se partirmos da ideia que o contrato de trabalho é um dos tipos de “contratos para a existência”, que definem relações sociais de longa duração cujo objetivo é satisfazer as necessidades essenciais do ser humano, não se obter um contrato é agredir a existência. Se o trabalhador for privado deste contrato, terá um dano existencial logicamente indenizável, mediante reparação pecuniária, conforme esta construção doutrinária do dano existencial, que vincula esta indenização à privação de uma pessoa com relação a seu projeto de vida²⁶. De qualquer forma, a indenização mais usual é a do dano moral, pela violação à vida do empregado e sua integridade como base no art.5º, inciso X da Constituição Federal de 1988. Entretanto, há uma necessidade crescente de que os instrumentos de compliance incluam a erradicação do trabalho escravo em toda a cadeia produtiva como forma preventiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho forçado, as formas contemporâneas de escravidão, a servidão por dívidas e o tráfico de seres humanos são noções semelhantes. Ainda que não sejam termos idênticos no sentido legal, indicam uma grave violação dos direitos humanos dos trabalhadores, um crime humanitário. Os mais vulneráveis com relação do trabalho escravo são jovens residentes em locais sem ocupação decente, os trabalhadores migrantes, domésticos e trabalhadores pouco qualificados e sem instrução. Durante a última década

.....
²⁶ SOARES, Flaviana Rampazo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009

surge uma atenção crescente a nível nacional e internacional, o que se reflete na inclusão da eliminação do trabalho forçado, do tráfico de seres humanos e da escravidão de acordo com a meta 8.7 da Agenda 2030.

Para eliminar e prevenir o trabalho escravo os países adotam medidas de proteção que são inspiradas em teses do direito humanitário, direitos humanos e as empresas tendem a se organizarem para que suas atividades estejam em “compliance” – conformidade, com os reclamos de justiça social atual.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho forçado como a antítese do trabalho decente. Apresentação feita na CPI da Câmara dos Deputados destinada a apurar o Trabalho Escravo no Brasil, 2012.

ABRANTES, Talita. “STF Suspende Portaria que Muda Lei do Trabalho Escravo”. Revista Exame, Publicado em 24 de out. de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/stf-suspende-portaria-que-muda-lei-do-trabalho-escravo/>> Acesso em: 16 de ago. de 2018.

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. “O CRIME DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E A PORTARIA 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO”. Empório do Direito, 2017. Disponível em: <<http://emporiiodireito.com.br/leitura/o-crime-de-reducao-a-condicao-analoga-a-de-escravo-e-a-portaria-1-129-17-do-ministerio-do-trabalho-por-ricardo-antonio-andreucci>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos

dos trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso e BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético-uma abordagem a partir da experiência jurídica. Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça, de 19 a 20 de agosto de 2016 Organizado por Carlos Augusto Alcantara Machado, Fernando Gomes de Andrade e Paulo Muniz Lopes. link: <https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c> - Está também acessível no site da ASCES-UNITA e no site Cátedra Chiara Lubich. Também publicado em GIACÓIA JUNIOR, Oswaldo; LACERDA, Luana Pereira; NOGUEIRA CASTILHO, Ana Flávia de Andrade; SANTOS, Ivanaldo. (org.) Direito e fraternidade: ensaios em homenagem ao Professor Dr. Lafayette Pozzoli. Curitiba: CRV, 2018

BRASIL. Código Civil Brasileiro 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm . Acesso em 16 de ago. de 2018.

BRASIL. Código Penal Brasileiro, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 15 de ago. 2018.

BRASÍLIA. Guia para programas de compliance. Ministério da Justiça, jan. 2016. Disponível em: [/guia-compliance-versao-oficial%20CADE.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014, p. 269-277.

COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos e Meio Ambiente – Paralelo dos Sistemas de Proteção Internacional. Porto Alegre: Ed. Sérgio Fabris, 1993. Pg. 45.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Sentença de 20 de Outubro de 2016. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/Banco_de_imagens/Sentenca_Fazenda_Brasil_Verde.pdf . Acesso em: nov de 2018.

ESTERCI, Neide. Escravos da desigualdade: um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje. Rio de Janeiro: SciELO Books, Centro Edelstein de pesquisas sociais, 2008. pag. 27-28.

FERNÁNDEZ PARDO, Carlos Alberto. Régimen Internacional del trabajo. La OIT en la política mundial. Buenos Aires: Ad-hoc, 2001.

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O trabalho escravo à luz das Convenções n. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. LTr, 2014. pg. 269.

GENÉBRA, Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Artigo 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/>

normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:
:P12100_ILO_CODE:P029 >. Acesso em: 16 de
ago. de 2018. (tradução livre).

GENEBRA, Bureau Inter nacional do Trabalho.
Conferência Internacional do Trabalho, 2017.
Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/
portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit106_
relatorio_vi_pt.pdf](https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit106_relatorio_vi_pt.pdf)>. Acesso em: 16 de ago. de
2018.

MONTEJO, Miguel Francisco Canessa. La
protección internacional de los derechos
humanos laborales. 2008, pp. 511-517

OIT _ Relatório OIT 2018: Conforme OIT: Report
of the Committee of Experts, Relatório III (Parte
1A), 2014, op. cit., p. 166. Disponível em:
<[https://www.ilo.org/brasilvia/lang--es/index.
htm](https://www.ilo.org/brasilvia/lang--es/index.htm)>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

OIT _ Relatório OIT. Conferência Internacional
do Trabalho, 105.ª Sessão, 2016, Relatório IV.
Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilvia/
lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/lang--es/index.htm)>. Acesso em: 16 de ago. de
2018.

PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa. O Direito do
Trabalho na Visão Crítica de Alain Supiot. 2014.
Disponível em: [http://www.publicadireito.com.
br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd](http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd). Acesso
em: 19 mai. 2017.

SOARES, Flaviana Rampazo. Responsabilidade
civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria
do Advogado, 2009

SUPIOT, Alain. Crítica do direito do trabalho.
tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa:

Fundação Calouste Gulbenkain, 2016.

THE COMPLIANCE COMMUNITY, 2016.
Disponível em: <<http://www.lecnews.com/>>.
Acesso em: 16 de ago. de 2018.

WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia;
GALIA, Rodrigo Wasem. Inquietações sobre
o Dano Existencial no Direito do Trabalho -
o projeto de vida e a vida de relação como
proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre:
HS Editora, 2015.

Publicado originalmente na Revista Fórum
Justiça do Trabalho - ano 36 - n. 421 - janeiro
de 2019

COMPLIANCE TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DA EMPRESA

Raíssa Fabris de Souza

Luiz Fernando Bellinetti

Resumo

O Compliance consiste um dos temas mais atuais da contemporaneidade. Sua implementação está em consonância com a função social da propriedade e a responsabilidade socioambiental da empresa, fundamentada em preceitos éticos, morais e transparentes a inspirarem políticas empresariais internas e externas. Embora aplicado inicialmente no âmbito do direito penal, com a finalidade de identificar, reprimir e prevenir práticas atentatórias à administração pública, o Compliance poderá ser aplicado também na seara trabalhista (Compliance Trabalhista), sendo seu conceito, suas nuances e benefícios estudados no presente artigo. Utilizar-se-á o método dedutivo na pesquisa.

Palavras-chave: Função social. Responsabilidade socioambiental. Compliance. Compliance Trabalhista.

Abstract/Resumen/Résumé

Compliance is one of the most current themes of contemporary times. It's implementation is in line with the social function of ownership and the social and environmental responsibility of the company, based on ethical, moral and transparent principles to inspire internal and external business policies. Although initially applied under criminal law, in order to identify, suppress and prevent practices that threaten public administration, Compliance may also be applied in the labor court (Labor Compliance), with its concept, nuances and benefits being studied in this article. The deductive method will be used in the research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social role. Socio-environmental responsibility. Compliance. Labor Compliance.



Raíssa Fabris de Souza

Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina – UEL; Bolsista CAPES/CNPq; Especialista em Direito Constitucional Contemporâneo pela Universidade Norte do Paraná (UENP); Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR); Advogada.



Luiz Fernando Bellinetti

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1997). Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Estadual de Londrina (1985) Atualmente é professor associado da Universidade Estadual de Londrina.

SUMÁRIO: Noções introdutórias; 1 Função social da propriedade; 2 Responsabilidade socioambiental das empresas; 3 Compliance e a Lei Anticorrupção; 4 Compliance trabalhista; Considerações Finais; Bibliografia.

SUMMARY: Introductory notions; 1 Social function of property; 2 Socio-environmental responsibility of companies; 3 Compliance and Anti-Corruption Law; 4 Labor compliance; Final considerations; Bibliography.

NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Os últimos anos foram marcados pelo compartilhamento entre o setor público e o setor privado da fiscalização de políticas empresariais que estejam em dissonância com ordem normativa internacional e nacional vigentes, bem como com políticas éticas, morais e transparentes.

Referida preocupação resulta de uma alteração no comportamento do Estado, da sociedade e do mercado consumidor que passou a exigir políticas condizentes com referidos preceitos e que reduzam impactos negativos à coletividade. Pode-se afirmar que há um controle social das ações empresariais que refletem no modo de agir destas organizações.

Neste sentido, surgiram as políticas de Compliance inauguradas pela Lei 9.613/1998 e aprimoradas pela Lei 12.846/2013, denominada pelos operadores do direito de Lei Anticorrupção (LAC), que estabeleceu uma nova modalidade de gestão no mercado de trabalho ao introduzir os programas de integridade.

Inicialmente aplicados para impedir ou reduzir a prática e atos contra a administração

pública nacional ou estrangeira, políticas de Compliance podem ser aplicadas também no âmbito do direito do trabalho, denominando-se Compliance Trabalhista.

O presente artigo fará uma análise inicial da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa que fundamentam as políticas de Compliance previstas nas leis infraconstitucionais.

Após, analisar-se-á o Compliance nos moldes da Lei Anticorrupção, sua evolução histórica, conceito e fundamentos. Posteriormente adentra-se ao Compliance Trabalhista com todas suas nuances e benefícios à própria organização empresarial, aos trabalhadores e à sociedade.

O método utilizado no presente artigo é o método dedutivo, explicando-se os conteúdos das premissas iniciais para chegar ao conhecimento de aspectos específicos da temática.

1 Função social da propriedade

Historicamente o direito de propriedade sempre foi visto em sua perspectiva individual, como um direito subjetivo do detentor. Seu título atribuía apenas faculdades e vantagens, bastando sua comprovação para perquirir a tutela estatal repressiva no caso de ameaça ou violação do direito.

Entretanto o cenário mundial começou a ser alterado a partir da constituição mexicana de Queretaro de 1917 sendo a primeira constituição a fazer referencia à função social da propriedade, embora não tenha utilizado expressamente o termo (art. 27¹). No mesmo

1
 “A Nação terá sempre o direito de impor à propriedade privada as regras que dite o interesse público,

viés dispôs a carta constitucional alemã de Weimar, em 1919 (FACCHINI NETO, 2013, p. 666).

Pode-se dizer que esta revolucionou a temática ao explicitar no art. 153: “A propriedade obriga. Seu uso deve igualmente ser um serviço ao bem comum (*Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich Dienst sein für das Gemeine Beste*)”. Nestes termos, conferiu ao direito à propriedade obrigações e ônus em face do bem social.

No direito constitucional brasileiro a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar sobre o tema afirmando em seu art. 113, n. 17, que o direito à propriedade “não poderá ser exercido contra o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar”. Com exceção da Constituição de 1937, todas as demais trataram do direito à propriedade vinculado ao interesse social, tendo a Constituição de 1967 utilizado pela primeira vez a expressão literal em seu texto (FACCHINI NETO, 2013, p. 666).

A Constituição da República de 1988 estabeleceu a propriedade e sua função social como um direito fundamental e princípio da ordem econômica, previsto no art. 5º, “caput” e inciso XXII e art. 170, inciso II. Repisou ao longo de seu texto referido direito ao estabelecer que lei específica dispusesse sobre a função social das empresas públicas, sociedades de economia mista e de suas subsidiárias que explorassem atividade econômica (art. 175, § 1º, I); as hipóteses em que a propriedade urbana e a rural cumprirão sua função social (art. 182 e 186, respectivamente), bem como

.....
 assim como o direito de regular o aproveitamento dos elementos naturais suscetíveis de apropriação, com vista à distribuição equitativa e à conservação da riqueza pública. (...).”

ao prever a possibilidade de desapropriação e expropriação no caso de inobservância deste preceito (art. 184 e 243, respectivamente).

Segundo Facchini Neto (2013, p. 666),

Novidade marcante, na Constituição de 1988, é o fato de que, além de manter a previsão da função social da propriedade como um dos princípios reguladores da ordem econômica (art. 170, III), o vigente texto também a ela faz referência no rol dos direitos fundamentais do art. 5º. Imediatamente após referir, no seu inciso XXII, que “é garantido o direito de propriedade”, o inciso seguinte comanda que “a propriedade atenderá a sua função social”.

Deste modo, observa-se que tanto em âmbito mundial, com previsão em diversos ordenamentos jurídicos internacionais², como em âmbito nacional, houve a harmonização do direito subjetivo de propriedade com o interesse social, da coletividade, tutelado, inclusive, pela Constituição de 1988.

.....
 2 A atual Constituição alemã (1949), após prever a garantia do direito de propriedade, cujo conteúdo e limites seriam definidos na lei ordinária, manteve incorporado ao texto a famosa expressão, estabelecendo, no n. 2 de seu art. 14, que “a propriedade obriga o seu uso e deve, ao mesmo tempo, servir o bem-estar geral”. A mesma laconicidade apresentam os textos da Constituição italiana de 1947 e da Constituição espanhola de 1978. A Constituição do Japão, de 1946, em seu art. 29, prevê que “o direito de propriedade ou de posse dos bens é inviolável. Os direitos da propriedade serão definidos em lei, em conformidade com o bem-estar público”. A minuciosa Constituição da Grécia, de 1975, em seu art. 17, inserida na parte que trata dos direitos individuais e sociais, refere no seu n. 1 que “a propriedade é posta sob a proteção do Estado. Os direitos que dela derivam, todavia, não podem ser exercitados de modo contrário ao interesse geral”. O art. 18, em seus ns. 4 e 6, prevê a adoção de medidas para evitar o fracionamento das pequenas propriedades agrícolas e facilitar a sua recomposição em unidades maiores, que permitam um uso mais racional do solo (FACCHINI NETO, 2013, p. 668).

A vinculação do direito à propriedade à sua função social está em consonância com os objetivos fundamentais da República de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), da redução de desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III) e da promoção do bem de todos (art. 3º, IV).

Para Eugênio Facchini Neto (2013, p. 3868) “a discussão contemporânea sobre a propriedade e sua função social está associada a uma discussão mais ampla, referente à passagem de uma ética individualista para uma ética solidarista”.

Deixou-se de falar apenas em faculdades e vantagens para abarcar ônus, deveres e responsabilidades devendo o detentor da propriedade exercer seu direito em consonância com o interesse social. Segundo Fábio Konder Comparato (1986, p. 75),

O adjetivo *social* mostra que este objetivo corresponde ao interesse coletivo e não ao interesse próprio do *dominus*; o que não significa que não possa haver harmonização entre um e outro. Mas, de qualquer modo, se se está adiante de um interesse coletivo, essa função social da propriedade corresponde a um *poder-dever* do proprietário, sancionável pela ordem jurídica.

Na mesma toada, José Afonso da Silva aponta que “função social é elemento da estrutura e do regime jurídico da propriedade; é, pois, princípio ordenador da propriedade privada incide no conteúdo do direito de propriedade; impõe-lhe novo conceito” (2016, p. 275).

Em uma interpretação teleológica e sistemática da Constituição de 1988 atualmente

se pode falar também em observância aos ditames ambientais previstos no art. 225 e em leis infraconstitucionais, incluindo o direito ao meio ambiente de trabalho hígido (art. 200, VIII, CF).

Comparato complementa:

O poder-dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular o controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos (1986, p. 76).

No caso de uma propriedade vinculada à exploração empresarial, a função social é imposta ao dirigente, embora em algumas ocasiões haja a sobreposição desta qualidade com a de proprietário da empresa. No que tange aos direitos de índole trabalhista, corrobora com referida assertiva a dicção do art. 2º da CLT que prevê a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador.

Ainda que a finalidade precípua da empresa seja o lucro, esta busca não poderá ser feita em dissonância aos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil e pela normativa constitucional e infraconstitucional que regem e tutelam direitos transindividuais e individuais.

2 Responsabilidade socioambiental das empresas

A postura empresarial no século XXI deve estar pautada não apenas em preceitos normativos, mas também em princípios éticos e morais que regem a sociedade. Trata-

se da denominada responsabilidade social empresarial (RSE).

Segundo Fernando de Almeida Santos (2015, p. 4),

O conceito “ética” tem origem grega, da palavra *ethos*, que significa modo de ser e representa as características de um grupo, portanto representa a forma de agir de um coletivo, em relação à sua cultura e ao seu comportamento nessa sociedade. O conceito de ética, porém, evoluiu na história, podendo ser considerado caráter ou conjunto de princípios e valores morais que norteiam a conduta humana na sociedade.

Assim, a ética consiste em um conceito mutável determinado de acordo com a sociedade, a época e o país que está inserida, podendo-se falar também em uma ética universal, baseada em preceitos de direitos humanos que, fundamentado no princípio da dignidade humana, rege um senso comum ético em todo o globo.

No que concerne à responsabilidade social, Reinaldo Dias (2012, p. 22) traz dois conceitos, o primeiro oriundo do Instituto Ethos e o segundo do Banco Mundial:

Do Instituto Ethos: “Responsabilidade social empresarial é 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 que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das

desigualdades sociais”.

Do Banco Mundial: “RSE abrange uma vasta gama de questões relativas à conduta empresarial, de governança corporativa e proteção ambiental, às questões da inclusão social, direitos humanos e desenvolvimento econômico nacional”.

Além da estrita relação com ética, moral e transparência por parte da empresa, denota-se que, diante das alterações ocorridas na sociedade contemporânea, o mercado, a concorrência e os consumidores vêm exigindo padrões de comportamentos pautados na responsabilidade social. Empresas buscam a divulgação de práticas e valores éticos a milhares de pessoas como forma de atrair consumidores, inclusive mediante certificações por sistemas de gestão de qualidade.

Além disso, com o auxílio da tecnologia e dos meios e comunicação em massa as pessoas passaram a ter a ciência e consciência de seus direitos e deveres sociais, tolerando cada vez menos práticas polêmicas e antiéticas. Corroborando com referida assertiva o turbilhão de informações a serem repassadas em redes sociais sobre práticas empresariais contrárias ao interesse público, havendo a divulgação a milhares de pessoas em menos de um segundo. Há atualmente um controle social das ações empresariais o que atrai o dever de um agir pautado na responsabilidade social. Para Cláudio Pinheiro Machado Filho (2006, p. 16),

As empresas que desenvolvem um comportamento socialmente questionável, intencionalmente ou não, correm o risco de atrair a atenção da mídia, que, por sua vez,

pode causar danos irreversíveis à sua imagem, comprometendo a sua própria sobrevivência, como em alguns eventos ligados a espoliação ambiental, exposição a riscos da comunidade circunvizinha, práticas lesivas aos funcionários, para citar alguns exemplos. Já as práticas sociais positivas podem obter o efeito contrário, chamando a atenção da opinião pública, dos clientes, consumidores e governo de maneira positiva. Em outras palavras, esses são aspectos de estratégia empresarial que não perdem de vista a função-objetivo de criação de valor para a empresa. Essa é a lógica positiva que direciona a preocupação socialmente responsável das empresas.

Complementa Luiz Fernando Bellinetti e Fernando Augusto Sormani Barbugiani,

O objetivo do lucro encontra-se no DNA empresarial. A adoção de certas políticas voltadas ao bem comum como a reciclagem ou fomento a atividades benéficas não soam espontâneas. Refletem estratégias de marketing para a fixação de uma imagem positiva perante o público, aumentando a receptividade de seus produtos e, com isto, o lucro. Trata-se de um investimento. É a preocupação com a imagem. Por isto, quando essas pessoas jurídicas se encontram envolvidas em escândalos de corrupção, fraudes, sonegação fiscal ou crimes contra a economia como a formação de cartéis, o interesse no restabelecimento da imagem é um imperativo negocial (2016, p. 175).

Nesta senda, a responsabilidade social consiste em um instrumento positivo para

as empresas, que atraem consumidores e se mantêm competitivas no mercado, e para a sociedade, diante dos reflexos que uma política empresarial pautada em preceitos éticos e morais efetivam para o bem comum.

Para Bellinetti e Barbugiani a responsabilidade social “não é um imperativo econômico ou jurídico. Trata-se de uma demanda social. É o reconhecimento da empresa de que seus produtos e serviços devem atender um anseio ético e moral” (2016, p. 175).

Embora sua inobservância não acarrete sanções por parte dos órgãos fiscalizatórios e do poder judiciário, há um controle social no cumprimento dessas ações, resultando em benefícios às empresas e proporcionando seu reestabelecimento no mercado.

Infere-se pela diferenciação entre a função social da empresa, apresentada no tópico anterior, e a responsabilidade social. A primeira trata-se de preceito constitucional que impõe ao detentor da propriedade, ou, no caso das organizações empresariais aos dirigentes dos meios de produção, o estrito cumprimento das normas jurídicas vigentes no ordenamento jurídico. A segunda vai além do cumprimento normativo para abranger condutas pautadas em preceitos éticos e morais vigentes em determinada sociedade. Nestes termos,

É importante demonstrar que o termo “responsabilidade social” que tem ganhado projeção no debate empresarial contemporâneo, não se confunde com “função social”. Os termos função social e responsabilidade social são essencialmente distintos. A função social está implicada no quadrante jurídico, ao passo que a responsabilidade social está

perspectivada sob a ótica da ética e da moral. O direito impõe uma obrigatoriedade normativa distinta da obrigação ética e moral. O aparato jurídico é institucional e possui uma força coativa estatal; já as disposições valorativas ou principiológicas que a ética e a moral impõe são provenientes da consciência individual e da expectativa social (BANNWART JÚNIOR, 2017, p. 38).

Assim, no cenário contemporâneo, as empresas deverão alterar seu padrão de conduta e efetivar não apenas o cumprimento do ordenamento jurídico, mas pautar suas políticas internas, inclusive no que tange aos seus empregados, códigos de condutas empresariais, estratégias de marketing e ações ambientais, em condutas éticas e morais.

Neste contexto se inserem as práticas de Compliance.

3 Compliance e a Lei Anticorrupção

Após períodos demarcados por tolerância à prática de corrupção, tanto no cenário mundial como em âmbito nacional, diversos instrumentos internacionais foram ratificados visando à eliminação de condutas corruptivas e atentatórias à livre concorrência, podendo-se apontar a Convenção Interamericana contra a Corrupção, de 1996, Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, de 1997 e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, de 2003, todas ratificadas pelo Brasil.

Em âmbito nacional, houve o reconhecimento por parte do Estado da necessidade de combater referidas práticas

considerando os efeitos deletérios causados ao mercado, à economia, à administração pública e à sociedade, culminando em mudanças estruturais de diversas empresas e da administração pública direta e indireta.

Em paralelo, aponta-se o modelo cooperativo implementado pelo estado para a cooperação e investigação do crime de lavagem de dinheiro, bem como o aparelhamento e fortalecimento de entidades aptas a promover a fiscalização e combate das referidas práticas, como o Ministério Público e a Polícia Federal (MENDES; CARVALHO, 2017, p. 21).

A Lei 9.613/1998 que trata dos crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores, trouxe uma inovação no ordenamento jurídico ao prever a necessidade de identificação dos clientes e manutenção de registros (art. 10) com a adoção de políticas, procedimentos e controles internos, compatíveis com o porte e volume de operações da empresa, que lhes permitam efetivar a comunicação às autoridades competentes no caso de indícios de crimes (art. 11).

Estipulou sanções às pessoas jurídicas e a seus administradores caso haja o descumprimento das referidas medidas, como advertência, multa, inabilitação temporária para exercício do cargo de administrador e cassação ou suspensão de autorização para o exercício de atividade, operação ou funcionamento (art. 12). Nestes termos, pode-se dizer que a partir dos referidos dispositivos se inaugurou o sistema de Compliance no Brasil (SILVEIRA; SAAD-DINIZ, 2015, p. 180).

No entanto foi com o advento da Lei 12.846/2013, denominada pelos operadores do direito de Lei Anticorrupção (LAC), que ficou estabelecida uma nova modalidade de

gestão no mercado, revolucionando o cenário brasileiro.

A lei trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira preceituados exemplificativamente no art. 5º, aplicando, no caso de descumprimento, penalidade administrativa de multa sobre o faturamento bruto do último exercício e publicação extraordinária da decisão condenatória (art. 6º).

Afirma que serão levados em consideração na aplicação das sanções, dentre outros itens, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica (art. 7º, inciso VIII). Denota-se que o conceito de programa de integridade está previsto no art. 41 do Decreto 8.420/2015³ que regulamentou o tema. Trata-se da necessidade de implementação de práticas de Compliance.

Segundo Francisco Schertel Mendes e Vinicius Marques de Carvalho (2017, p. 31):

Ao pensar sobre os motivos pelos quais a Administração incentiva os programas

3 Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no 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 com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

de compliance, nota-se que se trata de uma espécie de compartilhamento de uma atividade própria do poder público com os agentes privados. Ou seja, entende-se que a sociedade tem algo a ganhar se for criado um incentivo para que as próprias empresas sejam parcialmente responsáveis por garantir o cumprimento da legislação. Evidentemente, o Estado não abdica dessa atividade (e nem poderia fazê-lo), mas conscientemente confere aos agentes privados um papel maior na observância da lei, criando incentivos palpáveis para as empresas que desenvolverem um programa efetivo de compliance.

Assim, pode-se dizer que houve a repartição entre o poder público e os entes privados da responsabilidade pelo efetivo cumprimento da legislação e pela fiscalização de práticas potencialmente lesivas no âmbito empresarial, criando o legislador um incentivo para o desenvolvimento de programas de Compliance. Francisco Schertel Mendes e Vinicius Marques de Carvalho (2017, p. 29) apontam que

A palavra compliance vem do inglês *to comply*, que significa cumprir. De forma resumida, um programa de compliance é aquele que busca o cumprimento da lei. Se isso esclarece o conceito, diz muito pouco a respeito de como propriamente tais programas são estruturados. Um programa de compliance visa estabelecer mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as

possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para que a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema.

Mais do que um programa que visa o efetivo cumprimento de normas jurídicas, se enquadrando no conceito de função social da empresa, medidas de Compliance visam a implementação de uma responsabilidade socioambiental empresarial. Condutas éticas e morais devem ser introduzidas em políticas empresariais como, por exemplo, com a implementação de código de ética e conduta a ser observado por todos aqueles que fazem parte do espaço empresarial. Ademais normas ambientais também devem ser observadas por todos os colaboradores visando a tutela do meio ambiente (Art. 225, CF/88).

Carla Verríssimo (2017, p. 277) afirma haver diversas fases de implementação de Compliance, as quais deverão sempre levar em consideração as peculiaridades da empresa e do ramo empresarial que está inserida:

A estrutura de um programa de compliance é assim organizada:

1ª Coluna: Formulação (identificar, definir, estruturar) – Análise de riscos e valoração dos riscos – Definição de medidas de prevenção, detecção e comunicação, definição dos valores da empresa – Criação de uma estrutura de compliance.

2ª Coluna: Implementação (informar, incentivar, organizar) – Comunicação e detalhamento das especificações de compliance – Promoção da observância do compliance – Medidas organizacionais para criação de processos de compliance.

3ª Coluna: Consolidação e Aperfeiçoamento (reagir, sancionar, aperfeiçoar) – Estabelecimento de um processo para apuração de violações ao programa de compliance – Estabelecimento dos critérios para a sanção das violações ao programa de compliance – Avaliação continuada e aperfeiçoamento do programa.

Desta forma, não basta a mera previsão no regulamento empresarial interno das medidas de Compliance, devendo estas ser efetivamente implementadas e seu cumprimento fiscalizado para que tenha efetividade e cumpra o intuito teleológico da norma.

Além do cumprimento da função social e da responsabilidade socioambiental da empresa, verifica-se diversos benefícios diante da sua implementação, podendo-se apontar: benefício financeiro com a redução da imposição de penalidades por parte dos órgãos estatais diante do efetivo cumprimento das normas jurídicas; impacto na reputação da empresa perante o mercado e os consumidores que a cada dia exigem uma postura hígida e polida dos entes empresariais; facilitação na contratação com o poder público mediante processos licitatórios; dentre outras.

4 Compliance trabalhista

Embora o instituto do Compliance tenha sido inaugurado no ordenamento jurídico com o advento da Lei 9.613/1998 (“Lavagem” ou ocultação de bens) e aprimorado na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e no Decreto 8.420/2015 (Art. 41 – programas de integridade), sua aplicação não se encontra restrita ao âmbito criminal, sendo aplicado

atualmente também no que tange à seara trabalhista.

O Compliance trabalhista consiste no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes relacionadas ao direito do trabalho, tanto no ambiente empresarial interno, como nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores.

A dinamicidade do mundo do trabalho e as constantes alterações normativas efetivadas no ordenamento jurídico, especialmente com o advento da Lei 13.467/2017, denominada “reforma trabalhista”, exigem por parte das empresas maior cautela e atenção na implementação de suas políticas empresariais. Devem-se atentar inclusive para as recorrentes alterações jurisprudenciais efetivadas pelos Tribunais Trabalhistas de todo país considerando os diversos aspectos polêmicos da nova legislação.

Neste viés, afirma Rogéria Gieremek (2015):

O cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas. Aplicado na criação e na manutenção de um código de condutas comportamentais da companhia, o compliance trabalhista entra em cena para imunizar a atmosfera corporativa contra práticas antiéticas e ilegais, atendendo à necessidade das corporações de se manterem pautadas na ética e na legislação vigente.

A implementação do Compliance

trabalhista no âmbito empresarial vai muito além de uma ferramenta para evitar a imposição de multas por órgãos de fiscalização ou a condenação da empresa no âmbito judicial. Sem dúvida que essas medidas são e devem ser consideradas, especialmente quanto à prevenção contra demandas que tutelam interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos que podem ocasionar condenações expressivas por dano moral coletivo, instituto implementado para a tutela de direitos extrapatrimoniais da coletividade que visam extirpar a noção de custo-benefício no descumprimento da legislação.

O Compliance relacionado à seara laboral além de estar em consonância com a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa, agregam valor à entidade empresarial e atrai consumidores, investidores e parceiros, proporcionando um aumento significativo no lucro.

O cumprimento das normas nacionais e internacionais no que concerne ao meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII e 225, CF/88 e Convenções 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho), além de evitar doenças e acidentes, proporciona um ambiente harmônico e hígido, refletindo na produtividade da empresa diante de um maior engajamento e comprometimento dos trabalhadores com suas funções.

Assim, além de benefícios empresariais com o aumento da produtividade e aos trabalhadores que trabalharão em um ambiente sem riscos de doenças mentais ou físicas e acidentes laborais, há benefício a toda a sociedade que seria onerada quando do pagamento de benefícios previdenciários e auxílio desemprego diante da alta rotatividade

que um ambiente degradante ocasiona.

Nestes termos, afirma Juliana Dato Leal (2015),

(...) um programa eficaz de Compliance, aliado às melhores práticas de Gestão de Pessoas, aumenta o grau de satisfação e de confiança do empregado na empresa, impactando diretamente no clima organizacional. Fica claro que, a qualidade da produção esta ligada a satisfação do trabalhador, trabalhar num ambiente saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade, gera maior produtividade e lucro pro empregador.

A adoção de uma política ética e transparente nas relações de trabalho poderá se dar com a elaboração de regulamento interno empresarial, códigos de ética e conduta, estabelecimento de um canal de denúncias para que trabalhadores relatem acontecimentos no ambiente interno, o que é bastante efetivo quando estamos diante de casos de assédio moral e sexual.

Ademais, deverá ser implementada e aplicada antes, durante e após a relação empregatícia. A aplicação pré-contratual se relaciona à ausência de discriminação na contratação de pretensos candidatos à vaga empregatícia, com o requerimento, por exemplo, de documentação que tenha estrita relação com a vaga de trabalho proporcionada (princípio da neutralidade).

No período pós-contratual pode-se apontar a vedação de divulgação de “listas negras”, sejam aquelas que apontam empregados que entraram com ações trabalhistas ou as relativas àqueles que

possuem atuação sindical significativa.

No período contratual infere-se pelo cumprimento estrito da legislação e dos princípios que imperam no direito do trabalho, como o pagamento no prazo adequado da remuneração e das verbas rescisórias e o cumprimento de normas relativas ao trabalho decente, impedindo a exposição a condições análogas à de escravo, por exemplo.

Corroborando com referida política a instituição de uma comissão representativa de trabalhadores com a finalidade de proporcionar e facilitar o diálogo com o empregador e seus prepostos, o que era previsto no art. 11 da Constituição da República de 1988 e veio a ser regulamentado pelos arts. 510-A e seguintes da CLT. A comissão possui o papel primordial de estabelecer um diálogo transparente e direto em busca de melhores condições de trabalho e soluções pacíficas de conflitos internos.

Ademais, o sindicato também possui um papel primordial na estipulação do Compliance em acordos e convenções coletivas de trabalho. Estas ganharam especial relevância com o advento da Lei 13.467/2017 que estabeleceu a prevalência de instrumentos negociados em face da legislação em temáticas previstas no art. 611-A do diploma celetista.

Assim, entidades sindicais também possuem o dever de cumprimento das normas legais, mas, acima de tudo, de uma atuação ética e moral, que fundamentam políticas de Compliance.

Na terceirização de serviços, prática recorrente diante das alterações na organização do trabalho e das formas de estruturação do capital com o advento da globalização, competem às empresas a implementação da prática denominada “due diligence”, inserida

dentre as políticas de Compliance. Quanto ao assunto, Marcos Assis (2018, p. 71) explicita:

Especificamente no que se refere à due diligence de terceiros, tem-se uma averiguação detalhada sobre o contexto jurídico-econômico em que está inserido um determinado prestador de serviços, representante comercial, parceiro de negócios, fornecedor ou consultor. Esta averiguação serve, sobretudo, para mapeamento de possíveis riscos de fraudes, corrupções, lavagem de dinheiro, entre outras ilicitudes que possam acabar trazendo à sua empresa (contratante) passivos administrativos e judiciais, além de perdas financeiras e reputacionais. Intermediários, terceiros, prestadores de serviços, fornecedores, sub-contratadas, distribuidoras e parceiras (por exemplo, uma empresa consorciada) compõem os riscos mais importantes a serem mitigados por um programa de compliance.

Plenamente possível e recomendada a aplicação da referida cautela na contratação de empresas prestadoras de serviços. Cumpre à empresa tomadora averiguar além da existência de um capital social mínimo para honrar com as obrigações trabalhistas (art. 4º-B, Lei 6.019/74), verificar sua idoneidade e fiscalizar as condições de labor existentes nas empresas, sob pena de responsabilização.

Complementa Marcos Assis (2018, p. 76):

Dessa forma, à medida que a mão de obra utilizada passa a advir de diferentes espécies de contratação (direta ou indireta, por intermédio de uma ou mais prestadoras de serviços terceirizados, admitida, a quarteirização), é certo que os riscos

decorrentes dessas empreitadas aumentam, tornando imprescindível a realização de diligências e monitoramentos contínuos e, conseqüentemente, impedindo que o controle sobre os atos e as omissões dos empregados seja perdido de vista.

Imperioso ressaltar, conforme apontado no tópico anterior, que além da implementação, necessário se faz a observância e fiscalização quanto ao cumprimento das medidas. Para Breno Novelli (2016), a consecução de um programa de Compliance Trabalhista efetivo e exitoso deve atuar em duas frentes, a saber:

(...) criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento. Na primeira frente é necessário, mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. (...) Já na segunda frente, é preciso comprovar o envio de esforços, de forma constante, no cumprimento de todo o regramento criado, tanto interna quanto externamente. Devem, então, as empresas, promoverem treinamentos constantes, palestras explicativas, submeterem-se à auditorias de controle e, também, provar a aplicação de penalidades (que obedeçam critérios objetivos) aos infratores das políticas internas criadas (sempre observando a razoabilidade e direito de defesa).

Deste modo, a implementação de política de Compliance Trabalhista, além de prevenir e reduzir os riscos de futuras condenações, está alinhado ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV, CF/88), aos objetivos da República de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional e a promoção do bem de todos (art. 3º, I, II e IV), bem como na valorização do trabalho humano que fundamenta a ordem econômica brasileira (Art. 170, CF/88).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas de Compliance Trabalhista consistem no efetivo cumprimento do ordenamento jurídico e de normas éticas, morais e transparentes que podem ser implementadas no âmbito empresarial interno e externo. Possuem a finalidade precípua de identificação de riscos, diminuição de demandas trabalhistas e condenações judiciais, e, acima de tudo, de implementação de política empresarial condizente com a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa.

Inúmeros benefícios podem ser identificados. Para empresa aponta-se o aumento da lucratividade diante da redução de condenações administrativas e judiciais; a atração de consumidores e investidores do mercado diante da boa reputação que ostenta, bem como com o aumento da produtividade diante de um maior engajamento de seus trabalhadores.

Para aqueles que laboram no espaço empresarial interno, os benefícios advêm de um meio ambiente laboral hígido e sadio com a ausência de doenças e acidentes do trabalho, de discriminação e abusos hierárquicos, aumentando a qualidade de vida de todos os

colaboradores.

Para a sociedade diminuem-se os ônus impostos com o pagamento de benefícios previdenciários e seguro desemprego, mas, acima de tudo reflete em toda a coletividade diante da ausência de violação de um patamar mínimo civilizatório tutelado pela ordem internacional e nacional vigente.

Denota-se inclusive que a violação de direitos sociais resulta no denominado “dumping social”, ocasionado uma concorrência desleal no mercado de trabalho perante demais empresas cumpridoras de seus deveres.

Assim, verifica-se no atual estágio de desenvolvimento dos direitos humanos e do mercado de trabalho que as empresas devem satisfazer as exigências estruturais e legais impostas pela ordem jurídica e pela sociedade de modo que políticas de Compliance auxiliem nesta empreitada.

BIBLIOGRAFIA

ASSIS, Marcos; HANOFF, Roberta Volpato. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

BANNWART JÚNIOR, Clodomiro. Responsabilidade integral – pedagogia da responsabilidade integral. In: BANNWART JÚNIOR, Clodomiro J.; CATARINO, Dílson; LIMA, Gleiton; NUNES, Liliane. **Responsabilidade integral, metodologia, estratégica para o desenvolvimento pessoal, corporativo e educacional**. Londrina: Midiograf, 2017. p. 19-59.

BARBUGIANI, Fernando Augusto Sormani; BELLINETTI, Luiz Fernando. **Ética e moral nas empresas: o acordo de leniência como instrumento jurídico**

e econômico para a preservação das empresas em um mundo globalizado. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/6jq67a8y/Gyqr1gvconV09o9m.pdf>>. Acesso em 28 nov. 2018.

COMPARATO, Fabio Konder. **Função social da propriedade dos bens de produção**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2297584/mod_resource/content/1/COMPARATO%2C%20F.%20C.%20Funcao%20social%20da%20propriedade%20dos%20bens%20de%20producao.pdf>. Acesso em: 03 out. 2018.

DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. São Paulo: Atlas, 2012.

FACCHINI NETO, Eugênio. A função social da propriedade como direito fundamental. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 666-672.

FACCHINI NETO, Eugênio. Art. 170, III – função social da propriedade. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 3867-3875.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance trabalhista**. Disponível em: <<http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

LEAL, Juliana Dato. **Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13**. Disponível em: <<https://julianadato.jusbrasil.com.br/>

[artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13](https://www.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13)>. Acesso em: 18 out. 2018

MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. **Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações: responsabilidade social, instituições, governança e reputação**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda, 2006.

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

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em: 22 out. 2018.

SANTOS, Fernando de Almeida. **Ética empresarial**. São Paulo: Atlas, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. Ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, direito penal e lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017.

Publicado originalmente na Revista Direitos Fundamentais & Justiça | Belo Horizonte, ano 13, n. 40, p. 221-238, jan./jun. 2019.

ARTIGOS ESPECIAIS

A QUARTA ONDA DE ACESSO À JUSTIÇA: INTERMIDIALIDADE NO PJE

Lorena de Mello Rezende Colnago

Resumo: O intercâmbio entre mídias é conhecido de longa data de outras áreas do conhecimento como a comunicação social. Na seara do Processo, a transformação do papel em mídia digital inaugurou a chamada quarta onda de acesso à Justiça, que vem se desenvolvendo com uma rapidez enorme. A criatividade humana propicia cada dia mais o intercâmbio entre mídias, denominado: intermidialidade, permitindo a utilização de som, vídeo e fotografia ao mesmo tempo que o papel. O futuro nos reservará cada vez mais uma maior interação de mídias em transformação e modernização a tudo o que atualmente conhecemos em termos de meio onde o processo desenvolve-se com maior acessibilidade e inclusão social.

O processo eletrônico é uma realidade no Judiciário Brasileiro que vem facilitando o acesso à justiça, podendo ser denominado de quarta onda, rememorando a clássica evolução criada por Mauro Capeletti e Bryan Gart¹.

1 CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Trad. Ellen Grace. Poto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

A palavra ‘acesso’ não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estudo pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e método da ciência jurídica². Já a palavra “justiça” pode ser entendida como a convergência dos valores culturais compartilhados por uma sociedade política³, ou *um fim social, da mesma forma que a igualdade ou a liberdade ou a democracia ou o bem-estar*⁴.

Assim, o conceito de justiça pode ser relacionado com a ética de uma determinada sociedade – e, portanto, pode ser culturalmente variável -, ou seja, com o pensamento exteriorizado de como essa determinada sociedade se reconhece e como deseja evoluir.

2 RODRIGUES, Marcelo Abelha. Ação civil pública e meio ambiente. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003, p.13.

3 Cf. CITADINHO, Gisele. Pluralismo e justiça distributiva. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 1999, p. 122.

4 BOBBIO, Norberto. Dicionário de política. 12 ed. Brasília: UnB, 2004. Vol I, p.660.



Lorena de Mello Rezende Colnago

Mestre em Processo. Professora. Juíza do Trabalho. Diretora de Eventos do IPEATRA – Instituto de Estudos da Magistratura e Ministério Público do Trabalho. Conselho Fiscal da Rede Latino-Americana de Juizes – REDLAJ. Membro do Grupo de Trabalho para adaptação do PJe ao NCPC. Foi advogada e assistente no Ministério Público do Trabalho da 17ª Região.

Caso esse conceito seja relacionado aos valores morais, e aqui, entendendo-se moralidade como princípios capazes de serem universalizáveis mundialmente⁵, o conceito de justiça torna-se invariável no tempo e no espaço.

Em estudo eternizado por Cappelletti e Garth, em geral, os problemas enfrentados pelos consumidores dos serviços judiciários eram: o alto custo dos processos, as pequenas lesões, o tempo e a efetividade das decisões. Para solucionar esses problemas, Cappelletti e Garth elaboram as chamadas três ondas de acesso à Justiça, resumidas em: assistência judiciária aos pobres; métodos alternativos de solução; e, o novo enfoque do acesso à Justiça.⁶ Seguindo essa classificação, a chamada revolução tecnológica chega ao Direito Processual, sob o viés do acesso à Justiça, podendo ser denominada de quarta onda.

No Brasil, um dos países pioneiros quanto à aplicação da tecnologia nos processos judiciais, tivemos a aprovação em 17 de dezembro de 2013 do Ato n.º 0004441-97.2013.2.00.0000 pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça para a implementação do sistema PJe nos tribunais de todo país⁷, com a proibição de investimento em

seus próprios sistemas durante a implantação do processo eletrônico nacional para melhor adequar os recursos públicos, evitando dispêndio desnecessário.

Vale destacar que os investimentos em tecnologia digital tiveram seu pioneirismo na Justiça do Trabalho, desde antes de 2006, sendo neste ano implementado o sistema SUAP - Sistema Unificado de Acompanhamento Processual, integrando o Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, os 24 Tribunais Regionais do Trabalho e as 1.378 Varas do Trabalho existentes no País⁸.

Quanto ao sistema PJe, sua criação tem origem no Tribunal Regional Federal da 5ª Região, a partir de outro sistema já existente chamado CRETA, que ganhou a 3ª edição do Prêmio Innovare de 2006.⁹ E, nesse mesmo ano entrou em vigor a lei n.º 11.419 que regulamentou o uso de meios eletrônicos para tramitação dos processos, de modo tímido, mas já sendo considerado um avanço para a legislação pátria.

Atualmente, o PJE já está chegando na versão 1.17 com muitas melhorias e funcionalidades, agregando ao sistema a expertise desenvolvida por vários tribunais do país em termos de sistemas satélites para a inclusão de diversas mídias, que foram desenvolvidas de modo independente, ampliando as facilidades já desenvolvidas para

5 Considerando o conceito kantiano de moral como um imperativo categórico, o dever pelo dever. (LUCHI, José Pedro. *Propedêutica habermasiana do Direito*. Revista de Filosofia – UFES, ano VII, n.º 7, janeiro a junho: 2001, p. 177).

6 “[...] a partir das décadas de 60 e 70, do século passado, naquilo que Mauro Cappelletti e Bryant Garth denominam segunda onda renovatória do acesso, que foi pautada pela representação dos interesses difusos”. (ALMEIDA, Gregório Assagra. *Direito processual coletivo brasileiro: um novo remo do direito processual*. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 42).

7 MANDEL, Gabriel. CNJ aprova resolução que torna PJe obrigatório. Consultor Jurídico. São Paulo/SP, 17 Dez. 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-dez-17/cnj-aprova-unanimidade-resolucao-torna-pje-obrigatorio-tribunais>> . Acesso em: 19 Jan.

2014.

8 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SUAP marca início de nova era para a Justiça do Trabalho. Disponível em: http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=8961>. Acesso: mai. 2017.

9 BRANDÃO, Claudio Marcarenhas. Processo judicial eletrônico: uma silenciosa revolução na Justiça do Trabalho. in Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v.2., n. 15, p.9-28, jan/fev.2013, p.10.

um universo ainda maior que um único tribunal. Ocorre que esse completo desenvolvimento tem por obstáculo a plataforma em que o sistema foi criado, pois ela não comporta arquivos chamados mais pesados, como vídeos, tão importantes para a investigação de questões judiciais.

Voltando à origem do tema, intermedialidade é uma palavra recente, que representa *todos os tipos de interrelação e interação entre mídias*¹⁰, muito usado no campo das artes, mas também da comunicação social para designar a interrelação entre, por exemplo, música, rádio, cinema, televisão, etc., que não se restringe ao estudo da correlação de signos apenas quanto à seres humanos, mas também quanto aos animais e suas diferentes formas de comunicação. A definição da palavra mídia também inclui os transmissores (meios físicos e técnicos) e os qualifica como “adequados” a partir do tipo do signo a ser produzido e transmitido.¹¹

Intermedialidade implica cruzamento de fronteiras¹², *por exemplo, entre a produção de textos e sua recepção, podem existir até mesmo grandes distâncias de tempo e espaço, e textos produzidos em épocas e/ou culturas diferentes serão recebidos de formas diferentes e às vezes inacessíveis ao público alvo original*¹³, mas não só o cruzamento de fronteiras culturais ou de gerações, mas também o cruzamento de

fronteiras para abranger o que se acostumou a chamar de instantaneidade da prova: colagens e prints para capturar da internet uma página ou um *post*, ou mesmo uma curtida que possa embasar o traslado do registro de um fato pelo mundo fenomênico para os autos eletrônicos.

Assim, para o Direito Processual Eletrônico a intermedialidade representa o modo como as pessoas interagem diante de diversos signos e significações, enquanto seres cognocentes, e modo como esses signos podem ingressar no sistema processual eletrônico criando uma maior interação entre os usuários do sistema.

No quesito documentação dos depoimentos por meio do sistema audiovisual e realização de interrogatório e inquirição de testemunhas por videoconferência, o Conselho Nacional de Justiça publicou inicialmente a Resolução n.º 105/2010¹⁴ inaugurando o chamado PJE mídias, sendo o tema atualmente regulamentado pela Resolução n.º 222 de 13 de maio de 2016, que determina a disponibilização a todos os tribunais de sistemas eletrônicos de gravação dos depoimentos, dos interrogatórios e de inquirição de testemunhas por videoconferência, inserido-se o número do processo do processo judicial e um link, localizador padrão permanente de acesso ao conteúdo da informação (URL), na rede mundial de computadores.¹⁵ Essa comunicação entre a mídia escrita digital e a mídia de gravação audiovisual é extremamente importante

10 CLÜVER, Claus. Intermedialidade. Disponível em: < <https://www.eba.ufmg.br/revistapos/index.php/pos/article/viewFile/16/16>>. Acesso em: mai. 2017.

11 Idem.

12 Cf. RAJEWSKY, Irina O. Intermedialität. Tübingen e Basel: A. Francke, 2002.

13 CLÜVER, Claus. Intermedialidade. Disponível em: < <https://www.eba.ufmg.br/revistapos/index.php/pos/article/viewFile/16/16>>. Acesso em: mai. 2017.

14 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 105, de 06 de abril de 2010. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=166>>. Acesso em: mai 2017.

15 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 105, de 06 de abril de 2010. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3119>>. Acesso em: mai 2017.

para todos os ramos da Justiça, pois facilita a fidedignidade da colheita da prova e possibilita até mesmo o acesso à justiça para pessoas que não possam estar presentes em uma determinada unidade jurisdicional. Mas esse é apenas um exemplo da comunicação que pode ocorrer entre mídias distintas.

Mas as inovações do Direito Processual Eletrônico não param na captura de imagem e sons de pessoas, vão além, toda tecnologia disponível pode ser utilizada para melhorar a investigação jurisdicional acerca de um fato, ou mesmo a iteração entre os atores processuais, visando a efetividade, economia e celeridade – o que vem sendo registrado a partir da criatividade dos colegas comprometidos com uma prestação jurisdicional mais eficaz, como o exemplo dessa iniciativa:

Um juiz da Grande São Paulo conseguiu resolver um litígio de uma forma um tanto inusitada. Depois da audiência de instrução, o magistrado criou um grupo de WhatsApp com os advogados envolvidos no processo, e foi através do aplicativo de celular que as partes chegaram a um acordo e resolveram a situação em menos de uma semana. Partes chegaram a acordo por meio de grupo no WhatsApp criado por juiz. Isso aconteceu na 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo. O caso envolvia uma vendedora que trabalhou sob contrato de pessoa jurídica em uma empresa e acionou a Justiça para ter reconhecido o vínculo empregatício. Segundo o juiz do trabalho substituto Vinícius José de Rezende, o processo foi simples: após a audiência de instrução, ele entregou os termos da sentença às partes e sugeriu a criação de um grupo no WhatsApp, onde seriam iniciadas as tratativas da conciliação.

A audiência física ocorreu apenas para a homologação do acordo, depois de os envolvidos chegarem a um consenso. Rezende ainda destacou a efetividade da ferramenta. “A utilização dessa tecnologia inovadora na conciliação contribui para a economia de recursos e para a celeridade do andamento processual.” Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-2.¹⁶

O uso do whatsapp também ocorreu no Distrito Federal:

A juíza Tamara Gil Kemp emplacou uma iniciativa inovadora na 1ª vara do Trabalho do Gama/DF com o objetivo de agilizar o trâmite processual: tentativa de conciliação via WhatsApp. O projeto piloto de firmar acordo por meio do aplicativo foi possível mediante a iniciativa conjunta das partes e juízo, no dia 17 de novembro. Participaram do grupo, além da magistrada, a advogada Iara Janaina do Vale Barbosa, representando a reclamante, e o advogado Wagner, pelos reclamados. (...) 17

Outra iniciativa que merece destaque:

Na segunda-feira (7/3) foi realizada na 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho,

16 BRASIL. CONSULTOR JURÍDICO. Tecnologia no Judiciário: Partes chegam a acordo através de grupo de WhatsApp criado por juiz. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2017-mai-11/partes-chegam-acordo-atraves-grupo-whatsapp-criado-juiz>>. Acesso em: mai.2017.

17 BRASIL. MIGALHAS Celeridade: Juíza do DF inova e realiza conciliação por WhatsApp: experiência foi realizada na 1ª vara do Trabalho do Gama/DF (sexta-feira, 11 de dezembro de 2015). Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI231125,101048-Juiza+do+DF+inova+e+realiza+conciliacao+por+WhatsApp>>. Acesso em: mai.2017.

a audiência utilizando o sistema “hangouts” de videoconferência disponibilizado pelo google apps. O sistema possibilitou a participação simultânea das partes no processo, com a presença do advogado e preposto do embargado na sala de audiências da 2ª VT e dos reclamantes e seu advogado, que se encontravam no município de Vilhena, distante 750 Km da capital.

O Juiz José Roberto da Silva, Titular da 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho, ressaltou que o sistema de videoconferências utilizado para realizar audiências, é um ganho, para a parte e para o próprio Poder Judiciário, estabelecendo uma segurança jurídica. “Para a parte evita-se um deslocamento, normalmente custoso, seja com relação ao transporte propriamente dito, e a própria estada aqui na cidade de pessoas que vem de lugares distantes, no caso específico Vilhena. O sistema proporciona que o juiz de forma remota, ouça as partes e sinta através da câmera de vídeo todas as impressões que a parte transmite ao depor”, enfatiza o magistrado.

Andre Sousa Pereira, Juiz Titular da Vara do Trabalho de Vilhena, destacou relevante o aspecto jurídico desse contato direto com as pessoas envolvidas, afastando-se daquela letra fria da ata quando se recebe a carta precatória. “A audiência remota, vai atender ao princípio da economia procesual, e esse princípio tem sim a vertente de diminuir os custos de todos aqueles que operam no processo, isso envolve deslocamento, envolve estadia”.¹⁸

18 BRASIL. ÂMBITO JURÍDICO. Via internet: Sistema de videoconferência 'hangouts' é utilizado para realização de audiência na 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho. 11/03/2016. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=visualiza_noticia&id_caderno=30&id_noticia=139091 >. Acesso

Como se pode observar, a criatividade e o uso adequado das mídias vêm proporcionando um melhor atendimento ao jurisdicionado, com eficácia e celeridade processual, adequados à ideia desenvolvida pelo Conselho Nacional de Justiça para o processo eletrônico, mas também ao princípio da instrumentalidade das formas, tão festejado pela Doutrina Processual Civil tradicional¹⁹.

Esse intercâmbio de mídias pode propiciar no futuro peças processuais que agreguem além do que já ocorre entre texto escrito e desenhos/fotografias, decisões com vídeos, texto escrito e fotografias, transmissões realizadas ao vivo em audiência, ou mesmo uma sentença iterativa, onde a parte pode ao clicar em cada botão, desvelar a decisão de um chamado capítulo de sentença, ouvindo a própria voz do magistrado, o que mesmo atualmente, já poderia ser considerado um *plus* à acessibilidade da Justiça para pessoas que não podem enxergar, por exemplo, ou mesmo juízes, advogados, servidores, membros do Ministério Público e desembargadores cegos.

Sob essa perspectiva é que se diz que o processo eletrônico traz tantas possibilidades atuais e inimagináveis, que pode vir a ser chamado de quarta onda de acesso à Justiça, parafraseando Mauro Capelletti e Bryan Gart.

Referências:

ALMEIDA, Gregório Assagra. *Direito processual coletivo brasileiro: um novo remo do direito processual*. São Paulo: Saraiva, 2003.

em: mai 2017.

19 Por todos: DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade processual*. 15. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

BRANDÃO, Claudio Marcarenhas. Processo judicial eletrônico: uma silenciosa revolução na Justiça do Trabalho. *in Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v.2., n. 15, p.9-28, jan/fev.2013.

BRASIL. *ÂMBITO JURÍDICO*. Via internet: Sistema de videoconferência 'hangouts' é utilizado para realização de audiência na 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho. 11/03/2016. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=visualiza_noticia&id_caderno=30&id_noticia=139091 >. Acesso em: mai 2017.

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça*. Resolução n.º 105, de 06 de abril de 2010. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=166>>. Acesso em: mai 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n.º 105, de 06 de abril de 2010*. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3119>>. Acesso em: mai 2017

BRASIL. *CONSULTOR JURÍDICO*. Tecnologia no Judiciário: Partes chegam a acordo através de grupo de WhatsApp criado por juiz. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2017-mai-11/partes-chegam-acordo-atraves-grupo-whatsapp-criado-juiz>>. Acesso em: mai.2017.

BRASIL. *MIGALHAS* Celeridade: Juíza do DF inova e realiza conciliação por WhatsApp: experiência foi realizada na 1ª vara do Trabalho do Gama/DF (sexta-feira, 11 de dezembro de 2015). Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI231125,101048-Juiza+do+DF+inova+e+realiza+conciliacao+por+Whats+App>>. Acesso em: mai.2017.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *SUAP marca início de nova era para a Justiça do Trabalho*. Disponível em: http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=8961>. Acesso: mai. 2017.

BOBBIO, Norberto. *Dicionário de política*. 12 ed. Brasília: UnB, 2004. Vol I.

CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Grace. Poto Alegre: Sergio Antonio Fabris,1998

CITADINHO, Gisele. *Pluralismo e justiça distributiva*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 1999.

CLÜVER, Claus. *Intermedialidade*. Disponível em: < <https://www.eba.ufmg.br/revistapos/index.php/pos/article/viewFile/16/16>>. Acesso em: mai. 2017.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade processual*. 15. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

LUCHI, José Pedro. *Propedêutica habermasiana do Direito*. Revista de Filosofia – UFES, ano VII, nº 7, janeiro a junho: 2001

MANDEL, Gabriel. *CNJ aprova resolução que torna PJe obrigatório. Consultor Jurídico. São Paulo/SP, 17 Dez. 2013*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-dez-17/cnj-aprova-unanimidade-resolucao-torna-pje-obrigatorio-tribunais>> . Acesso em: 19 Jan. 2014.

RAJEWSKY, Irina O. *Intermedialität. Tübingen e Basel*: A. Francke, 2002.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Ação civil pública e meio ambiente*. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. A quarta onda de acesso à Justiça: intermedialidade no PJe. in: BRANDÃO, Cláudio (org) SOUZA, Fabiano Coelho de. CARVALHO, Maximiliano de (coord). *Princípios do processo em meio reticular-eletrônico: fenomenologia, normatividade e aplicação prática*. São Paulo: Ltr, 2017.p. 139-144.

A POSSIBILIDADE DE O JUDICIÁRIO INTERVIR EM POLÍTICAS PÚBLICAS

Francisco das C. Lima Filho

A possibilidade de o Judiciário intervir em políticas públicas¹ é questão que ainda desperta acesso debate doutrinário a na jurisprudência pretoriana.

Para alguns, essa possibilidade não existe, considerando que não tem esse Poder competência para dizer o que deve ou não deve fazer o administrador público, especialmente porque a implementação de políticas públicas depende de autorização orçamentária estando assim, submetida a um juízo político e discricionário do gestor.

Para outros, entretanto, em dadas condições, é perfeitamente possível essa intervenção sem que seja desvirtuado o papel principal do Judiciário, de resolver conflitos em casos concretos submetidos à sua apreciação.

Nesse sentido, lembra Carlos Henrique

Bezerra Leite², em estudo sobre o novo Código de Processo Civil, que a nova *Lei Processual Civil*, expressa “a possibilidade de controle judicial de políticas públicas, conforme previsto no art. 2º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC, ratificado pelo Brasil em 1992”.

De nossa parte, e com o devido respeito aos partidários da primeira corrente, entendemos perfeitamente possível essa intervenção, desde que presentes certas condições ou requisitos que passaremos a apreciar a seguir.

Lembra Felipe de Melo Fonte³, que o controle de políticas públicas, “não é, em regra, uma opção judicial, e somente será possível quando se tratar das políticas essenciais. Além disso, em momento algum poderá ser olvidada

1 "Políticas públicas compreendem o conjunto de atos e fatos jurídicos que têm por finalidade a concretização de objetivos estatais pela Administração Pública". In: MELO FONTE, Felipe de. Políticas Públicas e Direitos Fundamentais. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 57.

2 BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. A hermenêutica do Novo CPC e suas repercussões no Processo do Trabalho. In: Novo CPC Repercussão no Processo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2016, p.. 15-29.

3 MELO FONTE, Felipe de. Ob. cit., p. 239.

Francisco das C. Lima Filho

Desembargador do TRT da 24a Região. Mestre e doutor em Direito Social pela UCLM (Espanha). Mestre em Direito (UNB). Professor em pós-graduação UCDB (Campo Grande – MS).

a necessidade e autocontenção por parte dos juízes, exigindo-lhes que ajam com parcimônia ao cominar obrigações para a Administração Pública”, ou para os entes privados que eventualmente tenham sido encarregados mediante parcerias ou convênios – dizemos nós.

Desse modo, e embora seja possível a intervenção para efeitos de controle em políticas públicas, apenas se justifica quando em jogo direitos fundamentais que tenham sido violados ou seja negados de forma injustificável. Portanto, que digam respeito ao mínimo existencial essencial à uma vida digna, e ainda assim, quando comprovadamente haja disponibilidade financeira para tanto e não tenha sido usada ou desviada da finalidade⁴.

Nas palavras de Felipe de Melo Fonte⁵, “o Poder Judiciário sempre poderá atuar quando o exercício de um direito estiver obstaculizado pela omissão total da Administração no seu dever de implementar políticas públicas, seja reconhecendo direitos individuais, seja simplesmente determinando que alguma política seja criada para hipótese específica”.

Isso porque, predominam em matéria de políticas públicas, os princípios da conveniência

4 Lembra Simone de Sá Portella, com base nas idéias de John Rawls, que o conceito de mínimo existencial está ligado à pobreza absoluta, assim compreendida a que deve ser combatida pelo Estado, ao contrário da pobreza relativa, que depende da situação econômica do país, sendo sanada em consonância com o orçamento. Por conseguinte, não possui dicção constitucional própria; antes, deve ser procurado na idéia de liberdade, nos princípios da igualdade, do devido processo legal, da livre iniciativa, nos direitos humanos, nas imunidades e privilégios do cidadão sendo assim carente de conteúdo específico, Abrange, pois, qualquer direito, ainda que não seja fundamental, como o direito à saúde, à alimentação, etc, considerado em sua dimensão essencial e inalienável. Considerações sobre o conceito de mínimo existencial. Disponível em: < www.ambito juridico >. Acesso em 14.02.2016.

5 MELO FONTE, Felipe de. Idem, p. 236.

e da discricionariedade da Administração Pública no atendimento das necessidades concretas da comunidade e a oportunidade de supri-las, não se mostrando legítimo ao Judiciário intervir nesse domínio, sob pena de violação ao princípio da separação de poderes previsto no art. 2º da Carta da República, salvo nas hipóteses de garantia à dignidade humana, aos direitos fundamentais concernente ao mínimo essencial, e comprovadamente haja disponibilidade financeira para tanto ou quando existente não tenha sido usada, ou seja, desviada da finalidade.

O que não se pode é simplesmente rejeitar a possibilidade da intervenção, pois como lembra Cândido Dinamarco⁶ a respeito dessa possibilidade:

O equilíbrio desejável nesse tema deve oscilar entre dois valores democráticos de primeira linha, a saber: a independência entre os Poderes do Estado e zelo pelas liberdades públicas a serem preservadas mediante a tutela jurisdicional. Onde cessa o exercício legítimo do poder e se passa ao abuso ou desvio deste, ali cessará também a discricionariedade legítima e o principia a o campo da censura judiciária. Onde o sistema atribui ao legislador poder de efetuar escolhas legítimas segundo seu próprio juízo de oportunidade e conveniência, ali não é lícita a censura judiciária, sob pena de o Poder Judiciário substituir o juízo discricionário da Administração pelo seu. É indispensável o respeito a uma linha divisória para equilíbrio do sistema: nem invasão de competências, nem denegação de justiça.

6 DINAMARCO, Cândido Rangel. Universalizar a tutela jurisdicional. In: Fundamentos do processo civil moderno. São Paulo: Malheiros, 2000, t. II, p. 387.

É esse o entendimento que vem acolhendo parte da jurisprudência, inclusive no Excelso Supremo Tribunal Federal, como se vê de recente decisão a respeito da intervenção do Judiciário para assegurar condições dignas nos presídios do Rio Grande do Sul (RE 592581), no qual ficou assentada a tese de que:

É lícito ao Judiciário impor à Administração Pública obrigação de fazer, consistente na promoção de medidas ou na execução de obras emergenciais em estabelecimentos prisionais para dar efetividade ao postulado da dignidade da pessoa humana e assegurar aos detentos o respeito à sua integridade física e moral, nos termos do que preceitua o artigo 5º não sendo oponível à decisão o argumento da reserva do possível nem o princípio da separação dos Poderes.

Nessa linha de entendimento, pode-se afirmar que a intervenção do Judiciário em políticas públicas constitui exceção e o Juiz deve balizar a decisão pelo *princípio da autocontenção*, mas isso não implica dizer, de antemão e sem uma maior reflexão, afirma a incompetência ou não a impossibilidade do Poder Judiciário intervir em políticas públicas, pois isso pode como lembra Dinamarco, produzir denegação de justiça, mas também não é necessário ser tão proativo a ponto de achar que essa intervenção pode se dá sem quaisquer limites, à medida que o comportamento do Judiciário nessa matéria deve ser balizado pelo *princípio da autocontenção*, demandando assim, um juízo prévio de ponderação dos valores ou bens em jogo em cada caso concreto, sob pena de se transformar juiz num gestor não

autorizado de políticas públicas, papel que a ordem constitucional não lhe confere, salvo, como dito antes, em casos extremos de violação ou negação do mínimo existencial.

Todavia, não se pode deixar de reconhecer que a garantia do mínimo existencial encontra fundamento no próprio sistema dos direitos fundamentais que busca respaldo jurídico nas lutas sociais contra a desigualdade e a exclusão social.

Desse modo, fornece amparo para as reivindicações processuais por direitos em face do poder público legitimando as decisões judiciais em dadas condições, de intervenção do Judiciário nas políticas públicas de modo a assegurar esse mínimo.

Nesse contexto, precisa-se avançar mais nos estudos dessa matéria, considerando-se, inclusive, as muitas falhas na execução de políticas públicas e na prestação de serviços essenciais à sociedade como educação, saúde, segurança e outros, que não raro, são assegurados apenas quando há intervenção do Judiciário, tornando o tema relevante e merecedor de reflexão por todos aqueles que têm a nobre missão de julgar sem esquecer, todavia, que o juiz deve sempre ser conduzido pelo poder/dever de autocontenção nessa excepcional intervenção, pois não pode jamais substituir-se ao administrador.

Referências:

BEZERRALEITE, Carlos Henrique. *A hermenêutica do Novo CPC e suas repercussões no Processo do Trabalho*. In: **Novo CPC Repercussão no Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016
 DINAMARCO, Cândido Rangel. *Universalizar a tutela jurisdicional*. In: **Fundamentos do**

processo civil moderno. São Paulo: Malheiros, 2000, t. II;

MELO FONTE, Felipe de. **Políticas Públicas e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2015;

PORTELA, Simone de Sá. *Considerações sobre o conceito de mínimo existencial*. Disponível em <www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/1_37/artigos/11000>.

A EXTINÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEUS EFEITOS NA EFETIVIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Eduardo Reiner

Eduardo Milléo Baracat

Introdução:

O Presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho no Brasil em 26 de novembro de 1930. Por mais de 88 anos houve um Ministério específico para tratar das relações de trabalho, mesmo que fundido com outros ministérios. Contudo, o Presidente da República eleito em 28 de outubro de 2018, Jair Bolsonaro, ao assumir a presidência, em seu primeiro ato, extinguiu por Medida Provisória esse histórico Ministério e repartiu suas competências entre os Ministérios da Economia, Justiça e Cidadania.

Com o fim do Ministério do Trabalho a Inspeção do Trabalho foi realocada no Ministério da Economia pela primeira vez na história. A origem da Inspeção do Trabalho no Brasil remonta a 17 de janeiro de 1891 com a

edição do Decreto nº 1.313 por Deodoro da Fonseca, instituindo a fiscalização de todas as fábricas em que trabalhassem menores de idade. Os inspetores eram subordinados, àquela época, ao Ministério do Interior. Esta foi a primeira iniciativa do governo brasileiro de fiscalizar as relações de trabalho. A inspeção do trabalho ganhou robustez, competências e complexidade tornando-se uma secretaria importante logo abaixo do Ministro do extinto Ministério do Trabalho, mas desde 2019 tornou-se uma subsecretaria com status de departamento dentro de um hipertrofiado Ministério da Economia que coloca em dúvida qual é o futuro da Inspeção do Trabalho no país.

Observa-se que a Inspeção do Trabalho antecede e precede ao Ministério do Trabalho. A fiscalização do trabalho ganhou importância

.....
Eduardo Reiner

Mestrando em Direito do UNICURITIBA. Mestrando em Direito da Universitat de Girona. Especialização em Direito Constitucional pela Unisul(2010). Especialização em Direito do Trabalho pela Anhanguera(2011). Graduação em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2006). Auditor Fiscal do Trabalho(2007).

Eduardo Milléo Baracat

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (2002). Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal do Paraná (1995). Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas/Paris II (1998). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1987). Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba.

real após a criação do Ministério do Trabalho e tornou-se uma instituição fundamental para efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil, nesse novo cenário, torna-se crucial a seguinte indagação: em que medida o fim do Ministério do Trabalho enfraquece a efetividade dos direitos sociais pela Inspeção do Trabalho no país?

Uma pergunta ousada e difícil de ser respondida, dada a atualidade da extinção, a dificuldade de se acharem outros países em situação similar e ao contexto conturbado pela qual passa a relação trabalho X capital no Mundo, especialmente no Brasil. Para tal abordaremos a origem do Ministério do Trabalho, evolução e fim. A origem e evolução da Inspeção do Trabalho, a inserção e o atual momento dessa atividade estatal, buscando trazer exemplos de outros países e o contexto histórico.

A metodologia utilizada será da análise bibliográfica e legislativa como também Portarias, Decretos e outros atos de autoridade pública relativa à inspeção do trabalho.

Ministério do Trabalho no Brasil: origem, evolução e fim

A origem do Ministério do Trabalho é de 1930, sendo uma das primeiras medidas do Governo Getúlio Vargas. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio se dá em um contexto de crescente industrialização do país e conflitos e, conseqüentemente, também, entre capital e trabalho.

Até então, no Brasil, as questões relativas ao mundo do trabalho eram tratadas pelo Ministério da Agricultura, sendo na realidade praticamente ignoradas pelo governo.

O Ministério do Trabalho teve, sob

Vargas, uma atividade intensa. Foram lançadas medidas importantes, como a criação da carteira profissional (precursora da atual carteira de trabalho e previdência social), a regulamentação do trabalho feminino e infantil e o estabelecimento de juntas de conciliação de conflitos entre patrões e empregados, que foi o embrião da Justiça do Trabalho. Também se destaca a criação dos Institutos de Aposentadoria e Pensões, que mudaram o sistema previdenciário do país. Ainda seriam instituídos o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas e o descanso semanal, as férias remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Uma das iniciativas de maior peso foi a instituição em 1943 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que unificou as leis trabalhistas existentes até então (FGV, Passim, 1997).

Após a era Vargas, o Ministério do Trabalho continuou existindo no Brasil, mesmo que fundido com outras pastas como na sua criação, mas sempre mantendo relevância. Em 1960, sob o governo Juscelino Kubitschek, o Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social; em 1974, durante a ditadura militar, o Ministério passou a ser somente Ministério do Trabalho; em 1999 - na presidência de Fernando Henrique Cardoso - passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Emprego; em 2015, no governo da presidente Dilma Roussef, passou a ser Ministério do Trabalho e Previdência Social e finalmente em 2016, durante o período de Michel Temer, voltou a ser somente Ministério do Trabalho. Propositadamente, ficou por último a mudança de 1992, para ressaltar que até o governo de Fernando Collor, o qual prometera a redução do Estado e ao assumir lançou uma

reforma ministerial diminuindo a somente 12 pastas, manteve o “Ministério do Trabalho e da Previdência Social” (MTE, Passim, 2015)

O Ministério do Trabalho sobreviveu após sua criação mesmo passando governos de diversos matizes ideológicos e períodos ditatoriais. E se a situação peculiar da extinção do MTB na história brasileira é inédita, também é de difícil averiguação na comparação com outros países. Mesmo em países que possuem um número menor de Ministérios que o Brasil atualmente (22), como Estado Unidos da América (15) e Alemanha (15) a pasta existe sob o nome de Departamento de Trabalho e Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, respectivamente. Nem mesmo Suécia e Argentina, que possuem somente 10 Ministérios, extinguiram o Ministério do Trabalho, que são designados: Ministério do Mercado de Trabalho e Ministério da Produção e Trabalho, respectivamente (VEJA, Passim, 2018).

Aliás, observa-se a existência de uma pasta que tenha status ministerial ao trabalho em todos os países que compõem a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, grupo de países ao qual o Brasil almeja juntar-se conforme afirmado várias vezes pelo atual governo, como em artigo do Presidente Bolsonaro antes de reunião do G-20 no Japão em 19/06/2019, disse a respeito da entrada do Brasil na OCDE: “só temos a ganhar ao adotar práticas e trocas internacionais melhores com outros países abertos a fluxos de comércio e investimento”(VEJA, Passim, 2019). Não poderia a extinção do Ministério do Trabalho prejudicar as pretensões brasileiras sob a alegação de dumping social pelo demais países da Organização?

O primeiro ato do Governo de Jair Messias Bolsonaro ao assumir a presidência foi a edição da Medida Provisória nº 870 de 01/01/2019 que promoveu reforma administrativa dentro do executivo federal, aprovada pelo Senado em 28/05/2019, após modificações e aprovação na Câmara dos Deputados em 22/05/2019. A MP foi convertida na Lei Nº 13.844, de 18/06/2019.

Na Medida Provisória as competências do extinto Ministério do Trabalho foram repartidas entre os Ministérios da Economia, da Justiça e Cidadania. O Ministério da Economia foi o destino de grande parte delas, passando a ser responsável pelas políticas e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; políticas e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; e política salarial. Na pasta da Economia também ficou a fiscalização do trabalho e a aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas e a segurança e a saúde no trabalho. Responderá ainda pela formação e pelo desenvolvimento profissional, além da regulação profissional. Assim dispo no artigo 31 que trata das competências do Ministério da Economia¹.

De acordo com a MP, o Ministério da Justiça ficaria com a Imigração e também a coordenação de registro sindical, previsto no

1

XXXI - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;

XXXII - política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho;

XXXIII - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;

XXXIV - política salarial;

XXXV - formação e desenvolvimento profissional;

XXXVI - segurança e saúde no trabalho; e

XXXVII - regulação profissional.

artigo 37²:

A pasta da Cidadania herdou ao que correspondia a economia solidária e o Conselho Nacional de Economia Solidária, conforme art. 24.

As modificações feitas a MP nº 870 pela Câmara dos Deputados e aprovadas no Senado colocam a competência do Registro Sindical também dentro das atribuições do Ministério da Economia. Essa modificação foi vetada pelo Presidente quando da sanção presidencial da Lei em 18/06/2019, mas no mesmo dia, Bolsonaro editou a Medida Provisória nº 866, consolidando o registro sindical dentro da Economia no artigo 31 inciso XLI.

Portanto, a maioria das competências do extinto Ministério do Trabalho foi para o Ministério da Economia, ficando a cargo da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, e terá sob seu guarda-chuva o Conselho Nacional do Trabalho, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador e a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro.

O decreto presidencial nº 9.745, de 8 de abril de 2019, aprovou a Estrutura Regimental do Ministério da Economia, prevendo as competências da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho³:

2 VI - registro sindical;
XXIII - política de imigração laboral;

3 Art. 71. À Secretaria Especial de Previdência e Trabalho compete:
I - editar os atos normativos relacionados ao exercício de suas competências;
II - supervisionar as seguintes matérias de competência do Ministério:
a) previdência e legislação do trabalho;

Subordinada à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, haverá 2 secretarias: a Secretaria da Previdência e a Secretaria de Trabalho, que, por sua vez terá duas subsecretarias a ela vinculadas: a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, onde estão lotados os Auditores Fiscais do Trabalho, e a Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações de Trabalho. O decreto presidencial nº 9.745, prevê as competências da Secretaria do Trabalho no artigo 78⁴.

.....
b) combate a fraudes, fiscalização e inspeção do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
c) relações do trabalho;
d) política salarial;
e) formação e desenvolvimento profissional;
f) segurança e saúde no trabalho; e
g) perícia médica federal;
III - acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e das convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à Organização Internacional do Trabalho, nos assuntos de sua área de competência;
IV - supervisionar as Superintendências Regionais do Trabalho e as entidades vinculadas à Secretaria Especial da Previdência e Trabalho;
V - editar as normas de que trata o art. 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho ; (grifo nosso)
VI - promover estudos e diagnósticos a respeito da legislação trabalhista, legislação correlata e sobre o mercado de trabalho brasileiro, e propor o seu aperfeiçoamento por meio de normas legais e infralegais; e
VII - elaborar proposições legislativas sobre matéria previdenciária, trabalhista ou correlata.

4 Art. 78. À Secretaria de Trabalho compete:
I - formular, propor e monitorar políticas públicas e diretrizes para a modernização das relações de trabalho;
II - formular, propor e monitorar políticas públicas e diretrizes de estímulo ao desenvolvimento do mercado de trabalho, à empregabilidade e ao combate à informalidade e à rotatividade no mercado de trabalho;
III - formular e propor as diretrizes e as normas referentes à segurança e à saúde do trabalhador; (grifo nosso)
IV - promover estudos, pesquisas, análises e diagnósticos a respeito da legislação trabalhista e correlata e sobre o mercado de trabalho brasileiro, além de propor o seu aperfeiçoamento por meio de normas legais e infralegais; (grifo nosso)

Cabe ressaltar as competências da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e da Secretaria do Trabalho previstas nos incisos III, IV e XI que ficarão para serem analisados posteriormente, quando forem tratadas as competências da Subsecretária de Inspeção do Trabalho.

Inspeção do Trabalho: origem e evolução.

Importante trazer um pequeno histórico da Inspeção do Trabalho, instituição que tal como o direito trabalhista e a percepção de relações de emprego são frutos da modernidade, no contexto da revolução industrial que modificou profundamente os processos de produção.

A institucionalização da Inspeção do Trabalho ocorreu oficialmente na Inglaterra a em 1833. Antes disso, houve uma tentativa frustrada chamada “Inspeção de Fábricas”, facultativa, e na qual os inspetores tinham participação nas multas. Em um novo modelo Estatal, os inspetores não tinham participação

-
- V - supervisionar, orientar e apoiar as atividades de mediação em conflitos coletivos de trabalho;
 - VI - propor diretrizes e normas para o aperfeiçoamento das relações do trabalho na sua área de competência;
 - VII - analisar e emitir posicionamento sobre propostas e projetos de lei em matérias trabalhistas em trâmite no Congresso Nacional, encaminhados à sanção presidencial ou submetidos ao Ministério;
 - VIII - coordenar as Superintendências Regionais do Trabalho, em articulação com as demais unidades das Secretarias Especiais que utilizem a estrutura descentralizada das Superintendências;
 - IX - coordenar, orientar e apoiar tecnicamente as atividades do Conselho Nacional do Trabalho;
 - X - prestar apoio à edição das normas de que trata o art. 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho ;
 - XI - deliberar, em instância final, sobre diretrizes e normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador; e (grifo nosso)
 - XII - supervisionar o desenvolvimento da Rede Observatórios do Trabalho.

nas multas, possuíam mais autonomia e podiam solucionar conflitos trabalhistas. A primeira consequência dessa nova Inspeção do Trabalho foi o respeito à jornada de trabalho de crianças, adolescentes e mulheres, que eram submetidos a jornadas de trabalho de até 15 horas em locais insalubres. (SINAIT, Passim, 2015).

A expansão da revolução industrial e do capitalismo, levou a disputa por mercados consumidores e foi um dos motivos para a Primeira Guerra Mundial. O fim conflito foi selado pelo Tratado de Versailles, em 1919, que aprovou a criação da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, ligada à ONU, incumbida de cuidar da regulamentação internacional do trabalho. O artigo 427 do Tratado de Versailles recomendava que os países signatários criassem serviços de inspeção do trabalho para fazer cumprir as leis trabalhistas. Naquela época, muitos países já haviam constituído a Inspeção do Trabalho: Prússia (1853), Suíça (1877), Rússia (1882), Itália (1906), Espanha (1907), Argentina (1912) e Uruguai (1913). Mas foi a criação da OIT que alavancou a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores (SINAIT, Passim, 2015).

No Brasil, o Decreto nº 1.313, de 1891, marca o início da Inspeção do Trabalho. Em seu artigo 1º o Decreto instituiu a fiscalização de todas as fábricas em que trabalhassem menores. Os inspetores eram subordinados, àquela época, ao Ministério do Interior. Assim dispunha o Decreto:

O Generalissimo Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisorio da Republica dos Estados Unidos do Brazil, attendendo à conveniencia e necessidade de regularisar o trabalho e as condições dos menores empregados

em avultado numero de fabricas existentes na Capital Federal, afim de impedir que, com prejuizo proprio e da prosperidade futura da patria, sejam sacrificadas milhares de crianças, Decreta:

Art. 1º - É instituida a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris em que trabalharem menores, a qual ficará a cargo de um inspector geral, imediatamente subordinado ao Ministro do Interior, e ao qual incumbe:

1º Velar pela rigorosa observancia das disposições do presente decreto, tendo para esse fim o direito de livre entrada em todos os estabelecimentos fabris, officinas, laboratorios e depositos de manufacturas da Capital Federal;

2º Visitar cada estabelecimento ao menos uma vez por mez; podendo, quando entender conveniente, requisitar do Ministerio do Interior a presença de um engenheiro ou de alguma autoridade sanitaria;

3º Apresentar, no mez de janeiro, ao Ministro do Interior, o relatorio das occurrencias mais notaveis do anno antecedente, relativamente ás condições dos menores, indicando as medidas que julgar convenientes para a realização efficaz da Assistencia. Acompanharão o relatorio quadros estatisticos, em que se mencionem os estabelecimentos inspeccionados, e, quanto aos menores, o nome, idade, nacionalidade propria e paterna, nota de analphabeto ou não, e outros quaesquer esclarecimentos.

O Decreto estabelecia, ainda, a obrigação do Livro de Inspeção do Trabalho (art.2º); a jornada de trabalho (art.4º), a proibição do trabalho aos domingos (art. 5º); normas sobre

as condições de saúde, higiene e segurança (arts. 6º ao 11); multas (art.12); recursos (art.13); a obrigatoriedade de afixar o Decreto (art. 15) e a concessão de prazo para que os estabelecimentos se adaptassem às regras estabelecidas (art.16).

Em 26 de novembro de 1930, no governo de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, junto com ele, o Departamento Nacional do Trabalho dividido em duas seções: Organização, Higiene, Segurança e Inspeção do Trabalho e Previdência Social, Patrocínio Operário e Atuaria(SINAIT, Passim, 2015).

O Ministério criado pro Vargas foi fundamental na organização da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que entrou em vigor por meio do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e foi um marco para a Fiscalização do Trabalho no Brasil, pois ela tornou a Inspeção do Trabalho uma atividade administrativa de caráter nacional e deu aos Inspectores do Trabalho o poder de penalizar os empregadores que descumprissem as leis trabalhistas. A CLT reservou o Capítulo I, do Título VII, do art. 626 ao 642, para tratar especificamente da Fiscalização do Trabalho, da autuação e da imposição das multas, sendo criados os cargos de Engenheiros de Segurança, Inspectores do Trabalho e Médicos do Trabalho, pelo Decreto nº 6.479/44, foi realizado o primeiro concurso público em 1954. (SINAIT, Passim, 2015).

O Brasil ratificou a Convenção nº 81 (1947) da OIT, que fixava as regras de inspeção do trabalho, com base na qual foi criado o Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15/3/65, e idealizado pelo ministro Arnaldo Sussekind, e que se constitui em um importante instrumento

para a Inspeção do Trabalho, tendo sido revisto em 2002, mantida, porém, sua essência (SINAIT, Passim, 2015).

A inspeção do Trabalho teve grande fortalecimento com redemocratização e a promulgação da Constituição Federal de 1988 que estabeleceu no art. 21, XXIV, a competência exclusiva da União para “organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho”, no mesmo patamar de outras competências da União como, de declarar a guerra e celebrar a paz; de assegurar a defesa nacional; de declarar o estado de sítio, o estado de defesa e a intervenção federal; de emitir moeda; de organizar e manter o Poder Judiciário, o Ministério Público, dentre outras importantes atribuições exclusivas. Ademais a Constituição da República de 1988 dispõe que o Estado Brasileiro tem entre seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88). Além disso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, CF/88). A Constituição elenca, ainda, como direito fundamental, o direito ao trabalho, entre outros direitos aplicáveis aos trabalhadores (artigos 6º a 11, da CF/88).

As carreiras de Auditoria Fiscal, entre elas a do Trabalho, foram regulamentadas pela Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, acabando com a diferenciação entre carreiras de Médicos, Engenheiros e Fiscais do Trabalho, e passando a denominar Auditores Fiscais do Trabalho, sendo um avanço para unificação e padronização de competências.

O Regulamento da Inspeção do Trabalho, foi revisto e baixado o Decreto nº 4552, de 27 de dezembro de 2002, cujo artigo 1º estabelece: “O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e

Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral”. As competências estão previstas no artigo 18⁵:

.....
5 Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

I - verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial:

a) os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando à redução dos índices de informalidade;

b) o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação;

c) o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; e

d) o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil;

II - ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência;

III - interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, seus prepostos ou representantes legais, bem como trabalhadores, sobre qualquer matéria relativa à aplicação das disposições legais e exigir-lhes documento de identificação;

IV - expedir notificação para apresentação de documentos;

V - examinar e extrair dados e cópias de livros, arquivos e outros documentos, que entenda necessários ao exercício de suas atribuições legais, inclusive quando mantidos em meio magnético ou eletrônico;

VI - proceder a levantamento e notificação de débitos;

VII - apreender, mediante termo, materiais, livros, papéis, arquivos e documentos, inclusive quando mantidos em meio magnético ou eletrônico, que constituam prova material de infração, ou, ainda, para exame ou instrução de processos;

VIII - inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;

IX - averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;

X - notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho

Observa-se o quão são importantes as atribuições do cargo de Auditor Fiscal do Trabalho para a efetivação dos direitos sociais basilares do Estado Democrático de Direito brasileiro que caracterizam-se por assegurar, em todo o território nacional, entre outros: a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando-se à redução dos índices de informalidade e precarização; à verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices

.....
para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações ou métodos de trabalho;

XI - quando constatado grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, expedir a notificação a que se refere o inciso X deste artigo, determinando a adoção de medidas de imediata aplicação;

XII - coletar materiais e substâncias nos locais de trabalho para fins de análise, bem como apreender equipamentos e outros itens relacionados com a segurança e saúde no trabalho, lavrando o respectivo termo de apreensão;

XIII - propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, por meio de emissão de laudo técnico que indique a situação de risco verificada e especifique as medidas corretivas que deverão ser adotadas pelas pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, comunicando o fato de imediato à autoridade competente;

XIV - analisar e investigar as causas dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos;

XV - realizar auditorias e perícias e emitir laudos, pareceres e relatórios; (Redação dada pelo Decreto nº 4.870, de 30.10.2003)

XVI - solicitar, quando necessário ao desempenho de suas funções, o auxílio da autoridade policial;

XVII - lavrar termo de compromisso decorrente de procedimento especial de inspeção;

XVIII - lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais;

XIX - analisar processos administrativos de auto de infração, notificações de débitos ou outros que lhes forem distribuídos;

de arrecadação; fazer cumprir a legislação pertinente a segurança e saúde do trabalho na prevenção de acidentes e doenças; embargo de obra e interdição de setor de serviço e estabelecimento, quando verificado risco grave e iminente à saúde e segurança do trabalhador; investigação de acidentes e doenças ocupacionais para ação regressiva pelo Estado; fiscalizar o cumprimento do pagamento de salários e jornadas de trabalho, o combate às formas contemporâneas de trabalho escravo; combate ao trabalho infantil; promoção da inserção de pessoas com deficiência e jovens no mercado de trabalho.

Inspeção do Trabalho no Ministério do Trabalho até 2018

A inspeção do trabalho estava inserida dentro do Ministério do Trabalho como uma Secretaria subordinada diretamente ao Ministro de Estado. Uma estrutura que contava com 3 secretárias, conforme DECRETO Nº 8.894, de 3/12/2016: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho e Secretaria de Inspeção do Trabalho(SIT) . As competências estavam previstas no Regimento Interno, organizada pelo decreto acima referido⁶

.....
6 À Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão específico singular, diretamente subordinado ao Ministro de Estado do Trabalho, compete:

I - formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, inclusive do trabalho portuário, de maneira a priorizar o estabelecimento de política de combate ao trabalho forçado e infantil e a todas as formas de trabalho degradante;

II - formular e propor as diretrizes e as normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador;

III - participar, em conjunto com as demais Secretarias, da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho;

IV - participar, em conjunto com as demais Secretarias, da formulação de novos procedimentos reguladores das

Nessa estrutura ministerial em que estava inserida a Secretária de Inspeção do Trabalho recebia várias delegações de competências do Ministério do Trabalho, participava ativamente de toda a política laboral desenvolvida no âmbito do executivo e tinha uma status político estatal relevante. Como Secretaria era uma unidade orçamentária com independência para utilizar os recursos disponíveis, como, por exemplo, para a organizar uma ação fiscal de combate ao trabalho escravo ou participação de auditores em um fórum de erradicação do trabalho infantil. Sendo Secretaria era possível o estabelecimento de convênios com instituições e órgãos. Também tinha a competência legislativa infralegal como a elaboração de Instruções Normativas previstas no Decreto n.º 8.894/2016. Pode-se citar como exemplo a Instrução Normativa de Nº 139, 22/01/2018

.....
relações capital trabalho;

V - supervisionar, orientar e apoiar, em conjunto com a Secretaria de Relações do Trabalho, as atividades de mediação em conflitos coletivos de trabalho, quando exercidas por Auditores-Fiscais do Trabalho;

VI - formular e propor as diretrizes da fiscalização dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

VII - propor ações, no âmbito do Ministério, que visem à otimização de sistemas de cooperação mútua, ao intercâmbio de informações e ao estabelecimento de ações integradas entre as fiscalizações federais;

VIII - formular e propor as diretrizes para a capacitação, o aperfeiçoamento e intercâmbio técnico-profissional e a gestão de pessoal da inspeção do trabalho;

IX - promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, e propor o seu aperfeiçoamento;

X - supervisionar as atividades voltadas para o desenvolvimento de programas e ações integradas de cooperação técnico científica com organismos nacionais e internacionais, na área de sua competência;

XI - acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e das convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à OIT, nos assuntos de sua área de competência; e

XII - propor diretrizes para o aperfeiçoamento das relações do trabalho na sua área de competência.

que estabelece os procedimentos para a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho visando à erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo ou a festejada Instrução Normativa nº 102 de 28/03/2013 que estabelece os procedimentos para a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, que serve de parâmetro internacional e é notadamente um marco na excelência da atuação do AFT sobre a temática.

Com o status de Secretaria era a Inspeção do Trabalho que gestionava a revisão e criação das Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde do Trabalho, coordenando os trabalhos e presidindo a Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, colegiado com representantes paritários dos trabalhadores, empregadores e governo que deliberavam de forma consensual para a criação e revisão de normas sobre segurança e saúde do trabalho. Havia a participação efetiva da Secretaria conjuntamente com outras na elaboração de políticas públicas e revisão de normas que estavam relacionadas ao mundo do trabalho.

Ademais os Inspectores do Trabalho brasileiros tinham a competência como prevista no decreto acima referido de “acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e das convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à OIT, nos assuntos de sua área de competência”.

Havia subordinada à Secretaria de Inspeção do Trabalho 2 departamentos: Departamento de Fiscalização do Trabalho e Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho com status e diversas competências a esses atribuídas. Ainda estava sob competência

da SIT o julgamento em âmbito administrativo dos autos de infração lavrados por AFTs, tal como recursos contra embargos e interdições.

Inspeção do Trabalho no âmbito do Ministério da Economia a partir de 2019.

A inspeção do trabalho está inserida dentro do Ministério da Economia como subsecretaria subordinada a Secretaria do Trabalho que por sua vez está inserida na Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. São 8 Secretarias Especiais, que possuem 19 Secretarias incorporando 57 Subsecretarias e 25 departamentos e 1 subprocurador, que estão todos no mesmo nível hierárquico dentro da administração pública, ou seja, a subsecretaria da inspeção do trabalho é apenas uma e entre 83 no mesmo nível hierárquico dentro da gestão do Ministério da Economia. As competências da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho está prevista no Artigo 79 do decreto presidencial nº 9.745, de 8 de abril de 2019⁷.

7 Art. 79. À Subsecretaria de Inspeção do Trabalho compete:

- I - formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, inclusive do trabalho portuário, de maneira a priorizar o estabelecimento de política de combate ao trabalho forçado e infantil e a todas as formas de trabalho degradante;
- II - formular e propor as diretrizes e as normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador;
- III - participar, em conjunto com as demais Subsecretarias, da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho;
- IV - participar, em conjunto com as demais Subsecretarias, da formulação de novos procedimentos reguladores das relações capital-trabalho;
- V - supervisionar, orientar e apoiar, em conjunto com a Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações do Trabalho, as atividades de mediação em conflitos coletivos de trabalho, quando exercidas por Auditores-Fiscais do Trabalho;
- VI - formular e propor as diretrizes da fiscalização dos recolhimentos do FGTS;
- VII - propor ações, no âmbito do Ministério, que visem

O rebaixamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho para Subsecretaria do Trabalho acarreta várias perdas das competências descritas. Perde-se o status político-estatal relevante, deixa-se de ser uma unidade orçamentária prejudicando a organização de fiscalizações, operativos e participação de fóruns. A impossibilidade de se firmarem convênios e de atos normativos relevantes para o mundo do trabalho é uma nova realidade para a Inspeção do Trabalho. A atual Subsecretária de Inspeção do Trabalho não participa da elaboração e aperfeiçoamento das políticas de emprego, como por exemplo, a definição de parâmetros que irão nortear a exigência de cotas de inserção de aprendizes e pessoas com deficiência. Também foi retirada a competência da Inspeção do Trabalho de representação junto a OIT sobre temas correlatos a fiscalização do trabalho.

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho não tem mais departamentos e as subordinados, afinal uma subsecretaria tem o mesmo nível hierárquico dentro da administração pública que um departamento.

Com o rebaixamento para Subsecretária não mais gestiona a revisão das Normas Regulamentadoras, nem coordena e muito

à otimização de sistemas de cooperação mútua, ao intercâmbio de informações e ao estabelecimento de ações integradas entre as fiscalizações federais;

VIII - formular e propor as diretrizes para a capacitação, o aperfeiçoamento e intercâmbio técnico-profissional e a gestão de pessoal da inspeção do trabalho;

IX - promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, e propor o seu aperfeiçoamento;

X - supervisionar as atividades destinadas ao desenvolvimento de programas e ações integradas de cooperação técnico-científica com organismos nacionais e internacionais no âmbito de sua competência; e

XI - propor diretrizes para o aperfeiçoamento das relações do trabalho no âmbito de sua competência.

menos preside a Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP. Aliás, essa perdeu seu caráter consensual passando a serem decisões unilaterais do governo. A competência está agora sob tutela da Secretária Especial da Previdência e Trabalho, conforme foi grifado: “editar as normas de que trata o art. 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho”.

Também saiu do âmbito da Inspeção do Trabalho o julgamento administrativo dos atos dos Auditores Fiscais do Trabalho, passando para a Secretária do Trabalho. O que gera receio em revisão de procedimentos técnicos com critérios não técnicos e pressão das empresas.

Sem sombra de dúvidas os fatos acima elencados são retrocessos para a Inspeção do Trabalho e sua função institucional na garantia e efetivação de condições decentes de trabalho e avanços civilizatórios no Brasil. Existem, contudo, motivos para ser comemorado como os avanços que descreveremos abaixo.

Como avanços para a Inspeção do Trabalho dentro do Ministério da Economia podemos citar a forma como foi escolhido o Subsecretário de Inspeção do Trabalho, tendo por base a qualificação para o cargo e o respaldo no desenvolvimento de sistemas de informação que ajudem no desempenho das funções do AFTs, algo que nunca havia acontecido dentro do Ministério do Trabalho.

Outro ponto positivo é a gestão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que finalmente passa a ter participação efetiva da Inspeção do Trabalho. O Projeto FGTS Digital está previsto na resolução 926 de 29/05/2019 do Conselho Curador do FGTS e visa: “aperfeiçoar a arrecadação, a prestação de informações aos trabalhadores e aos empregadores, a fiscalização, a apuração, o lançamento e a cobrança dos recursos do

FGTS.” Sob responsabilidade da “Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia a elaborar o estudo técnico preliminar da contratação e o respectivo termo de referência”. Ainda autorizou: “a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a representar o Conselho Curador do FGTS junto à gestão do E-Social.”

Estão em curso na Subsecretaria da Inspeção do Trabalho estudos finais para ser repassada toda a gestão do FGTS aos Auditores Fiscais do Trabalho conforme autorização dada pela resolução acima citada, permitindo agilidade, implemento de arrecadação e melhoria na apuração de débitos e fraudes. Inclusive a Inspeção do Trabalho poderá negociar parcelamento de débitos e emissão de guias, tendo uma função pró ativa. Até então a fiscalização ficava restrita a uma função passiva de levantamento dos débitos e autuações. Esse novo cenário que se desenha é importante para respaldo da categoria e em importância dentro do Ministério da Economia, pois fará a gerência de dezenas de bilhões de reais que são direitos dos trabalhadores e são fundamentais para obras de infraestrutura e saneamento no Brasil, além de acesso a crédito habitacional ao trabalhador.

No capítulo seguinte vamos aprofundar as reflexões sobre o momento da Inspeção do Trabalho sempre tendo em vista o mister de efetivação de Direitos Trabalhista pelos Auditores Fiscais do Trabalho.

Inspeção do Trabalho e a efetivação dos Direitos Trabalhistas.

Como já retratado quando foi tratada a Inspeção do Trabalho no Brasil, essa função constitucional do Estado está diretamente relacionada a efetivação de direitos sociais

dos trabalhadores no Brasil como: combate ao trabalho escravo e ao do trabalho infantil; efetivação de normas de segurança e saúde do trabalho prevenindo acidentes e doenças ocupacionais; formalização de vínculo e cumprimento de direitos como jornada e verbas salariais; cobrança do devido depósito do Fundo de Garantia do Trabalhador e promoção da inserção de pessoas com deficiência e jovens no mercado de trabalho.

As importantes competências da fiscalização do trabalho têm sofrido ao longo dos anos com a falta de condições de trabalho e número reduzido de auditores. Na última década observa-se um acentuamento desse desmantelamento, de 2011 até 2019, por exemplo, houve somente um concurso para Auditores Fiscais do Trabalho e ainda sim somente para 100 vagas, número muito aquém de suprir aposentadorias e exonerações no período. Em 1996 a área chegou a ter 3.464 auditores, houve uma diminuição até 2003 e um recuperação nos anos seguintes, resultando que em 2008 estavam em atividade 3275 AFTs. Após 2008 há uma derrocada sem precedentes e em junho de 2019 o número de AFTS na ativa era de somente 2203 (<http://trabalho.gov.br/relacao-dos-auditores-fiscais-do-trabalho>). Atualmente a situação é dramática, pois dos 3.643 cargos de Auditor-Fiscal do Trabalho criados por Lei, há 1425 vagas em aberto, ou seja, cerca de 40% da força de trabalho, o cenário fica ainda pior se levamos em consideração estudo do IPEA de 2012 que traz a necessidade de cerca de 8 mil Auditores Fiscais do Trabalho no Brasil (IPEA, Passim, 2012). Se a situação é difícil ela tende a se deteriorar muito mais, o atual governo já avisou que não pretende fazer concursos até 2022 o que poderá levar o número de AFTs a

apenas 50% do que está previsto em Lei.

Além da notória falta de fiscais, a Inspeção do Trabalho brasileira sofre há anos com a falta de estrutura física, orçamento, sistemas de informação, motoristas, agentes de apoio e respaldo legislativo.

Mas a crise da inspeção do Trabalho não é uma exclusividade brasileira, em dezembro de 2016 o periódico semestral #HesaMag, publicado pelo *European Trade Union Institute (ETUI)*, trouxe uma reportagem especial sobre a crise da Inspeção do Trabalho em diversos países. Relata que a inspeção do trabalho é uma missão cada vez mais de difícil cumprimento num contexto de hostilidade em relação à regulação e à fiscalização das empresas. O domínio ideológico do neoliberalismo, tanto a nível europeu, como a nível de cada Estado, tem levado à aceitação geral da ideia de que a legislação social impede o crescimento e o desenvolvimento dos negócios. (VOGEL, Passim, 2016. Tradução nossa)

A fiscalização em Saúde e Segurança no Trabalho tem sido um alvo particular deste dogma, talvez mais nomeadamente nas mãos dos meios de comunicação e governos britânicos, desde o início da década de 2000, quando uma grande campanha foi lançada para promover a desregulamentação. Dado o título de “Melhor Regulação”, esta agenda passou a ter uma influência significativa em toda a Europa. (VOGEL, Passim, 2016. Tradução nossa)

Em vários países europeus, as Inspeções do Trabalho estão sendo direcionadas somente ao combate do trabalho informal, missão que os coloca numa ambiguidade entre protetores dos trabalhadores e defensores de políticas xenófobas. Com limitado poder de atuação, os serviços de inspeção são obrigados a focar

apenas as empresas consideradas de alto risco. A ameaça de sanções severas já não traz muito peso, apenas se aplicando àqueles que violam explicitamente as regras elementares. Por outro lado, os inspetores são encorajados a desempenhar o papel de orientador ou conselheiro de empresas. (VOGEL, Passim, 2016. Tradução nossa)

Voltando ao Brasil, observam-se os enormes desafios para a Inspeção do Trabalho, já era uma instituição que vinha em crise e agora terá o desafio ainda maior de continuar efetivando suas missões em um ambiente estranho a sua atuação. Em uma última análise pode até mesmo ser interpretado como um descumprimento à regra constante do art. 6º da Convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1957, segundo a qual “[o] pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida”. Sobre essas condições hostis pode-se verificar, por exemplo, com a retirada do âmbito da Inspeção do Trabalho o julgamento de atos administrativos oriundos de ações fiscais.

A falta de Auditores Fiscais do Trabalho e a perspectiva extremamente negativa de não realização de concursos, além da restrição cada vez maior de viagens e operativos com o rebaixamento a uma Subsecretária sem orçamento deverá impactar diretamente na diminuição de ações fiscais *in loco* nos locais de trabalho, essências quando tratamos de combate ao Trabalho Escravo, combate ao Trabalho Infantil, combate a informalidade e fraudes nas relações de trabalho e prevenção nos

locais de trabalho de riscos a vida e integridade dos trabalhadores por meio de embargos, interdições, notificações e autuações. Podemos citar como exemplo de preocupação na efetivação de direitos trabalhistas, o combate ao trabalho escravo que no período a partir de 2003, quando lançado o I Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, o número de trabalhadores resgatados 2018 foi de 45.028, conforme dados divulgados pelo Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil (<https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>).

Mas o que mais gera temor é a política anunciada pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho: Rogério Marinho e corroborada pelo presidente Jair Bolsonaro, de desmantelamento e radical enxugamento das Normas de Segurança e Saúde do Trabalho. Segundo reportagem do O Globo (Passim, 2019):

O governo federal vai rever todas as Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho do país — conhecidas como NRs — com “o objetivo de simplificar as regras e melhorar a produtividade”. A ideia é reduzir em 90% as normas vigentes. A informação foi confirmada nesta segunda-feira pelo presidente Jair Bolsonaro, em rede social.

.....

O governo começará a mudança pela NR 12, que trata da regulamentação de maquinário. A previsão é que a nova NR esteja pronta em junho. Ainda este ano, o governo vai fazer ajustes em mais oito NRs: 1, 2, 3, 9, 15, 17, 24 e 28.

— Essas normas (NR 12) afetam desde uma padaria até um forno siderúrgico, e pela sua diversidade e complexidade, impactam diretamente na produtividade das nossas empresas

— afirmou Marinho.

Por pressão de alguns setores produtivos com o discurso da produtividade em detrimento da prevenção de acidentes e mortes de trabalhadores o governo efetivamente trabalha para uma rápida revisão para limitar e enxugar as Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde do Trabalho. Esse posicionamento do governo gerou reações da sociedade, dentre elas do Sindicato Nacional do Auditores Fiscais do Trabalho, que emitiu uma nota técnica a respeito em 14/06/2019. A Nota lembra que as atuais 37 Normas Regulamentadoras foram uma conquista do Brasil. As NRs surgiram no final da década de 70 quando o país era recordista mundial em acidentes do trabalho e tinha dados alarmantes como 6.238 acidentes de trabalho por dia - contabilizando 4,3 acidentes por minuto - e 12 óbitos por dia. Contando, na época, com aproximadamente 13 milhões de trabalhadores segurados, 15% da população obreira havia sofrido algum tipo de acidente de trabalho. Com mecanismos de atuação para os Inspectores do Trabalho atuarem na prevenção, essa taxa de mortalidade na década de 70, que era de 30 óbitos para cada 100.000 trabalhadores segurados, foi decaindo de forma gradual e contínua para os atuais 5 óbitos para cada 100.000 vínculos (SINAIT, Passim, 2019).

Pode-se constatar o intuito do Governo de retalhar as Normas Regulamentadoras na ata da 97ª de 4 e 5 de junho de 2019 da última Reunião da Comissão Tripartite Paritária Permanente(CTPP), sem consenso, impôs uma agenda de revisão de várias NR's até novembro de 2019. Um atropelo sem qualquer razoabilidade que pode resultar no desvirtuamento de normas que levaram décadas para serem

construídas com base em estudos e consensos. Também ficou consignada na ata que ao final do primeiro semestre de 2020 será avaliado se a CTPP continuará ou não existindo, com base no Decreto 9759/19, que extinguiu colegiados no âmbito do executivo federal, (<ftp://ftp.mtps.gov.br/portal/fiscalizacao/seguranca-e-saude-no-trabalho/comissoes-e-grupos-tripartites/>).

As 37 Normas Regulamentadoras foram produtos de discussões do governo, trabalhadores e empregadores ao longo dos últimos 40 anos. Inclusive a de número 37, que trata das plataformas de petróleo, foi publicada recentemente em Dezembro de 2018 após anos de discussão. Todas as normas existentes estão em constante processo de revisão para estarem condizentes com a realidade dos processos produtivos. Especificamente a NR12, que é o primeiro alvo do governo, foi totalmente reformulada em 2011 e bastante atualizada em 2015, 2016 e 2018. Ela trata da segurança de máquinas e equipamentos prevenindo milhares de mutilações e mortes por ano; sua desvirtuação poderia acarretar em riscos a integridade física dos trabalhadores, passivos aos empregadores e custos previdenciários ao governo. A “nova” NR12 foi apresentada pelo governo em 30/07/2019 através da PORTARIA 915/2019, a redação anterior foi bastante reduzida, mas conseguiu-se evitar um grande retrocesso por apontamentos do corpo técnico que contaram inclusive com apoio de parte do empresariado para evitar a concorrência desleal de empresas que poderiam utilizar máquinas antiquadas. Na mesma ocasião foi revogada a NR2, norma que tratava da aprovação prévia de empresas pelo Ministério do Trabalho, tal norma de fato já não era mais aplicada e sua revogação vem em boa hora.

Os avanços na melhoria da segurança das relações de trabalho previstas nas Normas Regulamentadoras não seriam efetivados sem a fiscalização das mesmas pelos Auditores Fiscais do Trabalho que para além de autuações podem interditar um equipamento ou embargar uma obra que ofereçam risco grave e iminente ao trabalhador. O embargo e a interdição estão regulados pela NR-3, que de forma preocupante está sendo revisada pelo atual governo. Um possível desvirtuamento dessa regulação poderá colocar em risco a efetividade de todas as Normas Regulamentadoras no Brasil.

O ano de 2019 trouxe um cenário ainda não visto pela Inspeção do Trabalho após a redemocratização em 1988. Com exceção dos avanços na fiscalização do FGTS, aponta-se para intervenções políticas e esfacelamento das competências dos Auditores Fiscais do Trabalho e a consequente missão na efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil.

Conclusão

A extinção do Ministério do Trabalho é algo que não havia se observado nas últimas 9 décadas no Brasil e não há paralelo dentro dos países que compõe a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Os ministérios do trabalho ao redor do mundo podem incluir as questões sociais de forma mais ampla como a seguridade social ou a saúde, mas tratam com centralidade o trabalho e não a submetem à outra questão econômica. Todos os ministérios têm trabalho ou emprego no nome, o que demonstra a sua centralidade e importância. Portanto, Brasil está sozinho nesse posicionamento de dar fim ao Ministério que buscava nortear a principal atividade humana:

o trabalho.

Com a extinção do Ministério do Trabalho, a Inspeção do Trabalho não tem mais uma pasta específica que a abrigue, sendo rebaixada a uma mera Subsecretaria no Ministério da Economia. A centenária instituição tem função extremamente relevante no contexto das relações de trabalho no Brasil e sua evolução corresponde também a melhorias das condições e trabalho e repreensão as formas degradantes, mas hoje a Inspeção do Trabalho está em uma encruzilhada e não há ainda um cenário claro de qual será seu futuro e de suas atribuições.

Ao se enfraquecer a Inspeção do Trabalho, enfraquece-se também a efetividade dos direitos trabalhistas. Com exceção da fiscalização do Fundo de Garantia do Trabalhador do Tempo de Serviço (FGTS), o cenário não é animador. Há indícios de que a fiscalização do trabalho está ficando cada vez mais enfraquecida e que há uma tendência de deterioração e precarização das relações do trabalho, contudo isso ainda não é uma situação consolidada. Importante ressaltar que o Estado ao se furtar de resolver e prevenir conflitos de ordem trabalhista pela via administrativa, que via de regra é célere e efetiva, acaba por colaborar com a proliferação de mais ações judiciais morosas e extremamente custosas ao trabalhador, ao empregador e a toda sociedade.

Esse artigo é um relato contextualizado do atual momento da Inspeção do Trabalho no Brasil, organismo que está sob ataque em momento que prevalece discursos falaciosos de aumento de produtividade em detrimento de condições de trabalho saudáveis e sustentáveis. A pressão baseada no pensamento Neoliberal do atual governo deve ter o devido contraponto. As crises do capitalismo são cíclicas, governos

passam e convicções mudam. Contudo, as consequências deletérias de quando se enfraquecem instituições basilares do Estado Democrático de Direito podem perdurar por gerações.

Bibliografia

FGV. **A Era Vargas: dos anos 20 a 1945.** 1997. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos30-37/PoliticaSocial/MinisterioTrabalho> Acesso em: 20/04/2019

IPEA. **A necessidade de auditores fiscais do Trabalho no Brasil: uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista.** 2012 Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5738/1/NT_n04_Necessidade-audidores-fiscais_Disoc_2012-jul.pdf Acesso: 13/06/2019

MTE. **História do Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/institucional/a-historia-do-mte/> Acesso em: 20/04/2019

OGLOBO. **Governo quer reduzir em 90% as normas de segurança e saúde do trabalho vigentes no país.** 2019 Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/governo-quer-reduzir-em-90-as-normas-de-seguranca-saude-do-trabalho-vigentes-no-pais-23661380> Acesso: 13/06/2019

SINAIT. **HISTÓRICO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO.** 2015 Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/aft-historico> Acesso em 10/06/2019

SINAIT. **NOTA TÉCNICA - DETERIORAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO.** 2019 Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=16915/com%20nota%20tecnica,%20sinait%20requer%20ao%20governo%20reavaliacao%20do%20processo%20de%20desregulamentacao%20das%20nrs> Acesso em 01/07/2019

VEJA. **Em artigo sobre G20, Bolsonaro pede reforma na OMC e Brasil na OCDE.** 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/em-artigo-sobre-g20-bolsonaro-pede-reforma-na-omc-e-brasil-na-ocde> Acesso: 30/06/2019

VEJA. **Ministério para quê? Como se organizam governos pelo mundo.** 2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/politica/ministerio-para-que-como-se-organizam-governos-pelo-mundo/> Acesso: 01/05/2019

VOGEL, Laurent .WALTERS, David . **Labour Inspection: a public service in crisis,** Disponível em: [https://www.etui.org/Topics/Health-Safety-working-conditions/HesaMag/\(offset\)/all](https://www.etui.org/Topics/Health-Safety-working-conditions/HesaMag/(offset)/all) 2016. Acesso em: 15/05/2019

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

03ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS

ATOrd 0000533-09.2020.5.09.0122

AUTOR: SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC.
AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC.

AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA

RÉU: RENAULT DO BRASIL S.A



DECISÃO

QUESTÃO PRELIMINAR - CONEXÃO

Conforme decisão ID. D6ad7dd, o juízo da 4ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais entendeu existir conexão entre o processo ATOrd 0000533-09.2020.5.09.0122 e o Interdito 0000522-70.2020.5.09.0965, sob o fundamento de que há identidade na causa de pedir, haja vista que ambos processos estão lastreados na demissão dos 747 trabalhadores substituídos. Em decorrência, com fulcro no art. 55 do CPC, reconheceu de ofício a conexão e determinou a remessa dos autos a este juízo da 3ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais.

Analisando a questão de fundo, relativa tanto aos presentes autos quanto aos autos da ATOrd 0000533-09.2020.5.09.0122, **verifica-se que a lide revolve em torno da dispensa em massa de 747 trabalhadores, sem que houvesse negociação coletiva prévia.**

Nesse sentido, não é possível negar que a **dispensa coletiva é a causa de pedir próxima comum a ambas as ações, constituindo verdadeiro núcleo ao redor da qual gravitam todos os pedidos deduzidos, exigindo-se, desse modo, a declaração da conexão e a reunião das ações, como medida assecuratória de segurança jurídica.**

Ante o exposto, este juízo, por considerar a existência de identidade de causa de pedir, com fulcro no art. 55 e seu §1º, do CPC, reconhece conexão e a consequente reunião dos processos.

Vencida a análise preliminar, passa-se ao julgamento dos embargos de declaração interpostos pelo autor.

I - RELATÓRIO

O embargante **SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC. AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC.**

AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA interpôs Embargos de Declaração sustentando existir omissão, contradição e obscuridade no julgado.

O Ministério Público do Trabalho peticionou nos autos, requerendo a reintegração dos trabalhadores e a abstenção da Reclamada de realizar dispensa coletiva sem a devida negociação sindical prévia (fls. 99/110).

É o relatório.

O sindicato-autor alegou, em resumo, que a reclamada realizou a dispensa coletiva de 747 trabalhadores, sem a efetivação de negociação coletiva prévia. O autor, por sua vez, afirma que, conforme prevê a jurisprudência brasileira, tal atitude configura atividade antissindical, em afronta aos artigos 7º, XXVI e 8º, III, ambos da Constituição Federal. Ainda, aduz que a Lei estadual nº 15.426/2007, que veda a dispensa de trabalhadores por empresas beneficiárias de incentivos fiscais, como é o caso da Ré, é aplicável ao presente de caso. Requereu, assim, a imediata reintegração dos trabalhadores em questão, com o pagamento dos salários devidos desde a demissão, bem como seja determinado à Ré que se abstenha de realizar novas dispensas até o julgamento da presente demanda. Alternativamente, requereu sejam as 747 dispensas suspensas até que seja efetivado um acordo coletivo de PDV, ao qual possam aderir os empregados que tiveram os contratos rescindidos nessa dispensa coletiva.

Ainda, narra o MPT que, em 21 de janeiro de 2020, a ré firmou Termo de Compromisso n. 2/2020, cujo conteúdo estabelece obrigações relacionadas à negociação coletiva e aos princípios que compõem a DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO DE 1988. Afirma que, não obstante o compromisso firmado, o Grupo Renault interrompeu a negociação que vinha desenvolvendo com o representante dos trabalhadores e demitiu mais de 700 empregados da unidade de São José dos Pinhais.

Com razão o embargante, haja vista a existência de vícios na decisão ID. 20c77b1. Dessa forma, para sanar os vícios de omissão, contradição e obscuridade, **decide-se**:

Inicialmente, analisando o Termo de Compromisso n. 2/2020 (ID. 33ae1e8), firmado entre MPT e a ré, verifica-se que, de fato, esta havia se comprometido a submeter eventual e futuro programa de dispensa voluntária a processo prévio de negociação coletiva junto ao sindicato da categoria profissional, compromisso este que foi incontrovertidamente descumprido, haja vista que a ré, na primeira tentativa frustrada de estabelecer programa de demissão voluntária, via negociação coletiva, optou por romper com as tratativas coletivas e dispensar de forma ilícita mais de 700 trabalhadores. Tal fato se extrai da própria carta enviada pela ré ao autor (ID. D8a48d7).

Além do descumprimento do compromisso firmado frente ao MPT, este juízo entende que a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva viola garantias constitucionais,

além de configurar ato antissindical, pois subtrai do sindicato a prerrogativa de servir como defensor dos direitos e interesses da categoria representada, conforme garantido pelo art. 8º, inciso III, da CF/88. Também esvazia o direito constitucional dos trabalhadores de terem seus interesses tutelados por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, violando, portanto, o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF/88.

Importante destacar que, em razão das implicações sociais oriundas de uma dispensa em massa, por afetar centenas de trabalhadores, é de crucial importância a efetiva negociação coletiva, de forma a propiciar aos envolvidos, tanto para a empresa quanto para os empregados, medidas alternativas, como a redução temporária de carga horária e salários e a instituição de PDV, além das opções fornecidas pelas MPs 927 e 936/2020 para o enfrentamento da crise pandêmica pela qual o mundo todo está passando. É com esse sentimento, de amenizar os impactos sociais decorrentes de dispensas em massa, que o constituinte originário optou por atribuir dignidade constitucional ao princípio da intervenção sindical nas questões coletivas.

Assim, tem-se que a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva (efetiva e não meramente formal) viola frontalmente a Constituição Federal, em especial os princípios constitucionais da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI), do diálogo social e da valorização da negociação coletiva (art. 114, § 1º e 2º). Desse modo, tem-se por configurada a inconstitucionalidade de dispensas coletivas sem prévia negociação coletiva.

Noutro giro, é importante destacar que o Brasil é signatário das Convenções 98 e 154 da OIT, as quais garantem aos trabalhadores, em seus artigos 4º e 13º, respectivamente, a prerrogativa de serem representados pelo sindicato da categoria, especialmente em sede de dispensa coletiva, estabelecendo a necessidade indispensável da negociação coletiva efetiva como forma de minimizar os impactos inevitáveis de tal fato social.

Nesse ponto é importante destacar que, conforme já pacificado pelo STF (Recurso Extraordinário nº. 349.703-1), as normas internacionais relativas a direitos humanos, que não foram incorporadas na ordem jurídica brasileira seguindo o rito das emendas constitucionais, possuem hierarquia supralegal, ou seja, abaixo da Constituição, todavia, acima da legislação infraconstitucional.

É com essa hierarquia supralegal que as Convenções 98 e 154 da OIT devem ser analisadas frente à leis ordinária e complementares, haja vista que as normas trabalhistas tratam de direitos humanos, destacando-se que a Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso IV, elegeu como um de seus fundamentos, ao lado da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, uma vez que o crescimento econômico somente traz justiça social quando respeitada e promovida a valorização do trabalhador. Caso contrário, a livre iniciativa se distanciaria de sua função social.

Desse modo, considerando que se extrai, tanto do plano constitucional quanto do internacional, a necessidade de negociação coletiva prévia para dispensa coletiva, declara-se a

inconstitucionalidade e a inconvenção do art. 477-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.

Nesse mesmo sentido é, inclusive, o Enunciado 57 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela AMATRA, entendimento este adotado por este juízo:

“DISPENSA COLETIVA. INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 477-A da CLT padece d inconstitucionalidade, além de inconvenção, pois viola os artigos 1o, III, IV, 6o, 7o, I, XXVI, 8o, III, VI, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4o da Convenção no 98, o artigo 5o da Convenção no 154 e o art. 13 da Convenção no 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; b) o dever geral de boa fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa”.

Caracterizada, portanto, a probabilidade do direito postulado pela parte autor. Já no que tange ao risco de dano, este é evidente, pois os trabalhadores foram expostos ao desemprego involuntário, ficando sem renda, e estando impossibilitado de procurar nova colocação no mercado de trabalho, em decorrência das medidas de distanciamento social impostas pelos Governos locais e Estadual.

Em decorrência, por estarem preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, declara-se a nulidade das 747 dispensas, determinando-se a imediata reintegração dos trabalhadores dispensados na data de 21 de julho de 2020, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), nos termos do art. 297 e 536 do CPC, até o limite de R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais) cujo valor deverá ser revertido à instituição Associação Hospitalar de Proteção a Infância Dr. Raul Carneiro - Hospital infantil Pequeno Príncipe (CNPJ73672.800/0001-22).

Pedido parcialmente acolhido.

OUTRAS PROVIDÊNCIAS:

Com esteio no ATO CONJUNTO CSJT.GP. GVP .CGJT Nº 6, DE 05 DE MAIO DE 2020, que consolidou as medidas adotadas na Justiça do Trabalho, designe-se **AUDIÊNCIA VIRTUAL DE CONCILIAÇÃO**, para a data de **13/08/2020, às 10:00**, a ser realizada via videoconferência, por intermédio do aplicativo gratuito Cisco WebEx, conforme Portaria SGJ 15 /2020, que instituiu referida ferramenta como plataforma emergencial para atos oficiais remotos durante a pandemia causada pelo COVID-19.

Link para Audiência virtual: <https://cnj.webex.com/join/3VTSJP>, que deverá ser acessado na data e hora da audiência por todas as partes.

Para tanto, as partes podem acessar a audiência virtual por meio de Notebook, Smartphone ou Desktop (computador de mesa). Registre-se que no caso de acesso via smartphone e tablets, será necessário o download do aplicativo gratuito Cisco Webex Meetings (disponibilizado ao clicar no link abaixo). Também é possível que a parte participe por ligação telefônica comum, bastando para isso que, ao acessar o link em um smartphone, escolha a opção ligar para o número que será mostrado. Já no caso de acesso via computador, o download é realizado automaticamente através do link da reunião, sendo necessária, neste caso, a instalação de webcam e de microfone.

Por fim, é recomendada a utilização de Internet banda larga e manter-se em proximidade ao roteador Wi-Fi ou conectado através de cabo de rede, quando possível. Para o acesso mediante Desktop (computador de mesa), faz-se necessária a instalação de webcam e de microfone.

Importante destacar que não há necessidade de aglomerações físicas, devendo as partes, seus advogados e outros sujeitos processuais acessarem a videoconferência de forma isolada, cada qual em sua própria residência e com seu próprio equipamento de teleinformática.

Considerando a urgência referente à matéria sub judice, as partes deverão participar da audiência designada, sob pena de caracterização de ato atentatório à dignidade da justiça, nos termos do § 2º, do art. 77, do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho, por força do art. 769 da CLT.

Destaca-se que, nos termos do § 3º, do art. 6º, da Resolução 314/2020 do CNJ, as audiências de primeiro grau de jurisdição podem ser realizadas, levando-se em conta as dificuldades fáticas e técnicas das partes envolvidas. Assim, eventuais impossibilidades técnicas ou de ordem prática para realização da audiência deverão ser comprovadas nos autos.

Desse modo, a não participação na audiência ora designada somente será possível mediante robusta comprovação de efetiva impossibilidade, não bastando a mera alegação nesse sentido.

Frise-se que, nos termos do art. 6º do CPC, “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”, de sorte que não se pode admitir qualquer atitude, seja do autor ou da ré, que viole tal disposição.

Os advogados das partes deverão repassar para seus constituintes o link acima para ingresso na audiência, orientando-os para que efetuem o acesso à sala virtual.

Informações sobre utilização, incluindo requisitos de sistema, poderão ser obtidas no seguinte endereço: <https://www.cnj.jus.br/plataforma-videoconferencia-nacional>

III - DISPOSITIVO

À guisa do exposto, **CONHECE-SE** dos Embargos de Declaração porque tempestivamente apresentados. No mérito, **DÁ-SE PROVIMENTO** aos Embargos de Declaração da parte autora, nos termos da fundamentação supra que integra este dispositivo e a sentença para todos os efeitos legais.

Em decorrência, por estarem preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, declara-se a nulidade das 747 dispensas, determinando-se a reintegração dos trabalhadores dispensados na data de 21 de julho de 2020, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), nos termos do art. 297 e 536 do CPC.

Expeça-se mandado, com urgência, independentemente do trânsito em julgado, a ser cumprido pelo Sr. Oficial de Justiça, para que a ré implemente a determinação supra estabelecida.

Intime-se as partes para que se manifestem, no prazo de 5 (cinco) dias, acerca da petição ID. 579cba9 protocolada pelo MPT.

Intime-se o MPT para ciência da presente decisão e comparecimento na audiência de conciliação designada.

Após, aguarde-se audiência virtual de conciliação designada para dia **13/08 /2020, às 10:00, devendo as partes comparecerem sob as penas da lei.**

Cumpra-se.

SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS

Juíza Titular do Trabalho

SAO JOSE DOS PINHAIS/PR, 05 de agosto de 2020.

SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS
Juíza Titular de Vara do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Seção Especializada
GAB. DES. MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR
MSCiv 0001724-67.2020.5.09.0000
IMPETRANTE: RENAULT DO BRASIL S.A
AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ
DOS PINHAIS

RENAULT DO BRASIL S/A impetrou MANDADO DE SEGURANÇA, com pedido de liminar, contra ato do **MM. JUIZ DA 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS**, que nos autos **0000533-09.2020.5.09.0122**, antecipou os efeitos da tutela provisória de urgência em sede de embargos de declaração, sem a oitiva da parte impetrante, para declarar a nulidade das 747 dispensas e determinar a reintegração imediata dos empregados dispensados em 21/07/2020, sob pena de multa diária de R\$100.000,00 reais até o limite de R\$1.000.000,00.

Alegou, em síntese, que: a decisão foi proferida em ação trabalhista ajuizada pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba; nega que não houve discussão ou negociação sobre as dispensas; houve ampla discussão e negociação sobre a necessidade imperiosa de adequação do quadro de empregados, frente a crise que está impactando o setor automotivo, causada essencialmente pela pandemia de COVID-19; o Sindicato, aliás, depois confessa que houve sim proposta da impetrante (item 16, fls. 4/5 da inicial), mas que foi recusada pelos empregados; houve tentativa de instituir um plano de demissão voluntária; o Sindicato, porém, resolveu realizar assembleia presencial para levar a questão ao conhecimento dos trabalhadores; houve uma assembleia "esvaziada"; o Sindicato jamais apresentou contraproposta para viabilizar o prosseguimento das negociações; não restou alternativa, senão realizar as dispensas sem justa causa, cumprindo as obrigações previstas no art. 477 da CLT; além disso, por liberalidade, foi concedido: vale-mercado até outubro/2020, plano de saúde para titular e dependentes até dezembro/2020 e programa de orientação para recolocação no mercado; o objeto da ação subjacente depende de ampla dilação probatória; a reintegração dos empregados dispensados nem foi postulado nos embargos de declaração; o que o sindicato pediu nos embargos de declaração foi a suspensão das demissões para que tais empregados pudessem participar de um PDV; a autoridade coatora ultrapassou os limites da relação processual sob seu julgamento; o pedido feito era para o exame da questão relativa à suspensão das demissões; a impetrante jamais desrespeitou o termo de compromisso 2/2020 firmado pela impetrante junto ao MPT; houve tentativa de negociação com apresentação de PDV, que foi rechaçada pelo Sindicato; a decisão é manifestamente ilegal; desrespeita literalmente a disposição do art. 477-A da CLT; a decisão é abusiva; impede o livre e regular exercício do direito potestativo de dispensa; os argumentos do ato estão superados tanto pela lei quanto pela própria jurisprudência do TST; invoca o art. 8º, §2º da CLT; ao declarar a inconstitucionalidade e a inconvencionalidade do art.

477-A da CLT violou o art. 97 da CF e Súmula Vinculante 10 do STF; viola também os artigos 10, 141 e 492 do CPC, pois não houve pedido de nulidade das demissões nem de declaração de inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT na petição inicial da ação ajuizada pelo Sindicato; a decisão desconsidera que no termo de compromisso ficou expresso que o descumprimento das obrigações de todo modo, não importaria em nulidade das demissões eventualmente efetuadas (cláusula 5); o termo de compromisso, portanto, não poderia servir de base para a ordem de reintegração; o acordo faz lei entre as partes; a decisão e a petição do MPT que ignoraram a cláusula 5, em violação do art. 5º, XXXVI da CF e art. 840 e ss. do CC; a decisão concedeu efeitos modificativos aos embargos de declaração sem ouvir a parte contrária, em violação ao art. 897-A, §3º da CLT e art. 5º, LIV e LV da CF; a antecipação da tutela independentemente do trânsito em julgado evidencia perigo manifesto da irreversibilidade dos efeitos da ordem de reintegração, contrariando o §3º do art. 300 do CPC e art. 5º, LIV da CF; houve violação do princípio do juiz natural quando a autoridade coatora aceitou a competência por conexão ao processo 0000522-70.2020.5.09.0965 (interdito proibitório ajuizado pela impetrante); não há identidade de pedido ou de causa de pedir, nem relação de prejudicialidade; a narrativa dos fatos não é fundamento para o pedido; o fundamento da ação é apenas o direito de propriedade e a conduta do sindicato que obstruiu o ingresso de pessoas e veículos no estabelecimento industrial; o direito à propriedade é independente do direito de greve; não tem aplicação o art. 55, §3º do CPC; o deferimento da liminar e julgamento no sentido de obstar atos que impeçam o livre acesso à propriedade da impetrante em nada interfere no julgamento do processo em que será discutida a legalidade ou não das dispensas; as ações são independentes e não interferem uma na outra; o juiz, portanto, é incompetente; os 747 empregados foram dispensados por grave necessidade financeira e operacional; o 3º turno de trabalho foi extinto; o PDV não foi instituído por intransigência do sindicato; jamais foi ajustado que a dispensa individual, plúrima ou coletiva de empregados da Impetrante estaria condicionada à celebração desse PDV negociado com o sindicato profissional; a negociação coletiva restou frustrada; o MPT, estranha e espontaneamente, ingressou nos autos alegando o descumprimento do acordo, descumprindo a cláusula 9 do mesmo acordo; a decisão violou dispositivos constitucionais, especialmente o princípio da legalidade, o princípio da liberdade de trabalho, o seu direito de dispor livremente de seu patrimônio e a livre iniciativa; está havendo violação do art. 20 da LINDB; o *periculum in mora* evidencia-se pelo risco eminente do cumprimento da decisão ilegal e abusiva, determinando a reintegração ao arrepio da lei, além da pesada multa imposta; houve exercício regular do direito.

Pediu a concessão de liminar para cassar a decisão. Ao final, a concessão da segurança em definitivo, pela confirmação da liminar.

Deu à causa o valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, DE MÁQUINAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, DE AUTOPEÇAS E

DE COMPONENTES E PARTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA - SIMEC ajuizou ação trabalhista em face da Renault do Brasil S/A, com pedido de tutela de urgência, postulando (ID. 9578749 - Págs. 10/11):

a) Reintegração de todos os 747 (setecentos e quarenta e sete) colaboradores desligados na data de 21 de julho de 2020, bem como se abstenha de efetuar novas demissões até o final do julgamento da presente lide, sob pena de aplicação de multa diária a ser fixada por este Douto Juízo, mas que diante das particularidades do caso requer-se não seja inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), de forma a garantir o cumprimento da obrigação, devendo tal valor ser revertido aos 747 (setecentos e quarenta e sete) funcionários prejudicados no caso da eventualidade de sua aplicação;

b) Alternativamente, caso não seja este o entendimento de Vossa Excelência, que sejam imediatamente suspensas as 747 (setecentas e quarenta e sete) rescisões, até a negociação e acordo entre as partes de um PDV, ao qual poderão aderir os ora desligados, sob pena de aplicação de multa diária a ser fixada por este Douto Juízo, mas que diante das particularidades do caso requer-se não seja inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), de forma a garantir o cumprimento da obrigação, devendo tal valor ser revertido aos 747 (setecentos e quarenta e sete) funcionários prejudicados no caso da eventualidade de sua aplicação;

A ação foi distribuída à MM. 4ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais.

O Juízo, em 28/07/2020, indeferiu o pedido liminar, pelos seguintes fundamentos (ID. 692bc9d - Pág. 35/37):

... A questão, então, será dirimida à luz do inciso IV, do artigo 311 do CPC. A medida, ora perseguida, trata-se, ao fim e ao cabo, da própria tutela satisfativa pretendida na presente demanda, uma vez que não há outros requerimentos elencados na exordial. Assim, acolher a pretensão do Sindicato neste momento, sem sequer ouvir a parte adversa, implicaria desrespeitar diversos preceitos constitucionais, em especial o contraditório e ampla defesa. Veja-se que o CPC, no artigo 10, proíbe expressamente a chamada decisão surpresa, o que, por si só, já se apresenta como óbice robusto o bastante ao deferimento da tutela de evidência. Vale ainda destacar que, no caso em concreto, a despeito do argumento do Autor, fato é que o artigo 477-A da CLT, com a redação conferida pela Lei 13.467/2017, autoriza a demissão plúrima ou coletiva *não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação*. Assim, a discussão acerca da validade da demissão em comento (e a proibição da Ré de a realizar) perpassa, além da interpretação, a própria validade/constitucionalidade do dispositivo supracitado, matéria deveras complexa para a presente análise de cognição sumária. Quanto ao pedido subsidiário, da mesma sorte, impossível deferir o requerimento do Autor. A uma, porque inexistente base legal para que sejam suspensas as demissões em questão; a duas, porque a concessão dessa medida implicaria, na prática, a efetivação do pedido principal de reintegração, o que não se pode acolher neste momento, como acima fundamentado. No mais, o argumento do Autor, de que a Reclamada não pode realizar demissões em razão da lei estadual nº 15.426/2007, não se sustenta. Note-se que, além de o Sindicato nem mesmo demonstrar que incentivos fiscais específicos foram concedidos à empregadora (ônus que lhe cabia, na forma do art. 818, I, da CLT), legislar sobre o Direito do Trabalho é de competência privativa da União Federal, na forma do art. 22, I, da CF. Assim, eventual discussão acerca do alegado descumprimento da legislação estadual em comento é restrita à matéria tributária, de competência da Justiça Comum e de interesse da Procuradoria do Estado do Paraná. **Rejeito, por ora, a concessão das medidas.** Considerando a declaração de pandemia em relação ao COVID-19 pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020, e o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que decretou o estado de calamidade pública em todo o território nacional, bem como diante da suspensão das atividades presenciais disciplinada em atos do CNJ (Resoluções 313/2020 e 314 /2020), CSJT (Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 1 e 5), e TRT 9ª Região (Ato Conjunto Presidência-Corregedoria nº 01/2020), em CARÁTER EXCEPCIONAL os autos não serão incluídos em pauta para realização de audiência UNA. Contudo, não haverá prejuízo no prosseguimento dos demais atos processuais necessários, em homenagem aos princípios da celeridade processual e da razoável duração do processo, sendo que a tentativa conciliatória prevista no art. 846 da CLT pode ser praticada mediante manifestação das partes em qualquer momento processual. Em consequência, com fundamento no art. 335 do CPC c/c art. 847, parágrafo único, da CLT, e no art. 6º, do Ato nº 11/GCGJT, de 23 de abril de 2020, **CITE-SE A PARTE RÉ**, para, querendo, no prazo de 15 dias úteis, apresentar DEFESA com os documentos que se fizerem necessários, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato, devendo observar o procedimento previsto no art. 800, da CLT, quanto à exceção

de incompetência. Após, intime-se a parte Autora para se manifestar acerca da defesa e documentos no prazo de 15 dias úteis, apresentando, inclusive, se for o caso, demonstrativo de diferenças de horas extras e eventual resposta à reconvenção, sob pena de preclusão. Decorridos os prazos anteriormente deferidos, retornem à conclusão. Intime-se o Reclamante e cite-se a Reclamada. Nada mais.

Em seguida, peticionou o MPT (ID. 692bc9d - Págs. 43/54) e o Sindicato autor opôs embargos de declaração (ID. 657d7f2 - Pág. 81/83).

O Juízo da 4ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais não apreciou o pedido do MPT nem os EDs opostos pelo Sindicato, decidindo em 05/08/2020, remeter os autos à MM. 3ª Vara (ID. 657d7f2 - Pág. 84/85):

... Deixo de apreciar a petição do MPT e os embargos de declaração apresentados pelo Reclamante, uma vez que a ora Reclamada distribuiu, em 22/07/2020, a Ação de Interdito Proibitório de autos nº 0000522-70.2020.5.09.0965, junto à 3ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, na qual figura como réu o SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC. AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC. AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA, ora autor. Naqueles autos discute-se, em apertada síntese, os conflitos decorrentes das tratativas de negociação da proposta de PDV da empregadora ao Sindicato e, principalmente, em razão da demissão dos 747 trabalhadores, objeto da ação em análise nestes autos. Dito isso, importante lembrar a doutrina sobre o tema: *“Diz o art. 54 do CPC que a competência relativa pode ser modificada pela conexão. A definição legal de conexão está prevista no art. 55 do CPC, segundo o qual: “Reputam-se conexas 2 (duas) ou mais ações quando lhes for comum o pedido ou a causa de pedir”. A rigor, porém, leciona Nelson Nery Junior que essa norma comporta interpretação extensiva, pois é suficiente a coincidência de um só dos elementos da ação – partes, causa de pedir ou pedido – para que haja conexão entre duas ou mais ações. (...) Tendo em vista a lacuna normativa do Texto Obreiro e considerando a ausência de incompatibilidade da aplicação do instituto da conexão no processo do trabalho, cremos ser possível, e até mesmo recomendável, que o juiz do trabalho esteja atento para determinar, de ofício ou a requerimento da parte (autor ou réu), bem como do MPT, a reunião de ações conexas que estejam tramitando em juízos diversos, tal como lhe é facultado pelo art. 58 do CPC, subsidiariamente, aplicável ao processo do trabalhista.”* - destacamos (Carlos Henrique Bezerra Leite. Curso de Direito Processual do Trabalho. Editora Saraiva. Edição do Kindle). Com efeito, salta aos olhos a existência de convergência entre Ação de Interdito Proibitório e a presente Ação Trabalhista, em especial porque o objeto fulcral de análise de ambas é a demissão dos 747 trabalhadores substituídos. Assim, com fulcro no art. 55 do CPC, reconhecimento de ofício a conexão entre os presentes autos e os de nº 0000522-70.2020.5.09.0965, em trâmite perante a 3ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, ajuizado em data anterior a este processo. **Dessa forma, sendo clara a prevenção daquele Juízo, determino a remessa dos presentes autos à Vara competente.** Intimem-se.

Encaminhados os autos à MM. 3ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, na mesma data, decidiu a autoridade apontada como coatora (ID. 657d7f2 - Págs. 91/96):

QUESTÃO PRELIMINAR - CONEXÃO Conforme decisão ID. D6ad7dd, o juízo da 4ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais entendeu existir conexão entre o processo ATOrd 0000533-09.2020.5.09.0122 e o Interdito 0000522-70.2020.5.09.0965, sob o fundamento de que há identidade na causa de pedir, haja vista que ambos processos estão lastreados na demissão dos 747 trabalhadores substituídos. Em decorrência, com fulcro no art. 55 do CPC, reconheceu de ofício a conexão e determinou a remessa dos autos a este juízo da 3ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais. Analisando a questão de fundo, relativa tanto aos presentes autos quanto aos autos da ATOrd 0000533-09.2020.5.09.0122, **verifica-se que a lide revolve em torno da dispensa em massa de 747 trabalhadores, sem que houvesse negociação coletiva prévia.** Nesse sentido, não é possível negar que a dispensa coletiva é a causa de pedir próxima comum a ambas as ações, constituindo verdadeiro núcleo ao redor do qual gravitam todos os pedidos deduzidos, exigindo-se, desse modo, a declaração da conexão e a reunião das ações, como medida assecuratória de segurança jurídica. Ante o exposto, este juízo, por considerar a existência de identidade de causa de pedir, com fulcro no art. 55 e seu §1º, do CPC, reconhece conexão e a consequente reunião dos processos. Vencida a análise preliminar, passa-se ao julgamento dos embargos de declaração interpostos pelo autor.

I - RELATÓRIO O embargante SINDICATO DOS TRAB. IND. MET. MAQ. MEC MAT. ELETR. DE VEIC. AUTOMOTORES, DE AUTOPECAS COMP. E PARTES PARA VEIC.

AUTOMOTORES DA GRANDE CURITIBA sustentando existir omissão, contradição e obscuridade no julgado. O Ministério Público do Trabalho peticionou nos autos, requerendo a reintegração dos trabalhadores e a abstenção da Reclamada de realizar dispensa coletiva sem a devida negociação sindical prévia (fls. 99/110). É o relatório. O sindicato-autor alegou, em resumo, que a reclamada realizou a dispensa coletiva de 747 trabalhadores, sem a efetivação de negociação coletiva prévia. O autor, por sua vez, afirma que, conforme prevê a jurisprudência brasileira, tal atitude configura atividade antissindical, em afronta aos artigos 7º, XXVI e 8º, III, ambos da Constituição Federal. Ainda, aduz que a que a Lei estadual nº 15.426/2007, que veda a dispensa de trabalhadores por empresas beneficiárias de incentivos fiscais, como é o caso da Ré, é aplicável ao presente de caso. Requereu, assim, a imediata reintegração dos trabalhadores em questão, com o pagamento dos salários devidos desde a demissão, bem como seja determinado à Ré que se abstenha de realizar novas dispensas até o julgamento da presente demanda. Alternativamente, requereu sejam as 747 dispensas suspensas até que seja efetivado um acordo coletivo de PDV, ao qual possam aderir os empregados que tiveram os contratos rescindidos nessa dispensa coletiva. Ainda, narra o MPT que, em 21 de janeiro de 2020, a ré firmou Termo de Compromisso n. 2/2020, cujo conteúdo estabelece obrigações relacionadas à negociação coletiva e aos princípios que compõem a DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO DE 1988. Afirma que, não obstante o compromisso firmado, o Grupo Renault interrompeu a negociação que vinha desenvolvendo com o representante dos trabalhadores e demitiu mais de 700 empregados da unidade de São José dos Pinhais. Com razão o embargante, haja vista a existência de vícios na decisão ID. 20c77b1. Dessa forma, para sanar os vícios de omissão, contradição e obscuridade, **decide-se**: Inicialmente, analisando o Termo de Compromisso n. 2/2020 (ID. 33ae1e8), firmado entre MPT e a ré, verifica-se que, de fato, esta havia se comprometido a submeter eventual e futuro programa de dispensa voluntária a processo prévio de negociação coletiva junto ao sindicato da categoria profissional, compromisso este que foi incontrovertidamente descumprido, haja vista que a ré, na primeira tentativa frustrada de estabelecer programa de demissão voluntária, via negociação coletiva, optou por romper com as tratativas coletivas e dispensar de forma ilícita mais de 700 trabalhadores. Tal fato se extrai da própria carta enviada pela ré ao autor (ID. D8a48d7). Além do descumprimento do compromisso firmado frente ao MPT, este juízo entende que a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva viola garantias constitucionais, além de configurar ato antissindical, pois subtrai do sindicato a prerrogativa de servir como defensor dos direitos e interesses da categoria representada, conforme garantido pelo art. 8º, inciso III, da CF/88. Também esvazia o direito constitucional dos trabalhadores de terem seus interesses tutelados por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, violando, portanto, o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF/88. Importante destacar que, em razão das implicações sociais oriundas de uma dispensa em massa, por afetar centenas de trabalhadores, é de crucial importância a efetiva negociação coletiva, de forma a propiciar aos envolvidos, tanto para a empresa quanto para os empregados, medidas alternativas, como a redução temporária de carga horária e salários e a instituição de PDV, além das opções fornecidas pelas MPs 927 e 936/2020 para o enfrentamento da crise pandêmica pela qual o mundo todo está passando. É com esse sentimento, de amenizar os impactos sociais decorrentes de dispensas em massa, que o constituinte originário optou por atribuir dignidade constitucional ao princípio da intervenção sindical nas questões coletivas. Assim, tem-se que a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva (efetiva e não meramente formal) viola frontalmente a Constituição Federal, em especial os princípios constitucionais da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI), do diálogo social e da valorização da negociação coletiva (art. 114, § 1º e 2º). Desse modo, tem-se por configurada a inconstitucionalidade de dispensas coletivas sem prévia negociação coletiva. Noutro giro, é importante destacar que o Brasil é signatário das Convenções 98 e 154 da OIT, as quais garantem aos trabalhadores, em seus artigos 4º e 13º, respectivamente, a prerrogativa de serem representados pelo sindicato da categoria, especialmente em sede de dispensa coletiva, estabelecendo a necessidade indispensável da negociação coletiva efetiva como forma de minimizar os impactos inevitáveis de tal fato social. Nesse ponto é importante destacar que, conforme já pacificado pelo STF (Recurso Extraordinário nº. 349.703-1), as normas internacionais relativas a direitos humanos, que não foram incorporadas na ordem jurídica brasileira seguindo o rito das emendas constitucionais, possuem hierarquia supralegal, ou seja, abaixo da Constituição, todavia, acima da legislação infraconstitucional. É com essa hierarquia supralegal que as Convenções 98 e 154 da OIT devem ser analisadas frente à leis ordinária e complementares, haja vista que as normas trabalhistas tratam de direitos humanos, destacando-se que a Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso IV, elegeu como um de seus fundamentos, ao lado da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, uma vez que o crescimento econômico somente traz justiça social quando respeitada e promovida a valorização do trabalhador. Caso contrário, a livre iniciativa se distanciaria de sua função social. Desse modo, considerando que se extrai, tanto do plano constitucional quanto do internacional, a necessidade de negociação coletiva prévia para dispensa coletiva, declara-se a inconstitucionalidade e a inconveniência do art. 477-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017. Nesse mesmo sentido é, inclusive, o Enunciado 57 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela AMATRA, entendimento este adotado por este juízo: "DISPENSA COLETIVA. INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 477-A da CLT padece d inconstitucionalidade, além de inconveniência, pois viola os artigos 1º, III, IV, 6º,

7o, I, XXVI, 8o, III, VI, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4o da Convenção no 98, o artigo 5o da Convenção no 154 e o art. 13 da Convenção no 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; b) o dever geral de boa fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa”. Caracterizada, portanto, a probabilidade do direito postulado pela parte autor. Já no que tange ao risco de dano, este é evidente, pois os trabalhadores foram expostos ao desemprego involuntário, ficando sem renda, e estando impossibilitado de procurar nova colocação no mercado de trabalho, em decorrência das medidas de distanciamento social impostas pelos Governos locais e Estadual. **Em decorrência, por estarem preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, declara-se a nulidade das 747 dispensas, determinando-se a imediata reintegração dos trabalhadores dispensados na data de 21 de julho de 2020, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), nos termos do art. 297 e 536 do CPC, até o limite de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) cujo valor deverá ser revertido à instituição Associação Hospitalar de Proteção a Infância Dr. Raul Carneiro - Hospital infantil Pequeno Príncipe (CNPJ73672.800/0001-22). Pedido parcialmente acolhido.**

OUTRAS PROVIDÊNCIAS: Com esteio no ATO CONJUNTO CSJT.GP. GVP .CGJT N° 6, DE 05 DE MAIO DE 2020, que consolidou as medidas adotadas na Justiça do Trabalho, designe-se **AUDIÊNCIA VIRTUAL DE CONCILIAÇÃO**, para a data de **13/08/2020, às 10:00**, a ser realizada via videoconferência, por intermédio do aplicativo gratuito Cisco WebEx, conforme Portaria SGJ 15 /2020, que instituiu referida ferramenta como plataforma emergencial para atos oficiais remotos durante a pandemia causada pelo COVID-19. (...) Considerando a urgência referente à matéria sub judice, as partes deverão participar da audiência designada, sob pena de caracterização de ato atentatório à dignidade da justiça, nos termos do § 2º, do art. 77, do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho, por força do art. 769 da CLT. Destaca-se que, nos termos do § 3º, do art. 6º, da Resolução 314/2020 do CNJ, as audiências de primeiro grau de jurisdição podem ser realizadas, levando-se em conta as dificuldades fáticas e técnicas das partes envolvidas. Assim, eventuais impossibilidades técnicas ou de ordem prática para realização da audiência deverão ser comprovadas nos autos. Desse modo, a não participação na audiência ora designada somente será possível mediante robusta comprovação de efetiva impossibilidade, não bastando a mera alegação nesse sentido. Frise-se que, nos termos do art. 6º do CPC, “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”, de sorte que não se pode admitir qualquer atitude, seja do autor ou da ré, que viole tal disposição. (...)

III - DISPOSITIVO À guisa do exposto, **CONHECE-SE** dos Embargos de Declaração porque tempestivamente apresentados. No mérito, **DÁ-SE PROVIMENTO** aos Embargos de Declaração da parte autora, nos termos da fundamentação supra que integra este dispositivo e a sentença para todos os efeitos legais. **Em decorrência, por estarem preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, declara-se a nulidade das 747 dispensas, determinando-se a reintegração dos trabalhadores dispensados na data de 21 de julho de 2020, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), nos termos do art. 297 e 536 do CPC. Expeça-se mandado, com urgência, independentemente do trânsito em julgado, a ser cumprido pelo Sr. Oficial de Justiça, para que a ré implemente a determinação supra estabelecida.** Intime-se as partes para que se manifestem, no prazo de 5 (cinco) dias, acerca da petição ID. 579cba9 protocolada pelo MPT. Intime-se o MPT para ciência da presente decisão e comparecimento na audiência de conciliação designada. Após, aguarde-se audiência virtual de conciliação designada para dia **13/08/2020, às 10:00, devendo as partes comparecerem sob as penas da lei.** Cumpra-se. SANDRA MARA DE OLIVEIRA DIAS Juíza Titular do Trabalho SAO JOSE DOS PINHAIS/PR, 05 de agosto de 2020.

Pois bem.

Os Juízos da 4ª e 3ª Varas do Trabalho de São José dos Pinhais entenderam que havia prevenção do Juízo da 3ª Vara para analisar a pretensão, por conexão, tendo em vista o ajuizamento anterior nesta, da Ação de Interdito Proibitório de nº 0000522-70.2020.5.09.0965 pela Renault (ID. a0dc232 - Págs. 2/14).

“A simples identidade de partes não caracteriza conexão, pois seu pressuposto está na coincidência do objeto ou da causa de pedir (RT 606/168)” // Nery Junior, N. Código de Processo Civil Comentado. SP: Revista dos Tribunais, 2018. p. 418.

As ações são conexas, nos termos do art. 55 do CPC, quando o pedido ou a causa de pedir lhes são comuns.

Os pedidos da ação de interdito proibitório ajuizada pela Renault 0000522-70.2020.5.09.0965 e da ação ajuizada pelo Sindicato 0000533-09.2020.5.09.0122 são indiscutivelmente diferentes.

Na primeira, a Renault pretendeu a expedição de mandado proibitório para que o Sindicato se abstivesse de praticar ato impedindo ou dificultando o acesso à sede da empresa (ID. a0dc232 - Pág. 13). Na segunda, o Sindicato pretendeu a reintegração dos 747 empregados dispensados em 21/07/2020; alternativamente, a suspensão das rescisões até negociação e acordo entre as partes de um PDV (ID. 9578749 - Pág. 11).

Tampouco a causa de pedir lhes são comuns.

A Renault narrou que dispensou os 747 trabalhadores, encerrando o terceiro turno de trabalho (ID. a0dc232 - Págs. 3/4), na ação de interdito proibitório, mas a causa de pedir (próxima) foi a alegação de que o sindicato “fechou os acessos à empresa, bem como os acessos para os pátios de transportadoras, impedindo a entrada e saída de caminhões transportando carros novos para concessionárias e peças/motores para outras fábricas”, “bloqueou as portarias da fábrica, impedindo o acesso de trabalhadores, também fechou acessos de veículos, em especial a saída de carretas/caminhões do pátio da empresa e do pátio das transportadoras que ficam ao lado da fábrica, impedindo que a empresa escoe sua produção e cumpra com seus contratos”. Assim, procedendo, alegou que o Sindicato feriu “tanto o direito de ir e vir dos trabalhadores, quanto o direito de propriedade da Requerente sobre o imóvel onde se encontra o complexo Ayrton Senna, que comporta os barracões fabris, com as linhas de produção de veículos, pátios, etc.”, sofrendo esbulho de sua posse.

Já a causa de pedir da ação ajuizada pelo Sindicato (próxima) é efetivamente a dispensa em massa dos 747 trabalhadores, apesar de a Renault (remota) ser obrigada a manter um nível de emprego e ser proibida de dispensar tão alto número de empregados, conforme Lei 15.426/2007, além de não ter firmado negociação coletiva para as demissões em massa, conforme Enunciado 57 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017 (ID. 9578749 - Págs. 7 /10).

Os objetivos da reunião de processos com base na conexão são os de evitar julgamentos díspares e facilitar a instrução dos processos (economia processual), os quais estão absolutamente ausentes no presente caso.

Não sendo caso, portanto, de conexão, a competência para julgar a ação 0000533-09.2020.5.09.0122, ajuizada pelo Sindicato, é efetivamente do Juízo da MM. 4ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais, que inicialmente analisou o pedido liminar.

Não obstante isso, o Juízo da 3ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais apreciou os embargos de declaração opostos pelo Sindicato em face da decisão de tutela de urgência dada pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais.

Nos embargos de declaração (ID. 657d7f2 - Págs. 81/83), o Sindicato alegou omissão na análise dos documentos juntados acerca da concessão de incentivos fiscais a Renault e do pedido alternativo formulado de suspensão das rescisões até celebração de um plano de demissão voluntária para adesão dos dispensados, analisado, segundo alegou, como pedido subsidiário pela decisão embargada, importando em contradição e obscuridade.

O Juízo da 3ª Vara do Trabalho, ainda que não tenha afirmado que conferiu efeito modificativo ao julgado, assim o fez, uma vez que deferiu a tutela de urgência, acolhendo o pedido de reintegração formulado na inicial, indeferido anteriormente pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho. No entanto, não observou a determinação do §2º do art. 897-A da CLT, que expressamente dispõe: “§ 2º Eventual efeito modificativo dos embargos de declaração somente poderá ocorrer em virtude da correção de vício na decisão embargada e desde que ouvida a parte contrária, no prazo de 5 (cinco) dias.”

Por não ser caso de conexão e pela ausência de concessão de prazo para a parte contrária se manifestar sobre os embargos de declaração com efeito modificativo, o ato, *data venia* da autoridade coatora, é ilegal.

Defere-se liminar para cassar a decisão que concedeu tutela provisória de urgência de reintegração, sob pena de multa.

Dê-se ciência à impetrante.



Notifique-se a autoridade apontada como coatora, COM URGÊNCIA, da presente decisão e para que, no prazo de 10 (dez) dias, preste as informações que julgar necessárias.

Notifique-se, ainda, o litisconsorte para que, querendo, integre a lide e se manifeste acerca da pretensão, no prazo de 10 (dez) dias.

Após, conclusos.

CURITIBA/PR, 11 de agosto de 2020.

PROTOCOLO DE INTENÇÕES PARA SOLUÇÃO DE CONFLITO

PROTOCOLO DE INTENÇÕES PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO ENTRE RENAULT DO BRASIL E SINDICATO INICIADO NO DIA 23/07/2020 PROPOSTA CONJUNTA ENTRE EMPRESA EM SINDICATO PARA REESTRUTURAÇÃO E COMPETITIVIDADE DA RENAULT DO BRASIL			
Pelo presente Protocolo de Intenções em que a RENAULT DO BRASIL S/A e a RENAULT DO BRASIL COMERCIO E PARTICIPAÇÕES LTDA , empresas com sede na cidade de São José dos Pinhais/Paraná, doravante denominadas RENAULT , e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DA GRANDE CURITIBA , com sede na cidade de Curitiba/Paraná, doravante denominado SINDICATO , representando neste ato os trabalhadores da RENAULT , entre si fazem, a partir de reunião realizada nesta data, após analisarem as possibilidades de construção de condições de reestruturação e competitividade da Renault, registram abaixo os termos e condições consensuadas que constituem a proposta conjunta a ser apresentada aos trabalhadores, após validação pela Direção do Grupo Renault:			
Pilar	Eixo	Tópico	Conteúdo
Reestruturação	Ajuste de capacidade de fabricação (solução relativa aos 747 colaboradores desligados)	Programa de Adequação de efetivos RdB	Programa de Demissão Voluntária: - Abertura de programa de demissão voluntária para todos os empregados da fabricação, contemplando uma indenização de incentivo ao PDV no valor de 6 (seis) salários do colaborador que aderir, além de todas as verbas legais rescisórias devidas (indenização da MP 936 quando devida, multa do FGTS, proporcionalidades etc.). - Além disso, considerando a excepcionalidade do momento que estamos enfrentando pelo COVID, a Renault manterá o pagamento do vale mercado até Dezembro de 2020, estenderá o Plano de Saúde com a mesma cobertura atual até Junho de 2021 para o titular e dependentes, e garantirá o pagamento da 1ª parcela integral do PRR e do abono. - Haverá possibilidade de veto por parte da Renault para casos de conhecimento técnico específico (preservação de conhecimento). - A adesão ao PDV dá quitação plena do contrato de trabalho. - Ao final do período de inscrições (de 12/08/2020 à 20/08/2020) acontecerão as seguintes condições: a) Colaboradores que fazem parte do grupo de 747 demitidos e que aderirem ao PDV, terão sua saída efetivada com rescisão complementar a partir dia 01/09/2020, recebendo de forma indenizatória as diferenças entre a rescisão anterior e a nova rescisão recalculada. b) Em relação aos colaboradores que estão na fábrica e aderirem ao PDV, haverá substituição destes por colaboradores do grupo dos 747 desligados, a critério da empresa, que serão reintegrados ao término dos desligamentos do PDV, com efeito retroativo a 21/07/2020. c) Colaboradores do grupo dos 747 desligados que não aderirem ao PDV e não estiverem entre os que irão retornar para a fábrica, serão reintegrados a partir de data a ser definida pela Empresa no mês de Setembro/2020 e automaticamente entrarão em layoff pelo prazo inicial de 5 meses. - Observações: i) Não há incidência de imposto de renda na verba do PDV. ii) Utiliza-se como base de cálculo da indenização de incentivo ao PDV o salário nominal de cada colaborador.
		Adequação áreas indiretas	iii) Para viabilizar a efetivação da reintegração, os empregados do grupo dos 747 desligados deverão realizar a desoneração integral das verbas rescisórias recebidas, incluindo o FGTS (incomposição da conta vinculada), podendo o empregado abater, do valor a ser devolvido, os créditos que terá direito a título de salário do período de afastamento, de abono e de adiantamento de 1ª parcela do 13º salário. Condições de Layoff para os colaboradores reintegrados: a) A ajuda compensatória mensal prevista no art. 476 A, parágrafo 3º, da CLT e concedida ao empregado complementar o pagamento feito pelo Governo, referente à falta qualificação, até o limite de 85% (oitenta e cinco por cento) do salário líquido. b) Não haverá pagamento de valor correspondente ao FGTS. c) Durante o período de suspensão contratual para participação no Programa de Lay-off, fica igualmente suspensa a contagem do período aquisitivo de férias do empregado. d) Pactuam as partes a possibilidade de extensão de turnos para participação em cursos de qualificação profissional, conforme necessidade da EMPRESA por mais de 3 (três) meses. e) A partir do 6º mês haverá restituição proporcional de PRR e 13º salário (1/12 avos para cada mês em Lay-off após o 5º mês), e o pagamento do INSS será efetuado considerando como base o valor mínimo. Ao final do período do layoff, não havendo a possibilidade de realocação das pessoas no ambiente fabril, as partes se comprometem a reunir-se para avaliar as alternativas de pessoal. Programa de Adequação de Efetivos para Áreas Indiretas Após o processo de PDV da fabricação, será aberto PDV para as áreas indiretas para efetivação da reestruturação das áreas administrativas. Os colaboradores poderão manifestar seu interesse no PDV, com possibilidade de veto e calendarização pelos gestores. Reduções serão efetivadas na quantidade necessária para que cada área possa atingir sua reestruturação, com foco nas competências essenciais para o futuro.
Competitividade	Flexibilidade	Previsibilidade	Validade do Acordo: Acordo válido por 4 anos (2020, 2021, 2022 e 2023) - de Setembro/2020 a Agosto/2024 As partes se comprometem a renovar integralmente as condições estabelecidas em agosto/2022. - Calendário a ser pré-estabelecido entre Empresa e Representação Interna com compensações para dias-ponte de feriado (tropa de dia) permitindo melhor planejamento da empresa e do colaborador, sendo 8 horas de trabalho por 8 horas de descanso (8h8). - Possibilidade de aplicação de até 12 DNTs por ano, se necessário consecutivos, com possibilidade de compensação dentro do período do acordo. Conforme as seguintes regras: 6x8, anuário DNT 12hrs de antecedência, cancelamento com 24hrs de antecedência, convocações para compensação com 48hrs de antecedência. O saldo de DNTs ainda não utilizado, também poderá ser compensado até o final de 2024, observando o prazo de 24 meses de sua ocorrência. - A ferramenta poderá ser aplicada por fábrica, áreas e turnos, conforme a necessidade.
		Calendarização de Produção com possibilidade de DNTs	
			
			Confidencial
			1
			
			Confidencial
			2

Competitividade	Redução de jornada com redução de salário em até 15%	<p>- Fica estabelecido que após esgotados os DNT's possíveis para o ano, a Empresa poderá aplicar redução de jornada com redução de salário proporcional para até 18 dias por ano, com limite de redução jornada/salário de 15% por mês. O salário fora será preservado.</p> <p>- A ferramenta poderá ser aplicada por fábrica, área e turnos, conforme a necessidade.</p> <p>- Em caso de utilização de dias não trabalhados com a ferramenta de redução de jornada/salário, o volume de produção previsto para tais dias na fábrica/área/setor afetados será considerado como "produzido" para fins do indicador "volume de produção" no cálculo do PPR.</p> <p>- A redução não será definitiva, sendo uma medida temporária para atendimento dos volumes de produção se necessário, podendo ser aplicado por diferentes períodos durante a vigência do acordo, mediante prévio aviso.</p>
	Outras flexibilidades legais	<p>- Possibilidade de aplicação imediata de outras flexibilidades legais (Aplicabilidade da Lei 14.020/2020 - MP936, Aplicabilidade da Lei 4.923/1965 - Lay Off, entre outras que estiverem vigentes durante o período do acordo).</p>
	Custos Trabalhistas: Reajuste Salarial (Data Base)	<p>- 2020 e 2021: a inflação estimada dos períodos (Set/19 a Ago/20, prevista em 2,5%, e de Set/20 a Ago/21, prevista em 1,5%) será convertida em abono indenizatório com base no salário médio da Renault, resultando em um abono de R\$ 1500,00 para 2020 e um abono no valor de R\$ 2000,00 para 2021. Desta forma não haverá reajuste de Database nos salários nestes dois anos. De valor total do abono de 2020 e 2021 (R\$ 3.500,00) serão deduzidos R\$ 1.000,00 para custos da presente renegociação do PDV, sendo que o valor remanescente final devido de R\$ 2.500,00 será antecipado para Agosto de 2020, juntamente com a primeira parcela do PPR 2020.</p> <p>- 2022 e 2023: Os salários voltarão a ser reajustados pela inflação do período (Set/2021 a Ago/2022), com aplicação na folha de Setembro de 2022 e pela inflação do período (Set/2022 a Ago/2023), com aplicação na folha de Setembro de 2023, respectivamente, deixando de ser devido qualquer abono.</p> <p>- Valor referencial de R\$26.500 será devido na hipótese de atingimento do volume de produção da ocupação referencial do CAS (CVP + CVU) de 353.000 veículos, considerando a jornada equivalente a 40 horas semanais. Jornadas contratadas com carga horária diferente, receberão o valor proporcional a jornada contratada.</p> <p>- Nesse conceito, o valor anual do PPR será diretamente proporcional ao volume de produção. Previsão 2020: R\$13.935,39 para um volume estimado de produção de 186.000 veículos ; para jornada equivalente a 40 horas semanais.</p> <p>- Para 2020, a Renault pagará uma primeira parcela no valor de R\$ 8.500,00 e ser paga a todos os empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo na data de 21/08, caso a proposta seja aprovada até 11/08. Com relação aos empregados reintegrados, o pagamento será feito na data da rescisão complementar ou na data de retorno à empresa. OBS: Somado às antecipações de abono de Data Base, o pagamento total em 21/08 deverá ser de R\$ 11.000,00.</p> <p>- Em 2021, 2022 e 2023 o Valor Referencial para 100% do Volume de Produção será de R\$ 27.000,00, R\$ 27.500,00 e R\$ 28.000,00 respectivamente. A primeira parcela será paga em 10 de maio de cada ano, no valor de 50% do valor previsto com base no programa de produção oficial de Abril de cada ano. A diferença para o valor final apurado será paga em Fevereiro do ano seguinte.</p> <p>- Ficam mantidas as demais regras usualmente aplicadas quanto a proporcionalidade, afastados, dentre outras.</p>
	Custos Trabalhistas: PPR	

3

[Handwritten signatures] Confidencial

Futuro	Vale Mercado	<p>- Considerando o contexto atual, a empresa manterá o reajuste do vale-mercado em Setembro de cada ano, pelo índice de inflação oficial (INPC) de cada período (de setembro a agosto do ano seguinte).</p>
	Terceirizações	<p>- Com o objetivo de concentrar as atividades no que está diretamente relacionado ao processo produtivo, aumentando a competitividade futura, a empresa poderá terceirizar até 350 atividades de trabalho de áreas de apoio à produção / sub-conjuntos (equivalentes a 175 postos em cada turno), realocando as pessoas conforme necessidade de efetivos nas atividades principais do processo produtivo. Essa ação poderá ocorrer a partir de 2021 em caso de necessidade de efetivos no processo produtivo.</p>
	Progressão Salarial	<p>- A progressão salarial dos colaboradores atuais, congelada em razão da crise do COVID, será retomada em Janeiro de 2021 e seguirá durante todo o período do acordo.</p>
	Nova Tabela Salarial e Novo Produto	<p>- Com o princípio de competitividade para o futuro, fica estabelecido a implementação de nova tabela salarial com 20% de redução em toda sua estrutura, a ser aplicada, a partir de 01.09.2022, para contratações a partir de um novo produto no CAS.</p>
Demais Cláusulas	<p>- Ficam renovadas as demais cláusulas do acordo coletivo vigente até agosto/2024, inclusive as taxas pagas habitualmente pela Empresa e Empregados, quando aprovadas por estes.</p>	
Encerramento da Greve	<p>- Desconto dos Dias de Greve: os dias úteis de greve sem produção, os 7 dias referentes ao mês de julho já descontados em folha (mas que serão reembolsados junto com o adiantamento quinzenal de agosto/2020) e os demais dias referentes ao mês de agosto, serão descontados dos empregados de forma parcelada, sendo um dia de trabalho descontado por mês a partir de agosto/2020, com exceção de dezembro/2020 onde serão descontados 02 dias de trabalho.</p> <p>- Processos legais: Com a aprovação pelos empregados desta proposta conjunta, as partes irão desistir das ações ajuizadas por cada uma delas, quais sejam: Interdito Proibitório 0000523-70.2020.5.09.0965 e Ação Trabalhista n. 0000533-09.2020.5.09.0122, além de solicitar conjuntamente o arquivamento do IC 002143-2020.09.0/8 junto ao Ministério Público do Trabalho da 9ª Região.</p>	

DISPOSIÇÕES FINAIS

As condições constantes da Proposta Conjunta do Sindicato e da Empresa, acima estabelecidas, dependem de aprovação da Direção do Grupo Renault e somente obrigam a EMPRESA se aprovadas em sua integralidade pelos colaboradores da RENAULT, através do sistema de votação online do Sindicato - denominado "VotaSMC", cujo acesso será disponibilizado a todos empregados impactados pelo Acordo Coletivo a ser firmado, independentemente de serem sindicalizados ou não.

Curitiba, 08 de agosto de 2020.

[Handwritten signatures] Confidencial

4

[Handwritten signature]
RENAULT DO BRASIL S/A.

[Handwritten signature]
RENAULT DO BRASIL COMÉRCIO E PARTICIPAÇÕES LTDA

[Handwritten signature]
SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA

Ata de Reunião Virtual para Apuração de Votação

Na data de 11 de Agosto de 2020 às 15h00, através da plataforma virtual Zoom, reuniram-se os responsáveis pelo departamento de Recursos Humanos da Empresa Renault do Brasil, Sr. Douglas, Sr. Marcelo e Dr. Fernando, bem como membros da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba, Presidente Sr. Sergio Butka, Vice-Presidente Sr. Nelson Silva de Souza, 2º Vice Presidente Sr. Alceu Luiz dos Santos, o Diretor Sr. Ezequiel Romão Pereira, os dirigentes sindicais da empresa Renault Sr. Derson e Sr. Gilberto, e o Jurídico do Sindicato, representado pelo Dr. Iraci da Silva Borges e Dr. Wilmar Alvino da Silva Jr.

Iniciada a reunião virtual, a qual foi transmitida ao vivo também pela plataforma Facebook, o Presidente do Sindicato Sr. Sergio Butka agradeceu a todos os presentes e requisitou ao Jurídico do Sindicato que reiterasse os termos da proposta do acordo formulado entre as partes antes do início da apuração dos votos, ressaltando que o quórum esperado de 80% (oitenta por cento) dos votantes já havia sido atingido.

Com a palavra, o Dr. Iraci da Silva Borges, advogado do Sindicato, informou que mesmo com os votos já realizados gostaria de fazer uma explicação complementar dos termos do acordo buscando sanar eventuais dúvidas. Assim, explicou a reintegração dos 747 funcionários demitidos, a aplicação do sistema de Layoff, extensão do vale mercado e plano de saúde, o modelo do PDV que será aberto para aderência, os valores de abono e as metas e valores da PPR, a devolução dos dias de paralisação em decorrência da greve, e a compensação dos mesmos futuramente em um dia por mês, bem como demais assuntos constantes do acordo apresentado.

Após, abriu-se a palavra ao Sr. Douglas, representante da empresa Renault, que ressaltou as dificuldades tidas durante o percurso, mas agradeceu pelo reestabelecimento do diálogo entre as partes, o qual foi essencial para a composição.

Na continuidade o Sr. Marcelo, também da empresa Renault, agradeceu pelo diálogo entre as partes e salientou das possíveis dificuldades futuras informando que pretende manter um entendimento com o Sindicato para superá-las.

Com a palavra o Sr. Alceu, informou que é essencial a continuidade das relações entre sindicato e empresa, sempre buscando preservar os trabalhadores.

O Sr. Ezequiel representante do Sindicato dentro da empresa Renault desde o ano de 2012, informou que a relação antiga era muito madura e não esperava um sacrifício para chegar a uma composição como o necessário este ano, assim, reiterou a essencialidade do diálogo entre as partes, e ressaltou que daqui em diante é necessário uma maior interação entre sindicato e empresa, posto que diante das mudanças dos representantes da empresa

acabou por se verificar a ocorrência de táticas anti-sindicais, as quais acredita que através de um diálogo maduro possa ser alcançado um relacionamento melhor.

Ato contínuo, utilizando da palavra o Sr. Derson, dirigente sindical, fez um agradecimento a todos os trabalhadores que auxiliaram no movimento grevista, que brigaram por seus direitos, e que isto foi fundamental para a composição do acordo entre as partes.

O Sr. Gilberto, também dirigente sindical junto à empresa Renault, após cumprimentar a todos, agradeceu a todos pela oportunidade de mostrar à todos a forma de tratamento da empresa e a força e o trabalho do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba, que através de muita discussão, e luta pelos trabalhadores, conseguiu chegar a um consenso com a empresa, mantendo os empregos e os direitos de todos os abrangidos.

O Vice presidente do Sindicato, Sr. Nelson, agradeceu a presidência do sindicato, a todo o corpo jurídico do Sindicato, aos deputados que aceitaram discutir a situação dos demitidos, ao Ministério Público do Trabalho, ao governo, à direção da empresa Renault que abriu a possibilidade de negociação, e principalmente a todos os trabalhadores que acompanharam o movimento grevista, ressaltando que a briga nunca foi contra a Renault e sim pela atitude praticada neste momento tão difícil. Informou ainda que espera que seja mantida a conversa entre o Sindicato e a Empresa, sempre buscando resguardar o direito de todos os trabalhadores.

Por fim, antes da apuração dos votos, o Sr. Sergio Butka, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, iniciando sua fala informou que antes de qualquer discussão temos que colocar à frente a dignidade das famílias e dos trabalhadores neste momento tão difícil que vivenciamos. Assim, postulou que com o encerramento da greve e o retorno à fábrica, que ambas as partes busquem esforços para criar uma relação amistosa entre as partes, que possa ser construído algo diferente do que ocorreu com essa negociação, independente das crises vivenciadas. Informou que o Sindicato sempre mostrou total transparência e informou que o acordo só terá validade para quem fez a adesão ao mesmo, buscando resguardar o direito de todo trabalhador escolher se tem o interesse na representação pelo Sindicato. Ademais, informou que quem não conseguiu fazer a adesão, terá até o dia 20/08 para procurar a empresa e informar se possui interesse na adesão ao acordo e a aceitação da representação, informou que o acordo só terá validade para quem fez a adesão ao mesmo, buscando resguardar o direito de todo trabalhador escolher se tem o interesse na representação pelo Sindicato, inclusive aceitando a contribuição incidente sobre o valor recebido de PLR, conforme amplamente divulgado. Encerrando, postulou que deixemos para trás toda essa discussão e que se busque uma nova forma de entendimento entre as partes.

Após foi iniciado o processo de apuração dos votos, onde se verificou a ocorrência de 5.393 (cinco mil trezentos e noventa e três votos), sendo que foram considerados 5.283 como votos válidos, constatando a ocorrência de 43 votos brancos e 67 votos nulos. Destes 5.283 votos válidos, apurou-se que 5.119 (94,91%) votaram pela aprovação da proposta de acordo, enquanto 164 (3,04%) votaram pela reprovação da proposta.

Assim, verificou-se a aprovação da proposta de acordo formulado entre as partes, o qual passa a ter validade a partir do dia 12 de agosto de 2020. Com os devidos agradecimentos, e após respondidas algumas dúvidas de trabalhadores abrangidos, o Sr. Sergio Butka encerrou a reunião. Nada mais havendo a ser tratado, deu-se por encerrada a reunião sendo lavrada a presente Ata.

Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba

*Sérgio Butka
Presidente*





TRT-9ª REGIÃO
Escola Judicial