

# 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, pois<sup>1</sup>:

[...] 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 Pochmann<sup>2</sup>:

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 mercado<sup>3</sup>.

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 corrupção<sup>4</sup>.

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*, CLT<sup>5</sup>), 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 Coutinho<sup>6</sup>:

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, CLT<sup>7</sup>), 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, CC<sup>8</sup>), 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*, CLT<sup>9</sup>), 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*, CLT<sup>10</sup>).

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 organizacional<sup>11</sup>, 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 Silva<sup>12</sup>:

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 socioambiental<sup>13</sup>. 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**<sup>14</sup>.

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 anônimas<sup>15</sup> 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 parte<sup>16</sup> aduz que o exercício da atividade empresarial deve se embasar na implementação efetiva da função social da empresa.

Maria Helena Diniz<sup>17</sup> 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 social<sup>18</sup>:

- 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 contemporaneidade<sup>19</sup>:

*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 saber<sup>20</sup>:

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. [...]”<sup>21</sup>.

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”<sup>22</sup> - 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 Martínez<sup>23</sup>, “[...] *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”<sup>24</sup>.

Michelle Asato Junqueira<sup>25</sup> 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 Silva<sup>26</sup>, “[...] 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*<sup>27</sup>.

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)<sup>28</sup>, 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”<sup>29</sup>.

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)<sup>30</sup>.

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*”<sup>31</sup>.

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.

MINICHIELLO, 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**.