

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.