

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**MESTRADO EM DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

VITOR DA COSTA HONORATO DE SIQUEIRA

**COMPLIANCE TRABALHISTA E EFETIVIDADE DO DIREITO AO  
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**

VITÓRIA  
2020

VITOR DA COSTA HONORATO DE SIQUEIRA

**COMPLIANCE TRABALHISTA E EFETIVIDADE DO DIREITO AO  
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de mestre em Direito.

Orientadora: Prof. Dr<sup>a</sup>. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto.

VITÓRIA

2020

VITOR DA COSTA HONORATO DE SIQUEIRA

**COMPLIANCE TRABALHISTA E EFETIVIDADE DO DIREITO AO  
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_\_.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Prof. Dr<sup>a</sup>. Gilsilene Passon P. Francischetto  
Faculdade de Direito de Vitória

---

Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite  
Faculdade de Direito de Vitória

---

Prof.

A Gabi, Ernesto, Mônica e Sophia.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me sustentado até aqui.

A minha orientadora, exemplo profissional e humano a ser seguido, sem a qual esta pesquisa não teria sido possível, pela presteza, carinho e humildade.

Aos membros da banca, pelo comprometimento em realizar a leitura do trabalho e contribuir para a melhora da pesquisa.

A Gabi, minha eterna dupla, minha companheira de vida e também de Mestrado, por ter caminhado ao meu lado em todas as etapas e por ter me apoiado em todos os momentos.

Aos meus pais e irmã por todo o amor e paciência, pelos ensinamentos e por todo o suporte dado em minha vida.

“(...) e quando nos mostramos muito curiosos com as coisas que se praticavam nos séculos passados, de ordinário tornamo-nos ignorantes perante as que se praticam neste”

René Descartes

## RESUMO

O presente estudo tem por problema de pesquisa a seguinte indagação: os programas de *compliance* aplicados na seara trabalhista podem contribuir para a efetividade do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável? Para responder ao problema apresentado, utilizou-se o método dedutivo por meio de pesquisa bibliográfica. No primeiro capítulo, analisou-se a tutela do meio ambiente do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, perpassando o tratamento constitucional promovido pela Constituição Federal de 1988, bem como o tratamento infraconstitucional promovido pela Consolidação das Leis Trabalhistas e, ao final desta primeira etapa, analisou-se a adesão do Brasil as normas internacionais que protegem o meio ambiente do trabalho, editadas pela OIT. No segundo capítulo, dedicado à análise dos desafios e caminhos para a concretização do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, analisou-se alguns dos entraves para a concretização deste direito, grande parte oriundos da reificação experimentada pelos trabalhadores no Brasil, uma das características da invisibilidade social. No terceiro e último capítulo, introduziu-se os programas de *compliance*, analisando suas origens históricas e fundamentos teóricos a partir de suas características fundamentais. De igual modo, analisou-se a Lei n. 12.846/13, apresentando as noções de integridade empresarial introduzidas por esta lei no Brasil. A partir daí, apresentou-se os programas de *compliance* aplicados para a seara trabalhista, com seus fundamentos próprios, para, no último tópico, demonstrar a contribuição de um programa de *compliance* empresarial efetivo para a melhoria do meio ambiente do trabalho e conseqüente garantia do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

**Palavras-chave:** Compliance. Meio ambiente. Trabalho.

## ABSTRACT

The present study has as a research problem the following question: can compliance programs applied in the labor field contribute to the effectiveness of the fundamental right to a healthy work environment? To answer the presented problem, the deductive method was used through bibliographic research. In the first chapter, we analyzed the protection of the work environment in the Brazilian legal system, bypassing the constitutional treatment promoted by the Federal Constitution of 1988, as well as the infraconstitutional treatment promoted by the Consolidation of Labor Laws and, at the end of this first chapter, analyzed Brazil's adherence to the international standards that protect the work environment, issued by the ILO. In the second chapter, dedicated to the analysis of the challenges and ways for the realization of the fundamental right to a healthy work environment, some of the obstacles to the realization of this right were analyzed, most of them come from the reification experienced by workers in Brazil, one of the characteristics of social invisibility. In the third and last chapter, compliance programs were introduced, analyzing their historical origins and theoretical foundations from their fundamental characteristics. Similarly, Law no. 12,846/13, presenting the notions of business integrity introduced by this law in Brazil. From then on, the compliance programs applied to the labor field were presented, with their own foundations, to, in the last topic, demonstrate the contribution of an effective corporate compliance program to the improvement of the work environment and the consequent guarantee of fundamental right to a healthy work environment.

**Keywords:** Compliance. Environment. Labor.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CSI – Confederação Sindical Internacional

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FCPA – *Foreign Corrupt Practices*

IA – Inteligência Artificial

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa

IoT – Internet of Things

KYE – *Know Your Employee*

NR – Norma Regulamentadora

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIE – Organização Internacional dos Empregadores

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

SEC – *Securities and Exchange Commission*

SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO</b> .....	14
1.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	14
1.1.1 <b>Do dever fundamental de proteção do meio ambiente do trabalho saudável</b> .....	23
1.2 A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO TEXTO CELETISTA.....	26
1.3 A ADESÃO DO BRASIL ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DA OIT.....	34
<b>2 DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL</b> .....	40
2.1 OS ENTRAVES À CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL.....	40
2.2 A REIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES NO AMBIENTE LABORAL NO SÉCULO XXI.....	48
2.3 A EMPRESA SUSTENTÁVEL E OS EMPREGOS VERDES: UM OLHAR VOLTADO AO TRABALHADOR PARA A CONSTRUÇÃO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS SUSTENTÁVEIS.....	56
<b>3 O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MELHORIA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO</b> .....	63
3.1 OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE: ORIGENS E FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	63
3.2 ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA CONSTITUIÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE.....	68
3.3 A LEI N. 12.846/2013 E A INTEGRIDADE EMPRESARIAL.....	77

3.4 O <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA: CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS.....	82
3.5 A CONTRIBUIÇÃO DO <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA PARA A MELHORIA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE O PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> EMPRESARIAL.....	87
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	99
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	102

## INTRODUÇÃO

O meio ambiente é de extrema importância para os indivíduos, haja vista íntima relação existente entre a manutenção da vida e o ambiente em que estão inseridos. Em consequência de sua elevada relevância, a tutela do meio ambiente foi necessária para a manutenção de uma vida sadia e em consonância com princípios basilares, como o da dignidade humana.

No Brasil, a tutela do meio ambiente se deu de forma expressiva com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que não apenas tutelou o meio ambiente natural (em seu sentido ecológico, ligado à biodiversidade), mas consolidou o direito ao meio ambiente saudável como direito fundamental.

Para além do direito ao meio ambiente saudável, ligado ao significado natural ou ecológico do termo “meio ambiente”, estão presentes no ordenamento jurídico brasileiro normas que estendem o significado deste termo para o campo trabalhista a partir da introdução do direito ao meio ambiente do trabalho saudável.

Com a consolidação deste direito no ordenamento jurídico pátrio, tem-se a garantia da preservação da integridade física e psíquica do trabalhador durante o exercício de suas atividades laborativas. Este direito cumpre importante papel na vida humana na medida em que o local de trabalho é o meio ambiente artificial em que os indivíduos depositam boa parte do tempo de suas vidas.

Por esta razão, preservá-lo é imprescindível para a garantia de uma vida digna, saudável e equilibrada, em consonância com as diretrizes normativas impostas pelo texto constitucional e reafirmadas pelo legislador ordinário, como será demonstrado em momento oportuno.

No entanto, em que pese a consolidação deste direito no ordenamento jurídico pátrio, o Estado e todo o seu aparato jurídico-normativo por si só não são capazes de proteger o meio ambiente do trabalho e promover a sua melhoria.

Por esta razão, a implementação de programas de *compliance* dedicados ao campo trabalhista tem sido apontado como uma iniciativa importante para a proteção do meio ambiente do trabalho e consequente efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

Com isso, o presente trabalho tem por problema de pesquisa a seguinte indagação: os programas de *compliance* aplicados na seara trabalhista podem contribuir para a efetividade do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável?

A hipótese é a de que a inserção de programas de *compliance* efetivos, dedicados ao campo trabalhista, não só contribuem positivamente para a melhoria administrativa da empresa, como também são importantes para a melhoria do meio ambiente do trabalho e garantia de efetividade do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

O método de pesquisa a ser utilizado será o dedutivo, tendo em vista que melhor se adequa às especificidades da pesquisa, na medida em que através do raciocínio lógico parte-se de premissas para se alcançar a conclusão. Como instrumentos de pesquisa, utilizar-se-á pesquisa bibliográfica e análise de dados que guardam relação com o tema e problema de pesquisa apresentados.

Para que se possa responder ao problema de pesquisa apresentado e verificar se a hipótese se confirma, no primeiro capítulo far-se-á a análise da tutela do meio ambiente do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro demonstrando, primeiramente, a maneira pela qual a Constituição Federal de 1988 tratou o meio ambiente laboral em seu texto e apresentando a fundamentalidade do direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, assim como o dever fundamental de sua proteção.

De igual modo, ainda no primeiro capítulo, demonstrar-se-á a tutela do meio ambiente do trabalho através da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como sua tutela através das normas internacionais editadas pela Organização Internacional do Trabalho e ratificadas pelo Brasil.

No segundo capítulo, dedicado à análise dos desafios e caminhos para a concretização do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, buscar-se-á analisar alguns dos entraves para a concretização deste direito tão importante para os indivíduos. Muitos destes entraves se dão em consequência de um dos desafios para a concretização do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, qual seja, a reificação experimentada pelos trabalhadores, analisada através das mudanças oriundas da quarta revolução industrial, que de igual modo será objeto de estudo no segundo capítulo.

Como caminho a ser seguido para a superação dos entraves apresentados, surgem os empregos verdes. Por esta razão, far-se-á a análise desta categoria de empregos difundida pela Organização Internacional do Trabalho em convênio com outras organizações mundiais de importância.

No terceiro e último capítulo, dedicado à análise dos programas de *compliance* trabalhistas e sua contribuição para a melhoria do meio ambiente do trabalho, far-se-á, inicialmente, a demonstração das origens históricas destes programas empresariais, bem como seus fundamentos teóricos e características fundamentais, presentes em qualquer programa de *compliance* efetivo.

A partir daí, analisar-se-á a Lei n. 12.846/13 e a noção de integridade empresarial por ela introduzida para que, então, seja feita a análise das características fundamentais dos programas de *compliance* dedicados ao campo trabalhista. Com isso, se terá campo fértil para, ao final, analisar, a contribuição destes programas para melhoria qualitativa do meio ambiente do trabalho.

# 1 A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

## 1.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Ao analisar o ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se a existência de normas que estão presentes não só na Constituição Federal de 1988, mas em toda a extensão infraconstitucional que se dedicam a abordar o direito ao meio ambiente, sendo nele incluído o meio ambiente do trabalho.

Em que pese o objetivo deste tópico seja analisar o meio ambiente de trabalho, forçoso é discorrer sobre o conceito mais abrangente de meio ambiente e reconhecer a existência da multiplicidade de interpretações do termo e a riqueza de informações que o cerca.

Segundo Edis Milaré, “[...] o meio ambiente pertence a uma daquelas categorias cujo conteúdo é mais facilmente intuído que definível, em virtude da riqueza e complexidade do que encerra” (2014, p. 137). Ainda que de difícil definição, seu conceito possui contornos rascunhados, o que não é suficiente para um consenso na sociedade, mas permite uma compreensão mínima.

No que tange ao conceito jurídico do termo, é possível identificar duas vertentes: uma estrita ou restritiva e outra ampla. Em uma visão estrita, meio ambiente pode ser entendido como o patrimônio natural e a relação entre seres vivos. Esta interpretação afasta qualquer tipo de conceito que não esteja ligado aos recursos naturais (MILARÉ, 2014, p. 137).

No entanto, em uma percepção ampliativa do termo “meio ambiente”, para além dos limites ecológicos, o termo comportaria tudo o que é natural e artificial, assim como bens culturais relacionados. Assim, meio ambiente seria a “[...] interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas” (SILVA, 2013, p. 20).

Feitas estas considerações, imperioso ressaltar que para o desenvolvimento deste trabalho adota-se conceito ampliativo e não restritivo do termo meio ambiente que, segundo Julio César de Sá da Rocha:

[...] inclua não somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos etc.), mas também os componentes ambientais humanos, em outras palavras, o ambiente construído pela ação antrópica (2013, p. 99).

Desta forma, a compreensão do que seria meio ambiente não está restrita ao conceito estritamente ecológico ligado à biodiversidade. No conceito adotado para o desenvolvimento deste trabalho entende-se por meio ambiente o conjunto de elementos e fatores instituídos pela ação do homem e que compõe determinado *locus*, sendo estes elementos físicos ou não (SIQUEIRA; FRANCISCHETTO, 2019, p. 71).

A concepção ampliativa do termo revela-se, também, no ordenamento jurídico brasileiro pelo art. 3º, inciso I, da Lei da Política Nacional de Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), compreendendo o meio ambiente como “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Diante da generalidade e amplitude terminológica existente no termo “meio ambiente”, características próprias das linguagens naturais, o meio ambiente de trabalho não se restringe ao espaço empresarial podendo ser classificado de diversas maneiras.

A primeira classificação seria o meio ambiente natural ou físico, constituído pelo solo, água, flora e fauna, traduzindo o equilíbrio entre os seres vivos do planeta e o meio em que vivem. A segunda, do meio ambiente artificial, cuida do espaço urbano habitável constituído pela ação humana. O meio ambiente cultural, terceira classificação do termo, diz respeito à história, formação e cultura de um povo, comportando o patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico



de um povo. A última classificação dada ao meio ambiente seria o do trabalho, objeto de estudo desta pesquisa (MELO, 2008, p. 26 - 27)

O meio ambiente do trabalho, por sua vez, estaria ligado ao conjunto de todos os elementos, inter-relações e condições que estão ligados ao trabalhador e afetam sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no local de trabalho (ROCHA, 2013, p. 99), em outras palavras, meio ambiente do trabalho seria:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (FIORILLO, 2012, p. 82)

Ainda que o termo “meio ambiente do trabalho” seja dotado desta amplitude, isto não impediu sua previsão normativa, com o estabelecimento de regras e princípios que tutelam o meio ambiente do trabalho direta e indiretamente, refletindo a necessidade de defesa do meio ambiente do trabalho.

Para Raimundo Simão Melo (2008, p. 68), ao menos três razões justificam a necessidade de defesa do meio ambiente do trabalho e conseqüente previsão normativa. A primeira razão seria a econômica, já que todo aquele que tem por objetivo empreender busca como resultado de sua empreitada o lucro. Com isso, a preservação do meio ambiente do trabalho garante a redução de demandas judiciais decorrentes da violação deste direito. No entanto, é necessário se ter em mente que as conseqüências de ambientes do trabalho sem a devida salubridade são as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, que resultam em um grande custo para o empregador negligente com a saúde de seus empregados. O resultado disso seria o grande passivo trabalhista capaz de inviabilizar a continuidade do negócio.

As segunda e terceira razões que justificam a atenção ao meio ambiente do trabalho seriam de natureza social e humana, já que as violações eventualmente experimentadas no meio ambiente do trabalho podem repercutir por toda a vida do trabalhador e daqueles que convivem com a vítima (no caso de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais que resultem em incapacidade psicomotora, por exemplo)

(MELO, 2008, p. 69), resultando em problemas de saúde de ordem física e psicológica. Para Raimundo Simão Melo:

Uma das formas mais diretas de felicidade no mundo moderno é o trabalho, por meio do qual o homem busca o seu sustento e a manutenção das necessidades básicas diárias. A falta do trabalho provoca inúmeras doenças no ser humano, principalmente aquelas de cunho psicossomático (2008, p. 70)

Dessa forma, ao sofrer qualquer tipo de acidente de trabalho ou ser acometido por doença ocupacional, o trabalhador se afasta do trabalho e de suas atividades realizadas cotidianamente, o que pode resultar na infelicidade e enfraquecimento de sua saúde física e psíquica, daí a imprescindibilidade de preservação do meio ambiente do trabalho.

Cumprе ressaltar que a tutela do meio ambiente do trabalho foi elаstecida por meio do reconhecimento constitucional do direito ao meio ambiente e da consequente extensão da aplicação deste direito, abrangendo desde o meio ambiente natural ao meio ambiente artificial – aquele construído pela ação humana – (PADILHA, 2010, p. 373). Por este motivo, forçoso reconhecer o pioneirismo desta Constituição, acertadamente classificada por José Afonso da Silva como Constituição ambientalista (2006, p. 46) – e por muitos apelidada de Constituição verde –, quando constitui o direito ao meio ambiente expressamente, refletindo forte tendência internacional fomentada pelo reconhecimento da terceira geração de direitos humanos fundamentais, tema que será abordado ainda neste tópico.

Dentre os diversos dispositivos constitucionais que expressam a tutela e proteção do meio ambiente, resalta-se previsão contida no art. 200 da CRFB/88 que, ao delimitar algumas das atribuições do Sistema Único de Saúde, institui como responsabilidade deste sistema público a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 2019).

Tal dispositivo notadamente traduz a tutela específica do meio ambiente laborativo inserida na CRFB/88. Isto porque, muito embora tenha se dado por dispositivo constitucional dedicado a resolução de atribuições do Sistema Único de Saúde, é

dotado de grande importância, tendo em vista a referência literal a este direito consagrada no texto constitucional, diferentemente de constituições anteriores.

De igual modo, ressalte-se a tutela imediata do meio ambiente laborativo presente no art. 7º, incisos XXII, XXIII e XXVIII que, ao relacionar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por normas de saúde, higiene e segurança; prevê o adicional de remuneração em atividades penosas, insalubres ou perigosas; define o seguro contra acidentes de trabalho (BRASIL, 2019).

Tais dispositivos tratam da proteção do trabalhador e de sua qualidade de vida no ambiente laborativo de maneira imediata, compondo, portanto, o fundamento constitucional para o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, direito de todos os trabalhadores.

Na mesma esteira, pode-se ressaltar a coexistência de dispositivos que se dedicam a “tutela mediata” (PADILHA, 2010, p. 380) do meio ambiente do trabalho, na medida em que não fazem referência literal a este direito, mas tratam de circunscrever sua tutela jurídica em razão da abrangência de sua aplicação. É o caso do art. 225 da CRFB/88 que aduz:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 2019).

O uso da expressão “meio ambiente” contida neste dispositivo constitucional é abrangente e capaz de comportar todos os seus aspectos – ligados ao meio ambiente natural, artificial, cultural e implicando, portanto, em sua aplicação ao meio ambiente do trabalho.

Muito embora o referido dispositivo seja classificado como tutela “mediata”, cumpre ressaltar que é essencial para a preservação do meio ambiente do trabalho quando não apenas institui como direito de todos o meio ambiente ecologicamente

equilibrado, mas também insere o dever do Poder Público e da coletividade de protegê-lo integralmente.

As previsões constitucionais suscitadas até o momento demonstram que o aparato normativo instituído pela CRFB/88 é inédito se tratando de direitos e garantias relacionados ao meio ambiente do trabalho. Isto porque, sua tutela, antes do advento desta Constituição, estava restrita à regulação das condições do local em que o trabalhador exerce sua atividade, pela CLT, em Capítulo marcado pela compilação de normas dedicadas à Segurança e Medicina do Trabalho (PADILHA, p. 374, 2010) e demais normas decorrentes deste texto normativo.

Neste sentido, a temática, ao ser abordada pela Carta Maior, ganha status constitucional e conseqüentemente especial atenção pelo Poder Público. Daí o já então mencionado pioneirismo da Constituição ao tratar a questão ambiental com maior vigor e expressiva abrangência, atingindo, inclusive, o campo trabalhista.

Além do status constitucional concedido ao direito ao meio ambiente saudável e equilibrado, nele incluído o meio ambiente do trabalho, a fundamentalidade deste direito corrobora para a necessidade de sua preservação de forma integral. A expressão “direitos fundamentais”, que aparece no Título II da Constituição Federal de 1988, é o desdobramento da construção teórica dos direitos humanos fundamentada na dignidade da pessoa humana, na liberdade e na vida (LEITE, 2005, p. 15).

A classificação doutrinária tradicional classifica os direitos fundamentais em três momentos históricos distintos. Norberto Bobbio (2004, p. 25) menciona a existência de 3 três gerações de direitos, dividindo-as cronologicamente, como em fases ou ciclos, sendo a primeira geração relacionada aos direitos de liberdade, a segunda geração, referente a direitos sociais e a terceira geração de direitos, vinculada aos direitos ambientais.

A primeira geração, dos direitos de liberdade ou direitos individuais, surgiu com as revoluções burguesas dos séculos XVII e XVIII. Esses direitos inspiram-se no liberalismo clássico e tem por alvo os indivíduos de forma isolada e são oponíveis ao

Estado, sendo os Direitos civis e políticos os direitos fundamentais de primeira geração (LEITE, 2005, p. 15 - 16).

Já a segunda geração dos direitos fundamentais cuida dos direitos sociais, econômicos, culturais e coletivos, sendo, portanto, direitos de participação. Foram difundidos em reflexo a grande opressão sofrida por trabalhadores que eram submetidos a situações de trabalho desumanas baseadas em contratos fundados no direito clássico (*pacta sunt servanda*), obrigando-os a cumprir jornadas de trabalho pesadas e longas, sendo uma verdadeira exploração física (PADILHA, 2010, p. 39).

Por esta razão, os direitos fundamentais de segunda geração exigiram (e exigem) políticas públicas que garantam as condições materiais necessárias para a subsistência dos indivíduos (LEITE, 2005, p. 16), atingindo não apenas os particulares, de forma individualizada, mas tutelando a coletividade ao consolidar direitos de classes (direitos sociais).

As noções instauradas por esta geração rompem com o paradigma marcado pela exigência do afastamento do Estado das relações entre particulares e passa a requerer, ao contrário daquilo que foi experimentado pela primeira geração de direitos fundamentais, participação ativa do estado e de seu aparato para a garantia de direitos sociais coletivos.

A terceira geração de direitos fundamentais, por sua vez, cuida dos direitos de fraternidade ou de solidariedade, suscitando a noção de que o mundo é dividido em nações desenvolvidas, subdesenvolvidas e em fase de desenvolvimento em decorrência de temas como desenvolvimento, paz, meio ambiente, comunicação e patrimônio comum da humanidade (LEITE, 2005, p. 16 - 17).

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Dotados de altíssima dose de humanismo e universalidade, os direitos de terceira geração não se destinam especificamente à proteção de um indivíduo, de um grupo de pessoas ou de um determinado Estado, pois os seus titulares são, via de regra, indeterminados. A rigor, seu destinatário, por excelência, é o próprio gênero humano, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos existenciais (2005, p. 17).

Por esta razão, os direitos fundamentais de terceira geração são denominados direitos metaindividuais, justamente por terem como destinatário o gênero humano, de forma abrangente, sem qualquer tipo de delimitação à indivíduos ou grupo de indivíduos, “[...] não possuindo titular certo nem objeto divisível, mas sempre referidos ao bem-estar” (PADILHA, 2010, p. 43 - 44).

Discute-se, ainda, além das três gerações de direitos fundamentais apresentadas, uma quarta geração intimamente ligada à globalização política, dimensão esta que se revela “[...] necessária para amenizar os efeitos devastadores do neoliberalismo extraído da globalização econômica [...]” (LEITE, 2005, p. 17).

Cumprе ressaltar que, muito embora Norberto Bobbio e grande parte da doutrina tradicional tenha classificado os direitos fundamentais lançando mão do termo “gerações”, Paulo Bonavides (2014, p. 586) menciona possível equívoco terminológico, apontando o termo “dimensão” como sendo mais vantajoso do ponto de vista lógico e qualitativo.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2005, p. 17), o uso do termo “geração” remete à ideia de que há uma superação cronológica dos direitos, o que não procede, tendo em vista que ocorreu a previsão de diversos direitos sociais dos trabalhadores por convenções da Organização Internacional do Trabalho bem antes da internacionalização dos direitos civis e políticos, reconhecidos por serem de primeira “geração”.

Assim, o uso do termo dimensões melhor se adequa, tendo em vista que constitui uma ideia de continuidade dos direitos fundamentais em que a segunda dimensão, dos direitos sociais, nada mais é que a continuidade dos direitos extraídos da primeira dimensão, ligados a liberdades individuais.

O direito ao meio ambiente, então, pode ser considerado direito fundamental de terceira dimensão, uma vez que se trata de direito metaindividual, com destinatários incertos e objeto indivisível, ganhando posição de destaque. O Direito Ambiental,

assim, “[...] nasce da necessidade de proteção ao meio ambiente, vítima da exploração e agressão crescente e desproporcional [...]” (PADILHA, 2010, p. 44).

Para Sarlet e Fensterseifer, o direito fundamental a um ambiente ecologicamente saudável e equilibrado é consequência da crise ecológica desencadeada pelas “pegadas” do ser humano, sinônimo da degradação promovida pela ação humana no meio natural. Por esta razão, dada a influência direta do meio ambiente na existência humana, inclui-se no rol de direitos fundamentais o direito ao meio ambiente saudável e equilibrado, considerando como ambiente todo o conjunto de condições que tangenciam o contexto da vida dos indivíduos (2011, p. 34).

Tendo em vista que o ambiente seria, então, o conjunto de condições que circunscrevem a vida dos indivíduos, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável também deve ser encarado como um direito fundamental e, portanto, possui todas as características aplicadas a esta categoria.

Isto porque o meio ambiente do trabalho é o lugar em que os indivíduos realizam suas atividades laborativas e depositam grande parte do seu tempo, em prol de seu sustento. Dessa maneira, o meio ambiente laboral integra o conjunto de condições da vida humana, sendo imprescindível a garantia de sua salubridade para a manutenção de uma vida saudável e equilibrada, em consonância com os ditames legais.

A identificação do direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental é importante na medida em que se atribui como princípio implícito a proibição de retrocesso, garantindo segurança jurídica para os particulares e possibilitando a perpetuação da proteção do meio ambiente laboral e sua constante melhoria.

Além do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, imperioso ressaltar a existência do dever fundamental de proteção ao meio ambiente laboral, já que todo direito fundamental, seja ele qual for, possui um dever correlato. Por esta razão, no subtópico seguinte, far-se-á a análise deste dever fundamental de grande importância para o desenvolvimento desta pesquisa

### **1.1.1 Do dever fundamental de proteção do meio ambiente do trabalho saudável**

Em que pese a fundamentalidade do direito ao meio ambiente do trabalho saudável apresentada, cumpre ressaltar a existência não só de um direito, mas de um dever fundamental de proteção deste bem jurídico tutelado pela Constituição Federal de 1988.

Isto porque um direito (neste caso ao meio ambiente laboral saudável) não é dotado de efetividade sem que esteja vinculado ao seu dever correlato. Dessa forma, se de um lado existe o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável, noutra giro tem-se a sua efetivação vinculada ao dever de proteção deste bem jurídico.

É bem verdade que a temática dos deveres fundamentais durante muito tempo permaneceu silente nas academias e discussões científicas, enquanto os direitos fundamentais ganharam posição de destaque, sobretudo em razão do quadro político, social e cultural após a Segunda Guerra Mundial e o retorno de um posicionamento liberal para com os direitos fundamentais (NABAIS, 2019, p. 2-4)

Por esta razão, os deveres fundamentais podem ser considerados uma “face oculta” dos direitos fundamentais, como aponta José Cassalta Nabais (2019, p. 2-4), não no sentido de serem dependentes dos direitos fundamentais, já que direitos e deveres fundamentais são categoriais distintas, mas pelo fato de terem sido durante muito tempo ofuscados pelos direitos fundamentais.

Ocorre que os deveres fundamentais não podem ser analisados por uma visão liberal que reconhece apenas direitos e se esquece da responsabilidade comunitária dos indivíduos. Nesse sentido, Basso (2016, p. 92) pontua que os deveres fundamentais são imprescindíveis na concretização da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, restringir-se ao atendimento dos direitos fundamentais, exigidos perante o Estado, não seria suficiente, tendo em vista que os indivíduos também precisam cumprir deveres perante o corpo social para que, assim, desfrutem de sua dignidade.



Esta necessidade de cumprimento dos deveres perante o corpo social decorre de um dos elementos constitutivos do conceito de deveres fundamentais: a solidariedade. Assim, para melhor compreensão do que se discute, tem-se o conceito de deveres fundamentais adotado pelo Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”:

Dever fundamental é uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de promoção de direitos fundamentais<sup>1</sup>.

O primeiro elemento constitutivo do conceito de dever fundamental seria a solidariedade. Previsto no artigo 3º, inciso I e IV do texto constitucional, este elemento faz parte dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e demonstra sua elevada importância para a sociedade. Isto porque a solidariedade, para Abreu e Fabriz:

[...] reflete a corresponsabilização de todos os indivíduos pelos problemas sociais e pela solução desses problemas. Os cidadãos são mutuamente detentores de direitos e de deveres perante a comunidade e aos demais cidadãos. O binômio direito-dever expressa a relação solidária no Estado Democrático de Direito (2014, p. 6).

O segundo elemento que constitui o conceito de dever fundamental seria imposição de “condutas proporcionais àqueles que estão submetidos a determinada ordem democrática”, ou seja, o esforço a ser exigido para a realização ou concretizado do dever não pode ser exorbitante ou desproporcional.

Dessa forma, o ônus a ser suportado pelo indivíduo não pode ser excessivo, e a exorbitância deve ser analisada caso a caso, de forma concreta, nunca em abstrato, considerando o objetivo que se deseja alcançar com a obrigação imposta (PEDRA, 2013, p. 287-288). Assim, não é possível imputar a desproporcionalidade da

---

<sup>1</sup>Conceito cunhado coletivamente pelos membros do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia Constitucional e Direitos Fundamentais”, coordenado pelos professores Adriano Sant’Ana Pedra e Daury Cesar Fabriz, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* –Mestrado e Doutorado –em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV) (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p. 92).

exigência de um dever a um indivíduo sem que se tenha dimensão do caso concreto em que este dever está sendo aplicado.

O último elemento do dever fundamental reside na afirmação de que deveres fundamentais podem ou não ser passíveis de sanção. Deveres são estabelecidos através de normas jurídicas, que por sua vez não possuem como elemento intrínseco a sanção, existindo, portanto, normas de conduta com e sem sanção (SIQUEIRA, 2016, p. 131 – 136).

Assim, apresentado breve esboço sobre o conceito de dever fundamental adotado e analisados os elementos constitutivos deste conceito (quais sejam: solidariedade, a imposição de condutas proporcionais e a existência ou não de sanções), conclui-se que é impensável a análise do direito ao meio ambiente saudável (nele incluído o do trabalho) sem que se exija dos indivíduos que compõem a sociedade o cumprimento do dever de proteção ao meio ambiente.

Tendo como base a solidariedade, a exigência de um meio ambiente sadio não deve ser imputada apenas ao Estado, muito embora este cumpra um papel importante na tutela e preservação deste direito. De igual forma, a exigência de um meio ambiente do trabalho saudável não deve ser atribuída apenas ao Estado.

A corresponsabilização dos indivíduos pelos problemas sociais com base na solidariedade é necessária para a garantia da efetivação do direito fundamental ao meio ambiente e, conseqüentemente, o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

Nessa esteira, trabalhadores e empregadores, portanto, são igualmente titulares do dever de preservação do meio ambiente do trabalho saudável. Logicamente, empregadores possuem uma responsabilidade maior no cumprimento deste dever, decorrente da vulnerabilidade intrínseca dos trabalhadores nas relações de trabalho. No entanto, este dever não se restringe apenas aos empregadores, estendendo-se, inclusive, aos trabalhadores, na medida em que devem primar pela conservação do local de trabalho em que realizam suas atividades laborativas diariamente, observando, por exemplo, as normas de segurança do trabalho.

Nesse sentido, a aderência do corpo social à preservação do meio ambiente do trabalho revela-se necessária para a efetivação do direito ao meio ambiente do trabalho saudável, sendo este dever proporcional, na medida em que respeita os valores de um Estado Democrático de Direito (GONÇALVEZ; FABRIZ, 2013, p. 92) e não exorbitante, uma vez que é adequado e capaz de ser adimplido por todos os indivíduos da comunidade.

Por certo, é de extrema relevância o estudo da tutela do meio ambiente do trabalho sob o olhar constitucional, haja vista a íntima relação entre Direito Constitucional, Direito Ambiental e Direito do Trabalho. No entanto, as normas que hoje tutelam o meio ambiente laborativo não se restringem ao *status* constitucional, revelando-se, portanto, de suma importância a análise detida dos dispositivos infraconstitucionais, especificamente aqueles inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho, que se dedicam à tutela do meio ambiente laborativo, o que será feito no tópico a seguir.

## 1.2 A TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO TEXTO CELETISTA

A Constituição Federal de 1988 foi precursora na previsão expressa do direito ao meio ambiente do trabalho em seu texto. No entanto, muito embora o termo não se apresentasse expressamente em normas do ordenamento jurídico brasileiro antes da promulgação da Constituição mencionada, a Consolidação das Leis Trabalhistas, do ano de 1943, cuidou de regram as condições do local onde o trabalhador exerceria sua atividade profissional, sendo, portanto, responsável pela tutela do meio ambiente laborativo neste período.

Por esta razão, a análise dos dispositivos que tratam do meio ambiente laboral no texto celetista revela-se importante para a compreensão da maneira pela qual o direito ao meio ambiente laboral é tutelado pelo ordenamento jurídico brasileiro, e, conseqüentemente, para o desenvolvimento desta pesquisa.

As normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas que se dedicam à proteção do meio ambiente do trabalho encontram-se no Título II, Capítulo V, destinado às normas de segurança e medicina do trabalho. Estas normas possuem especial relevância, tendo em vista que cumprem a função de determinar condições que garantam a saúde e segurança do trabalhador, protegendo a sua integridade física e mental no contexto das relações trabalhistas (GARCIA, 2009, p. 22).

Dentro deste capítulo da Consolidação das Leis Trabalhistas é possível verificar, nos art. 155 a 159, os órgãos que buscam garantir a Segurança e Medicina do Trabalho e suas respectivas atribuições, bem como deveres basilares de empregadores e trabalhadores para a garantia de um meio ambiente laborativo seguro e protegido. Os demais artigos tratam de questões pontuais que circunscrevem a Segurança e Medicina do Trabalho, como no art. 160 que trata da inspeção prévia e do embargo ou interdição do estabelecimento laborativo, muito embora na prática seja pouco cumprido (MELO, 2008, p. 34 - 35).

Já nos arts. 162 ao 165 (BRASIL, 2019) nota-se a necessidade de constituição dos serviços de segurança e medicina do trabalho, com atenção especial à obrigatoriedade de constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) dentro dos estabelecimentos laborativos. Tais comissões têm sua atuação voltada à prevenção de acidentes, fiscalização e o exigência de adequação do meio ambiente laborativo às normas pertinentes, obrigações que devem ser direcionadas ao empregador. Composta por representantes de empregados e empregadores, aos que representam os interesses dos trabalhadores é garantida a estabilidade provisória no emprego, semelhante à atribuída aos dirigentes sindicais (MELO, 2008, p. 74 - 86).

No entanto, como bem pontua Padilha (2010, p. 392), estas comissões carecem de efetividade na medida em que os membros desta célula não possuem qualquer poder de decisão, cabendo ao empregador atender aos pedidos elencados ou ignorá-los, o que enfraquece a participação dos trabalhadores em assuntos relacionados ao meio ambiente do trabalho, dada a faculdade do empregador de escutá-los ou não.

Os arts. 166 e 167 (BRASIL, 2019) apresentam-se como condição imprescindível para o regular exercício da atividade empresarial o fornecimento, pela empresa, de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) aos seus respectivos trabalhadores. Considera-se EPI todo dispositivo de uso individual que tenha como objetivo a proteção de riscos capazes de comprometer a segurança e saúde no trabalho (MELO, 2008, p. 99).

Estes equipamentos devem ser compatíveis com os riscos da atividade laborativa exercida, ao passo os equipamentos utilizados pelos trabalhadores devem se adequar as especificidades de cada atividade empresarial. No entanto, convém ressaltar que:

[...] a concepção de prevenção pelo sistema da CLT, propõe aos trabalhadores apenas medidas protetivas de natureza individual, que podem ter um caráter material (dispositivos de proteção individual) ou um caráter psicológico (regras de segurança). Entretanto, a valorização excessiva do uso de Equipamentos de Proteção Individual como medida de proteção à saúde é um equívoco, na medida em que a utilização dos EPI's não corrige as deficiências ambientais existentes, tampouco neutralizam por completo a ação dos agentes insalubres no organismo do trabalhador (PADILHA, 2010, p. 391).

Nesse sentido, a utilização dos EPI's deve ser considerada em *ultima ratio*, havendo, portanto, a necessidade primordial de se buscar alternativas para a extinção de qualquer risco ou atuação de agentes insalubres em trabalhadores, não apenas sua redução. Assim como aquele que possui algum tipo de enfermidade busca a cura, analogicamente, o meio ambiente de trabalho que sofre com a ação de agentes insalubres e elevado risco, necessita de extinção integral do respectivo problema, sem lançar mão de meros paliativos.

Cumprido ressaltar que o simples fornecimento de tais equipamentos não é suficiente, devendo a empresa, ainda, realizar treinamentos e orientar seus trabalhadores a respeito do uso correto, assim como promover a troca imediata de produtos que tenham sido danificados ou tenham perdido seu potencial de proteção, sendo responsável pela frequente higienização e manutenção (MELO, 2008, p. 99).

Ademais, nos arts. 168 e 169 da CLT (BRASIL, 2019), o legislador infraconstitucional instituiu medidas preventivas de medicina do trabalho. Em geral,

tais medidas estariam ligadas à realização de exames médicos periódicos para averiguação das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores. Estes exames são de fundamental importância para comprovação da manutenção do meio ambiente de trabalho, uma vez que os dados colhidos na admissão, durante o contrato de trabalho e em caso de eventual demissão poderiam comprovar a regularidade ou irregularidade nas condições laborativas do trabalhador, aferindo as condições de saúde do mesmo.

Os arts. 170 ao 188 (BRASIL, 2019) tratam, de forma subsequente, das edificações em que se realiza o labor humano; da iluminação, do conforto térmico e das instalações elétricas dos locais de trabalho; da movimentação, armazenagem e manuseio de materiais; das máquinas, equipamentos e das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão que estão nos locais em que se realizam as atividades cotidianas dos trabalhadores.

As previsões normativas contidas nos artigos mencionados traduzem diretrizes, direitos e deveres de empregados e empregadores que por certo refletem diretamente na tutela do meio ambiente do trabalho. Isto porque tratam, em sua grande maioria, da preocupação com o *locus* de trabalho e a adequação das condições do espaço físico à respectiva atividade executada pelo trabalhador neste local sempre visando a preservação do meio ambiente do trabalho.

Os arts. 189 ao 197, por sua vez, tratam das atividades insalubres ou perigosas. Muito embora seja direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme preconiza o art. 7º, inciso XXII da CRFB/88, tanto o legislador constitucional (no inciso XXIII do mesmo artigo), quanto o legislador infraconstitucional permitiram a realização do labor em meio ambiente de trabalho insalubre ou perigoso, desde que a exposição seja devidamente remunerada (apesar de não permitir a cumulatividade de adicionais, que será trabalhada no capítulo seguinte) e o trabalhador seja protegido através de ações preventivas e uso de EPI's, por exemplo.

Neste aspecto, é evidente a contradição do legislador, tendo em vista que a tutela do meio ambiente do trabalho preconiza a conservação de um ambiente saudável e

equilibrado, algo incompatível com o exercício de atividades agressivas. No entanto, como assevera Padilha (2002, p. 61), cumpre reconhecer que a exposição ao risco é intrínseca a determinadas profissões de modo que sempre existirão trabalhos penosos, perigosos e insalubres que deverão ser executados pelo homem.

Entretanto, o ordenamento jurídico impõe que todos tenham direito a um ambiente ecologicamente equilibrado. Sendo assim, a possibilidade de monetização da insalubridade, periculosidade e penosidade não pode justificar a mercantilização da saúde do trabalhador, assunto que será tratado em momento oportuno, sendo compreendida apenas como medida atípica e infrequente (PADILHA, 2002, p. 61).

Além dos dispositivos normativos relacionados, é de importância o art. 200 da CLT, na medida em que atribui ao Ministério do Trabalho a função de edição de normas complementares às previsões da Consolidação das Leis Trabalhistas. Tais normas, comumente chamadas de Normas Regulamentadoras (“NRs”), objetivam a proteção de empregados e empregadores e regulam, de forma detalhada, aquilo que o legislador infraconstitucional, em função de seu desconhecimento técnico, não pôde instituir em lei.

Dentre as NRs editadas, ressalte-se a NR-9, que instituiu o PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Estes programas têm por finalidade antecipar, avaliar e controlar os riscos no meio ambiente do trabalho oriundos de agentes insalubres ou perigosos, capazes de comprometer a integridade física e psíquica dos trabalhadores vinculados a empresa.

Sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Oliveira ressalta:

O PPRA deverá constar de um documento base estabelecendo o planejamento anual com as metas, prioridades e cronograma; a estratégia e metodologia de ação; a forma de registro, manutenção e divulgação dos dados, bem como a periodicidade e forma de avaliação do seu desenvolvimento, indicando claramente os prazos para o cumprimento das etapas e das metas (2011, p. 447).

A NR-7, por sua vez, também é de suma importância para a tutela do meio ambiente do trabalho, tendo em vista que através deste texto o Programa de Controle Médico

de Saúde Ocupacional – PCMSO tornou-se obrigatório. Este programa tem por objetivo a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, determinando parâmetros mínimos que devem ser observados. Sobre o PCMSO, Oliveira pontua:

[...] o PCMSO deverá ter caráter preventivo, mediante rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados com o trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores. [...] Será obrigatória a realização de exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional (2011, p. 448 – 449).

Muito embora a iniciativa seja positiva e, se devidamente implementada, contribua para preservação do meio ambiente do trabalho e conseqüentemente da integridade física e psíquica dos trabalhadores, na prática estes programas são ineficazes ou até mesmo inexistentes.

Pelo exposto, nota-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas é insuficiente no que diz respeito ao atual conceito de Meio Ambiente do Trabalho. Isto porque suas normas apenas analisam o meio ambiente laboral do ponto de vista técnico, com normas técnicas, sem o devido aprofundamento sobre a temática.

As normas técnicas são importantes para a tutela do meio ambiente do trabalho, na medida em que viabilizam de forma instrumental o modo pelo qual o estado deve pautar a tutela deste bem jurídico de extrema relevância para os indivíduos. No entanto, a abordagem técnica apresentada pela CLT não é suficiente para a tutela efetiva do meio ambiente laboral.

Isto porque, ainda que tutelado pelo ordenamento jurídico pátrio, neste caso por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, as violações experimentadas no meio ambiente laborativo no Brasil cresceram no ano de 2018. Isto porque, de acordo com dados colhidos no Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT, 2019), o número de acidentes de trabalho no último ano cresceu (623.786 acidentes) se comparado com os anos de 2015 (622.379 acidentes), 2016 (585.626 acidentes) e 2017 (549.405 acidentes).



Os números apontam a emergência de uma legislação específica e bem delineada de tutela do meio ambiente do trabalho, que se adequa às mudanças paradigmáticas que vem sendo enfrentadas no contexto trabalhista, sobretudo em detrimento das mudanças fomentadas pelo legislador ordinário e que tem por objetivo a desconstrução do aparato jurídico normativo trabalhista.

Em que pese a tutela do meio ambiente do trabalho pelo legislador ordinário no texto celetista, cumpre ressaltar as recentes mudanças introduzidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), que trouxeram uma série de retrocessos no ordenamento justarabalista, sendo que alguns destes retrocessos reverberam diretamente no meio ambiente do trabalho.

É o caso, por exemplo, do parágrafo único do art. 611-B da CLT, que trata das negociações coletivas. Com este dispositivo legal, o legislador ordinário determinou que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde higiene e segurança do trabalho. Ou seja, com este dispositivo o tema da jornada de trabalho passa a ser alheio às normas de ordem pública de proteção da sadia qualidade de vida (saúde, higiene e segurança do trabalho).

Esta mudança enfraquece não apenas a legislação trabalhista, mas também a tutela do meio ambiente do trabalho. A jornada de trabalho é norma de ordem pública ligada à manutenção da sadia qualidade de vida dos trabalhadores e afeta diretamente a tutela do meio ambiente do trabalho, uma vez que a jornada em condições sobre-humanas e em desacordo com os limites físicos e psíquicos dos indivíduos pode desencadear problemas graves de saúde.

Ainda sobre a reforma trabalhista, importa ressaltar a mudança implementada pelo parágrafo único do art. 60 da CLT (BRASIL, 2019). Em atividades insalubres, a prorrogação da jornada de trabalho e conseqüente exercício de horas extras está condicionada à prévia autorização dos órgãos competentes em matéria de higiene do trabalho, segundo disposto no caput do Art. 60. No entanto, o parágrafo único introduzido pela lei 13.467/27 dispensa a exigência de licença prévia para atividades insalubres no caso de jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, facultando ao empregador obter esta licença.

Como bem pontua Lima e Lima (2017, p. 38), trata-se de evidente descaso com a saúde pública, além de fomentar o aumento do ônus para a Previdência Social, na medida em que a realização de atividades insalubres sem a prévia autorização oportuniza o crescimento do adoecimento dos trabalhadores, aumentando o número de acidentes de trabalho. Isto porque somente um perito na matéria pode afirmar com segurança se o grau de nocividade muda com o maior tempo de exposição do empregado ao agente nocivo (CASSAR; BORGES, 2017, p. 32).

Em consequência do aumento do número de acidentes de trabalho desencadeado pela dispensa da licença prévia para prorrogação da jornada tem-se o comprometimento do meio ambiente do trabalho, uma vez que a integridade física e psíquica dos trabalhadores é colocada em risco com a sujeição do trabalhador a uma jornada excepcional (12x36) em um ambiente de trabalho insalubre.

Demonstrado o prejuízo ocasionado pela inserção do parágrafo único do art. 60, resta consolidar o entendimento de que demonstrado o nexo de causalidade entre a extensão da jornada de trabalho e os danos físicos ou psíquicos experimentados por trabalhadores que se enquadram na situação descrita, a culpa do empregador restará caracterizada, tendo em vista que a empresa adotou uma atitude imprudente, assumindo os riscos. Por esta razão, esta faculdade concedida ao empregador que detém empregados cuja jornada é de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso em ambientes do trabalho insalubres é imprópria, não devendo ser adotada (LIMA; LIMA, 2017, p. 38).

Não por outro motivo, verifica-se a existência de certa defasagem da tutela do meio ambiente do trabalho no texto celetista. No entanto, parte do descompasso existente na legislação brasileira é suprida por normas e tratados internacionais desenvolvidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e que o Brasil é signatário. Por esta razão, são de grande notoriedade para a proteção do Meio Ambiente do Trabalho, motivo pelo qual seu estudo mostra-se pertinente para o tema que se propõe e o que se fará no tópico subsequente.

### 1.3 A ADESÃO DO BRASIL ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DA OIT

A OIT – Organização Internacional do Trabalho cumpre papel importante na tutela do meio ambiente laborativo. Desde 1919, quando fundada após a Primeira Guerra Mundial, tem visado a melhora da qualidade de vida do trabalhador no ambiente laborativo. Ambiente que desde a Primeira Revolução Industrial tem experimentado profundas transformações fomentadas pelo avanço tecnológico e globalização econômica, de modo a modificar o modo de proteção do trabalhador no Estado do Bem-Estar Social e transformando o mundo do trabalho (PADILHA; DI PIETRO, 2017, p. 530).

Em 1944, pela Declaração de Filadélfia, teve sua finalidade retrabalhada, estendendo seu campo de atuação para além das condições de trabalho, buscando atuar na proteção dos direitos humanos do trabalhador por ações que visem a melhora das condições de vida e de trabalho do ser humano e fomentando a edição de normas internacionais do trabalho (PADILHA; DI PIETRO, 2017, p. 531)

Não por outro motivo, com a criação da OIT ampliou-se as discussões jurídicas voltadas para a regulação da relação entre os Estados, contemplando situações pertinentes dentro dos respectivos Estados que fazem parte da organização, sobretudo promovendo o “trabalho decente” internacionalmente, conceituado como o exercício do trabalho com qualidade, em liberdade, segurança, equidade, e dignidade humana (PADILHA; DI PIETRO, 2017, p. 531).

Para Barros, Silveira e Diniz, o trabalho decente:

[...] funda-se na proteção aos direitos mínimos do trabalhador, norteados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, apresentando-se como um desafio à sociedade, a fim de garantir emprego em condições dignas e realizar a inclusão social da massa que se encontra marginalizada (2016, p. 199).

A difusão do trabalho decente externa a preocupação da comunidade internacional na proteção do meio ambiente laborativo. Isto porque a instituição deste conceito traduz os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: (i) respeito aos direitos

no trabalho, sobretudo aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação da discriminação e do trabalho forçado e infantil) (ii) fomento ao trabalho produtivo e de qualidade (iii) a ampliação da proteção social e (iv) o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2019). Evidentemente, para a existência do trabalho decente, produtivo e de qualidade, a caminho a ser trilhado perpassa obrigatoriamente pela preservação do meio ambiente laborativo, sendo este um direito notadamente vinculado ao rol de dispositivos jurídicos que tutelam a relação com o trabalhador.

Por certo, a edição das Convenções da OIT demonstra a busca pelo trabalho decente e a garantia dos direitos dos trabalhadores, atribuindo a esta organização papel fundamental para o reconhecimento destes direitos, sobretudo para a proteção do meio ambiente do trabalho no cenário internacional e no Brasil, por meio da recepção das respectivas convenções pelo ordenamento jurídico brasileiro (PADILHA; DI PIETRO, 2017, p. 536). Isto porque, tais normas – Convenções –, quando ratificadas por decisão soberana de um país, passam a integrar seu ordenamento jurídico.

Ademais, estas convenções não apenas objetivam a difusão do trabalho decente em nível mundial, como também buscam assegurar a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Para a Organização Mundial de Saúde – OMS, a saúde pode ser definida como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 2019).

Já qualidade de vida, segundo a mesma organização, pode ser entendido como “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (BVS, 2019).

Com isso, a partir da união dos conceitos construídos pela Organização Mundial de Saúde e que reverberam nas relações de trabalho e, conseqüentemente, no meio ambiente do trabalho, propõe-se o seguinte conceito de sadia qualidade de vida para fins justralhistas: “Sadia qualidade de vida é o completo bem estar físico, mental, social, psíquico e moral no ambiente do trabalho”.

Dentre as Convenções de maior importância na tutela do meio ambiente do trabalho, ressalte-se a Convenção n. 148 de 1977, que dispõe sobre a proteção dos trabalhadores contra riscos oriundos da contaminação do ar, ruído e das vibrações no local de trabalho; a Convenção n. 155 de 1981 que propõe normas relativas à segurança, higiene e ao meio ambiente laborativo; a Convenção n. 161 de 1985, que institui diretrizes para a implementação de serviços de saúde no trabalho.

A Convenção n. 148 de 1977, ratificada em 1982 e promulgada pelo Decreto n. 92.413/86, tem como característica ser considerado o primeiro documento a proteger não só a higiene no trabalho, mas saúde dos trabalhadores, tutelando de forma mais ampla os impactos de agentes nocivos no ambiente laborativo, o que se percebe em seu art. 3º, quando ao definir “contaminação do ar”, “ruído” e “vibrações”, atribui a cada um deles o caráter de nocividade à saúde humana (BRASIL, 2019).

No entanto, foi pela Convenção n. 155 de 1981 que a tutela do meio ambiente de trabalho e a tutela da vida do trabalhador ganharam elevado destaque. Ratificada em 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/94, tal Convenção abordou exclusivamente a saúde, segurança e o meio ambiente de trabalho, estabelecendo um compromisso com a igualdade e reafirmação dos trabalhadores enquanto seres humanos titulares de direitos.

Sua relevância reside no fato de que menciona de forma expressa que o meio ambiente do trabalho não está restrito aos edifícios do estabelecimento empresarial, dispondo que a expressão “locais de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores permanecem ou devem comparecer e que estejam no controle direto ou indireto do empregador (PADILHA, 2002, p. 94).

Dentre os dispositivos de maior destaque, revela-se o artigo 4º deste diploma, determinando que todo Estado Membro deverá “formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho” (BRASIL, 2019). Evidentemente, o fomento internacional à promoção de políticas públicas, dentro dos

respectivos Estados Membros, voltadas à proteção do ambiente laborativo coloca o meio ambiente de trabalho em elevado patamar de relevância jurídica.

Ademais, o artigo 5º, “b”, desta convenção institui a necessidade de “adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores” (BRASIL 2019). Tal previsão tão somente evidencia o caráter inclusivo desta Convenção, na medida em que determina a adequação do espaço físico laborativo às capacidades psicomotoras do trabalhador – e não o contrário –, oportunizando a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e determinando a obrigatoriedade de adaptação do meio ambiente laborativo as necessidades de cada indivíduo.

O artigo 12 do mesmo diploma determina a adoção de medidas e práticas nacionais que assegurem a segurança e saúde de todos os envolvidos da cadeia produtiva. Para Padilha e Di Pietro:

O objetivo é fixar parâmetros para que toda a estrutura produtiva, sejam os bens, equipamento, utensílios e o próprio espaço físico, integrantes do meio ambiente laboral, não estejam em desacordo com os padrões de saúde e segurança e, desta forma, não representem uma ameaça ao equilíbrio deste habitat (2017, p. 545)

Tal dispositivo é dotado de elevada importância no contexto da globalização. Em uma realidade marcada pela circulação em nível mundial de matérias primas, produtos e serviços, a uniformização internacional de parâmetros garantidores da segurança e saúde dos trabalhadores oportuniza a proteção do meio ambiente do trabalho em qualquer país signatário deste tratado. Ainda que o processo produtivo, por exemplo, seja realizado no Brasil com a utilização de matéria prima oriunda de países asiáticos, a segurança e saúde de trabalhadores estará – em tese – garantida, haja vista a uniformização dos parâmetros difundidos internacionalmente e que se relacionam com a tutela do meio ambiente laborativo.

A Convenção n. 161 de 1985, por sua vez, versa sobre os serviços de saúde do trabalho, sendo este serviço, de acordo com a inteligência do artigo 1º, voltado para a prevenção de violações de direitos ligados a saúde do trabalhador e

aconselhamento de empregadores e trabalhadores sobre: (i) a manutenção do ambiente de trabalho salubre e seguro e (ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, considerando seu estado físico e mental (BRASIL, 2019).

Tal dispositivo revela a necessidade inegociável de proteção da saúde do trabalhador, tendo em vista as inúmeras funções<sup>2</sup> exercidas por este serviço a ser instaurado no âmbito laboral, além da divisão da organização do mesmo, podendo ser organizado pelas empresas, pelo poder público, pelas instituições de seguridade social ou por qualquer outra instituição ou organismo habilitado e autorizado (BRASIL, 2019), descentralizando, assim, o dever de proteção da saúde do trabalhador e atribuindo esta responsabilidade de forma horizontal por todos aqueles que de alguma forma fazem parte da relação de trabalho.

Em que pese as Convenções mencionadas neste tópico, a tutela e defesa do meio ambiente laborativo transpassa as previsões instituídas pelos tratados internacionais difundidos pela OIT dedicados exclusivamente a abordarem as temáticas que perpassam as relações de trabalho. Para Padilha e Di Pietro, por exemplo:

[...] na “Declaração da OIT Sobre Princípios e Direitos Fundamentais” (1998) a tutela da defesa do meio ambiente do trabalho não constou expressamente do texto, não exteriorizada como princípio referente aos direitos fundamentais do trabalhador. Mas, é possível extraí-la da preocupação com os riscos aos quais o trabalhador está exposto na sociedade de modelo produtivo capitalista, cujo objetivo consiste na redução de todos os custos de produção, em especial por meio do desrespeito aos direitos trabalhistas mínimos e à inobservância de regras de tutela do ambiente do trabalho, fazendo o produto tornar-se mais competitivo no mercado internacional (2017, p. 541)

Por todo exposto, resta evidente a importância que a OIT – Organização Internacional do Trabalho possui no cenário mundial. Tem exercido um papel de excelência no fomento ao reconhecimento de direitos trabalhistas e tutela do meio ambiente laborativo enquanto institui regras e princípios que tem guiado as relações de trabalho. Sua atuação viabiliza a proteção de grupos sociais tidos como

---

<sup>2</sup> Segundo disposto no artigo 5º da Convenção 161 de 1985, são as funções mais relevantes do serviço de saúde no trabalho (i) identificar e avaliar os riscos no ambiente laborativo; (ii) vigiar as práticas e fatores no ambiente laborativo que afetem a saúde dos trabalhadores; (iii) prestar assessoria para o planejamento do trabalho; (iv) realizar programas de melhoria das práticas do trabalho; (v) acompanhar a saúde do trabalhador; (vi) promover a adaptação dos profissionais; (vii) organizar serviços de primeiros socorros e de emergências (BRASIL, 2019).

vulneráveis e invisibilizados, garantindo segurança, saúde e qualidade de vida de todos os trabalhadores do mundo.

Além disso, com a atuação positiva da OIT e a consolidação de convenções internacionais dedicadas a abordar o trabalho e a proteção dos trabalhadores, muitas das lacunas ou insuficiências existentes no ordenamento jurídico brasileiro são suprimidas através da ratificação destas convenções.

Entretanto, mesmo diante de um aparato normativo nacional e internacional que tutela as relações de trabalho e preze pela preservação da integridade física e psicológica do trabalhador, muitos são os entraves para a efetivação plena do direito ao meio ambiente do trabalho saudável. No capítulo seguinte propõe-se a análise destes entraves e seus possíveis agentes difusores.



## **2 DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**

### **2.1 OS ENTRAVES À CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL**

O direito ao meio ambiente do trabalho saudável assume papel fundamental na proteção da integridade física e psíquica do trabalhador ao desempenhar suas atividades laborais cotidianas. Ao assegurar ao trabalhador este direito tem-se, como visto, um dos caminhos para uma vida digna conforme preconizado pelo legislador constituinte.

É o que se verificou no capítulo primeiro por meio da análise da tutela do meio ambiente laboral saudável nos planos constitucional (abordando os principais dispositivos constitucionais que tutelam este direito), infraconstitucional (verificando as previsões legais presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas que melhor traduzem a proteção do meio ambiente laborativo) e internacional (trazendo a evolução histórica da proteção do meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho).

No entanto, em que pese as inúmeras normas suscitadas, muitos são os entraves para a concretização do meio ambiente de trabalho saudável, seja em virtude da ineficácia da norma jurídica ou ineficiência de agentes sociais e políticos que, mesmo tendo o dever de buscar a preservação do meio ambiente laboral, não exercem sua atividade de forma regular em razão do desfalque de pessoal e verbas.

Dentre estes entraves, é possível afirmar que a ausência de regulamentação de atividade penosas é fator estimulante para a inobservância de previsões normativas, tais como o direito à saúde e integridade física e psíquica do trabalhador.

Originalmente previsto na Constituição Federal de 1988 pelo art. 7º, o adicional de penosidade, conjuntamente com os adicionais de periculosidade e insalubridade, compõe um pacote de contraprestações pecuniárias a serem pagas ao trabalhador,

pelo empregador, na tentativa de compensar os possíveis prejuízos à saúde e a disposição de seu tempo de vida em prol do exercício de determinada atividade econômica.

Ocorre que, conforme se verifica no art 7º, inciso XXIII da Constituição Federal de 1988, a regulamentação dos adicionais mencionados se daria na forma da lei, com a atuação do legislador ordinário, para que tal previsão pudesse ser plenamente eficaz. Tem-se, então, à luz da classificação dada por José Afonso da Silva, norma de eficácia limitada<sup>3</sup>.

Cumprido, neste momento, ressaltar que muito embora o legislador constitucional tenha atribuído ao legislador ordinário a tarefa de regulamentar os adicionais, tem-se a noção de que, por se tratar de direitos sociais, são considerados direitos fundamentais e portanto possuem aplicação imediata, conforme disposto no art. 5º, § 1º da CRFB/88 (SARLET, 2015, p. 270 - 271).

Dessa forma, a ausência de legislação específica que aborde a temática não resultaria em sua inaplicabilidade, devendo ser obrigatoriamente observado pelo órgão julgador que estivesse diante de celeuma jurídica em torno da aplicação deste direito fundamental, devendo não apenas garantir a imediata aplicação dos direitos fundamentais, mas também colmatar lacunas oriundas da falta de concretização. (SARLET, 2015, p. 277)

No entanto, para Sarlet, a melhor interpretação do art. 5º, § 1º da constituição é a de que esta norma é de ordem principiológica, tratando-se de um mandado de otimização, estabelecendo aos órgãos estatais a tarefa de reconhecerem a maior eficácia possível aos direitos fundamentais. Isto porque a aplicabilidade imediata dos

---

<sup>3</sup> José Afonso da Silva (2012, p. 81), ao abordar a eficácia das normas constitucionais, constitui três grandes grupos: normas de eficácia plena, contida e limitada (ou reduzida). No primeiro grupo incluem-se todas as normas que desde sua entrada em vigor produzem todos os seus efeitos no mundo jurídico. O segundo grupo, das normas de eficácia contida, é composto por normas constitucionais que produzem todos os seus efeitos mas trazem conceitos que mantêm sua eficácia contida em certos limites e circunstâncias. O último grupo, das normas de eficácia limitada ou reduzida, é composto por normas que não produzem todos os seus efeitos com a simples entrada em vigor, necessitando de atuação do legislador ordinário para que seus efeitos sejam produzidos.

direitos fundamentais não pode se dar na lógica do “tudo ou nada”, motivo pelo qual sua aplicação se dará conforme o caso concreto (2015, p. 278 - 279), adequando-se as especificidades dos fatos ao direito fundamental que se discute.

A Consolidação das Leis do Trabalho trata das atividades insalubres e perigosas pelos artigos 189 a 197, assim como órgãos estatais também trataram a matéria com maior especificidade, como é o caso das NR's (Normas Regulamentadoras) n. 15 e n. 16, do Ministério do Trabalho, que abordam as atividades insalubres e perigosas, respectivamente.

Contudo, ao contrário do que ocorre com os adicionais de insalubridade e periculosidade, não há na Consolidação das Leis do Trabalho, tampouco na legislação infraconstitucional, qualquer tipo de previsão generalista, aplicável a todo e qualquer trabalhador, que conceitue atividades penosas e que, por consequência, enseje a aplicação do adicional de penosidade (BOSKOVIC, 2019, p. 8825 – 8826).

Em verdade, o trabalho penoso e o conseqüente adicional devido atualmente é objeto de regulamentação apenas para servidores públicos federais com a Lei n. 8.112/90, que em seu art. 71, aduz: “O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento” (BRASIL, 2019).

Deste modo, apenas servidores públicos federais, em situação descrita pelo referido artigo (trabalho em zonas de fronteira ou localidades em que o adicional se justifique), são titulares do respectivo adicional. Evidentemente, tal previsão legal, ainda que seja a única existente em nosso ordenamento jurídico e que seja capaz de determinar o conceito de trabalho penoso, não é extensível a todos os trabalhadores.

Percebe-se pelo artigo mencionado o condicionamento do direito de percepção do referido adicional tendo como base a localidade em que o trabalho é realizado. Nesse sentido, o conceito atribuído pelo artigo é extremamente restritivo e, por certo, não traduz o real interesse do legislador constituinte de proteção da integridade

física e psíquica do trabalhador, uma vez que a conceituação de trabalho penoso vai além do espaço geográfico, estando intimamente ligado às reais condições do labor realizado pelo obreiro, como se verá adiante.

Muito embora não tenha sido definido pelo legislador ordinário de modo a estender sua aplicação a todos os trabalhadores, a doutrina brasileira tem se debruçado sobre a temática e se dedicado a delimitar o conceito adequado de trabalho penoso para que, então, haja a possibilidade de reconhecimento deste tipo de trabalho pelos aplicadores do direito.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, os adicionais – neles incluído o adicional de penosidade – são parcelas elementares do salário e têm por objetivo compensar o labor realizado em situações que possam trazer qualquer desconforto ao empregado, seja em virtude do tempo de duração do trabalho, do local em que a atividade é realizada ou o alto risco e perigo envolvendo o trabalho do respectivo obreiro (2019, p. 493).

Nesse sentido, os adicionais cumprem importante papel nas relações de trabalho, uma vez que atribui aos trabalhos insalubres, perigosos e penosos, principalmente, uma excepcionalidade. Ou seja, via de regra estes trabalhos não são desejáveis, o que se confirma com o art. 7º, inciso XXII, que atribui como direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Entretanto, havendo a necessidade de realização de atividades insalubres, perigosas ou penosas, o respectivo adicional será pago ao trabalhador na tentativa de não só compensá-lo pela realização do respectivo labor, mas também para criar barreiras econômicas para não os tornar trabalhos usuais.

Ocorre que o ordenamento jurídico brasileiro, ao invés de proteger e prevenir os trabalhadores e o meio ambiente do trabalho da ação de agentes insalubres, da periculosidade e penosidade, optou por conceder vantagem pecuniária ao trabalhador em troca de sua integridade física e psíquica, sendo “permissivo” sobre

a exposição de trabalhadores a estes agentes, resultando na monetização da saúde dos trabalhadores. Sobre o assunto, Oliveira pontua:

A opção de instituir recompensa monetária pela exposição aos riscos desvia a preocupação com o problema central, que é a saúde do trabalhador. Foram criados mecanismos para conviver com o mal e não para cortá-lo pela raiz [...] De fato, a justificativa para o pagamento do adicional pelo trabalho em condições adversas não resiste a cinco minutos de reflexão séria. O adicional – não há como deixar de perceber – significa venda da saúde ou de parte da própria vida [...] (OLIVEIRA, 2011, p. 155 - 157).

No entanto, impedir o exercício do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade seria impossível. Certas atividades, ainda que perigosas ou que representem algum tipo de prejuízo ao trabalhador, são necessárias. Tomando por exemplo a ilustração trazida por Oliveira (2011, p. 156), não é possível atender a um paciente que é portador de alguma doença infectocontagiosa ou deixar de recolher os resíduos sólidos em razão da insalubridade ou perigo de contrair doenças.

Muito embora a sistemática implementada pelo legislador nacional não seja a mais adequada diante da imperiosa necessidade de preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores, a monetização da saúde encontra-se em pleno funcionamento, atribuindo aos aplicadores do direito a tarefa de torná-la mais efetiva possível, objetivando preservar o direito à saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho saudável (PENA, 2011, p. 104).

A respeito do adicional de penosidade, ressalte-se que, para Raimundo Simão de Melo:

[...] penoso é o trabalho desgastante para a pessoa humana. É o trabalho que, por si ou pelas condições em que é exercido, expõe o trabalhador a um esforço além do normal para as demais atividades e provoca o desgaste acentuado no organismo humano. É o trabalho que, pela natureza das funções ou em razão de fatores ambientais, provoca sobrecarga física e/ou psíquica para o trabalhador (2013, p. 250).

Frente a este conceito, conclui-se que muitas são as atividades penosas exercidas por trabalhadores no Brasil, mas que ainda não são devidamente remuneradas com adicional previsto constitucionalmente. O exercício destas atividades sem a devida contraprestação viola diretamente o direito ao meio ambiente de trabalho saudável,

na medida em que coloca em risco a saúde dos trabalhadores que laboram em condições penosas de forma gratuita e insensível.

Imaginemos o trabalho de obreiro responsável pela entrega de materiais de construção civil. As atividades deste empregado são, basicamente, carregar o veículo de transporte com os materiais devidos, ir até os locais de entrega, descarregar os mesmos materiais e retornar à sede do empregador. Dentre estes materiais, estão sacos de cimento que em média pesam 50kg. Não há dúvidas de que carregar estes sacos diariamente é um trabalho penoso e que causa elevado desgaste do organismo humano, podendo causar danos até mesmo irreversíveis para a saúde do trabalhador<sup>4</sup>.

O esforço da doutrina e dos aplicadores do direito em conceituar o trabalho penoso suscitado pelo constituinte, em conjunto com o crescente aumento de demandas judiciais que envolvem a temática tem fomentado a atuação do legislador ordinário para a concreta previsão no ordenamento jurídico.

É o que ocorre com o projeto de Lei n. 9.341, de 2017<sup>5</sup>, apensado ao projeto de Lei n. 4.243, de 2008, ambos versando sobre a conceituação do trabalho penoso e sua regulamentação pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estas iniciativas, ainda que tardiamente elaboradas tendo em vista que a previsão original da penosidade se deu com o advento da Constituição Federal de 1988, apontam para uma importante mudança legislativa que favorecerá obreiros que exercem atividades penosas e sanará o entrave em torno de sua regulamentação.

Outro entrave de expressivo impacto na realidade laboral dos trabalhadores é a ausência de cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade, que se dá em razão da previsão contida no artigo 193, parágrafo 2º da CLT, que ao

---

<sup>4</sup> Objetivando preservar a saúde dos trabalhadores e reduzir a penosidade deste trabalho, o Ministério Público do Trabalho e as empresas da indústria cimenteira assinaram termo de compromisso para que as embalagens de cimento caiam de 50kg para 25kg até dezembro de 2028, demonstrando o interesse do poder público na observância de direitos trabalhistas e conservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores (UOL, 2019).

<sup>5</sup> Até a data de depósito desta dissertação, o Projeto de Lei encontra-se em tramitação na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

conceituar atividades perigosas, faculta ao empregado optar pelo adicional de insalubridade que eventualmente lhe seja devido (BRASIL, 2019).

Desta forma, a doutrina majoritária entende não serem cumuláveis os adicionais de insalubridade e periculosidade, o que evidentemente favorece apenas empregadores quando estes não são legalmente obrigados a pagar os dois adicionais. Entretanto, esta cumulação é possível pela interpretação teleológica da norma em apreço, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXIII, reconhece o direito aos adicionais para atividades insalubres, perigosas ou penosas (LEITE, 2019, p. 500).

Conforme assevera Carlos Henrique Bezerra Leite:

[...] se o ambiente do trabalho é duplamente mais arriscado para a saúde, a vida e a segurança do trabalhador, ou seja, se a sua atividade laboral lhe assegura o direito a dois adicionais, não faz sentido ele receber apenas um adicional, pois não há *bis in idem* para o empregado ( fatos geradores diversos para a percepção dos adicionais de periculosidade e insalubridade), e sim uma vantagem econômica desproporcional para o empregador (LEITE, 2019, p. 500 – 501).

No entanto, muito embora a construção hermenêutica aponte para a possibilidade de cumulação dos adicionais mencionados, lamentavelmente este não é o entendimento jurisprudencial que prevalece no Brasil, como se vê em recente julgado da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA A LEI 13.015/2014. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA NOS TERMOS EM QUE PROFERIDA. ART. 896, § 1º-A, III, DA CLT. SÚMULA 411, I, DO TST. O recorrente não investe de forma objetiva contra a nenhum dos fundamentos do despacho denegatório do seguimento do recurso de revista em relação ao não atendimento da exigência, principalmente, do art. 896, § 1º-A, III, CLT. Limita-se a transcrever o inteiro teor do despacho denegatório no início das razões do agravo de instrumento e a tecer considerações genéricas quanto ao juízo de admissibilidade. Incidência da Súmula 422, I do TST. Agravo de instrumento não conhecido.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO IMPOSSIBILIDADE. A SBDI-1/TST, em decisão publicada em 8/9/2017, **firmou entendimento no sentido de não ser possível a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade**, em observância ao artigo 193, § 2º, da CLT. No caso, **o Tribunal Regional, ao decidir pela impossibilidade de cumulação dos dois adicionais, foi consonante com a jurisprudência assente desta Corte**. Precedentes. Incidem os

óbices previstos no art. 896, § 7º da LT e na Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST – AIRR: 200022220155040521, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019) **(grifo do autor)**

Em que pese o entendimento jurisprudencial majoritário de que o empregado poderá optar por um dos adicionais, impedindo a cumulação, a interpretação mais apropriada seria a de que a cumulatividade pode ser permitida no caso de fatos geradores distintos, ou seja, quando o trabalhador estiver submetido tanto a condições insalubres como perigosas (GARCIA, 2018, p. 155).

No entendimento de Garcia (2018, p. 152), a não cumulatividade dos adicionais, restringindo a possibilidade de concessão para apenas um deles, desestimula que os agentes insalubres e perigosos sejam neutralizados, o que afeta diretamente o já mencionado art. 7º, inciso XXII da CRFB/88.

Deste modo, a não cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade compromete a manutenção do meio ambiente de trabalho saudável, uma vez que estes adicionais não são bônus ou qualquer tipo de benefício gratuito oferecido por empregadores. Ao contrário, são indenizações que amenizam os desgastes sofridos por trabalhadores submetidos a estas condições de trabalho.

A situação ideal é a de que as condições de trabalho não sejam penosas e não tenham nenhuma condição de insalubridade ou periculosidade, preservando, assim, o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. Entretanto, como nem sempre isto é possível dada as peculiaridades de determinadas atividades necessárias (como o já então mencionado exemplo de profissionais da saúde), a possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, no mesmo contrato de trabalho, revela-se necessária (GARCIA, 2018, p. 152).

Percebe-se, então, a exposição em que se encontra o obreiro submetido à legislação brasileira, tendo em vista os entraves apresentados para a preservação do direito ao meio ambiente do trabalho saudável e o asseguramento da integridade física e psíquica dos trabalhadores.



Estes entraves relacionados à concretização do direito ao meio ambiente do trabalho saudável aparentam estar relacionados à invisibilidade social experimentada pelos trabalhadores, que os coisificam e os submetem ao silêncio social, sem que se tenha espaço político para pleitear direitos básicos. Por este motivo, far-se-á, no tópico seguinte, a análise das características da invisibilidade social, bem como seus possíveis reflexos no meio ambiente laborativo.

## 2.2 A REIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES NO AMBIENTE LABORAL DO SÉCULO XXI

No Brasil, desde o ano de 2012, computaram-se 4.976.881 acidentes de trabalho, sendo 18.184 destes fatais, segundo dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, ferramenta instituída com o objetivo central de facilitar o acesso a estatísticas laborais que até então eram de acesso complexo e difuso, unificando dados em uma só fonte (SMARTLAB, 2019).

Por certo, dados como estes, de números expressivos e que envolvem uma temática tão sensível – da segurança e saúde do trabalhador brasileiro – são alertas para as constantes violações de direitos trabalhistas experimentados no meio ambiente laboral.

Isto porque a ocorrência de acidentes de trabalho, em muitos casos, pressupõe a sujeição do trabalhador ao exercício de atividades de alto risco. Quanto maior o risco à sua saúde e integridade, seja ela física ou psíquica, maior é a probabilidade da ocorrência de acidentes laborais e, a depender do grau do risco experimentado pelo trabalhador, da ocorrência de acidentes fatais.

Deste modo, muito embora o aparato normativo constitucional e infraconstitucional que tutela as relações de trabalho busque assegurar a prevenção contra os riscos e garantir a preservação da saúde do trabalhador, o que se vê na prática é o alto índice de acidentes de trabalho no Brasil, totalizando em 2017 mais de 540.000

acidentes, segundo dados do último Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, elaborado para Secretaria de Previdência, DATAPREV e o Instituto Nacional do Seguro Social (SPREV, 2017).

O elevado número demonstra a ineficácia dos dispositivos legais que tutelam o meio ambiente do trabalho e a necessidade de construção de alternativas, para além da tutela estatal, capazes de promover a melhoria do meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, reduzir acidentes do trabalho.

Não por outro motivo, as reiteradas violações de direitos trabalhistas ligadas ao meio ambiente do trabalho, a contínua sujeição do trabalhador ao exercício do trabalho em condições de insalubridade e periculosidade, ameaçando sua saúde e integridade física e psíquica e o conseqüente elevado número de acidentes de trabalho contabilizados no país evidenciam a invisibilidade pública experimentada pelos trabalhadores brasileiros.

Fernando Braga da Costa, se dedicou à realização de pesquisa etnográfica na modalidade de observação participante em um grupo de profissionais garis da USP – Universidade de São Paulo, ao narrar sua experiência, define invisibilidade pública como “desaparecimento intersubjetivo do homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação” (2004, p. 63).

A humilhação social, para o autor, é um problema político. Isto porque retrata a desigualdade política existente entre grupos sociais quando retira de determinada classe o poder de palavra e de iniciativa e, conseqüentemente, bloqueia o diálogo ao tratar do governo da cidade e do governo do trabalho (COSTA, 2004, p. 63). Este último governo – do trabalho – intimamente ligado a esta pesquisa.

Estes sintomas que juntos constroem o problema político mencionado – da humilhação social – estão bem presentes na realidade do trabalhador brasileiro subalternizado – aquele trabalhador que recebe ordens e as executa, apenas – na medida em que se percebe a ausência de diálogo autônomo entre trabalhadores e empregadores, sendo constantemente necessária a provocação de terceiro para a

legitimação da palavra e da iniciativa dos mesmos. É o que ocorre, por exemplo, com a atuação de sindicatos na busca por melhores condições de trabalho de seus respectivos associados.

Ainda sobre a humilhação social, ao abordar a exclusão política, Costa pontua:

A exclusão política fabrica sintomas, infestando o afeto, o raciocínio, a ação e o corpo do homem humilhado [...] caracterizando-o muitas vezes como um ser que não pode criar mas que deve repetir, esvazia-o das condições que lhe possibilitam transcender uma compreensão imediata e estática da realidade (2004, p. 63).

Nesse sentido, a exclusão política transforma seres sencientes em instrumentos de reprodução do ser e do saber, retirando de sua consciência qualquer tipo de poder, seja ele criativo ou reivindicativo. Por este motivo, analisando a exclusão política pelo prisma que dirige esta pesquisa, os trabalhadores invisibilizados e, conseqüentemente, excluídos politicamente são levados a agir com normalidade diante de violações de seu meio ambiente laborativo. Não porque assim o querem, mas porque foram conduzidos politicamente a aceitarem tais violações, sobretudo em função do medo do desemprego.

A ausência de regulamentação do art. 7º, inciso I da CRFB/88 confirma a exclusão política que se discute. Este dispositivo constitucional atribui ao legislador ordinário a tarefa de editar lei complementar que proteja a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, instituindo indenização compensatória (BRASIL, 2019).

Muito embora a norma não tenha sido regulamentada, tramita na Câmara dos Deputados Projeto de Lei Complementar para a devida regulamentação do comando constitucional. O referido projeto, de nº 33/1988, aguarda apreciação do plenário da Câmara<sup>6</sup>. A demora na conclusão deste projeto e apreciação pela Câmara dos Deputados representa o descaso do legislador ordinário em cumprir o comando constitucional e proteger o trabalhador da dispensa imotivada.

---

<sup>6</sup> Até o depósito desta dissertação, não houve movimentação ou alteração deste Projeto.

Ademais, a reificação, segundo fenômeno psicossocial caracterizador da invisibilidade pública, pode ser encarada como processo em que, nas sociedades industriais, o valor das coisas e pessoas apresenta-se como valor econômico ou “valor de troca”. Tudo, então, acaba se tornando mercadoria (COSTA, 2004, p. 63).

Assim, revela-se a aparente origem da monetização da saúde, um dos entraves abordados por este trabalho. A partir do momento em que coisas e pessoas são colocados em igualdade e reduzidos a moeda, passa-se a contemplar o mundo através do valor econômico, desconsiderando o fator humano. Por este motivo, a saúde e integridade física de trabalhadores deixa de ser fator de real importância, analisando-se o meio ambiente de trabalho, seus riscos e agentes insalubres e perigosos através do olhar irracional e impessoal da moeda. Nesta esteira, nota-se que

[...] o fenômeno da reificação danifica a compreensão sobre o caráter humano do trabalho, do trabalhador e da consciência social que deles possuímos: atravessa nossa percepção, norteia nosso pensamento e orienta nossas ações (COSTA, 2004, p. 63).

Por esta razão, a sujeição de trabalhadores a atividades laborais em ambientes degradantes torna-se algo rotineiro, justamente em função da ausência do caráter humano do trabalho, abrindo espaço para a violação de uma extensa lista de direitos tutelados constitucionalmente e violados diuturnamente.

Tomemos por exemplo o trabalho exercido por profissionais de obras em construções civis. Trabalhadores que se submetem a este tipo de trabalho estão diariamente em contato com uma série de agentes insalubres, tais como (a) poeira oriunda da demolição de estruturas, paredes, tetos, etc., o que acarreta prejuízos para sua saúde quando este agente insalubre não é devidamente neutralizado com o uso de máscaras, por exemplo; (b) ruídos produzidos pelo uso de instrumentos ou ferramentas, tais como rompedores, marretas, martelos, serras circulares, entre outros que emitem ruídos e que, de igual modo, podem trazer malefícios para a saúde do trabalhador caso o agente insalubre não seja neutralizado com o uso de abafadores auriculares, por exemplo.

Além disso, trabalhadores ligados a este ambiente laboral ainda podem sofrer com o alto risco oriundo do trabalho realizado em andaimes e escadas, ao sujeitar o trabalhador a possibilidade de queda caso não esteja devidamente seguro e fixado com cinto de segurança e guarda-corpo.

A sujeição do trabalhador ao agente insalubre ou risco sem que se tenha a devida proteção é exemplo claro da reificação quando, ao olhar para o trabalhador, desconsidera-se o fator humano e considera-o mero objeto a seu serviço. Este tipo de comportamento por certo encara eventuais danos à saúde de trabalhadores como um “risco do negócio”, e não um “risco à vida” ou um tipo de risco minimamente humano. Algo lamentável, que deve ser combatido.

Este cenário, marcado pelo esfacelamento das relações sociais e aumento da invisibilidade social imputada aos trabalhadores, tem revelado um fator agravante. A partir do século XXI, com o fomento ao desenvolvimento tecnológico e expansão territorial de modelos de produção, a humanidade tem experimentado a Quarta Revolução Industrial. Esta revolução, muito embora aponte para a melhora qualitativa da vida humana com a inserção de novas tecnologias no cotidiano social, tem modificado abruptamente o trabalho da forma que o conhecemos.

Isto porque, este novo paradigma se apropria de invenções trazidas pela Revolução Digital ou Terceira Revolução Industrial, como por exemplo a internet, e as tem sofisticado. O resultado deste processo evolucionar aparece no surgimento da Internet das Coisas ou *Internet of Things* (IoT), sendo esta a nova relação desenvolvida e estabelecida entre coisas (produtos, serviços e lugares) e pessoas, o que só é possível em razão do avanço tecnológico que oportunizou o surgimento de plataformas digitais conectadas à rede mundial de computadores.

Além disso, os esforços que giram em torno do desenvolvimento de uma Inteligência Artificial (IA) tem colhido seus frutos neste novo cenário tecnológico. Para Klaus Schwab (2019), a inteligência artificial está em nossa volta, podendo ser experimentada, por exemplo, quando nos deparamos com atendentes virtuais ou em programas inteligentes que auxiliam nas atividades laborativas diárias. Seria o exemplo do robô Watson, desenvolvido pela Microsoft, que se dedica à análise de

dados para auxiliar seres humanos em suas atividades laborativas diárias por meio de um software de inteligência artificial.

Os exemplos até aqui trazidos demonstram as sucessivas alterações do cotidiano da sociedade em detrimento das novas tecnologias trazidas pela "revolução 4.0". Nesse sentido, os reflexos da implementação destas tecnologias reverberam em diversos aspectos sociais e, por certo, atingem diretamente o trabalho humano, na medida em que modificam paradigmas tecnológicos e criam ferramentas robóticas que são capazes de suprimir a função do ser humano em diversos modos de produção.

Em que pese o crescimento tecnológico e econômico desencadeado por esta revolução, tem-se notado forte redução do número de empregos e o aparecimento de novas e precárias relações de trabalho em razão do modelo empresarial fundado na redução dos custos de produção e substituição do trabalho humano por máquinas ou supercomputadores.

Isto intensifica o trabalho dos trabalhadores ainda necessários, comprometendo a saúde dos mesmos, e reduz as novas contratações (BONELLI e LAZZARESCHI, 2015, p. 222) desencadeando relações de trabalho precárias e criando espaço para violações de direitos trabalhistas (neles incluso o direito ao meio ambiente do trabalho saudável).

Neste mesmo sentido, o estudo do tema tem confirmado através da pesquisa e compilação de dados o que se discute – a substituição do trabalho humano por máquinas. Em pesquisa desenvolvida por estudiosos da Universidade de Oxford, que se dedicou a analisar a realidade laboral norte americana, buscou-se, tendo como base 702 tipos de trabalho e suas respectivas probabilidades de "informatização", determinar quais atividades econômicas estariam na rota de substituição por robôs ou máquinas. Constatou-se que 47% das ocupações analisadas estão dentro do alto grau de risco e podem ser suprimidas em razão do alto desenvolvimento tecnológico fomentado pela Quarta Revolução Industrial (FREY; OSBORNE, 2013, p. 44).

Além disso, neste mesmo estudo, nota-se que dentre as profissões analisadas, aquelas que se encontram dentro do grupo de maior risco de “informatização” estão ligadas a atividades de menor expressividade econômica (FREY; OSBORNE, 2013, p. 71 – 72), ou seja, os trabalhos tidos como manuais, de menor expressividade na cadeia produtiva, estariam destinados à rápida extinção em virtude do desenvolvimento tecnológico.

Para além da substituição do trabalho exercido pelo homem por novas tecnologias – o que, como apontado, levaria à sobrecarga de trabalho dos trabalhadores ainda necessários e severa redução de novas contratações – imperioso ressaltar um alarmante problema a ser enfrentado: a consequente mitigação de direitos e garantias trabalhistas pelos próprios trabalhadores.

Isto porque, ao verificarem o limiar da Quarta Revolução Industrial e sua maior e mais severa consequência (a substituição do trabalho humano), seriam levados à mesa de negociações para que direitos muito caros sejam barganhados em prol da manutenção de seus postos de trabalho.

É o que já se tem verificado pelos rumores de que empresa destinada ao desenvolvimento de aplicativo de transporte, a *Uber*, estaria em processo de divulgação de sua nova plataforma, dedicada à conexão de trabalhadores que estão desempregados ou sem vínculos formais de emprego com tomadores que precisam preencher vagas específicas em momentos de alta demanda. Assim, o *Uber Works*, nome dado ao novo aplicativo, poderá conectar um cozinheiro a um restaurante para poucas horas de trabalho (EXAME, 2019).

Caso chegue ao Brasil, esta nova realidade evidentemente levará ao enfraquecimento da legislação trabalhista, uma vez que poderá gerar uma onda de trabalhos informais, sem qualquer tipo de regularização da relação trabalhista e, conseqüentemente, sem as garantias atribuídas a empregos com carteira assinada, fazendo com que o trabalhador migre de trabalho em trabalho, cobrindo brechas nas escalas de tomadores.

Adicionalmente, essa nova realidade poderá acarretar a manutenção de empresas com tomadores de trabalho de aplicativos. Ou seja, não haverá empregos formais, e sim trabalhadores diários que realizarão a atividade fim da empresa, seja ela qual for. Dessa forma, empregadores se eximirão das responsabilidades trabalhistas e seus respectivos encargos para os converterem em lucros e maior rentabilidade para seus negócios.

Por certo, agentes sociais seriam fundamentais neste momento para garantir paridade de armas na luta pela proteção destes direitos e, também, na conservação destes postos de trabalho. Dentre estes agentes, os sindicatos assumem elevada importância para que se possa compreender as necessidades específicas de cada categoria profissional e, assim, ajustar a postura de trabalhadores e empregadores diante deste cenário de mudanças paradigmáticas enfrentadas no mundo industrial.

No entanto, o enfraquecimento experimentado pelos sindicatos brasileiros, sobretudo em virtude das alterações geradas pela Lei 13.467/2017, que retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, ceifando a plena liberdade sindical, dificulta a fiscalização e manutenção das relações trabalhistas e compromete as negociações a serem realizadas entre empregados e empregadores neste novo contexto enfrentado por grupos de trabalhadores à mercê da “informatização” mencionada.

Não por outro motivo, este cenário delineado pela substituição do homem por novas tecnologias evidentemente acentua a invisibilidade social experimentada pelos trabalhadores. A fria e súbita substituição do homem por algoritmos, plataformas digitais e robôs fundados na inteligência artificial não só agrava a humilhação social experimentada por trabalhadores, quando intensifica seu afastamento político sem que oportunize sua defesa nos espaços de fala, mantendo-o silente e priorizando o progresso tecnológico, como também evidencia a reificação sentida por este grupo social, na medida em que sua substituição e consequente “descarte” se dá de forma simples, célere e desmedida.

Por certo, este panorama compromete o meio ambiente do trabalho na medida em que ambientes laborais cercados pela instabilidade empregatícia geram empregados



inseguros, desmotivados e psicologicamente abalados. Os danos à saúde psíquica dos trabalhadores desencadeados por esta insegurança comprometem, assim, não só a integridade individual do respectivo trabalhador adoecido, mas também interfere diretamente no meio ambiente laborativo quando cria uma atmosfera de trabalho pesada e inconstante, que certamente compromete o rendimento e saúde dos demais trabalhadores que exercem suas atividades no mesmo local.

Por este motivo, tem-se, como assevera Moraes (2019, p. 894), uma sociedade que libertará o homem do trabalho ou uma sociedade que se desfará do homem?

Assim, na tentativa de dirimir a invisibilidade social experimentada por trabalhadores reificados e humilhados politicamente, iniciativas em nível mundial tem surgido objetivando a proteção do meio ambiente laborativo das consequências perversas da ação irracional do homem e, conseqüentemente, buscando proteger com maior vigor trabalhadores ao redor do mundo. É o caso, por exemplo, da promoção dos empregos verdes, iniciativa que será analisada no tópico a seguir.

### 2.3 A EMPRESA SUSTENTÁVEL E OS EMPREGOS VERDES: UM OLHAR VOLTADO AO TRABALHADOR PARA A CONSTRUÇÃO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS SUSTENTÁVEIS

O desenvolvimento sustentável é pautado no equilíbrio entre o progresso da humanidade e a preservação do meio ambiente – aqui compreendido de forma ampla – para que as futuras gerações possam usufruir de tudo aquilo que hoje encontra-se disponível.

O progresso da humanidade, no sentido mencionado, traduz a evolução humana marcada, sobretudo pelo crescimento econômico e tecnológico. Nesse sentido, a continuidade deste progresso implica produção de bens e criação de serviços a serem servidos ao homem, de modo a satisfazer suas necessidades cotidianas, pressupondo a utilização de recursos oriundos da natureza.

Por este motivo, a preservação de recursos naturais é imprescindível para o asseguramento do meio ambiente equilibrado para as futuras gerações, devendo os indivíduos, assim, reconhecerem a finitude de recursos existentes em nosso planeta e submeterem a produção de bens e criação de serviços alinhadas ao desenvolvimento sustentável. Desta maneira, cumpre ressaltar que:

O desenvolvimento baseado na sustentabilidade não se confunde com o desenvolvimento econômico, pois este depende de um consumo cada vez maior de recursos naturais e de energia. O que se busca, assim, é uma nova ética e uma nova racionalidade, por meio da diminuição do consumo e do restabelecimento do vínculo que une o homem e a natureza (BARROS, SILVEIRA; DINIZ, 2016, p. 209).

Nota-se que, com elevada frequência, a sociedade tem atribuído à palavra *desenvolvimento* sentido ligado ao progresso técnico insensível, atrelado a questões meramente econômicas. Em consequência deste deslocamento de sentido, tem-se por desenvolvida aquela comunidade economicamente próspera, ainda que severamente corroída pela ação humana e violentamente ferida do ponto de vista ambiental.

Nesse sentido, este mesmo deslocamento de sentido da palavra desenvolvimento acaba por atingir o mundo do trabalho, engendrando o enfraquecimento das relações de emprego, a precarização do trabalho e esfacelamento de direitos trabalhistas em prol do desenvolvimento meramente econômico e técnico, totalmente desvinculado do desenvolvimento sustentável.

Na mesma linha, Franco pontua:

A precarização do mundo do trabalho e a desregulação social em curso apontam para um processo de apagamento das noções de limites biopsicossociais – inclusive éticos –, cuja função é proteger a vida. Esse processo consolida a perda da razão social do mundo do trabalho e acentua a inversão das relações da humanidade com os limites e ciclos da Natureza (2011, p. 188).

Não por outro motivo, a perda da razão social (ou, até mesmo, função social) do mundo do trabalho acaba por legitimar a transferência do desenvolvimento sustentável para o campo do desenvolvimento econômico (progressista e técnico). Por certo, a reificação do trabalhador fomentada por esta mudança é fator decisivo

para a ausência de limites mencionada pela autora, na medida em que o fator humano, natural e intrínseco de cada trabalhador é desconstruído e, em seu lugar, atribui-se valor de objeto ou moeda. Passe-se a encarar o trabalhador humano através do olhar econômico.

Diante deste cenário, a sociedade, no século XXI, tem enfrentado dois desafios. O primeiro deles estaria ligado às mudanças climáticas e a necessidade de evitá-las para que se possa proteger o meio ambiente natural. O segundo desafio, diz respeito a necessidade de se garantir o trabalho decente a todos, mesmo diante do cenário de crescimento populacional e acirramento de desigualdades sociais (PNUMA, 2008, p. 1). Adicionalmente, vive-se o limiar da Quarta Revolução Industrial, como apontado no tópico anterior.

Com o fito de combater a racionalidade fomentada no tecnicismo e, ao mesmo tempo, oportunizar o desenvolvimento econômico, a OIT – Organização Internacional do Trabalho – tem atuado na conscientização de países ao redor do mundo por um desenvolvimento sustentável que assegure o trabalho decente.

Neste contexto, objetivando a superação destes desafios, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente - PNUMA, através de convênio com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, Organização Internacional dos Empregadores - OIE e Confederação Sindical Internacional - CSI, apresentou o Relatório Empregos Verdes, apontando a necessidade de promoção deste tipo de emprego em nível mundial.

Por deste convênio, convencionou-se que os empregos verdes são:

[...] aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que, em última análise, sejam sustentáveis. O relatório define “empregos verdes” como trabalhos nas áreas agrícola, industrial, dos serviços e da administração que contribuem para a preservação ou restauração da qualidade ambiental (PNUMA, 2008, p. 5).

Estes empregos ajudam a reduzir o uso de energia, matérias-primas e água, descarbonizando a economia e reduzindo as emissões de gases de efeito estufa,

minimizando ou evitando completamente todas as formas de resíduos e poluição, protegendo e restaurando os ecossistemas e a biodiversidade (PNUMA, 2008, p. 5).

Assim, é possível afirmar que:

Os empregos verdes desempenham um papel crucial no sentido de reduzir os impactos ambientais da atividade econômica. Essa redução é gradual e diversos empregos contribuem para esse fim em diferentes níveis. Trabalhadores que fabricam carros híbridos ou mais eficientes no consumo de combustível, por exemplo, contribuem menos para a redução de emissões geradas por meios de transporte do que aqueles que trabalham em sistemas públicos de transportes. (PNUMA, 2008, p. 5).

Como exemplo, tem-se *PV Cycle*, organização sem fins lucrativos que atua em âmbito mundial e tem como escopo de atuação o gerenciamento e tratamento de resíduos, dando destinação ambientalmente, juridicamente e eticamente adequada para diversos tipos de materiais, como baterias, cabos de energia e, principalmente, painéis geradores de energia fotovoltaica obsoletos (PV CYCLE, 2019).

Portanto, empregos verdes e decentes resultam da intersecção do conjunto de atividades ambientalmente sustentáveis e do conjunto formado por postos de trabalhos decentes (BONELLI e LAZZARESCH, 2015, p. 229).

Pela promoção de empregos verdes, o desenvolvimento sustentável é propagado, resguardando o meio ambiente natural e protegendo o meio ambiente laborativo na medida em que reestabelece os limites biopsicossociais dos indivíduos. A racionalidade, que até então estaria marcada pelo desenvolvimento econômico, agora apresenta sua preocupação com a promoção do trabalho decente, fomentando o surgimento de postos de trabalho com qualidade ambiental. Deste modo, mais do que a abertura de novos postos de trabalho, é imprescindível que estes postos de trabalho respeitem condições mínimas de dignidade do trabalhador.

Não por outro motivo, a implementação de uma mentalidade ligada aos empregos verdes, no âmbito empresarial, revela-se positiva diante deste novo paradigma empregatício. Isto porque, pelo “esverdeamento” da atuação empresarial e do meio ambiente laboral, tem-se a constituição de uma empresa preocupada não só com o

desenvolvimento sustentável, mas também determinada a proteger o meio ambiente do trabalho e, conseqüentemente, o bem-estar de seus trabalhadores.

Sobre o assunto, Bonelli e Lazzareschi pontuam:

Adotar uma postura sustentável para se adequar, cada vez mais, às exigências do “mercado verde” tornou-se um dos pontos principais da gestão industrial, pois a gestão sustentável já é um fator considerado na competição por maiores fatias de mercado, o que requer mão de obra qualificada e que domine os conceitos e ideais de responsabilidade socioambiental (2015, p. 230).

Assim, a adoção do emprego verde no campo empresarial não apenas possibilita a melhora de fatores empresariais, como também fomenta a preocupação com o fator social. Esta atitude empresarial “verde” representa importante agente na redução da invisibilidade social experimentada por trabalhadores na medida em que contribui para a desconstrução do pilar da reificação ao inserir o trabalhador, tornando-o protagonista nos esforços para proteção do meio ambiente natural e oportunizando a difusão de um espaço laboral saudável.

Como bem pontua Barros, Silveira e Diniz, o programa Empregos Verdes e a difusão deste ideário sistematizado em prol do desenvolvimento sustentável, une dois desafios enfrentados pela sociedade e que devem ser superados: a inclusão social e a preservação ambiental, tendo em vista que busca a criação de novos empregos, desde que vinculados a uma nova mentalidade que busque dirimir a crise ambiental que vem sendo enfrentada pelo mundo (2016, p. 199).

Os empregos verdes, juntamente com o desenvolvimento sustentável, são importantes agentes na construção de uma sociedade fundada na harmonia entre meios econômicos, meio ambiente e promoção dos direitos sociais fundamentais, dentre eles o direito ao meio ambiente de trabalho saudável (BONELLI; LAZZARESCHI, 2015, p. 239).

A propagação deste ideário deve ser encarada como uma realidade consumada e necessária diante das mudanças paradigmáticas enfrentadas no campo social e econômico, marcado pelo acirramento das desigualdades sociais e mitigação de

direitos trabalhistas conquistados ao longo da história de luta da classe dos trabalhadores.

Por este motivo, defende-se que este mesmo ideário seja aplicável não apenas no campo ambiental natural e ambiental empregatícia, mas também nas relações sociais que envolvam o labor humano. Assim, com a interpretação ampliada do termo, busca-se a extensão deste conceito para a construção de vínculos laborais sustentáveis, ou seja, vínculos laborais de respeito mútuo, tanto ao meio ambiente – natural e laboral – como de respeito individual entre empregados e empregadores. O resultado, então, seria a construção de relações trabalhistas duradouras em consonância com os preceitos éticos e legislações aplicáveis.

Ademais, uma nova postura de consumo que rejeite produtos que sejam elaborados por trabalhadores em condições indignas de trabalho revela-se indispensável para a promoção de empregos verdes e conseqüente promoção de um ambiente de trabalho saudável. Isto porque, ao promover uma cultura de consumo sustentável, empresas obrigatoriamente passarão a adotar uma postura ecologicamente adequada (tanto do ponto de vista ambiental natural, quanto do ponto de vista ambiental laboral).

Nesse sentido, a iniciativa da organização *PV Cycle*, anteriormente mencionada, é exemplo a ser seguido, na medida em que esta empresa insere selos, adesivos e marcas em produtos que foram confeccionados com o material reciclado. Este tipo de conduta transmite aos consumidores a certeza de que estão realizando o consumo de produtos com origem sustentável e de acordo com as diretrizes ambientais e laborais que permeiam a atividade econômica.

Um outro importante instrumento de viabilização e concretização dos empregos verdes seriam os programas *compliance*, fundados, principalmente, na noção de integridade, na medida em que o nível de confiabilidade entre empresas, poder público e indivíduos que direta ou indiretamente estão ligados à atividade empresarial aumenta, tornando as relações corporativas e trabalhistas mais saudáveis.

Por este motivo, no capítulo seguinte, propõe-se analisar os programas de *compliance* e os benefícios de sua aplicação para a manutenção da sadia qualidade do meio ambiente do trabalho.

### **3 O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MELHORIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **3.1 OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE: ORIGENS E FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

As rupturas paradigmáticas enfrentadas pela sociedade têm apontado a mudança da forma com que as relações sociais são construídas. A efervescência na criação de novas tecnologias, sobretudo impulsionadas pela Quarta Revolução Industrial e a lógica pautada no lucro e precificação de objetos e coisas (até mesmo seres humanos, quando reificados, como visto anteriormente), certamente tem impulsionado um novo modo de agir ditado por um individualismo desmedido.

Grande parte deste agir egocêntrico deve-se à racionalidade técnica e econômica que sobreveio a humanidade, cerceando o saber – atribuindo como única racionalidade científica e possível a racionalidade técnica e ocidental pautada na busca incessante pelo lucro; e o poder – limitando aos povos ocidentais o poder de falar e agir no mundo, legitimando apenas aqueles que são tidos por economicamente prósperos.

A respeito do agir egocêntrico ditado pela racionalidade econômica dos indivíduos, Wagner Giovanini pontua:

A busca incessante pelo poder, traduzido em especial pelo aspecto econômico, gera relações hipócritas, e a confiança, sistematicamente, é colocada à prova. O homem acaba sendo levado pelo lucro imediato, buscando meios para sua comodidade, que parece só ser obtida pelo consumo de produtos. O bem-estar torna-se apenas material e os valores direcionados a seus próprios interesses (2014, p. 18).

Dessa forma, em consequência do deslocamento do conceito de prosperidade, saúde, felicidade, sucesso, etc. para significados ligados ao fator econômico, viabiliza-se não só a construção de relações sociais frágeis e de fácil descarte, mas também abre espaço para permissões e concessões de ordem ilícita. Por este motivo, existem as leis da sociedade, determinando normas de conduta que buscam



a construção do bem comum e difusão de interesses coletivos, na tentativa de contrapor o egoísmo desmedido (GIOVANINI, 2014, p. 18).

Por este motivo, na tentativa de amenizar esta cultura egoísta, individualista e que reconhece condutas ilícitas, sobretudo ligadas ao poder público e empresas, como algo habitual e inevitável, os programas de *compliance*, bem como as noções de integridade e governança corporativa tem sido difundidas mundialmente e aplicadas em empresas de diversos setores econômicos como alternativa para criação de vínculos empresariais sustentáveis.

Em que pese a necessidade de analisar o programa, primeiramente, faz-se necessário compreender o que significa o termo *compliance*, incomum na língua portuguesa. Oriundo do inglês, deriva do verbo *comply*, que significa, em termos livres, agir de acordo com uma ordem, conjunto de regras ou pedido; obedecer; estar de acordo com algum tipo de diretriz previamente concedida (CAMBRIDGE, 2019).

No ambiente empresarial, o termo *compliance* está intimamente ligado a estar em conformidade com leis e às regras internas e externas da empresa em que o programa está sendo instalado (GIOVANINI, 2014, p. 20). Em outras palavras “[...] consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício do objeto social em conformidade com a lei” (ASSI, 2018, p. 19).

O programa de *compliance*, por seu turno, é o instrumento que garante à empresa ou corporação “estar em conformidade”. Dessa forma, este programa busca assegurar o cumprimento de exigências legais e regulamentares, observando princípios de ética e integridade empresarial (MAEDA, 2013, p. 167).

Sobre estes programas, Zenkner pontua:

[...] Trata-se de um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de regulação, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades que, pela efetiva aplicação dos códigos de conduta e das políticas e diretrizes da organização, objetivam prevenir, detectar e corrigir desvios, fraudes, irregularidades e quaisquer outros atos ilícitos praticados contra a própria

pessoa jurídica e/ou contra a Administração Pública nacional ou estrangeira (2019, p. 370).

Por esta razão, este programa pode ser compreendido como uma ferramenta atrelada a boas práticas de governança corporativa, sendo esta última uma espécie de sistema em que as empresas são administradas, monitoradas e auditadas, comportando, inclusive, o relacionamento entre os trabalhadores, desde sócios e empregados, até as demais partes interessadas (IBGC, 2019).

Nessa esteira, as ferramentas de governança corporativa (dentre elas os programas de *compliance*) convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando os interesses corporativos com o fito de assegurar o valor econômico da empresa por um longo prazo. O resultado da implementação destas ferramentas é a melhora da qualidade de gestão da corporação, sua perpetuação e o bem comum (IBGC, 2019).

Não por outro motivo, os programas de *compliance* surgem como instrumentos capazes de efetivar as recomendações objetivas das empresas estabelecidas por meio da governança corporativa. Dessa forma, estes programas são as “mãos” da governança corporativa, primando pelos princípios por ela estabelecidos, de maneira que “[...] a governança corporativa e os programas de *compliance* estão intimamente relacionados” (ALMEIDA, 2019, p. 3).

O surgimento desta mentalidade corporativa ligado a “estar em conformidade” (que ensejou o surgimento dos programas de *compliance*) se deu nos anos 60, quando a *Securities and Exchange Commission* - SEC, Comissão de Valores Mobiliários norte-americana, passou a fomentar a contratação de oficiais de conformidade, ou *compliance officers*, acreditando que a criação de processos internos de controle, capacitação de pessoal e monitoramento de operações auxiliaria as áreas de negócios a obter efetiva supervisão do mercado (ASSI, 2018, p. 20).

Isto porque, se tratando de atividade econômica ligada ao mercado de capitais, fez-se necessária a construção de maior segurança e confiança para que os investidores se sentissem confortáveis. Por este motivo, o mercado financeiro foi um

dos primeiros setores econômicos a implementar os programas de *compliance* em sua estrutura.

Mais tarde, a partir de 1980, estes programas passaram a ser implementados em outras atividades financeiras presentes no mercado norte-americano, sendo que em 1990, as noções que permeiam estes programas já estavam difundidas em diversas organizações públicas e privadas (ASSI, 2018, p. 20), fortalecendo a noção de “conformidade” com a legislação aplicável e com os códigos de conduta das empresas.

No que concerne aos marcos legais de maior importância para os programas de *compliance*, ressalte-se, primeiramente, a lei norte-americana *Foreign Corrupt Practices Act* - FCPA. O surgimento desta lei se deu em virtude da descoberta, pela mencionada comissão SEC, de um movimento corrupto em que mais de 400 empresas estariam envolvidas (MORO, 2014, p. 63). Estas empresas estariam enviando milhões de dólares para fora do país, criando uma cadeia de favorecidos.

Evidentemente, esta notícia foi capaz de criar um desconforto muito grande no mercado financeiro norte-americano, desestabilizando as relações comerciais, comprometendo a imagem das empresas envolvidas e retirando a credibilidade de investimentos realizados no mercado de capitais. O reflexo dessa instabilidade comercial foi sentido econômica e politicamente.

Por este motivo, assim como em qualquer outro momento de crise na bolsa de valores ou outro setor econômico, foi necessário a atuação do poder público para a construção de instrumentos que viabilizassem o reestabelecimento da confiança corporativa e potencializasse o crescimento econômico (MORO, 2014, p. 63)

Foi quando o congresso norte-americano promulgou, no ano de 1977, a FCPA com o objetivo de controlar o pagamento de propinas a funcionários públicos estrangeiros, na medida em que autoriza a aplicação da legislação americana a qualquer empresa nos Estados Unidos, bem como a pessoas envolvidas em atos corruptos, ainda que sejam praticados fora do país. (ASSI, 2018, p. 22).

Esta lei cumpre importante papel na promoção de uma cultura de combate à corrupção, na medida em que, de forma pioneira, previu a penalização de pessoas que estivessem envolvidas em atos corruptos no mercado financeiro, ainda que realizados fora dos Estados Unidos.

Com esta previsão legal, empresas norte-americanas foram levadas a adotarem posturas incisivas no combate a este tipo de conduta, implementando rigorosos programas de *compliance*, assim como realizando auditorias de forma periódica, que permitissem eliminar qualquer tipo de tentativa corrupta.

Outro importante instrumento no plano internacional seria a Convenção da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), dedicada ao combate da corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais. Esta organização internacional e intergovernamental é composta por países de maior expressividade na indústria internacional e assume papel importante no combate à corrupção no mercado internacional.

A Convenção mencionada determina que qualquer pessoa jurídica ou física está sujeita às proibições antissuborno no tratamento com funcionários públicos estrangeiros no território dos Estados signatários desta Convenção, tendo sido assinada em 17 de dezembro de 1997 e ratificada em 23 de outubro de 2000 (GIOVANINI, 2014, p. 36). Esta convenção demonstrou o compromisso assumido pelo Estado brasileiro no combate a corrupção, refletindo, ainda que tardiamente, na edição da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013), que será objeto de estudo em tópico específico.

Entretanto, de nada vale o fundamento legal e político para sua constituição sem que se tenha um programa de *compliance* sólido e bem construído dentro das empresas, sejam elas pequenas ou grandes corporações. Isto porque, um programa precisa “de pilares para definirem a forma como a empresa deseja atuar. São linhas mestras simples, fortes e abrangentes sem margem para dúvidas [...]” (GIOVANINI, 2014, p. 49).

Por este motivo, mostra-se relevante a análise dos elementos e características essenciais de um programa de *compliance* efetivo, tarefa dedicada ao tópico seguinte, onde se fará uma abordagem sobre as características fundantes presentes nestes programas.

### 3.2 ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA CONSTITUIÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE

Não existem modelos de programas de *compliance* pré-definidos e imutáveis. Isto porque são muitas as atividades econômicas exercidas por empresas, com diferentes características e especificidades, o que torna a tarefa de criação de um programa basilar aplicável para grande parte das empresas complexa.

Nesse sentido, convém ressaltar que:

[...] é fundamental que o programa de *compliance* seja desenvolvido e adaptado de modo a endereçar de forma apropriada e proporcional o nível de risco e as peculiaridades de cada ramo de atividades e de cada jurisdição em que a empresa opera, bem como outros fatores de cada organização (MAEDA, 2013, p. 168)

Por esta razão, cada empresa terá um programa único, adequado às suas especificidades empresariais e que seja perfeitamente ajustado às suas necessidades.

Muito embora não existam programas de *compliance* pré-definidos, é possível identificar, pelas convergências entre autores que se dedicam a analisar o tema, características essenciais, que devem estar presentes em grande parte dos programas (MAEDA, 2013, p. 181), capazes de tornar um programa efetivo e que cumpra o seu papel, qual seja, “estar em conformidade” com as leis, regulamentos, observando diretrizes estabelecidas pela governança corporativa e primando pelos princípios éticos e de integridade.

Entretanto, cumpre ressaltar que os programas de *compliance* não garantem que práticas ilícitas e violações não ocorrerão. Busca-se, em verdade, que as empresas

que tenham programas efetivos estruturados estejam sempre vigilantes e adotem postura diligente para a redução da probabilidade dessas violações (MAEDA, 2013, p. 181).

Um dos elementos essenciais de um programa de *compliance* seria o suporte da alta administração ou alta direção. Esta expressão, oriunda do inglês “*the tone from the top*” ou “*tone at the top*”, nada mais é que o suporte dado por aqueles indivíduos que estão no alto escalão organizacional da empresa e que ocupam cargos de alta gestão.

A ideia por trás deste requisito essencial para a constituição de um programa de *compliance* efetivo é a de que “[...] se a alta direção da empresa não apoiar, o programa não decolará” (GIOVANINI, 2014, p. 53). Por esta razão, aqueles que estão no topo devem dar o exemplo de padrão de conduta que almejam dos demais trabalhadores envolvidos na atividade econômica da empresa (ASSI, 2018, p. 34).

Sobre este elemento, Maeda pontua:

[...] a administração da empresa deve transmitir uma mensagem clara no sentido de que o cumprimento de normas legais e éticas é requisito indispensável para os negócios da empresa. Nenhuma medida ou procedimento de prevenção, por mais sofisticado que seja, poderá ser efetivo ou sobreviver a uma visão, ainda que distorcida, de que práticas antiéticas poderão vir a ser aceitas se necessárias para o sucesso dos negócios da empresa (2013, p. 182).

Dessa forma, se a corporação tem como objetivo a implementação de um programa de *compliance*, os agentes de maior visibilidade empresarial devem, obrigatoriamente, conduzir suas ações pautadas neste programa e a todo tempo fazer remissão ao mesmo, enfatizando a necessidade de sua observância.

Isto porque, conforme assevera Zenkner, “a liderança ocupa posição de destaque desde a introdução do programa e assume a responsabilidade de dizer para toda a organização que a lei deve ser cumprida incondicionalmente [...]” (2019, p. 374). Por este motivo, é imprescindível o comprometimento da alta cúpula para com o programa de *compliance* instaurado na empresa.

Em caso de empresas com sede e várias filiais, é imprescindível que as lideranças das respectivas filiais estejam de igual forma comprometidas e de acordo com o programa de *compliance*. Isto porque, estas lideranças locais estão em maior proximidade com o negócio do que os gestores da matriz, o que torna a atividade de convencimento de seus trabalhadores mais fácil, tendo em vista o exemplo que deverá externar aos demais (MAEDA, 2013, p. 183).

Conclui-se que o suporte da administração vai além do exemplo e da mensagem propagada pelos líderes do alto escalão empresarial. É necessário que haja um comprometimento efetivo e concreto da alta direção, fomentando treinamentos sobre *compliance*, assim como promovendo a necessária disposição de recursos para que os investimentos sejam feitos no programa da empresa. Adicionalmente, o livre acesso aos altos níveis de governança da empresa é imprescindível para que se tenha um programa de *compliance* concreto (MAEDA, 2013, p. 183).

Um dos principais objetivos na implementação de um programa de *compliance* efetivo em empresas é a redução do risco, naturalmente existente, de que posturas indesejáveis sejam praticadas na empresa ou pela empresa por seus gestores e trabalhadores (MAEDA, 2013, p. 186), podendo comprometer não só a imagem da corporação, mas até mesmo a continuidade de sua atividade empresarial.

No universo empresarial, o risco está intimamente ligado “[...] à incerteza do cumprimento de algum objetivo ou à probabilidade de perda de algo material ou intangível [...]” (GIOVANINI, 2014, p. 61). Por esta razão, revela-se indispensável que a empresa tenha conhecimento das áreas de riscos vinculadas a sua atividade empresarial e ao mercado em que está inserida.

Assim, o propósito da análise de risco é identificar as principais áreas de risco e as principais circunstâncias que podem aumentar a probabilidade de que práticas ilícitas ou violações normativas ocorram (MAEDA, 2014, p. 187) para que, dessa forma, o programa de *compliance* seja mais efetivo e cerque todas as irregularidades que possam ser enfrentadas pelos gestores e trabalhadores.

Pelo mapeamento de riscos, deve-se avaliar riscos internos (como, por exemplo, o histórico de violações e investigações, o nível de rotatividade dos empregados e o grau de conhecimento de normas e políticas por parte dos empregados), bem como riscos externos à corporação (como riscos inerentes ao setor empresarial a qual está vinculada, o grau de interação com o governo ou agentes públicos e o modelo de negócios da empresa) (MAEDA, 2014, p. 188).

Por certo, em uma pequena empresa, um grupo menor de pessoas consegue estabelecer, em conjunto, uma lista de riscos tomando como base os exemplos mencionados. No entanto, no caso de grandes empresas, revela-se imprescindível a consulta com especialistas de cada setor que tenham domínio da legislação aplicável e conheçam o processo organizacional de sua respectiva área (GIOVANINI, 2014, p. 63).

No caso de grandes empresas, portanto, o mapeamento dos riscos evidentemente é mais complexo do que para pequenas empresas, cuja análise da estrutura organizacional é mais fácil e palpável. Por esta razão, para corporações de grande escala, defende-se a instituição de equipe, ligada ao programa de *compliance*, destinada à coleta e análise de dados que envolvam os riscos empresariais. Dessa forma o mapeamento se mantém atualizado e de acordo com a realidade corporativa, proporcionando um programa de *compliance* mais efetivo.

Ademais, entende-se que a análise dos riscos, como requisito essencial para a constituição de um programa de *compliance*, deve ser realizada de forma periódica. Isto porque “os riscos (tanto externos quanto internos) estão sujeitos a constantes mudanças, não somente pela alteração do cenário legal e regulatório de cada região ou mercado, mas principalmente porque os negócios das empresas são dinâmicos” (MAEDA, 2013, p. 190).

Dessa forma, ao realizar o mapeamento de riscos de forma periódica, tem-se um programa de *compliance* mais efetivo. Isto porque, qualquer alteração, seja ela positiva ou negativa, pode impactar diretamente no regular funcionamento do programa e, conseqüentemente, comprometer a eficiência do mesmo.



Além da consolidação dos riscos internos e externos da empresa, outro elemento essencial dos programas de *compliance* é o desenvolvimento de regras, controles e procedimentos com o intuito de dirimir a possibilidade de práticas ilícitas ou em desconformidade com normas internas por parte dos gestores e trabalhadores. Por esta razão, é imprescindível a constituição de um Código de Conduta (política) que institua, de forma evidente, valores e princípios éticos da empresa a serem seguidos por todos, desde o mais alto escalão, até os demais trabalhadores, sem qualquer tipo de distinção (MAEDA, 2013, p. 190).

No entanto, é preciso ir além da mera previsão, em código de conduta, do que é aceito ou não pela corporação como lícito e desejável. Isto porque, muitas vezes, terceiros que se relacionam com a corporação desconhecem o regulamento interno da empresa e não são efetivamente interessados em observar as diretrizes instituídas por meio do programa de *compliance*.

Por esta razão surge, por exemplo, a necessidade de realização de procedimentos como o de *Due Dilligence*, que significa diligência prévia, fundado na busca de informações sobre a pessoa física ou jurídica com quem se tem o interesse de contratar, para que, com estas informações, a empresa se cerque de trabalhadores, fornecedores e parceiros comerciais de boa reputação e que estão em conformidade (MAEDA, 2013, p. 195).

Este procedimento também se aplica no caso de fusões e aquisições de outras empresas e conseqüente incorporação. Isto porque, a investigação da “empresa-alvo” da negociação é imprescindível para mapeamento de riscos do negócio e conhecimento dos passivos existentes e que serão, de igual forma, incorporados pela empresa compradora (ZENKNER, 2019, p. 385).

Nesse sentido, importante ressaltar que esta investigação (que tem como objetivo o levantamento do passivo existente na empresa) se faz necessária, inclusive, no campo trabalhista. Isto porque, pela análise do passivo trabalhista da empresa em investigação, se terá ciência dos processos trabalhistas existentes e os temas correspondentes, sendo possível analisar o modo pelo qual a “empresa-alvo” trata

seus empregados e, conseqüentemente, analisar se o direito ao meio ambiente de trabalho saudável está sendo devidamente observado.

Ao final deste processo investigativo, tem-se três possíveis resultados. O primeiro seria a formalização do negócio pretendido em razão da inexistência de riscos. O segundo, lastreado em riscos de pequena intensidade, implicaria na conclusão do negócio com a inserção de procedimentos de controle no contrato pactuado. E o terceiro e último resultado seria a negativa de contratação em função do alto índice de riscos que envolve o negócio (ZENKNER, 2019, p. 385-386).

Assim, a constituição de códigos de conduta ou políticas, formas de controle e procedimentos são etapas necessárias para a prevenção e detecção de condutas indesejáveis e o conseqüente tratamento dessas irregularidades para que se tenha uma empresa “em conformidade”.

Não por outro motivo, assim como mencionado no tópico dedicado ao mapeamento de riscos, defende-se que códigos de conduta, controles e procedimentos devem ser submetidos a revisões periódicas para atualização e supressão das possíveis deficiências que possam surgir durante o exercício de um programa de *compliance* (MAEDA, 2013, p. 195).

Um dos maiores desafios durante a implementação de um programa de *compliance* são o acultramento e engajamento de gestores e trabalhadores, bem como agentes externos (fornecedores, clientes, parceiros, etc.). Por esta razão, é imprescindível que as diretrizes do programa sejam periodicamente divulgadas e explicadas tanto para membros internos quanto para agentes externos (ASSI, 2018, p. 39), revelando-se a comunicação e o treinamento como características presentes em programas de *compliance* efetivos.

A comunicação sobre os pontos tratados pelo programa pode ser feita de forma ostensiva, quando em reuniões é feita menção explícita a respeito do programa de *compliance* da empresa e de seus códigos, ou implícita, quando o grau de acultramento dos trabalhadores é tão satisfatório que as diretrizes de um programa efetivo são externadas de forma natural, sem remissão direta ao programa.

A difusão destas diretrizes se faz necessária pois códigos de conduta e procedimentos que são desconhecidos por quem os deve observância correspondem a códigos de conduta e procedimentos inexistentes e, por consequência, ineficazes (MAEDA, 2013, p. 196)

Sobre os treinamentos, defende-se que estes sejam feitos de forma presencial para os membros da administração ou empregados que estejam mais expostos dentro do mapeamento de risco. Isto porque os treinamentos presenciais são mais eficazes e permitem analisar de forma mais precisa, através de casos concretos e exemplos práticos, quais gestores ou trabalhadores estão em maior ou menor grau de risco, alinhando os dados coletados com o mapeamento de risco previamente realizado (MAEDA, 2013, p. 197)

Em contrapartida, para os demais empregados da empresa, treinamentos realizados por meio eletrônico são suficientes para cumprimento do requisito “treinamento” (MAEDA, 2013, p. 197) e, conseqüentemente, “comunicação” das diretrizes elementares do programa de *compliance* instaurado na corporação.

Ademais, a comunicação e treinamento dos profissionais são necessárias para que se possa exortar (ou até mesmo punir) aqueles gestores ou trabalhadores (até mesmo terceiros - *stakeholders*) que eventualmente pratiquem atos contrários às diretrizes basilares do programa de *compliance* da empresa. Como assevera Maeda, a maioria dos empregados não possuem formação específica que os capacite a interpretar as normas de forma segura com a simples leitura (2013, p. 196). Assim, comunicar e treinar os trabalhadores vinculados à empresa garante melhor compreensão de todas das regras a serem seguidas, permitindo reprimir as irregularidades sem que se tenha como escusa o desconhecimento da diretriz.

De igual modo, ao difundir as diretrizes do programa de *compliance* em uma linguagem de fácil compreensão e que possibilite a absorção das informações por todos os trabalhadores, funcionários de escalão inferior poderão exigir de seus gestores imediatos uma postura “em conformidade” com os parâmetros lecionados

pelo programa de treinamento caso estes gestores não hajam conforme o programa de *compliance* instaurado na empresa.

Após a instauração de políticas (códigos de conduta, sobretudo) e procedimentos de *compliance*, embasados em um mapeamento de riscos da empresa e difundidos por uma eficiente comunicação e bons treinamentos, é necessário verificar se todos os destinatários (gestores, trabalhadores, terceiros - *stakeholders*) estão cumprindo com as diretrizes do programa e, em caso de violações, respondê-las de forma adequada (MAEDA, 2013, p. 197).

Neste caso, surge a necessidade de monitoramento das atividades, objetivando a supervisão da empresa para identificar de forma célere problemas de *compliance* e os corrigir (MAEDA, 2013, p. 198). Este monitoramento pode, inclusive, ser realizado pelo oferecimento de canais de denúncia para que, sempre que houver a identificação de uma conduta fraudulenta ou lesiva de algum gestor ou trabalhador, aquele que tomou conhecimento do ato lesivo reporte ao programa de *compliance* (ASSI, 2018, p. 40).

O oferecimento de canais de denúncia como ferramenta de monitoramento e remediação oportuniza, por exemplo, que violações de direitos, danos morais e materiais sejam levados ao conhecimento da empresa para que esta tome as devidas providências de ordem administrativa e/ou judicial.

Ao assim proceder, tem-se a possibilidade de realização das investigações internas desencadeadas pela provocação de uma denúncia. Com isso, designam-se trabalhadores e/ou escritórios terceirizados para que os fatos sejam apurados e se tenha, de forma conclusiva, a autoria da conduta, os riscos e consequências advindas da prática irregular. A partir daí, será decidido pela ocorrência ou não de uma infração, podendo resultar na penalização dos culpados (ASSI, 2018, p. 41).

Sobre os canais de denúncia, necessários para o monitoramento e conseqüente remediação de atos irregulares, importa mencionar a necessidade de preservação da identidade de quem realizou a comunicação do ato irregular (MAEDA, 2013, p. 200). Isto porque, com a garantia do anonimato, a imparcialidade e impessoalidade

nas denúncias será preservada e viabilizará maior confiança dos gestores e trabalhadores nesta ferramenta do programa de *compliance*, evitando o medo de retaliações em virtude de suas denúncias.

Independentemente do método encontrado para oferecimento de canais de denúncia, os meios utilizados para o regular funcionamento deles serão linhas telefônicas, e-mail ou campo, no site da empresa, destinado à denúncias, podendo, inclusive, haver a disponibilização de aplicativos em celulares que possibilitem a gravação de imagens, vídeos e vozes, facilitando o trabalho investigativo (ZENKNER, 2019, p. 379).

Outra medida importante de monitoramento das atividades – e até mesmo remediação de irregularidades – seria a inclusão de um trabalhador focado em detectar possíveis violações da legislação e outras questões éticas em entrevistas de desligamento de empregos. Isso deve-se ao fato de que muitos empregados podem não comunicar violações durante o curso de seu contrato de trabalho, sobretudo em função do medo de represálias. No entanto, ao final de seu contrato, este medo não mais existe, havendo espaço para a comunicação de possíveis atos ilícitos que antes não haviam sido comunicados (MAEDA, 2013, p. 200).

A auditoria, por sua vez, seria um processo de revisão em determinados pontos específicos do programa ou da empresa, medindo a eficácia e eficiência de cada fase da atividade empresarial (ASSI, 2018, p. 41). Estas auditorias podem ser feitas internamente, por profissionais encarregados exclusivamente por esta tarefa e que fazem parte do quadro de funcionários, ou externamente, por terceiro imparcial contratado para cumprir este propósito (MAEDA, 2013, p. 198).

Sobre as auditorias, imperioso ressaltar:

Enquanto a auditoria tem precioso valor à averiguação da estrutura da empresa, o *compliance* é um dos componentes dessa estrutura e, portanto, também precisa ser auditado – por vezes, mediante esforços de profissionais da própria organização e especialmente destacados a essa tarefa (auditores internos) ou por auditores externos, contratados por projeto e em caráter temporário (ASSI, 2018, p. 42).

Por fim, estas auditorias, assim como outros processos que integram o programa de *compliance* e que já foram abordados anteriormente, devem ser realizados de forma periódica para manutenção das diretrizes estabelecidas pelo programa e garantia de sua qualidade

### 3.3 A LEI N. 12.846/2013 E A INTEGRIDADE EMPRESARIAL

A Convenção da OCDE, sua assinatura pelo Brasil e conseqüente ratificação, como mencionado, cumpriu papel importante para na promoção de uma mentalidade ligada aos esforços anticorrupção no país, engendrando a atuação do legislador ordinário para edição de leis que versem sobre o tema.

Por efeito, surge, em agosto de 2013, a Lei 12.846/2013, também conhecida como “Lei Brasileira Anticorrupção”, que inovou ao inserir a possibilidade de responsabilização objetiva da pessoa jurídica por atos praticados por terceiros em benefício próprio, prevendo, também, a implementação de programas de integridade (*compliance*) por pessoas jurídicas na tentativa de dirimir os riscos e eventuais punições pela prática de atos corruptos (PINHEIRO, LORCA; ARAÚJO, 2019, p. 118)

A inovação desta lei também reside no fato de que, até então, inexistia lei brasileira capaz de tornar possível a aplicação de penalidades à pessoa jurídica que estivesse envolvida em suborno estrangeiro, o que violava o art. 2º da Convenção da OCDE, assinada e ratificada pelo Brasil (BERTOCELLI, 2019, p. 49).

Em que pese o ineditismo da Lei Anticorrupção, convém ressaltar que, no Brasil, existiam (e ainda existem) algumas leis que contribuem positivamente para o combate a corrupção:

[...] a dos Servidores Públicos (nº 8.112/90), das Licitações Públicas (nº 8.666/93), a da Improbidade Administrativa (nº 8.429/92), a da Lavagem de Dinheiro (Lavagem de Capitais – nº 9.613/98), a Lei Complementar de Responsabilização Fiscal (LC nº 101/00), a Lei Complementar da Ficha Limpa (LC nº 12.850/13), entre outras [...] (GIOVANINI, 2014, p. 28)

Entretanto, ainda que exista um arcabouço legal expressivo e que trate de atos de corrupção praticados por agentes do poder público e pelos particulares, como demonstrado, foi pela Lei n. 12.846/2013 que os esforços contra a corrupção ganharam grande proporção, fazendo com que os debates acadêmicos e políticos em torno do tema aumentassem consideravelmente.

Sobre o assunto, Bertoccelli pontua:

[...] as empresas com operações no país passaram a reconhecer a necessidade de efetivamente desenvolverem Programas de *Compliance*, cuja existência poderá amenizar sanções administrativas e/ou judiciais aplicáveis em caso de sua infração, impactando, assim, na dosimetria da pena (BERTOCCELLI, 2019, p. 50).

Dentre os dispositivos de maior relevância, ressalte-se, inicialmente, o art. 2º desta Lei, que prevê a responsabilização objetiva da empresa, nos campos administrativo e civil, por atos lesivos praticados por ela (BRASIL, 2019). Por certo, a possibilidade de responsabilização objetiva da empresa corresponde ao importante avanço para punição de atos de corrupção, já que, para que se possa responsabilizar a empresa por atos lesivos ou criminosos de corrupção, bastará, apenas, a comprovação do ato ilícito e o nexo de causalidade<sup>7</sup> entre a conduta e o resultado

Ademais, associado ao artigo mencionado, a Lei também previu, em seu art. 3º, a responsabilização individual dos dirigentes, administradores, trabalhadores da empresa e qualquer outro indivíduo que participe da conduta ilícita, ainda que a pessoa jurídica já tenha sido responsabilizada administrativa e criminalmente (BRASIL, 2019). Isso permite que a persecução penal seja realizada de forma individualizada concomitantemente ao curso do processo penal da pessoa jurídica, o que, por certo, reduz a impunibilidade e deslegitima a realização de condutas por outras empresas e indivíduos.

No que concerne às punições direcionadas para a pessoa jurídica que comete atos ilícitos, previstas pela Lei n. 12.846/2013, tem-se: a) a possibilidade de perdimento de bens; b) suspensão integral ou parcial das atividades; c) proibição de receber

---

<sup>7</sup> Para Rogério Greco, nexo de causalidade seria o “[...] elo necessário que une a conduta praticada pelo agente ao resultado por ele produzido. Se não houver esse vínculo que liga o resultado à conduta levada a efeito pelo agente, não se pode falar em relação de causalidade [...]” (2018, p. 323).

incentivos de agentes públicos; d) dissolução compulsória da empresa, revelando-se ser a mais severa, aplicável quando a pessoa jurídica foi utilizada para facilitar ou promover prática de atos ilícitos ou ter sido constituída para ocultar ou dissimular interesses ilícitos e a identidade dos indivíduos beneficiados (BRASIL, 2019).

No entanto, em que pese as penas previstas em Lei e as punições elencadas, importante ressaltar que o legislador ordinário permitiu a atenuação da sanção que eventualmente seja imputada para a empresa que comprovar a existência de procedimentos e mecanismos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de conduta, conforme se verifica no inciso VIII do art. 7º da Lei n. 12.846/2013. (BRASIL, 2019).

Posteriormente, com o Decreto n. 8.420/2015, introduziu-se a ideia de “programas de integridade”<sup>8</sup> na tentativa de subsidiar os órgãos judiciais e administrativos com parâmetros para avaliação dos procedimentos e mecanismos de integridade presentes em empresas, para fins de concessão da atenuação mencionada e para a regular aplicação dos dispositivos previstos na Lei n. 12.846/2013.

Esta atenuação de sanção oportunizada pelo legislador ordinário nada mais é que um programa de *compliance* empresarial, comportando todas as características e elementos essenciais abordados por este trabalho. Esta previsão revela-se importante na medida em que as empresas que possuem operações no Brasil passaram a reconhecer a necessidade de desenvolverem programas de *compliance* efetivos, já que sua existência poderá dirimir sanções administrativas e judiciais oriundas de infrações (BERTOCCELLI, 2019, p. 50).

Entretanto, como se verifica pela leitura do dispositivo legal que trata do fator de atenuação que se discute e o respectivo decreto regulamentador, o legislador utilizou o termo “programas de integridade” ao invés de “programas de *compliance*”. Isto se deu em virtude da imposição constitucional que se encontra no artigo 13 da

---

<sup>8</sup> De acordo com o artigo 41 do Decreto n. 8.420/2015, programas de integridade são entendidos como: “[...] 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” (BRASIL, 2019).



Constituição Federal de 1988, que determina a língua portuguesa como idioma oficial. Por esta razão, a maioria dos autores tem tratado “programas de integridade” como sinônimo de “programas de *compliance*” (ZENKNER, 2019, p. 397).

De fato, a redação dada pelo legislador conduz ao entendimento de que “programas de integridade” e “programas de *compliance*” são o mesmo. Isto porque, os requisitos para atenuação de pena trazidos por lei (existência de procedimentos de integridade, auditorias, incentivo à denúncia de irregularidades e elaboração de código de conduta), bem como o conceito introduzido pelo decreto regulamentador, em muito se assemelham com os trazidos por boa parte da doutrina como elementos essenciais de um programa de *compliance*, conforme abordado anteriormente.

Neste diapasão, percebe-se, como pontuam Carvalho e Almeida, que o termo *compliance* externa dois sentidos distintos: um ligado a processo e outro ligado a produto. Como “termo-processo”, *compliance* seriam as atividades, modelos, caminhos adotados pela pessoa jurídica (aqui intimamente ligado com a ideia de “programas de integridade” externada pela doutrina majoritária). Como “termo-produto”, *compliance* estaria ligado ao resultado destas atividades, ou seja, “estar em conformidade” (2019, p. 59).

Dito isto, muito embora a doutrina tenha se posicionado no sentido de que programas de integridade e *compliance* são sinônimos, utilizando-se de uma noção fundada no “termo-processo”, entendemos que os programas de integridade, trazidos pela Lei n. 12.846/2013, além de conterem todos os elementos de um programa de *compliance*, são compostos por outros elementos para que seja atingida a efetividade exigida pelo inciso VIII do artigo 7º desta lei. (ZENKNER, 2019, p. 397).

Nesta mesma esteira, Zenkner pontua:

A palavra efetividade [...] significa produzir, realizar, estar ativo de fato. Difere, pois, da simples eficiência, que se preocupa única e exclusivamente com o cumprimento formal de requisitos e exigências afetos a determinado procedimento no menor tempo e utilizando o mínimo de recursos possíveis. Uma empresa que faz tudo o que a lei autoriza, mas nunca vai além do

prisma legal, pode até ser considerada uma empresa eficiente, mas nem sempre poderá ser tratada como efetiva. [...] O que a legislação pretende é que a pessoa jurídica oriente suas ações no sentido de desenvolver, no menor tempo possível e com a aplicação qualitativa de recursos, um sistema que contemple todos os elementos técnicos necessários (eficiência) e de alcançar os melhores resultados possíveis, minimizando ao extremo os riscos (eficácia) (2019, p. 397-398).

O legislador ordinário, ao fomentar a implementação de programas de integridade pela Lei n. 12.846/2013, não se limitou à noção de um programa de *compliance* como “termo-processo”, atribuindo, assim, sentido e alcance muito maiores, ligados ao “termo-produto” *compliance*, objetivando a difusão de programas efetivos e que busquem a concretização de tudo aquilo que está “registrado no papel”.

Na prática, o que se vê é a implementação de programas de *compliance* “cosméticos”, ou seja, empresas apenas buscam atender aos pressupostos legais e fazerem jus às atenuações de sanções, visando fugirem de uma sanção rígida caso algum ilícito ocorra, despreocupados, assim, em fomentar um ambiente empresarial livre de qualquer tipo de corrupção (ZENKNER, 2019, 399).

Nesta mesma esteira argumentativa, Zenkner pontua:

É exatamente nesse ponto que um mecanismo de integridade se diferencia de um mecanismo de *compliance*: enquanto o primeiro está fundamentalmente preocupado em fazer com que a organização opere em consonância com altíssimos padrões de correção, o segundo, *a priori*, tem por preocupação central a proteção contra a aplicação de eventuais sanções. Pode-se afirmar, assim, que os objetivos de um sistema de integridade são muito mais amplos do que simplesmente coibir práticas lesivas à empresa ou à Administração Pública, devendo estar vinculados à perpetuação dos valores éticos como essência e não como forma (2019, p. 399).

Percebe-se a tentativa de expandir o *compliance* para além do mero atendimento à legislação, buscando consonância com os princípios da empresa, albergando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução da atividade econômica, mas em todas as atitudes dos indivíduos (GIOVANINI, 2014, p. 20).

Essa expansão de sentido da palavra *compliance* aponta para o seu desdobramento na noção de integridade introduzida pelo legislador ordinário e aqui trabalhada. Empresas, portanto, têm se engajado para que os programas nelas inseridos

transpassem a mera observância da lei e de normas institucionais e atinjam um nível elevado de aculturação dos gestores, trabalhadores e terceiros (*stakeholders*) voltado para a noção de integridade, criando uma cultura de boas práticas, condutas lícitas e em conformidade com preceitos éticos, legais e normativos.

Esse tipo de inserção de mentalidade ou cultura nos funcionários é importante para a mudança da forma de pensar e agir em sociedade. Pequenas atitudes, ainda que circunscritas em um espaço geográfico restrito de uma empresa economicamente pequena, são capazes de transformar o agir de uma sociedade. Assim tem-se o caminho para uma melhor compreensão do bem comum, de interesses coletivos e preservação das relações sociais.

### 3.4 O COMPLIANCE TRABALHISTA: CARACTERÍSTICAS E FUNDAMENTOS

Muito embora os programas de *compliance* tenham sido pensados dentro do contexto das relações empresariais (sobretudo aquelas inseridas no mercado financeiro) e a utilização dessa ferramenta por empresas brasileiras tenha se dado de forma mais efetiva após a promulgação da Lei Anticorrupção, as técnicas e elementos constitutivos destes programas também passaram a ser usados no ambiente trabalhista. Por esta razão, mostra-se indispensável, inclusive para o desvelamento da resposta do problema de pesquisa deste trabalho, compreender o que seria o *compliance* em seu sentido trabalhista.

Os programas de *compliance* como gênero possuem uma extensa área de aplicação em diversos campos do direito, sejam eles tributário, penal, ambiental, empresarial, etc. Nesse sentido, o programa de *compliance* trabalhista se apresenta como espécie, na medida em que se dedica especificamente ao campo laboral, relacionando-se com as relações de trabalho.

A grande diferença entre o programa de *compliance* empresarial e o programa dedicado ao âmbito trabalhista reside no fato de que este último tem como principal

função a criação de códigos de ética nas empresas e nas relações de trabalho pela análise dos contratos de trabalho e da mobilização dos empregados e diretores no intuito de dirimir o número de ações judiciais trabalhistas e as penalidades decorrentes do descumprimento da legislação laboral e previdenciária (MARTINS; MONTAL, 2019, p. 61).

A empresa que assume o compromisso de estar “em conformidade” com a legislação trabalhista aplicável usufrui deste benefício: a redução dos custos engendrados pelas violações da legislação laboral e, conseqüentemente, a redução do passivo trabalhista. Com isso, o programa de *compliance* trabalhista, enquanto ferramenta eficaz de governança corporativa, além de promover uma gestão ética e “em conformidade”, revela benefícios de ordem econômica, na medida em que a redução do passivo trabalhista estimula o aumento do lucro empresarial.

No entanto, o programa de *compliance* dedicado ao campo trabalhista não deve buscar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade da empresa em prol da potencialização de lucros, beneficiando sócios e administradores da corporação. Deve-se almejar, com a implementação desta espécie de programa, o bem-estar dos trabalhadores, tendo em vista que o contrato de trabalho é bilateral, impondo direitos e obrigações tanto para empregados como para empregadores (MARTINS e MONTAL, 2019, p. 61).

Martins e Montal asseveram que o *compliance* trabalhista deve assegurar os direitos trabalhistas e garantias constitucionais, oportunizando a criação de medidas protetivas no meio ambiente laboral, com o fito de reduzir o número de acidentes de trabalho, o assédio moral e o adoecimento dos trabalhadores, por exemplo (2019, p. 61), viabilizando, assim, o beneficiamento dos trabalhadores que de alguma maneira se relacionam com a empresa em que o programa de *compliance* está sendo instaurado, ou que já tenha sido implementado.

Relativamente aos aspectos práticos da aplicação do programa de *compliance* no contexto trabalhista, é possível verificar que as técnicas e ferramentas instituídas por este programa podem ser utilizadas no momento da admissão dos empregados na empresa, ou seja, o empregado pode, por exemplo, realizar processo seletivo em

que o empregador obterá informações dos respectivos interessados na vaga de trabalho, objetivando colher dados para subsidiar a escolha do profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores da mesma, atentando a noção de integridade (CORREIA, 2019, p. 52).

Este reflexo prático da implementação do programa de *compliance* fundamenta-se na técnica *Know Your Employee* – KYE, “[...] que consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo. Numa tradução livre, a expressão refere-se justamente a ‘conheça seu empregado’” (CORREIA, 2019, p. 52).

Entretanto, é preciso ressaltar que este processo seletivo em que o trabalhador está se submetendo não pode ser utilizado como ferramenta de violação de sua privacidade (CORREIA, 2019, p. 52), restando evidente que as informações colhidas durante todo o processo deverão permanecer em sigilo, sem que haja qualquer tipo de divulgação dos dados coletados. Permite-se apenas que a comunicação seja feita de forma individualizada aos respectivos empregados participantes do processo seletivo.

Nesta mesma esteira, durante a vigência do contrato de trabalho, verifica-se a possibilidade de implementação do programa de *compliance* trabalhista, bem como os benefícios extraídos de sua aplicação. Como exemplo de consequência prática da inserção deste programa, tem-se a criação do código de conduta (ou implementação de políticas, como visto durante a apresentação dos elementos essenciais destes programas). Ao instaurar um código de conduta na empresa, permite-se que este dispositivo oriente a atuação empresarial, inclusive no que tange ao pagamento de direitos trabalhista e do tratamento dado aos empregados (CORREIA, 2019, p. 54), estendendo-se, inclusive, para a regulação das relações entre os próprios trabalhadores.

Para Correia, durante o curso do contrato laboral, “[...] 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” (2019, p. 54).

Ocorre que, o alto escalão de gestão da empresa deve primar pelo respeito aos direitos fundamentais dos empregados não apenas para que o passivo trabalhista engendrado pelo ajuizamento de reclamações trabalhistas seja reduzido, mas principalmente para que a empresa esteja em conformidade com os princípios éticos e morais que gerem um programa de integridade, como visto anteriormente.

Os programas de *compliance* trabalhista também devem estar presentes no término do contrato de trabalho garantindo que a empresa cumpra com suas obrigações previstas legalmente (CORREIA, 2019, p. 55), independentemente do motivo que levou ao término do contrato de trabalho.

Com isso, tem-se uma gestão empresarial pautada nas noções de integridade corporativa e “em conformidade” com a legislação aplicável. Adicionalmente, é possível verificar que, com a adoção destas medidas, a redução da possibilidade de litígio após a cessação do contrato de trabalho é severamente reduzida, garantindo o asseguramento dos direitos e garantias dos obreiros que se desligaram da empresa, bem como uma ótima imagem corporativa.

Os programas de *compliance* trabalhista não estão limitados as condutas de gestores, administradores e trabalhadores da própria empresa. Para garantir o necessário respeito à legislação laboral é imprescindível a fiscalização das empresas prestadores de serviço em caso de terceirização de serviços (CORREIA, 2019, p. 56).

Muito embora o contrato de trabalho entre empregado terceirizado se dê diretamente com a prestadora de serviços, o tomador deve continuamente fiscalizar as condições de trabalho e a regularidade do contrato de trabalho do terceirizado. Isto porque, se tratando de empresa em que há um programa de *compliance* trabalhista instaurado, as noções implementadas por este programa devem ser seguidas não apenas por seus respectivos empregados, mas por todos aqueles trabalhadores que em alguma medida se relacionam com a empresa.

Em que pese a inexistência da subordinação e impessoalidade entre tomador de serviços e empregado terceirizado, a fiscalização das condições de trabalho do

empregado terceirizado e o adimplemento das obrigações trabalhistas que lhe são devidas é necessária, cabendo à empresa tomadora e ao *compliance officer* (figura que será apresentada no tópico seguinte), a função de exigir da empresa prestadora de serviços a necessária regularização da relação trabalhista.

Sobre a responsabilização da empresa tomadora de serviços, Correia pontua:

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 prestadoras de serviços, tais como se exibir 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 (2019, p. 56).

Adicionalmente, como forma de garantir que a empresa prestadora de serviços que está sendo contratada está de acordo com as noções de integridade corporativa e “em conformidade” com a legislação aplicável, defende-se a realização do *Due Dilligence* antes da contratação da referida empresa. Isto porque, por meio deste procedimento (que já foi alvo de análise anteriormente), a empresa tomadora de serviços é capaz de colher informações relevantes sobre a empresa com quem se pretende contratar, subsidiando sua decisão e permitindo um melhor controle sobre os terceiros (*stakeholders*).

Assim, o *compliance* trabalhista, da mesma forma que o empresarial, revela-se importante para assegurar a “conformidade” da empresa com as diretrizes legais e normativas que permeiam sua atividade econômica, criando mecanismos que garantem não só a preservação da imagem da empresa e de sua saúde financeira, mas também a proteção de seus trabalhadores e a garantia de um vínculo laboral sustentável.

### 3.5 A CONTRIBUIÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA PARA A MELHORIA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE O PROGRAMA DE COMPLIANCE EMPRESARIAL

De posse das informações mencionadas sobre os programas de *compliance*, suas características basilares e os reflexos de sua aplicação no campo trabalhista, cumpre a nós analisarmos a contribuição dada pela implementação destes programas, no campo trabalhista, para a melhoria do meio ambiente do trabalho.

Primeiramente, para que se tenha uma efetiva melhoria do meio ambiente do trabalho decorrente da implementação de um programa de *compliance*, é necessário um programa de *compliance* efetivo. Isto porque, caso seja um “programa de papel”, idealizado com o objetivo de transmitir uma imagem empresarial positiva, sem que se tenha um comprometimento com este programa, a empresa não estará efetivamente “em conformidade”, tampouco o meio ambiente do trabalho será protegido.

Assim, defende-se que a constituição dos programas de *compliance* se dê de forma efetiva nas empresas, com a implementação das características elementares de programas de *compliance* apresentadas aos programas trabalhistas. O suporte da alta administração ou “*the tone from the top*”, primeira característica mencionada neste trabalho, é essencial para que se tenha a preservação do meio ambiente do trabalho.

Isto porque, sem a aderência da alta administração e a transmissão de uma imagem de comprometimento para com os direitos trabalhistas pela alta cúpula, dificilmente os demais trabalhadores estarão engajados com o cumprimento da legislação e consequente preservação de seus ambientes laborais.

Assim, a administração da empresa deve transmitir aos demais trabalhadores uma imagem bem clara de que não só a alta gestão, mas a empresa como um todo está comprometida com o cumprimento da legislação aplicável (principalmente



trabalhista), devendo mencionar expressamente a necessidade de salvaguardar o meio ambiente do trabalho.

No que concerne ao mapeamento e análise de riscos, segunda característica elementar presente em programas de *compliance*, cumpre ressaltar que, sua aplicação aos programas de enfoque trabalhista revela grande benefício na proteção do meio ambiente laboral, tendo em vista que existem atividades empresariais que são exercidas em meio ambientes do trabalho de elevado e constante risco, como por exemplo em atividades ligada a mineração.

Portanto, mapear e analisar estes riscos no exercício destas atividades, especificamente os riscos ligados ao trabalho exercido por seus empregados, oportuniza maior controle no nível de exposição dos trabalhadores, garantindo a proteção de sua integridade física e psíquica.

Cumpre ressaltar que, como já mencionado, o mapeamento deve ser feito de forma periódica, de modo a permitir um melhor monitoramento do aumento ou diminuição dos riscos. O mesmo se aplica ao programa de *compliance* trabalhista, uma vez que a periodicidade do monitoramento permite melhor acompanhamento dos riscos existentes no meio ambiente do trabalho, por exemplo, podendo recorrer à ajuda da CIPA – Comissão Interna de Prevenção a Acidentes, tendo em vista que, por ser composta por trabalhadores da empresa que se dedicam a olhar atentamente para o meio ambiente laboral, possuem visão privilegiada das áreas de maior risco existentes.

A terceira base dos programas de *compliance* efetivos, qual seja a criação de políticas, controles e processo, quando analisada sob a ótica dos programas trabalhistas revela-se importante para a melhoria do meio ambiente do trabalho e perpetuação de sua proteção pela administração da empresa e pelos trabalhadores a ela vinculados.

Isto porque, ao definir em códigos de condutas (políticas) normas internas que tratam do meio ambiente laboral, a empresa estará transmitindo a todos os trabalhadores e terceiros que se relacionam com a empresa uma mensagem clara

de que o meio ambiente do trabalho é um valor empresarial e deve ser seguido por todos.

Além disso, os processos desenvolvidos dentro do programa de *compliance* trabalhista, como o *Due Dilligence* (diligência prévia) são importantes na medida em que oportunizam conhecer a pessoa física ou jurídica com quem se pretende construir uma relação jurídica, colhendo informações. Através destas informações a empresa terá ciência se a pessoa física é comprometida com a legislação laboral, observando as normas de segurança do trabalho, por exemplo, e poderá descobrir se a pessoa jurídica com quem se pretende estabelecer uma relação comercial cumpre com suas obrigações trabalhistas perante seus respectivos trabalhadores.

Como já mencionado, no caso de fusões ou aquisições de outras pessoas jurídicas, o procedimento *Due Dilligence* poderá ser capaz de levantar as demandas judiciais em curso e já transitadas em julgado, conhecendo a maneira com que a administração anterior lidava com o cumprimento das obrigações trabalhistas e consequente tratamento de seus trabalhadores, por exemplo.

Assim, através deste tipo de processo, a empresa terá ciência do comprometimento de seus potenciais trabalhadores (pessoa física) e parceiros comerciais (pessoa jurídica) para com a proteção do meio ambiente do trabalho e constante melhoria do mesmo.

A comunicação e o treinamento também são características presentes em programas de *compliance* efetivos e que de igual forma se aplicam aos programas trabalhistas, já que a comunicação periódica das diretrizes do programa é importante para o engajamento dos gestores e demais trabalhadores da empresa, possibilitando maior aderência de todos.

Do mesmo modo, difundir dentro do ambiente laboral, através da comunicação entre o programa de *compliance* (neste caso trabalhista) e os trabalhadores vinculados à empresa, as normas de segurança do trabalho que devem ser seguidas durante o exercício da atividade laborativa é uma das maneiras de se garantir a proteção do meio ambiente do trabalho. Isto porque a comunicação que aqui se discute, como

característica de um programa de *compliance*, não se limita apenas a informar aos demais trabalhadores da empresa a respeito dos processos constituídos pelo programa e as políticas (códigos de conduta) editados, se estendendo a comunicação das leis e demais regras jurídicas que devem ser seguidas por todos.

Os treinamentos, por sua vez, assim como em um programa de *compliance* empresarial, devem ser feitos de forma presencial para aqueles trabalhadores que estão dentro de um grau mais elevado de risco, de acordo com o mapeamento de riscos previamente realizado. Isto se deve ao fato de que os treinamentos presenciais, conforme já mencionado, são dotados de maior proximidade com aquele a quem se pretende comunicar e treinar. Assim, as informações são melhor assimiladas e o objetivo central dos treinamentos é atingido, que seria o de comunicar a respeito das diretrizes do programa de *compliance*, difusão do código de conduta interno da empresa ou informar a respeito de regras jurídicas que devem ser seguidas.

Muito embora não exista nenhum impedimento para que trabalhadores da própria empresa sejam treinadores, é recomendável que este seja externo à empresa, já que as pessoas tendem a se sentir mais à vontade em externar más práticas que eventualmente estejam ocorrendo na empresa (CARVALHO, 2019, p. 81). Esta recomendação torna-se obrigatória no caso de um programa de *compliance* trabalhista, tendo em vista que, por se tratar de programa que objetivará a preservação da saúde dos trabalhadores e proteção do meio ambiente do trabalho, é preciso ambiente seguro e confortável para que trabalhadores comuniquem a existência de possíveis irregularidades, garantindo a melhor proteção da integridade física dos mesmos.

Cumprido ressaltar que, ao treinar e comunicar seus trabalhadores sobre regras a serem seguidas e processos constituídos pelo programa, a empresa estará se afastando de um programa “cosmético” (ZENKNER, 2019, 399), aproximando-se da concretização de um programa efetivo e eficiente.

Algo muito semelhante ao processo de comunicação e treinamento fomentados pelo programa de *compliance* empresarial já é incorporado à realidade justralhista. É o

caso da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes, prevista no item 5.16, letra “O” da Norma Regulamentadora nº 5, organizada pela CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de cada empresa e que tem como objetivo promover a conscientização dos trabalhadores e informá-los a respeito das normas de segurança do trabalho.

Dessa forma, utilizando a SIPAT para ilustrar o caminho a ser seguido pelo programa de *compliance* trabalhista, o contínuo treinamento e comunicação das normas a serem seguidas pelos empregadores e trabalhadores, não se limitando apenas a uma semana e garantindo a sua periodicidade, revela-se um movimento de comunicação que por certo corrobora para a melhoria do meio ambiente do trabalho e garantia da perpetuação de sua salubridade, podendo ser organizado pelo programa de *compliance* da empresa em parceria com a CIPA.

A última característica elementar de um programa de *compliance* empresarial efetivo, analisada por este trabalho, é o constante monitoramento das atividades, a realização de auditorias e a remediação de atos ilícitos. Este último pilar, assim como os demais, demonstra sua elevada aderência a um programa de *compliance* de cunho trabalhista.

O monitoramento das atividades (sejam elas administrativas, ligadas à gestão da empresa, ou as atividades exercidas pelos trabalhadores de modo geral) como já abordado, tem como objetivo identificar problemas de *compliance* e corrigi-los de forma rápida. Assim, ao aplicá-lo no contexto de melhoria do meio ambiente do trabalho, nota-se que o monitoramento das atividades também abarca o monitoramento do meio ambiente laboral, objetivando identificar violações para que se tenha uma rápida resposta ao problema vislumbrado.

Segundo Taragano e Born, existem quatro fundamentos que devem ser seguidos para o monitoramento preciso em um programa de *compliance* efetivo. O primeiro seria “Avaliar as bases do programa de *compliance*. Aqui, o objetivo é identificar deficiências baseadas no conhecimento. A pergunta-chave é se a empresa já sabe o que precisa saber para garantir a eficácia do seu programa de *compliance*” (2019,

p.489). Com isso, o objetivo central é verificar o acultramento e aderência da empresa e dos empregados ao programa de *compliance* trabalhista instituído.

O segundo fundamento para o monitoramento correto seria “Avaliar a estrutura e o conteúdo do programa de *compliance*. O objetivo é identificar se a estrutura e os elementos que compõem o programa são capazes de produzir os resultados esperados” (TARAGANO; BORN, 2019, p. 489), ou seja, se o programa de *compliance* é capaz de regular o campo trabalhista da empresa e proteger o meio ambiente do trabalho saudável, garantindo a melhora contínua das condições em que as atividades são exercidas pelos trabalhadores.

O terceiro fundamento, segundo os autores, é “Avaliar a implementação do programa de *compliance*. Ou seja, a empresa está fazendo aquilo que se comprometeu a fazer? Aqui, o objetivo é identificar deficiências baseadas na execução do programa” (TARAGANO; BORN, 2019, p. 489). Com isso, caso o programa de *compliance* dedicado ao campo trabalhista não seja capaz de proteger os trabalhadores e conseqüentemente o meio ambiente do trabalho saudável, tem-se a oportunidade de corrigir as falhas e garantir a efetividade do programa, sem que este se torne um “programa cosmético” (ZENKNER, 2019, 399).

O quarto e último fundamento para a realização do monitoramento seria “Avaliar a manutenção e melhores práticas e atualização do programa de *compliance*. Está atualizado? Continua eficaz? Conhecemos exemplos mais bem-sucedidos?” (TARAGANO; BORN, 2019, p. 489). Se tratando da proteção da saúde dos trabalhadores e preservação do meio ambiente do trabalho, direitos de natureza indisponível, compartilhar boas práticas de *compliance* e ferramentas dedicadas ao campo trabalhista e contribuíram positivamente para a proteção destes bens jurídicos é algo positivo. Experiências exitosas devem ser implementadas em todas as empresas e adequadas às condições de trabalho existentes em cada atividade econômica.

Uma das formas de monitoramento das atividades seria o oferecimento de canais de denúncia anônima para que trabalhadores estivessem à vontade e informassem a ocorrência de irregularidades até então não identificadas pelo programa de

*compliance*. O oferecimento destes canais de denúncia em muito colaboram para a melhoria do meio ambiente laboral.

Isto porque, ao oportunizar um canal aberto entre os trabalhadores e o programa de *compliance*, situações como as de assédio moral e sexual, que certamente comprometem a salubridade do ambiente do trabalho, são levada ao conhecimento da empresa e podem ser dirimidas de forma rápida e eficaz, preservando a integridade psíquica dos(as) trabalhadores(as) atingidas pela conduta ilícita e inaceitável.

As auditorias que, como visto, se trata de um processo de análise da empresa (e até mesmo do programa de *compliance*), buscam medir a eficácia e eficiência das etapas da atividade empresarial, contribui positivamente para melhoria do meio ambiente do trabalho na medida em que o resultado deste processo pode sinalizar irregularidades que durante o curso da atuação do programa de *compliance* não foram identificadas e, assim, corrigi-las.

Dessa forma, as auditorias não só auxiliam a gestão empresarial como um todo, quando identificam problemas administrativos e financeiros, como possibilitam medir o nível de aderência da empresa ao programa de *compliance* e a sua respectiva efetividade.

Ao auditar e identificar as irregularidades presentes na empresa que atingem diretamente o meio ambiente do trabalho, a remediação das irregularidades será possível. Com isso, tem-se a reação às agressões ao meio ambiente do trabalho que, conforme assevera Oliveira (2011, p. 422), ainda são tímidas no Brasil, já que se prioriza socorrer às vítimas do meio ambiente do trabalho violado do que prevenir as agressões.

O combate às agressões à saúde e conseqüentemente ao meio ambiente do trabalho pode ser realizado de diversas formas, principalmente no âmbito da empresa (OLIVEIRA, 2011, p. 422), consolidando a ideia de que as auditorias, remediações de irregularidades e a inserção de um programa de *compliance* trabalhista são ferramentas importantes para este combate.

Em que pese a possibilidade de realização da auditoria por membros internos da empresa, para que a imparcialidade e idoneidade do resultado do processo sejam garantidas, defende-se que seja realizado por terceiros alheios à empresa em que se pretende auditar. Isto porque a análise imparcial de pessoa alheia ao convívio interno da empresa é capaz de identificar pontos que, para os que habitualmente frequentam o mesmo ambiente do trabalho, não seriam considerados.

Ademais, como forma de garantir a melhoria constante do meio ambiente do trabalho, a contratação dos *compliance officers* revela-se indispensável. Também conhecidos como “oficiais de conformidade”, estes profissionais buscam o cumprimento das regras, efetuando testes de aderência da empresa e de seus gestores e trabalhadores ao programa. Com a destinação de suas atividades bem delimitada, podem contribuir positivamente para o controle não só da atividade administrativa e econômica da empresa, mas também no monitoramento, proteção e melhoria do meio ambiente do trabalho.

Para Zenkner, os *compliance officers*:

[...] são os profissionais responsáveis pelo controle interno da empresa e pela fiscalização do cumprimento das regras contidas no código de conduta. Suas investigações internas, assim, têm por objetivo identificar violações das políticas internas da empresa e a prática de ilícitos, possibilitar a implementação de controles internos mais eficientes, minimizar os impactos de uma investigação externa conduzida por órgãos regulatórios ou pela autoridade policial [...]” (2019, p. 379).

Nesse sentido, objetivando a melhoria constante do meio ambiente do trabalho, defende-se a inserção de um *compliance officer* dedicado ao campo trabalhista, cabendo a este profissional a tarefa de auditar o fluxo de trabalho de determinada empresa efetuando testes de conformidade com a legislação trabalhista aplicável e dedicando-se à análise e preservação do meio ambiente do trabalho.

A análise do meio ambiente do trabalho e da “conformidade” trabalhista pode ser feito por meio de testes dentro da empresa, verificando a aderência ao programa. Estes testes devem ser feitos de forma impessoal, com a análise do local de trabalho de forma genérica, por meio de perícias, como também por meio de entrevistas informais com os trabalhadores, para que se tenha a exata dimensão dos

acertos e eventuais descaminhos de gestão da empresa que refletiram diretamente no meio ambiente de trabalho.

Estas entrevistas, por certo, não só oportunizam uma linha de comunicação entre empregados e empregador, como também possibilitam o controle *in loco* da integridade física e psíquica dos trabalhadores. Evidentemente, para que esse trabalho seja feito de maneira informal e possibilite um espaço de fala mais confortável para os trabalhadores (tendo em vista a incerteza sobre represálias por parte dos gestores, em caso de comunicações de atos ilícitos perpetrados por estes) defende-se a atuação de terceiro imparcial, não vinculado diretamente a atividade econômica da empresa, e que tenha como habilidades fundamentais a capacidade de interagir e construir relações interpessoais duradouras fundadas na confiança e credibilidade.

Noutro giro, cumpre ressaltar que a implementação de programas de *compliance* e a inserção de *compliance officers* não é um salvo-conduto para que empresas que eventualmente estejam em desconformidade com a legislação trabalhista não sejam fiscalizadas ou punidas pelos atos praticados.

Isto porque, o programa de *compliance* (neste caso idealizado sobre o ponto de vista trabalhista) muito embora dentro da organização da empresa seja independente (o que garante a efetividade do programa), não é autônomo em relação aos órgãos públicos de fiscalização, tais como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

Defende-se a fiscalização constante por parte da empresa por seu programa de *compliance* e seus *compliance officers*, como forma de garantir o cumprimento da legislação aplicável e, conseqüentemente, garantir a proteção do meio ambiente do trabalho. No entanto, a fiscalização interna promovida pelo programa não é capaz de impedir a fiscalização externa realizada pelo Estado.

Por esta razão, ainda que se tenha um programa de *compliance* trabalhista independente do ponto de vista organizacional da empresa, bem constituído e de grande efetividade – medida por meio da aderência da empresa ao programa – isso



não exime a empresa do seu dever perante o Estado e aos particulares. Assim, por mais que o programa implementado seja de alta performance, a empresa sempre estará adstrita ao Estado e aos órgãos públicos de fiscalização.

Ademais, como forma de estimular a implementação dos programas de *compliance* trabalhistas e garantir, assim, maior proteção do meio ambiente do trabalho em consequência das fiscalizações e monitoramento realizados por estes programas, é necessário o incentivo por parte do poder público para que empresas compreendam a instituição

Como exemplo de incentivo do Poder Público para a constituição de programas de *compliance* (nele incluído o programa de *compliance* trabalhista) temos o art. 7º da Lei 12.846 de 2013 (Lei Anticorrupção), que institui como fator relevante para aplicação de sanções a existência ou não 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 dentro da empresa, características presentes em um programa de *compliance* efetivo.

Nesse sentido, incentivos como este podem ser aplicados no campo trabalhista ao instituir como fator atenuante de sanções administrativas e judiciais, sejam elas tributárias, administrativas ou até mesmo trabalhistas, a existência de programa de *compliance* trabalhista com a comprovação documental de sua efetividade, demonstrando o funcionamento concreto (afastando a existência de um “programa de papel”

Com isso, para além da proteção do meio ambiente do trabalho e a manutenção de sua salubridade, empresas também experimentarão a redução de suas sanções com a comprovação de sua preocupação com o cumprimento da legislação trabalhista aplicável, favorecendo-as economicamente e difundindo no mundo empresarial uma cultura de necessidade de implementação de programas de *compliance* dedicados à seara trabalhista, o que repercutiria positivamente na proteção do meio ambiente laboral.

Imperioso destacar a necessidade de atuação dos sindicatos de categoriais profissionais, tanto patronais quanto dos trabalhadores, para que se exija a implementação de programas de *compliance* trabalhista nas empresas que possuem trabalhadores a ela vinculados. Esta necessidade decorre, principalmente, da tendência de valorização da autonomia privada coletiva (OLIVEIRA, 2011, p. 462).

A participação ativa destes agentes sociais não se limita apenas ao incentivo à implementação de programas de *compliance* em empresas. Sindicatos também teriam a incumbência de verificar a efetividade destes programas, realizando de forma periódica a fiscalização das empresas com o programa de *compliance* instituído, garantindo que não se tornem “programas de papel”.

A atuação dos sindicatos em prol da constituição dos programas de *compliance* trabalhistas pode ser feita por acordo coletivo de trabalho (ACT) entre sindicato dos trabalhadores e empresas ou convenção coletiva de trabalho (CCT) entre sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal, ambos previstos no Título VI da CLT.

De igual modo, o MPT, como forma de fomentar a instauração de programas de *compliance* trabalhistas em empresas que estão em desconformidade com a legislação, podem oportunizar a atenuação das sanções condicionada a implementação destes programas, desde que efetivos e estruturados com o comprometimento de, em momento oportuno, serem novamente fiscalizados para que se tenha conhecimento do modo em que o programa está funcionando na empresa.

Com isso, os trabalhadores serão beneficiados, já que a instauração do programa de *compliance* objetivará adequar a empresa as regras que tutelam as relações trabalhistas e o meio ambiente do trabalho, protegendo a saúde e empregadores são bonificados com a redução de suas sanções, favorecendo o exercício da atividade econômica com a redução do passivo da empresa.

Por fim, os programas de *compliance* efetivos, aplicados ao campo trabalhista, demonstram serem importantes instrumentos de promoção do conceito de sadia qualidade de vida construído no capítulo primeiro, a saber: “sadia qualidade de vida é o completo bem-estar físico, mental, social, psíquico e moral no ambiente do trabalho”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 inaugurou a tutela constitucional do meio ambiente ao prever de forma expressa o direito ao meio ambiente saudável e equilibrado, revelando forte tendência internacional e tornando-se importante marco na tutela do meio ambiente no Brasil. Com a sua promulgação, abriu-se espaço não só para a tutela do meio ambiente natural, com a difusão de noções ligadas à preservação de fauna e flora, por exemplo, mas também para a tutela do meio ambiente de trabalho

Foi assim que o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado foi construído, de modo que as características atribuídas aos direitos fundamentais recaíram sobre este direito, elevando seu *status* normativo e fomentando sua proteção por parte do poder público e dos particulares.

No entanto, em que pese este direito constitucionalmente tutelado, percebe-se que o número de violações experimentadas pelos trabalhadores é grande e parte disso deve-se ao fato de que os trabalhadores, conforme demonstrado, sofrem com aquilo que é chamado de invisibilidade social, na medida em que são reificados, quando vistos através do fator econômico, e humilhados politicamente quando são silenciados pela sociedade.

Não por outro motivo, a invisibilidade social que se discute e as constantes violações do direito ao meio ambiente do trabalho é causa e efeito do esfacelamento das relações humanas, priorização de um pensamento sempre econômico e perda dos limites éticos dos indivíduos. Diante disso, importantes iniciativas têm surgido e apontado para uma mudança deste cenário marcado pela deterioração do labor humano, como é o caso do programa Empregos Verdes, responsável por fomentar o desenvolvimento de postos de trabalho preocupados não só com o meio ambiente natural, desencadeando o surgimento de atividades econômicas que protejam a fauna e flora, como também o meio ambiente de trabalho.

Neste mesmo sentido, outra iniciativa aparenta estar em consonância com os esforços em torno do asseguramento do direito ao meio ambiente do trabalho. É o

caso dos programas de *compliance*. A inserção destes programas em empresas de pequeno, médio e grande porte revela-se importante instrumento para que se possa potencializar a atividade empresarial exercida pela corporação e minimizar prejuízos que eventualmente possam ser experimentados em função de condutas de gestores e trabalhadores.

Isto porque, os benefícios experimentados com a implementação destes programas partem desde melhorias dos processos de produção e trabalho internos, com o monitoramento de procedimentos, mapeamento de riscos e treinamento de profissionais, à melhoria significativa da imagem da empresa para a sociedade e demais terceiros interessados em realizarem negócios.

Dessa forma, os pontos positivos identificados a partir do estudo dos programas de *compliance* estendem-se desde o fator econômico, com a potencialização dos lucros empresariais, ao fator humano, com a preparação de profissionais éticos, íntegros e pautados nas diretrizes legais externas e normas internas da empresa.

No entanto, os proveitos extraídos da instauração destes programas não se limitam à conveniência econômica. Ao contrário, abarcam a proteção do meio ambiente do trabalho e a sua melhoria, engendrando a tutela do direito ao meio ambiente de trabalho saudável e, conseqüentemente, a proteção da integridade física e psicológica dos trabalhadores, em consonância, inclusive, com a noção de integridade na medida em que estabelece compromissos de lealdade do empregador para com seus empregados (e vice-versa).

Nesse sentido, defende-se a constituição de um programa de *compliance* trabalhista efetivo, que contemple a observância aos preceitos legais e éticos que perpassam as relações de trabalho, bem como uma área dedicada ao mapeamento de riscos, monitoramento de processos e periódicas auditorias voltadas para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, como forma de prevenir violações que acarretem prejuízos aos gestores, trabalhadores e terceiros envolvidos no processo de produção.

Assim, retomando o problema de pesquisa que dirigiu este trabalho, qual seja: “os programas de *compliance* aplicados na seara trabalhista podem contribuir para a efetividade do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável?”, conclui-se que a hipótese de que a introdução de programas de *compliance* efetivos de cunho trabalhista contribuem para a melhoria do ponto de vista empresarial e promove a melhoria do meio ambiente do trabalho saudável se confirma.

Pelo programa de *compliance* trabalhista tem-se a possibilidade de monitorar, controlar, mapear riscos e remediar condutas que estejam em desacordo com a legislação do trabalho. Por esta razão, a introdução das noções, fundamentos teóricos e elementos essenciais dos programas de *compliance* na seara trabalhista revela-se indispensável para a manutenção da sadia qualidade de vida do meio ambiente do trabalho, o que requer atenção de sindicatos, trabalhadores e da sociedade como um todo.

Estes programas são capazes de auxiliar empresas e grandes corporações a estarem “em conformidade” com a tutela do meio ambiente laboral saudável, assumindo a noção de integridade corporativa e difundindo uma cultura pautada na ética, moralidade e legalidade em relações comerciais e, principalmente, nas relações de trabalho, assegurando a preservação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, principalmente o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Ivy de Souza; FABRIZ, Daury César. **O dever fundamental de proteção do meio ambiente e seu fundamento na solidariedade**: uma análise à luz do holismo ambiental. Revista Derecho y Cambio Social. ano 11. nº 35, 2014. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5472776>> Acesso em: 15 nov. 19.

ALMEIDA, Luiz Eduardo de. Governança corporativa. In: **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 3 – 20.

ASSI, Marcos. **Compliance**: como implementar. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

BARROS, Maria Dorileo; SILVEIRA, Paula Galbiatti; DINIZ, Bismarck Duarte. Trabalho decente atrelado à preservação ambiental: análise do programa empregos verdes. In: **Veredas do Direito**, Belo Horizonte. v. 13, n. 25. p. 199-221. Disponível em: <<http://domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/569/481>> Acesso em: 10 set. 19.

BASSO, Joaquim. **Notas sobre o regime jurídico dos deveres fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista DIREITO UFMS, Campo Grande, MS. V.1. n. 2. Jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/769>> Acesso em: 15 nov. 19.

BERTOCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: **Manual de Compliance**. CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho (Orgs.). Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 37 – 54.

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

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BONELLI, Valério Vitor; LAZZARESCHI, Noêmia. Empregos verdes e sustentabilidade: tendências e desafios no Brasil. In: **Revista de Ciências Sociais**. Fortaleza, v. 46, 2015. p. 221-242 Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/2440>> Acesso em: 06 set. 19.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **O adicional de penosidade: um vazio jurídico**. XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Fortaleza, 2010. p. 8824 – 8840 Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3150.pdf>> Acesso em: 20 set. 19.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 10 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.938, de 31 de Agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm)> Acesso em: 02 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 15 set. 19.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 93.413, de 15 de Outubro de 1986.** Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/D93413.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm)> Acesso em: 29 ago. 19.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.254, de 29 de Setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)> Acesso em: 02 set. 19.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 127, de 22 de Maio de 1991.** Promulga a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0127.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm)> Acesso em: 02 set. 19.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)> Acesso em 23 set. 19.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.846, de 1 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm)> Acesso em: 03 out. 19.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.420, de 18 de Março de 2015.** Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa 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/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm)> Acesso em: 04 out. 19.

**CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 4243/2008.** Acrescenta dispositivos à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre atividades penosas, adicional de penosidade e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=414728>> Acesso em: 05 out. 19.

\_\_\_\_\_. **PL 9341/2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de definir "Trabalho Penoso" e aplicar o percentual devido. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2166178>> Acesso em: 05 out. 19.

\_\_\_\_\_. **PLP 33/1988.** Dispõe sobre a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador e dá outras providências. Disponível em:



<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21356>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

BVS – Biblioteca Virtual em Saúde. **Qualidade de vida em 5 passos**. Ministério da Saúde. Disponível em: <[https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260\\_qualidade\\_de\\_vida.html](https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html)> Acesso em: 20 dez. 2019.

CAMBRIDGE. **Cambridge Dictionary**. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/>> Acesso em: 15 set. 19.

CARVALHO, Itamar; ALMEIDA, Bruno. Programas de compliance: foco no programa de integridade. In: **Manual de Compliance**. CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho (Orgs.). Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 57 – 77.

CARVALHO, André Castro. Criação da cultura de *compliance*: treinamentos corporativos. In: **Manual de Compliance**. CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho (Orgs.). Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 79 – 115.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. Compliance e sua aplicação no direito do trabalho. In: **Revista LTr**. Vol. 83. n. 1. São Paulo: LTr, 2019. p. 51 – 58.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.

EXAME. **Uber vai além do transporte e lança app para desocupados**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/uber-vai-alem-do-transporte-e-lanca-app-para-desocupados/>> Acesso em 05 out. 19.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FRANCO, Tânia. Alienação do trabalho: despertencimento social e des-reenraizamento em relação à natureza. In: **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 171-191, 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792011000400012&lng=pt&nrm=i](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400012&lng=pt&nrm=i) so>. Acesso em: 10 set 2019.

FREY, Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne. **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?** Disponível em: <[https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)> Acesso em: 20 dez. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

\_\_\_\_\_. Proteção à saúde e segurança no trabalho: acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. In: **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. Orgs. ROCHA, Cláudio Jannotti da... [et al.]. São Paulo: LTr, 2018.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo: 2014.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury César. Dever fundamental: a construção de um conceito. In: **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo I**. Orgs.: MARCO, Cristhian Margnus de; PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; STEINMETZ, Wilson. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 87 - 96).

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte geral**. 20. ed. Niterói: Impetus, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **O que é governança corporativa**. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>> Acesso em 02 set. 19.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O meio ambiente de trabalho na perspectiva dos direitos humanos. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho na Paraíba**. n. 1. João Pessoa: PRT – 13ª Região, 2005. p. 15 - 27.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: **Temas de anticorrupção e compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167 - 201.

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Compliance trabalhista e o direito à educação para o trabalho: desafios em face da responsabilidade social da empresa. In: **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 199. Ano 45. São Paulo: RT, 2019. p. 59 – 80.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. Trabalho penoso: prevenção e reparação. In: **Revista do Advogado**. nº 121. São Paulo: AASP, 2013. p. 249 – 261.

MILARÉ, Edis. **Direito do Ambiente**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <

<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>> Acesso em: 02 set. 19.

MORAIS, Jose Luis Bolzan de. O Estado de Direito "Confrontado" pela "Revolução da Internet"! in: **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33021/pdf>> Acesso em: 5 fev. 2019. p. 876-903.

MORO, Luis Carlos. Corrupção, compliance e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. In: **Revista do Advogado**. nº 125. São Paulo: AASP, 2014. p. 59 – 67.

NABAIS, José Cassalta. **A face oculta dos direitos fundamentais: os deveres e os custos dos direitos**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/15184-15185-1-PB.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **História da OIT**. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 20 ago. 19.

\_\_\_\_\_. **Trabalho decente**. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 01 set. 19.

Organização Mundial de Saúde - OMS. **Constitución de la organización mundial de la salud**. Disponível em: <[https://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf?ua=1)> Acesso em: 20 dez. 2019

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**. n. 70 Belo Horizonte: UFMG, 2017. p. 529 – 559. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1862/1764>> Acesso em: 02 set. 19.

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

\_\_\_\_\_. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PEDRA, Adriano Santana. A importância dos deveres fundamentais. In: **Níveis de Efetivação dos Direitos Fundamentais Cíveis e Sociais: um diálogo Brasil e Alemanha**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013.

PENA, Tânia Mara Guimarães. Cumulação de adicionais na relação de emprego – respeito ao direito humano à saúde do trabalhador. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v. 54, n. 84. Belo Horizonte: TRT 3ª Região, 2011. P. 79 - 106. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74732/2011\\_pena\\_tania\\_cumulacao\\_adicionais.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74732/2011_pena_tania_cumulacao_adicionais.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 05 jan. 2019.

PINHEIRO, Thiago Jabor; LORCA, Paola Piva; ARAÚJO, Victor Henrique Aversa. Due Diligence anticorrupção para a contratação de prestadores de serviços e para fusões ou aquisições. In: **Manual de Compliance**. CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho (Orgs.). Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 117 – 134.

PNUMA. **Empregos Verdes**: Trabalho decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono. Mensagens políticas e principais constatações para gestores. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229627.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229627.pdf)> Acesso em: 02 set. 2019.

PV Cycle. **About PV Cycle**. Disponível em: <<http://www.pvcycle.org>>. Acesso em: 10 out. 2019.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma da tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: Atlas, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental**: (estudos sobre a constituição, os direitos fundamentais e a proteção do ambiente). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011

SCHWAB, Klaus. The fourth industrial revolution: What it means and how to respond. in: **Foreign Affairs**. 2015. Disponível em <<https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>> Acesso em: 17 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2017.

SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2013.

SIQUEIRA, Vitor da C. Honorato de; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon P. Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho digno: medidas de desinvisibilização do trabalhador. In: **Revista Planeta Amazônia**. Macapá: UNIFAP, 2019. p. 69 – 79. Disponível em < <https://periodicos.unifap.br/index.php/planeta/article/view/4495/pdf>> Acesso em 01 set. 19.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Homem de. Elementos para uma teoria dos deveres. Revista de Direito Constitucional e Internacional. **Revista dos Tribunais**. ano 24, vol. 95, abr.-jun./2016.

SmartLab. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst/>> Acesso em: 26 set 2019.

SPREV. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho**. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>> Acesso em: 20 dez. 2019.

TARAGANO, José; BORN, Maurício. Saúde, segurança e meio ambiente (SSMA). In: **Manual de Compliance**. CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho (Orgs.). Rio de Janeiro: Forense, 2019. P. 477 – 493.

UOL. **Para aliviar operário, saco de cimento passará de 50kg para 25kg em 10 anos**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/06/18/acordo-mpt-saco-de-cimento-metade-do-peso-10-anos.htm>> Acesso em: 30 set. 19.

ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.