



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**JUCIANE DATSCH**

**COMPLIANCE: APLICAÇÃO NA ÁREA TRABALHSTA**

**Assis/SP  
2017**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**JUCIANE DATSCH**

## **COMPLIANCE: APLICAÇÃO NA ÁREA TRABALHSTA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Juciane Datsch  
Orientador(a): Leonardo de Gênova**

**Assis/SP  
2017**

## FICHA CATALOGRÁFICA

D233 c DATSCH, Juciane.

**Compliance Tabalista** / Juciane Datsch. – Assis, 2017.

74 p.

Trabalho de Conclusão do Curso ( Direito). - Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA

1. Ética. 2. Integridade. 3. Trabalho

CDD: 341.3361  
Biblioteca da FEMA

# COMPLIANCE APLICAÇÃO NA ÁREA TRABALHSTA

JUCIANE DATSCH

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Leonardo de Gênova

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
FERNANDO ANTONIO SOARES DE SÁ JUNIOR

## DEDICATÓRIA

Ao meu esposo, que me incentivou a retomar os estudos, me apoiou e sempre me deu força nas horas difíceis.

Aos meus filhos e a toda minha família que tiveram paciência comigo nos momentos de tensão e empenho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por sempre iluminar meu caminho, dando-me saúde, força e coragem para superar as dificuldades.

Ao meu esposo pela capacidade de acreditar e investir em mim.

Aos meus filhos, que com muita paciência, carinho me apoiaram para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

A minha mãe pelas palavras de incentivo e apoio, que em alguns momentos, não me deixaram desistir.

E ao meu professor pela paciência na orientação e incentivo, que ajudaram a tornar possível a conclusão desta monografia.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado!

“Aprendi que deveríamos ser gratos a Deus por não nos dar tudo o que lhe pedimos”

(William Shakespeare)

## RESUMO

O compliance surge como um instrumento poderoso de integração das boas práticas de Governança Corporativa e de Gestão de Riscos. Onde o exercício de profissionalização e liderança corporativa, são requisitos de idoneidade e de conformidade. O ambiente trabalhista, assim como a esfera empresarial estão cada dia mais exigentes, repercutindo incisivamente nas relações de trabalho, necessitando frequentemente de atualizações da política e normas de uma empresa. Nesse contexto, surgiu o compliance para assegurar transparência ao mercado, zelando pelos processos da instituição, através da aplicação de um Código de Ética de Conduta, que entra em cena para isentar o mundo corporativo contra práticas antiéticas e ilegais, pautado nas normas e legislações vigentes aplicáveis ao segmento de negócio. Para tanto, Compliance, palavra de língua inglesa, deriva do verbo inglês “to comply”, que significa dever de cumprir, isto é, estar em conformidade e fazer cumprir leis, decretos, regulamentos e instruções aplicáveis à atividade da Companhia, que, na hipótese de não cumprimento, podem gerar sanções, perda financeira e danos à reputação/imagem. Portanto, devido ao destaque do tema no meio empresarial na atualidade, o presente trabalho teve como objetivo responder a seguinte questão: Qual a importância do compliance na área trabalhista para as organizações? Dessa forma, como objetivo geral este trabalho pretendeu identificar fatores relacionados para a existência desta área e do comprometimento da alta direção das organizações. A função de compliance foi analisada aprofundando a discussão do tema e esclarecendo as principais aplicações e boas práticas voltadas para gestão do programa. Tratou-se de um estudo dos artigos e cartilhas publicados no Brasil. Através desta pesquisa, nota-se ainda a importância de explorar mais o tema, com o intuito de divulgar a implantação desse sistema que resulta em inúmeros benefícios para a organização, tais como: melhoria no relacionamento do empregador com o empregado, ambiente mais saudável e produtivo, disseminação de padrões de ética e cultura na organização, evitar prejuízos financeiros com ações trabalhistas e morais; que refletem na imagem da empresa e agregação de valor no mercado.

Texto.

**Palavras-chave: Integridade, Ética e Trabalho**

## ABSTRACT

Corporate Governance and Risk Management. Where the exercise of professionalization and corporate leadership, are requirements of suitability and compliance. The work environment, as well as the business area, are increasingly demanding, with an incisive repercussion on labor relations, often requiring the updating of a company's policies and regulations. In this context, compliance has emerged to ensure transparency to the market, taking care of the institution's processes, through the application of a Code of Ethics of Conduct, which comes on the scene to exempt the corporate world against unethical and illegal practices, based on the current norms and laws applicable to the business segment. To that end, Compliance, an English word, derives from the English verb "to comply", which means to comply, that is, to comply with and enforce laws, decrees, regulations and instructions applicable to the Company's activity, which, in the event of non-compliance, may generate sanctions, financial loss and reputation/image damage. Therefore, due to the highlight of the topic in today's business environment, this term paper had the objective of answering the following question: What is the importance of compliance in the labor area for organizations? Thus, as a general objective, this term paper aimed to identify factors related to the existence of this area and the commitment of the top management of organizations. The function of the was analyzed by a deeper discussion on the subject and clarifications as the main applications and good practices for program management. It was a study of articles and booklets published in Brazil. Through this research, it is also worth noting the importance of further exploration of the theme, in order to publicize the implementation of this system that results in numerous benefits for the organization, such as: improvement in the employer's relationship with the employee, a healthier and more productive environment, dissemination of ethical and cultural standards in the organization, avoiding financial losses with labor and moral actions; which reflect on the company's image and value added in the market.

Texto em inglês.

Keywords: Integrity; Ethics; Work

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Mestre ensinando ofício ao aprendiz.....	7
Figura 2: Minas de Carvão.....	19
Figura 3: Esquema dos Princípios do Direito do Trabalho.....	47
Figura 4: Poder Disciplinar.....	53
Figura 5: Poder disciplinar do Empregador .....	56
Figura 6: Exercício do Poder Disciplinar.....	58
Figura 7: Compliance.....	59

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABBI – Associação Brasileira de Bancos Internacionais

BM&F – Bolsa de Mercadorias & Futuros

BOVESPA – Bolsa de Valores de São Paulo

CGU – Controladoria Geral da União

CBIC – Câmara Brasileira da Indústria da Construção

CF- Constituição Federal

CMN – Conselho Monetário Nacional

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FEBRABAN – Federação Brasileira de Banco

ICIC - Instituto de Compliance e Integridade Corporativa

ITCS - Internacional Time Capsule Society

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RI – Relações do Investidores

SESCAP-PR - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado do Paraná

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2. A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>17</b>
2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	17
2.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL.....	23
2.3. O DIREITO DO TRABALHO E OS DEMAIS RAMOS DO DIREITO .....	26
2.3.1. Direito Constitucional .....	26
2.3.2. Direito Civil .....	27
2.3.3. Direito Comercial .....	28
2.3.4. Direito Internacional .....	28
2.3.5. Direito Penal .....	28
2.3.6. Direito da Seguridade Social.....	29
2.3.7. Direito Administrativo.....	29
2.3.8. Direito Tributário .....	30
2.3.9. Direito Econômico .....	30
2.3.10. Direito Processual do Trabalho.....	31
2.4. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO .....	31
2.4.1. Constituição .....	33
2.4.2. Leis .....	33
2.4.3. Atos do Poder Executivo.....	34
2.4.4. Sentenças Normativas.....	35
2.4.5. Convenções e acordos Coletivos.....	35
2.4.6. Regulamentos de Empresa .....	36
2.4.7. Disposições Contratuais .....	36
2.4.8. Usos e Costumes .....	37
2.4.9. Normas Internacionais .....	38
2.4.10. Hierarquia .....	38
2.5. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	40
2.5.1. Conceito.....	40
2.5.2. Funções dos Princípios.....	41
2.5.3. Princípios Gerais do Direito .....	42
2.5.4. Princípios do Direito do Trabalho.....	42

2.5.5. Princípio da Proteção .....	43
2.5.6. Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	45
2.5.7. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego .....	46
2.5.8. Princípio da Verdade Real.....	47
<b>3. O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.....</b>	<b>49</b>
3.1. O PODER DE ORGANIZAR .....	50
3.2. PODER DE CONTROLAR .....	51
3.3. PODER DE DISCIPLINAR.....	53
<b>4. COMPLIANCE .....</b>	<b>60</b>
4.1. CONCEITO .....	61
4.2. APLICAÇÃO NA ÁREA TRABALHISTA .....	62
4.3. COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E CONTROLE INTERNO DO COMPLIANCE.....	67
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>71</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>73</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como foco discutir sobre o compliance trabalhista no Brasil. Na atualidade é um dos temas mais comentados e discutidos no setor empresarial e trabalhista.

Pode-se afirmar que o direito do trabalho é tão antigo quanto o homem, e os seus primeiros registros de trabalho foram da escravidão. Com o passar dos séculos o trabalho foi se aperfeiçoando, e depois da Revolução Industrial, o trabalho foi transformado em emprego e os trabalhadores passaram a receber salários.

Podemos dizer então que a Revolução Industrial ajudou no desenvolvimento do Direito do Trabalho e no contrato de trabalho. Mas mesmo com a Revolução Industrial os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, e a interferência Estatal era mínima.

Após o surgimento das máquinas de carvão, tornou-se necessária uma intervenção Estatal, devido aos abusos cometidos contra os trabalhadores, propiciando uma melhora nas condições de trabalho e no seu bem-estar social.

No Brasil, foi a partir da Primeira Guerra Mundial, que imigrantes começaram a se organizar e reivindicar por melhores condições de trabalho e salários, iniciou-se então a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas.

A partir daí as mudanças foram acontecendo gradativamente, foram criadas as leis que tratavam do trabalho de menores, dos sindicatos e de férias. Logo a seguir foi criado o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, foi regulamentado o trabalho das mulheres, salário mínimo, e então a Justiça do Trabalho.

Foi em 1934 que a Carta Magna passa a tratar essencialmente do Direito do trabalho, assegurando proteção ao trabalho das mulheres, menores, repouso semanal e férias remuneradas.

Foram várias as conquistas ao longo dos séculos, até se alcançar o direito dos trabalhadores e a tutela do Estado, que hoje se encontram positivados na nossa Constituição de 1988.

O direito é um conjunto de normas reguladoras, que regem a conduta humana em sociedade, e se divide em diversas áreas que visam regular diferentes esferas da vida social.

Pode-se falar que os princípios do direito do trabalho, possuem a função de orientar, interpretar e normatizar os elaboradores das normas e aplicadores do direito. Tendo assim cada área do direito as suas funções e princípios específicos, os quais serão explanados para melhor compreensão da função de compliance na área trabalhista.

Em toda instituição é necessário que haja uma organização estabelecida pelos seus dirigentes, e se faz necessário que os mesmos possuam poder para dirigir os serviços prestados pelos seus empregados.

Esse poder se dá a partir do contrato de trabalho, que uma vez firmado com o empregado inicia-se a relação de emprego, e conseqüentemente a relação jurídica, que é posta ao empregador como forma de poder.

Esse poder se apresenta de três formas: Poder de organizar, poder de controlar e o poder de disciplinar, os quais o empregador se utiliza para gerir a relação de emprego de forma coercitiva.

O empregador possui o poder diretivo da relação de emprego que comanda a forma como as atividades laborais devem ser exercidas, podendo fiscalizar o seu cumprimento, bem como aplicar sanções disciplinares se preciso for.

Observa-se que o ambiente trabalhista, assim como a esfera empresarial estão cada dia mais exigentes, repercutindo incisivamente nas relações de trabalho, necessitando frequentemente de atualizações da política e normas de uma empresa.

O compliance trabalhista traz a adoção de medidas de prevenção de ocorrências no ambiente de trabalho, mediante a aplicação efetiva do Código de Conduta Ética interno e ordenamento jurídico em vigor.

Esse programa é visto por muitos estudiosos do direito empresarial, como política preventiva de grande valia, como um bom investimento para o auxílio da governança corporativa. Esse entendimento decorre do aumento do nível de credibilidade da empresa no mercado e do maior empenho dos empregados no desempenho de suas funções, consequência essa de um ambiente mais saudável, ético e produtivo.

Também conhecido como programa de integridade, o Compliance, é cada vez mais um elemento distintivo para a competitividade das organizações, pois o mercado mundial busca e valoriza a transparência, ética nas interações econômica e nas relações sociais.

O objetivo deste trabalho é aprimorar o conhecimento básico e práticas fundamentais e ajudar na função e nas atividades de Compliance Trabalhista, como um programa de controle das relações de trabalho e na minimização de riscos organizacionais, e também sanções jurídicas na esfera trabalhista.

## 2. A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Desde os tempos mais remotos o homem busca meios para satisfazer suas necessidades através do trabalho, como saciar sua fome, construir abrigos e meios de se defender das intempéries. Sendo assim, podemos salientar que o trabalho é tão antigo quanto o próprio homem. Descreve Martins (2012, p. 4) que “Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho”.

O primeiro registro histórico de trabalho foi da escravidão, onde os senhores tinham a total submissão dos escravos, tratados como coisas ou mercadorias, sem direito algum.

Em seguida, na mesma condição, temos o período feudal, em que os senhores feudais ofereciam aos seus servos, proteção militar e política, em troca dessas proteções tinham que trabalhar nas terras dos seus senhores.

Os nobres não trabalhavam nessa época, porque o trabalho era considerado um castigo.

Em outro momento, no fim da idade média surgem as corporações de ofício, formadas por mestres, os companheiros e aprendizes. Os mestres ensinavam seu ofício aos aprendizes em suas oficinas, estes deviam obediência ao seu mestre, que no final de seu aprendizado eram promovidos a companheiro, e continuavam ligados a eles, até serem submetidos a uma prova que era paga. Mas muitos não tinham como fazê-la. Outro meio de se tornar mestre era se casando com a filha do mestre ou com sua viúva, desde que fosse companheiro.

Figura 1: Mestre ensinando ofício ao aprendiz



Fonte: Compliance Brasil, Rodrigo Carril

<http://compliancebrasil.org/wp-content/uploads/2015/08/trabalhista-compliance-brasil-rodriigo-carril.png>

(acesso em 27 de julho de 2017)

Nesse momento o trabalhador começou a ser caracterizado como pessoa, mas seus direitos eram muito delimitados, pois a jornada chegava até mais de 18 horas diárias, também havendo exploração de mulheres e crianças. Foi em 1776 que começou o declínio das corporações de ofício, por terem sido consideradas arbitrárias, conforme relata Martins (2012, p.5):

“Um edito de 1776, inspirado nas ideias de Turgot, pôs fim às corporações de ofício. A exposição de motivos dizia que as corporações de ofício foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho”. Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e de profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos. Foram anulados seus estatutos e regulamentos”.

No mesmo sentido relata Nascimento (2009, p. 27):

Um e edito de 1776, na França, inspirado por Turgot – precedido de exposições de motivos na qual as corporações foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho”, e que encontrou reação do Parlamento francês -, dispõe, no art. 1º, sobre a liberdade de comércio e de profissão, considerando extintas todas as corporações e comunidades de

mercadores e artesãos e anulados os seus estatutos e regulamentos. Esse edito não conseguiu atingir os seus objetivos porque algumas corporações foram reconstruídas.

Após a extinção das corporações de ofício, ocasionadas pela Revolução Francesa, dá-se o início ao liberalismo, onde o Estado tem o mínimo de ação nas relações econômicas.

Observa Martins (2012, p.6) que:

“A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sócias: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência. ”

Com a Revolução Industrial o trabalho foi transformado em emprego, e os trabalhadores passaram a receber salários. Podemos dizer então que a Revolução Industrial ajudou no desenvolvimento do Direito do Trabalho e no contrato de trabalho.

Com a expansão do comércio, a invenção da máquina à vapor, do tear e de tecer, tem-se o início a industrialização, uma grande evolução, gerando altos índices de produção.

Porém, como a mão de obra humana estava sendo substituída pelas máquinas, os níveis de insatisfação do povo e de desemprego cresceram muito. Mesmo com a Revolução Industrial os trabalhadores não tinham seus direitos regulamentados, pois a interferência do Estado era mínima ou simplesmente não existia. Então com os novos meios de produção houve a necessidade de que as pessoas aprendessem a operar as máquinas, surgindo então o trabalho assalariado.

Os trabalhadores começam a unir-se, com a intenção de buscar melhores condições de emprego e regulamentar as condições de trabalho. O Estado passa então a interferir nas relações trabalhistas.

A partir do surgimento das máquinas a vapor, começou a exploração nas minas de carvão, e também o retrato de relações de trabalho abusivas em que eram submetidos os trabalhadores. As condições eram as piores possíveis, aconteciam acidentes de trabalho, como desmoronamentos, incêndios e explosões, sofriam intoxicações por gases, poeira, eram acometidos por doenças como tuberculose, asma e pneumonia. Toda a família trabalhava na mina, inclusive os filhos, os contratos eram verbais e vitalícios ou enquanto fosse capaz de trabalhar, demonstrando total servidão.

**Figura 2: Minas de Carvão**



Fonte: Google

([https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL\\_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&q=primeiras+minas+de+carv%C3%A3o&oq=primeiras+minas+de+carv%C3%A3o&gs\\_l=psy-ab.3...127687.134830.0.135839.27.26.1.0.0.0.132.2356.19j6.25.0....0...1.1.64.psy-ab..1.18.1654...0j0i67k1j0i8i30k1j0i24k1.2lVt51kvIJQ#imgdii=zBmJghUxe5sqMM:&imgsrc=hptdhAlmlw1PNM:](https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&q=primeiras+minas+de+carv%C3%A3o&oq=primeiras+minas+de+carv%C3%A3o&gs_l=psy-ab.3...127687.134830.0.135839.27.26.1.0.0.0.132.2356.19j6.25.0....0...1.1.64.psy-ab..1.18.1654...0j0i67k1j0i8i30k1j0i24k1.2lVt51kvIJQ#imgdii=zBmJghUxe5sqMM:&imgsrc=hptdhAlmlw1PNM:) > acesso em 10 de agosto de 2017)

Devidos aos abusos cometidos, tornou-se necessária uma intervenção Estatal, dando assim uma maior proteção ao trabalhador, melhorando as condições de trabalho e bem-estar social.

Em 1802 foi editada a Lei de Peel, na Inglaterra, onde enfatiza-se a adoção de normas protetivas aos menores, tornando-se ilegal o trabalho de menores de 9 anos e delimitando a jornada de trabalho. Visando principalmente a proteção jurídica no trabalho das mulheres e das crianças.

Observa Nascimento (2009, p. 33) sobre a Lei de Peel:

Da mesma maneira, outra norma jurídica que se põe na mesma linha de ideias, de intervenção do Estado na ordem social, é a Lei de Peel, de 1802, da Inglaterra, de amparo aos trabalhadores. O autor do projeto, o moleiro Robert Peel, teve o

propósito de disciplinar o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e dos quais as autoridades paroquianas procuravam descartar-se, entregando-os aos donos de fábricas. Aliás, o tráfico de menores pelas paróquias, unidades administrativas inglesas, era uma realidade, tanto assim que autênticos contratos de compra e venda eram efetuados entre esses órgãos e as indústrias para aquisição de lotes de menores. Peel apresentou a lei para das proteção a essas crianças, limitando a jornada de trabalho a 12 horas, estabelecendo deveres com relação à educação, higiene do local de trabalho, em especial dos dormitórios. Essa lei, no entanto, tornou-se ineficaz, até que em 1819 Peel, com o auxílio de Robert Owen, conseguiu a aprovação de uma segunda lei no mesmo sentido, tornando ilegal o empregado de menores de 9 anos e restringindo o horário de trabalho dos adolescentes de menos de 16 anos a 12 horas diárias, nas prensas de algodão.

De acordo com o entendimento do autor Delgado (2010, p. 88), esse período ele classifica como “A fase da formação entende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel’s Act, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores”.

Nesse mesmo sentido segue Delgado (2010, p. 90):

Essa fase qualifica-se pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso – sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.

A partir de 1845 a igreja também demonstra preocupação com o trabalhador, segundo Martins (2012, p. 8):

A igreja também passa a preocupar-se com o trabalho subordinado. É a doutrina social. D. Rendu, Bispo de Anec, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado Memorial sobre a questão operária, afirmando que “a legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador, nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral”. O trabalho dignifica pessoalmente o homem, merecendo valorização. Tem a doutrina social um sentido humanista.

Menciona Delgado (2010, p. 90) em seu livro, que uma segunda fase histórica do Direito do Trabalho, a de consolidação, que se dá em 1848:

O marco inicial dessa segunda fase situa-se não apenas no Manifesto Comunista (1848) como também no movimento de massas denominado *cartista*, na Inglaterra e, ainda, na Revolução de 1848, na França. Este último processo revolucionário, a

propósito, é subsequentemente criativo. É que, de fato, ele traduz a primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos dominados na estrutura socioeconômica da época perante a ordem institucional vigorante – agindo os trabalhadores na qualidade de sujeito coletivo típico. Combinadamente a isso, desponta a circunstância de incorporar essa revolução de estuário de reivindicações nitidamente oriundas dos trabalhadores urbanos. Estes conseguem, no processo revolucionário, generalizar para o mundo do Direito uma série de reivindicações que lhe são próprias transformando-as em preceitos da ordem jurídica ou instrumentos da sociedade política institucionalizada.

A partir de 1880 as condições de trabalho passaram por adaptações, após a utilização da eletricidade. O Estado não interferia nas relações particulares e atuava mais para a manutenção da ordem pública.

Foi no dia 1 de maio de 1886, que o Estados Unidos passou por greves e manifestações, reivindicando jornada menores de trabalho, onde polícia e manifestantes entraram em choque, resultando na morte de 7 pessoas. A partir daí sindicatos e governos resolveram declarar esse dia como o “dia do trabalho”.

O constitucionalismo social surge a partir do fim da Primeira Guerra Mundial, que incluiu disposições relativas a normas de interesse social, defesa social e certas garantias fundamentais.

Em 1917 no México, foi lançada a primeira Constituição que tratava da jornada de trabalho, proibição do trabalho de menores de 12 anos, jornada máxima noturna, proteção a maternidade, salário mínimo, direito de greve, proteção contra acidentes de trabalho e seguro social.

Logo após foi a Constituição de Weimar em 1919, que tratou desse assunto, regulamentou a participação dos trabalhadores nas empresas, liberdade de coalizão, criou um sistema de seguros sociais, e a possibilidade de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários.

Neste mesmo ano surgiu o Tratado de Versalhes, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que protegeria as relações de trabalho entre empregados e empregadores.

A Carta del Lavoro surgiu em 1927, na Itália, que pretendia organizar a economia em torno do Estado e ainda socorrer o interesse social, impondo regras a todos. Foi proveniente do corporativismo que nasceu essa organização, em meados do século XIX, e suas diretrizes

eram a nacionalidade, necessidade organizacional, pacificação social e harmonia entre capital e trabalho.

Sobre esse período Delgado (2010, p. 90) afirma que seria a terceira fase, a de institucionalização do Direito do trabalho, que iniciou-se após a Primeira Guerra Mundial:

A terceira fase do Direito do Trabalho inicia-se logo após a Primeira Guerra Mundial. Identifica-se como a fase da *institucionalização* ou *oficialização* do Direito do Trabalho. Seus marcos (situados no ano de 1919) são a Constituição de Weimar e a criação da OIT (a Constituição Mexicana de 1917 lança o brilho do processo nos países periféricos ao capitalismo central). Tal fase se define como o instante histórico que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central.

A partir daí o Estado começou a intervir nas relações pessoais, nada escapava à vigilância do Estado, com o intuito de organizar e moderar a sociedade, e também estruturando a produção nacional.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, previu alguns direitos do trabalhador, como limitação de trabalho, férias remuneradas e repouso e lazer. Surgiu também uma nova teoria que pregava a inevitabilidade de separação entre a economia e sociedade, que recomendava um Estado mais neoliberalista, com intervenção menor nas relações interpessoais.

Os direitos foram divididos em gerações, sendo que os de primeira geração pretendiam valorizar o homem, assegurando a liberdade. Já os de segunda geração são os econômicos, sociais e culturais, assim como o último pretendia proteger o interesse do indivíduo referente ao meio ambiente, ao patrimônio da humanidade, à comunicação e a paz.

## 2.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

A nossa Constituição vigente trata de todos os ramos do direito e de modo especial do Direito do Trabalho, mas antigamente versavam somente sobre forma de estado e sistema de governo, como verificamos na Constituição de 1824 que só tratou de abolir as corporações de ofício.

Sucessivamente tivemos a Lei do Ventre Livre e a Lei Saraiva de Cotegipe e a Lei Áurea que pode ser tomada como o marco inicial da História do trabalho, segundo Martins (2012, p. 10):

A Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28-9-1871, os filhos de escravos nasceriam livres. O menino ficaria sob a tutela do senhor ou de sua mãe até o oitavo aniversário, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos. Em 28-9-1885, foi aprovada a Lei Saraiva Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais de três anos de serviços gratuitos ao seu senhor. Em 13-5-1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea (Lei nº 3.353), que abolia a escravatura.

Descreve Nascimento (2009, p. 57) que “abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior realce, contribuíram para o ulterior desenvolvimento da nossa legislação”.

E no entendimento de Delgado (2010, p. 99) sobre o marco inicial:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Foi em 1930, que devido as transformações que estavam ocorrendo na Europa, em virtude da Primeira Guerra Mundial, que em nosso País, imigrantes começaram a se organizar e reivindicar melhores condições de trabalho e salários. Com isso surgiu uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas.

Leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores surgiram em 1891, em 1903 de sindicatos rurais, em 1907 dos sindicatos urbanos, e de férias. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio o qual expedia decretos sobre profissões, em 1932 sobre o trabalho das mulheres, em 1936 foi o salário mínimo, a Justiça do Trabalho foi em 1939. A nossa Constituição passa a tratar essencialmente do Direito do Trabalho em 1934, garantindo liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de

trabalho de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

A fase intervencionista do Estado é marcada pela Carta Constitucional de 10-11-1937 que surgiu em decorrência do golpe de Getúlio Vargas, onde as corporações eram consideradas órgãos do Estado e que desempenhavam funções do poder público. Esta carta também instituiu o sindicato único, estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho e a greve foi considerada recurso antissocial, incompatível com a produção nacional, sendo nocivo ao trabalho e ao capital.

Sobre os sindicatos comenta Nascimento (2009, p. 69):

Os sindicatos foram considerados não só órgãos de defesa dos interesses da profissão e dos direitos dos seus associados, mas também entidades de coordenação de direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e empregadores, bem como órgãos de colaboração do Estado (Dec. N. 24.694, de 1934, art. 1º), proibida a sindicalização de funcionários públicos (art. 4º), sujeita a constituição de sindicatos ao reconhecimento do Estado (art. 8º), com indicações sobre a padronização dos respectivos estatutos (art. 8º), dependentes de aprovação estatal. A estrutura básica foi a piramidal: de sindicatos, federações e confederações. Já era prevista a “pena de fechamento de sindicato” (art. 34), por prazo nunca superior a 6(seis) meses.

Como todas as regras que haviam eram diversas e esparsas, motivou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º-5-1943, foram ampliadas e alteradas as leis vigentes, adquirindo o formato de um código.

A partir da Constituição de 1946 os trabalhadores começaram a ter participação nos lucros, estabilidade e direito de greve. A partir daí surgem as leis versando sobre descanso semanal remunerado, atividades de empregados vendedores, décimo terceiro salário e salário família.

Seguido a todos esses resumos esclarecimentos sobre o Direito do Trabalho, chegamos a nossa Constituição de 1988, que trata nos art. 7 a 11, sobre as garantias que o trabalhador tem direito. Foram aproximadamente 200 anos de luta, para alcançar o direito dos trabalhadores e a tutela do Estado.

## 2.3. O DIREITO DO TRABALHO E OS DEMAIS RAMOS DO DIREITO

O Direito é um conjunto de normas reguladoras que regem a conduta humana na sociedade, com força coativa. Compõe o direito normas jurídicas que visam regular diferentes esferas da vida social. Por isso temos diversos áreas no sistema jurídico, com princípios e funções específicas, e compostas de estrutura interna que os caracterizam como ramos autônomos em relação a outros setores da atividade jurídica. Por esse motivo serão explicadas de forma simples e resumida a relação do direito do trabalho com os demais ramos do direito.

### 2.3.1. Direito Constitucional

O Direito do Trabalho e o Direito Constitucional possuem uma relação muito próxima, uma vez que a nossa Constituição estipula uma série de Direitos aos Trabalhadores, especialmente nos artigos 7 a 11. O trabalhador avulso também tem seus direitos assegurados no inciso XXXIV do art. 7º da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente. No art. 8º, são assegurados os direitos de organização sindical, no art. 9º da Lei Magna é tratado o direito de greve. Compete a União legislar sobre o direito de greve, como dispõe o inciso I do art. 22 da Lei Magna.

Sobre a relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional comenta Delgado (2010, p. 72):

No Brasil, a mesma tendência de constitucionalização verificou-se: começada em 1934, foi mantida em todas as Constituições posteriores, mesmo as de natureza autocrática (1937, 1967, 1969). Entretanto, tal tendência adquiriu novo *status* apenas com a Carta Magna de 1988. É que esta, em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas( que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade – grande parte desses princípios elevando ao ápice o *trabalho*, tal como a matriz do pós-guerra europeu.

Assenta Nascimento (2009, p. 208) sobre essa relação:

O conceito central do direito constitucional é o de Constituição e de movimentos constitucionalistas. Assim, são muito próximas as relações entre o direito do trabalho e o direito constitucional, especialmente quanto à constitucionalização do direito do trabalho e à implicação recíproca de um e de outro.

### 2.3.2. Direito Civil

O contrato de trabalho originou-se no direito civil. Foi com base na locação de serviços que o contrato de trabalho teve o seu desenvolvimento, como uma espécie do gênero “contrato”.

A esse respeito, manifesta-se Martins (2012, p. 30) que:

O Direito do trabalho utiliza-se, subsidiariamente, do Direito Civil, principalmente da parte de obrigações e contratos previstos no Código Civil, pois o parágrafo único do art. 8º da CLT determina que o Direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

Sobre essa relação disserta Delgado (2010, p. 74) que “A matriz de origem do Direito do Trabalho é o Direito Civil, em especial, seu segmento regulatório das obrigações. Em consequência, permanecem inevitáveis as relações entre os dois campos do Direito”.

Também menciona Nascimento (2209, p. 222/223):

As relações entre direito do trabalho e direito civil são, inicialmente, de ordem *histórica*, pois o direito do trabalho provém do direito civil; depois, de ordem *doutrinária*, porque não são poucas as teses e as figuras do direito civil desenvolvidas e adaptadas pelo direito do trabalho, como ocorre na parte geral, nas obrigações, nas coisas etc.; a seguir, de ordem *legislativa*, porque o direito civil é fonte subsidiária do direito do trabalho, existindo no Brasil, inclusive, expressa determinação legal nesse sentido.

Somente se as normas do Direito Civil não forem incompatíveis com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O empregado é tratado com supremacia no Direito do Trabalho e no Direito Civil as partes são iguais.

### **2.3.3. Direito Comercial**

A proximidade com o Direito Comercial também é muito próxima, pois regula vários formatos de sociedades mercantis, sendo que uma das partes do contrato de trabalho é a empresa. Em caso de falência ou concordata, o direito comercial estabelece regras para o recebimento dos direitos trabalhista.

### **2.3.4. Direito Internacional**

O Direito do Trabalho também se relaciona com o Direito Internacional, que nesse caso é o Direito Internacional Público, que trata das normas de ordem pública, no âmbito internacional, como a O.I.T., que edita uma série de normas que devem ser colocadas em prática, ou seja, aqueles que as sancionam devem cumpri-las.

Discorre Nascimento (2009, p. 206):

O direito internacional público destina-se a regular os diversos ordenamentos jurídicos nacionais nas relações entre si. Mais precisamente, as relações entre os países considerados sujeitos de uma comunidade internacional. Assim, no direito do trabalho, um dos seus setores destina-se a regulamentação internacional do trabalho e às relações estatais voltadas para este objetivo.

### **2.3.5. Direito Penal**

A prática de uma infração penal pode ter uma relação direta com o Direito do Trabalho, até mesmo determinando a demissão por justa causa do empregado.

O Código Penal também normatiza vários crimes da relação trabalhista, tais como contra a organização do trabalho e a frustração de direitos trabalhistas. Também a Lei 9.029/95 normatiza penalmente da discriminação da mulher.

Segundo Nascimento (2009, p. 236):

As principais relações entre o direito do trabalho e o direito penal residem na inclusão entre as infrações penais de matéria trabalhista e na unidade de figuras e consequente problema das relações entre o ilícito penal e o ilícito trabalhista. No Brasil, um capítulo do Código Penal é destinado aos “Crimes contra a Organização do Trabalho.

### **2.3.6. Direito da Seguridade Social**

Também apresenta relação com o Direito do Trabalho, possuindo um capítulo exclusivo na Constituição, com maior relevância quando visa à proteção à gestante e à maternidade, o amparo a infância e a adolescência, assistência social e promovendo a integração ao mercado de trabalho.

No caso, cabe a transcrição do que diz Delgado (2010, p.75):

Os vínculos do Direito do Trabalho com o ramo previdenciário (ou de seguridade social) são históricos: os dois segmentos jurídicos praticamente nasceram do mesmo processo de intervenção do Estado no mercado de trabalho, a partir da segunda metade do século XIX, na Europa Ocidental.

### **2.3.7. Direito Administrativo**

As normas de medicina, segurança do trabalho e de fiscalização do trabalho, são consideradas normas do Direito Administrativo, são pertinentes a administração do Estado, órgãos vinculados ao Ministério do Trabalho. Quando a administração pública contrata servidores, sob o regime estatutário, estamos defronte de uma relação de trabalho. O Ministério do trabalho publicou a Portaria nº 3.214/78, que trata da segurança e medicina do trabalho, de modo especial sobre as condições de insalubridade e periculosidade.

Nascimento (2009, p.213), observa que:

A Administração Pública tem como atribuição central organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (CF, art. 21, XXIV), organizar o sistema nacional de empregos e condições para o exercício das profissões (CF, art. 22, XVI) e desenvolver, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, inúmeras atribuições relacionadas com o trabalho nas áreas da migração da mão-de-obra, treinamento, colocação de desempregados e medição de conflitos, sendo atualmente vedada a sua intervenção ou interferência na organização sindical (CF, art. 8º, I).

### **2.3.8. Direito Tributário**

O Direito Tributário também demonstra relação com o Direito do Trabalho, acima de tudo sobre fatos geradores de impostos e contribuições trabalhistas, como exemplo o imposto de renda e a contribuição previdenciária do INSS. Para realçar ainda mais essa relação podemos citar o FGTS e o PIS-Pasep, o primeiro incide sobre verbas trabalhistas e o segundo que é pago pelo empregador, proporciona alguns direitos para os empregados de baixa renda.

Nesse sentido trata Nascimento (2009, p. 234):

O exercício do poder tributário do Estado pode refletir-se diretamente sobre os trabalhadores, como contribuintes que são e como membros da sociedade, sujeitos, como tal, aos reflexos da política fiscal do Estado. As alíquotas do imposto de renda podem gravar excessivamente ou não os salários.

### **2.3.9. Direito Econômico**

O Direito Econômico vem para disciplinar juridicamente as atividades desenvolvidas nos mercados, organizando o sistema econômico e também visando ao interesse social. A relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Econômico se dá quando verificamos a obtenção de uma política plena de emprego (CF art. 170), que são alguns dos objetivos assegurados pela ordem econômica.

### 2.3.10. Direito Processual do Trabalho

Sua relação com o Direito do Trabalho é assegurar o cumprimento dos direitos materiais do empregado, sendo que as demandas que surgirem referente a aplicação da legislação trabalhista, serão solucionadas pela Justiça do Trabalho. Nos art. 643 a 910 da CLT, encontramos regras referente ao processo do trabalho, em que estipula normas de competência para interpor ações, recursos e outros.

Segundo Nascimento (2009, p. 216) sobre a relação entre o direito do trabalho e o direito processual:

O direito do trabalho e o direito processual do trabalho relacionam-se; porém são ramos autônomos. O primeiro é o ramo do direito material, o segundo do direito processual. Este compreende, em linhas gerais, o estudo das figuras da ação, jurisdição e do processo. O direito do trabalho surgiu antes. Da necessidade de disciplinar a solução dos conflitos trabalhistas, perante órgãos judiciais, nasceu o direito processual do trabalho, cujo fim é atuar o direito do trabalho.

## 2.4. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Fonte é o mesmo que origem, é aquilo que origina, produz ou causa algo. Assim, é através das fontes que o Direito do Trabalho se origina, se forma e estabelece suas normas jurídicas.

Segundo Martins (2012, p.39), O estudo das fontes do Direito pode ter várias acepções, como o de sua origem, o de fundamento de validade das normas jurídicas e da própria exteriorização do Direito.

No mesmo sentido esclarece Delgado (2010, p. 128, sobre as fontes do Direito:

A palavra *fontes*, como se sabe, comporta relativa variedade conceitual. Além da acepção estrita de nascente, o verbete é utilizado no sentido metafórico, traduzindo

a ideia de início, princípio, origem, causa. Nesta acepção metafórica, fonte seria “a causa donde provém efeitos, tanto físicos como morais”.

A teoria jurídica captou a expressão em seu sentido metafórico. Assim, no plano dessa teoria, *fontes do Direito consubstancia a expressão metafórica para designar a origem das normas jurídicas.*

As fontes formais são a exteriorização final das normas jurídicas, são os mecanismos pelos quais o Direito se revela. Elas são imperativas, obriga os agentes sociais e regula as relações. Exemplo: Leis e usos e costumes.

As fontes materiais são constituídas por um complexo de fatos econômicos, políticos, sociais ou históricos, que de alguma maneira influenciam a criação de normas do Direito do Trabalho.

De acordo com Martins (2012, p. 40):

As fontes de Direito podem ser heterônomas ou autônomas, Heterônomas: são as impostas por agente externo, exemplos: Constituição, Leis, decretos, sentença normativa, regulamento de empresa, quando unilateral. Autônomas: são as elaboradas pelos próprios interessados. Exemplos: costume, convenção e acordo coletivo, regulamento de empresa, quando bilateral, contrato de trabalho.

A esse respeito, esclarece Delgado (2010, p. 128) sobre as fontes:

A Ciência do Direito classifica as fontes jurídicas em dois grandes blocos separados segundo a perspectiva de enfoque do fenômeno das fontes. Trata-se da conhecida tipologia *fontes matérias “versus” fontes formais.*

Enfocado o momento pré-jurídico (portanto, o momento anterior à existência do fenômeno pleno da regra), a expressão fontes designa *os fatores que conduzem emergência e construção da regra de Direito.* Trata-se das *fontes materiais.* Enfocado, porém, o momento tipicamente jurídico (portanto, considerando-se a regra já plenamente construída), a mesma expressão designa *os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais essas regras se revelam para o mundo exterior.* Trata-se das fontes formais.

Então podemos dizer que se houver dúvida no Direito do Trabalho, a norma a ser utilizada será a mais benéfica ao trabalhador, devido a não haver hierarquização das normas.

### 2.4.1. Constituição

Foi em 1934 na Carta Magna, a primeira Constituição a versar sobre normas do Direito do Trabalho, a partir daí todas passaram a tratar sobre o tema. Em nossa atual Constituição o tema se encontra disposto nos artigos 7º a 11. Ressalta-se que é de competência exclusiva da Constituição legislar sobre tal matéria, de acordo com o art. 22 da CF/88.

Delgado (2010, p. 132), observa sobre o assunto:

A Ciência do Direito informa que a Constituição representa fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica. Ela é que confere validade – fundamento e eficácia – a todas as demais regras jurídicas existentes em determinado contexto jurídico nacional. Observa-se que o fundamento de validade surge, em geral, por abstração negativa, o que significa que a norma infraconstitucional será válida e eficaz desde que não agride a comando ou princípio constitucional estabelecido.

É possível dizer que, quanto ao *conteúdo*, as normas constitucionais trabalhistas são *preceituais, de organização e de garantias individuais*, na visão de Nascimento (2010, p.283).

### 2.4.2. Leis

Possuímos uma imensa diversidade de leis que se referem a essa matéria, mas, o mais importante é o decreto-lei 5.452/43, o qual foi nomeado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não se trata de um código, mas sim da reunião sistematizada de várias leis esparsas. Além da CLT temos outras leis de extrema importância como a Lei nº 605/49 que fala sobre o repouso semanal remunerado, a Lei nº 5.879/72 que versa sobre o empregado doméstico, a do trabalhador rural Lei nº 5.889/73, entre outras mais.

Na explanação de Delgado (2010, p.142):

No Brasil, a lei trabalhista central, que incorpora a matriz essencial do modelo trabalhista do país, construído ainda na década de 30 até 1945, é a Consolidação

das Leis do Trabalho (aprovada pelo Dec. -Lei se atualizando salpicadamente ao longo das décadas, contém normas de Direito Individual do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Ao lado desse diploma básico (CLT), há leis esparsas de Direito Individual do Trabalho sumamente importante, como, por exemplo, a Lei do FGTS (Lei n. 8.036, de 1990, sendo que a origem do instituto se deu através da antiga Lei n. 5.107/66), a Lei do Trabalho Portuário (Lei n. 8630, de 1993), a Lei do Descanso Semanal e em Feriados (Lei n. 605, de 1949), a Lei dos Empregados Vendedores Comissionistas (Lei n. 3.207, de 1957) e inúmeros outros diplomas normativos.

Mascaro Nascimento (2009, p. 291) faz a seguinte observação sobre lei trabalhista:

Resultam da competência atribuída ao Poder Legislativo para elaborar, segundo um processo determinado pelas regras jurídicas, as diretrizes gerais, que em conjunto, constituem o “sistema legal” de um país.

### 2.4.3. Atos do Poder Executivo

Anteriormente o Poder Executivo expedia decretos-leis, hoje esse poder é usado pelo Presidente da República por meio das medidas provisórias (art. 62 CF/88). Essas medidas provisórias têm força de lei pelo período de 60 dias, podendo ser prorrogadas por mais uma vez pelo mesmo tempo.

O Ministério do Trabalho também pode expedir portarias, e ordens de serviço (art. 87, parágrafo único, II da CF).

Trata Delgado (2010, p. 145) sobre os atos do Poder Executivo:

O regulamento normativo qualifica-se como um desenvolvimento e especificação do pensamento contido em lei, objetivando operacionalizar a observância concreta do comando legal ordinário. Expressa-se mediante *decreto* do Poder Executivo, no âmbito das atribuições que são próprias ao Presidente da República (art. 84, IV, *in fine*, CF/88).

Segundo Nascimento (2009, p. 317) sobre decretos:

No direito do trabalho, a intervenção do Executivo por meio de decretos é de considerável importância, quer pela frequência, quer pelo conteúdo com que se

apresentam. Regras de natureza técnica sobre higiene e segurança do trabalho, normas de previdência social, regulamentação de leis são providas por decretos.

#### **2.4.4. Sentenças Normativas**

São fontes peculiares do direito do trabalho, são decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho, TRT ou TST, com base no art. 114, e seu parágrafo 2º, da CF/88, e tem como propósito dirimir os dissídios coletivos. Salientando que estas decisões têm efeito *erga omnes*, atingindo todos os integrantes da categoria econômica e trabalhadores envolvidos no dissídio coletivo.

Discorre Delgado (2010, p. 147) sobre sentença normativa:

... a sentença normativa aproxima-se da sentença, à medida que é proferida pelo Poder Judiciário trabalhista (tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho), em processo de dissídio coletivo, traduzindo exercício de poder do Estado, conferindo conclusão a determinado processo. Dessa maneira, do ponto de vista formal (isto é, pelo modo de sua formação e exteriorização) a sentença normativa classifica-se como sentença.

#### **2.4.5. Convenções e acordos Coletivos**

As convenções e acordos coletivos possuem previsão legal no art. 7, XXVI da CF. Convenção coletiva é um pacto firmado entre sindicatos de empregadores e empregados, sobre as condições de trabalho para a categoria e vale para toda a categoria representada. E acordo coletivo é um pacto celebrado entre uma entidade sindical da categoria e uma ou mais empresas, onde estipulam regras na relação trabalhista. O acordo coletivo atinge somente as empresas acordantes e seus empregados.

Discorre Nascimento (2009, p. 322) sobre convenção coletiva:

Sua *causa final* é dupla, *solucionar* uma disputa trabalhista e, com isso, *constituir ou declarar* regras gerais que servirão durante um prazo como norma para as

relações entre trabalhadores e empregadores, automaticamente aderindo-se aos contratos individuais de trabalho e às relações coletivas entre as organizações sindicais e empresas.

#### **2.4.6. Regulamentos de Empresa**

Na maioria das vezes são normas internas das empresas, que especificam e regulamentam as promoções, disciplinas e gratificações. Disciplinam o contrato de trabalho. Tais normas são aplicadas não somente aos empregados atuais, mas também aqueles que serão admitidos futuramente. Geralmente essas normas são elaboradas pelo empregador, não impedindo que os empregados participem dessa elaboração.

Segundo Nascimento (2009, p. 323):

...O regulamento de empresa é uma forma de direito caracterizada pelo âmbito de validade, que é ordenamento concreto da empresa. Consiste num conjunto sistemático de normas sobre condições gerais de trabalho, prevendo diversas situações a que os interessados se submeterão na solução dos casos futuros.

#### **2.4.7. Disposições Contratuais**

São cláusulas inseridas no acordo bilateral de trabalho, referente a respeito das condições de trabalho, que darão origem a direitos e deveres do empregado e do empregador. Conforme o art. 444 da CLT essas disposições não poderão confrontar a proteção do trabalho, às convenções e os acordos coletivos e decisões de autoridades competentes.

### 2.4.8. Usos e Costumes

Pode-se dizer que são uma das fontes mais importantes, devido a reiterada prática de uma conduta, de forma prolongada pela sociedade, acabam se fortalecendo e originando a norma legal.

De acordo com a própria disposição do art. 8 da CLT, os usos e costumes podem ser usados como fonte do Direito do Trabalho:

**Art. 8-** As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e por outros princípios e normas de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de **acordo com os usos e costumes**, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Dispõe também art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, **os costumes** e os princípios gerais do direito. ”

Também ainda podemos citar o art. 8º da CLT sobre usos e costumes

**Art. 8-** As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do Direito do Trabalho, e ainda, de acordo com **os usos e costumes**, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

No entendimento de Nascimento (2009, p. 327) sobre os usos e costumes:

.... Podemos, portanto, dizer que tanto o uso como o costume podem surgir da consciência, individual ou coletiva, não obstante o caráter mais restrito daquele. O âmbito de aplicação, no entanto, difere porque o uso é forma de direito de natureza menos ampla, via de regra limitada às partes de um contrato ou, no caso trabalhista, ao ordenamento interno de uma empresa, quando o costume é uma prática geral de uma comunidade maior. Porém, em que pesem as respeitáveis opiniões contrárias, usos e costumes obrigam, podem ser invocados, com igual força, pelo juiz, como formas jurídicas que são. O uso não é apenas interpretativo, mas constitutivo, porque forma regra de direito, que será utilizada na solução do caso concreto dentro dos princípios próprios da aplicação do direito.

Como exemplo de usos e costumes podemos citar a gratificação natalina, que era um costume do empregador de pagar aos empregados no final de cada ano, de tanto ser praticada, ela passou a ser compulsória, originando o atual 13º salário (Lei nº 4.090/62).

#### **2.4.9. Normas Internacionais**

Fazem parte também como fonte do Direito do Trabalho os Tratados e Convenções decretadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e que os Países signatários podem ratificar ou não. O Brasil é signatário da OIT, e é de competência do Congresso Nacional a ratificação das convenções, de acordo com o art. 5º, parágrafo 3º e art. 49, I da CF/88.

Sobre as convenções internacionais, afirma Nascimento (2009, p. 329/330):

.... as *convenções internacionais* como normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento jurídico interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.

Os Tratados estão acima da lei e abaixo da Constituição, conforme a concepção atual do STF.

#### **2.4.10. Hierarquia**

No Direito do Trabalho a norma hierarquicamente superior é aquela que for mais benéfica ao trabalhador. Assim, a hierarquia das normas do Direito do Trabalho depende, em grande parte, dos direitos previstos nas normas. Porém no direito brasileiro temos diversas normas vigentes ao mesmo tempo, podendo haver várias aplicáveis ao mesmo caso concreto.

Todas as leis devem estar em conformidade com a Constituição, ou seja, as leis inferiores devem ter fundamento de validade em lei superior.

Mais uma vez esclarece Delgado (2010, p. 165):

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego -, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento.

Ressaltamos os artigos 619 e 623 da CLT, que fazem referência a essa hierarquia

**Art. 619-** Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas da Convenção ou Acordo coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

**Art. 623-** Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômica financeira do governo ou concernente a política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

No Direito do Trabalho o princípio direcionador que é imperativo em seu sentido teleológico constitutivo, é o princípio da norma mais favorável. Quando a norma aplicada ao caso concreto, será a mais favorável ao empregado, e sendo ela naquele caso hierarquicamente superior.

## 2.5. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.5.1. Conceito

Princípios são preceitos, regras morais que orientam o comportamento dos indivíduos. Eles servem de base e sustento de informação ao legislador para criar uma norma. Sobre o conceito de princípios define Martins (2012, p. 64)

Princípio vem do latim *principium, principii*, com o significado de origem, começo, base. Num contexto vulgar, quer dizer o começo da vida ou o primeiro instante. Na linguagem leiga, é o começo, o ponto de partida, a origem, a base. São normas elementares, requisitos primordiais, proposições básicas. Princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial base, origem ferramenta operacional.

Novamente cita-se Delgado (2010, p. 171) sobre conceito de princípio:

A palavra *princípio* traduz, na linguagem corrente, a ideia de “começo, início”, e, nesta linha, “o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo”.

.....

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

No direito os princípios são a base, a estrutura, o fundamento que tem a função de informar e inspirar novas normas. Trazem também meios para auxiliar o juiz na orientação para a interpretação de uma norma, na fundamentação de suas decisões.

No entendimento de Martins (2012, p. 66) princípios são elementos importantes, como descreve:

Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. Sob certo aspecto, podem até limitar o ordenamento jurídico, erigido de acordo com os princípios. Não são, porém, axiomas absolutos e imutáveis, pois pode haver mudança da realidade fática, que implica a necessidade

da mudança na legislação, do Direito em face da realidade histórica em que foi erigido.

Segundo Nascimento (2009, p. 381/382) o seu entendimento sobre a aplicação dos princípios:

Observa-se, finalmente, que os princípios têm uma tríplice função. Primeira, a função interpretativa, da qual são um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que servem de base para o juiz sentenciar.

Podemos dizer que o princípio inspira a elaboração da norma, tem a função de instruir o legislador, é o passo inicial para o êxito de uma regulação. O princípio é muito mais do que uma simples regra, estabelece algumas limitações, e abastece as diretrizes que fortalece a ciência jurídica e auxiliam a sua compreensão e interpretação.

Segundo Martins (2012, p. 66) sobre a violação de um princípio

*“...Violar um princípio é muito mais grave do violar uma regra”.*

Um princípio desrespeitado implica não somente afrontar uma determinação obrigatória, mas todo um sistema jurídico.

Os princípios norteiam, informam e inspiram as regras, deve-se analisar no momento da criação da norma, na sua aplicação e interpretação. Eles sistematizam e originam as normas.

### **2.5.2. Funções dos Princípios**

Os princípios têm as funções: informadora, normativas e interpretativas.

A função informadora serve de inspiração ao legislador e de alicerce para as normas jurídicas, dão uma direção conexa na interpretação da regra jurídica.

A função normativa age nas lacunas e omissões da lei, atuam como fontes subsidiárias da lei.

A função interpretativa serve de orientação para os intérpretes e orientadores da lei. No art. 8º da CLT autoriza o intérprete na falta de disposições legais ou contratuais poderá socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, desde que nenhum interesse particular prevaleça sobre o interesse público. Auxiliam no processo de entendimento e aplicação do Direito.

### **2.5.3. Princípios Gerais do Direito**

Existem diversos princípios em nosso ordenamento jurídico, porém alguns são comuns ao Direito em geral. Ex.: dignidade da pessoa humana, boa-fé, da honra, do direito a intimidade, à honra e à imagem das pessoas, do uso não abusivo do direito. Também é um princípio geral o *pacta sunt servanda* (o contrato faz lei entre as partes), princípio da *exceptio non adimpleti contractus* (nenhum dos contraentes pode exigir o implemento de sua obrigação antes de cumprir sua obrigação no pactuado) art. 476 do CC.

A função social do contrato também é um princípio geral, que estabelece obrigações e direitos para as partes, assim também busca a paz social com o referido pacto. A razoabilidade demonstra que o ser humano deve agir conforme a razão, orienta que nas relações de trabalho, as partes, os administradores e os juízes devem agir de maneira razoável na solução dos problemas ou de conflitos que surgirem.

Sobre os princípios gerais do direito disserta Nascimento (2010, p. 385) que “O direito do trabalho é *mais normativo e menos obrigacional*, o que não impede a utilização de princípios do direito civil nas relações de trabalho, individuais e coletivas. ”

### **2.5.4. Princípios do Direito do Trabalho**

Podemos falar que os princípios do direito do trabalho, tem a função de orientar, interpretar e normatizar os elaboradores das normas e aplicadores do direito.

No entendimento de Delgado (2010, p. 182) sobre os princípios do direito do trabalho:

Insistimos que tais princípios formam o núcleo justabalhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da função teleológica do Direito do Trabalho, como por possuírem *abrangência ampliada e generalizante* ao conjunto desse ramo jurídico, tudo isso sem que se confrontem de maneira inconciliável com importantes princípios jurídicos gerais, externos ao ramo jurídico especializado. O potencial vinculante, indutor e de generalização desses princípios sobre o conjunto do ramo jurídico especializado é, desse modo, mais forte e abrangente do que o característico aos demais princípios especiais do Direito Laboral.

No entendimento de Martins (2012, p. 69) sobre a aplicação dos princípios no Direito do Trabalho:

O art. 8º da CLT autoriza o intérprete a utilizar-se da analogia, da equidade, dos princípios gerais do Direito, principalmente do Direito do Trabalho, dos usos e costumes, na falta de disposições legais ou contratuais específicas, porém desde que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

### 2.5.5. Princípio da Proteção

O princípio refere-se a importância de proteger o empregado, tem o objetivo de igualar as partes, ou seja, justificar desigualdades de pessoas que estão em situações diferentes, empresa X empregado.

Disserta Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 388) sobre o princípio da proteção:

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o *protetor*, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço.

Pode ser desmembrado em três: o *indúbio pró operário*, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O princípio do *indúbio pró operário* traz a ideia de que cabe ao juiz, quando houver dúvidas com relação ao alcance da norma, interpretar a norma em benefício da parte mais fraca na

relação trabalhista, o empregado. Dessa forma pensa-se na desigualdade financeira entre o empregador e o empregado. A esse respeito afirma Martins (2012, p.72):

*O in dubio pro operario*, não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333, do CPC, e 818, da CLT.

No entendimento de Nascimento (2009, p. 388):

O primeiro, o *in dubio pro operario*, é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador.

A esse respeito observa Delgado (2010, p.183):

... Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Tratando-se da verificação da norma mais favorável ao trabalhador, podemos dizer que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador, criando regras para a melhoria social deste.

Sobre a norma mais favorável, segundo Martins (2012, p. 73) são divididas de três maneiras:

...(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter positivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O artigo 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as

estipuladas em acordo”. Ao contrário sensu, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.

A condição mais benéfica ao trabalhador entende-se que vantagens já conquistadas não podem ser modificadas para pior, que é revestida pelo caráter do direito adquirido, assegurado pelo art. 5º, XXXVI, da CF. Há de prevalecer o mais favorável ao trabalhador.

A Súmula 51 do TST esclarece que “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. “

Quer dizer que uma cláusula menor favorável aos trabalhadores, só tem validade em relação aos novos empregados admitidos na empresa e não se aplica aos empregados antigos.

### **2.5.6. Princípio da irrenunciabilidade de direitos**

Este princípio demonstra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Como exemplo o direito a férias, se esse fato ocorrer não terá qualquer validade o ato do empregado.

Sobre esse princípio comenta Delgado (2009, 186):

... Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contato.

No entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 389/390):

.... O *princípio da irrenunciabilidade dos direitos* pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação.

Para assegurar a irrenunciabilidade de direitos o art. 9º da CLT dispõe que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Porém o trabalhador poderá desistir de seus direitos em juízo, na presença do juiz do trabalho, sendo que, neste caso não se pode dizer que o empregado está sendo coagido ou obrigado a fazer algo que não queira. Se o trabalhador ainda estiver na empresa, não poderá falar em renúncia de direitos trabalhistas, pois poderia dar oportunidade a fraudes.

A Súmula 276 do TST mostra que o aviso prévio é irrenunciável pelo trabalhador. Todas as verbas rescisórias são irrenunciáveis pelo trabalhador. Pois inexistente *res dúbia* “dúvida” em relação a elas.

A Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho esclarece que:

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

### **2.5.7. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

O objetivo desse princípio é assegurar maior possibilidade de tempo do trabalhador em seu emprego. Para Martins (2012, p. 74)

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

Essa ideia também é adotada pelo TST, no enunciado da Súmula 212 diz que:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é o do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

### 2.5.8. Princípio da Verdade Real

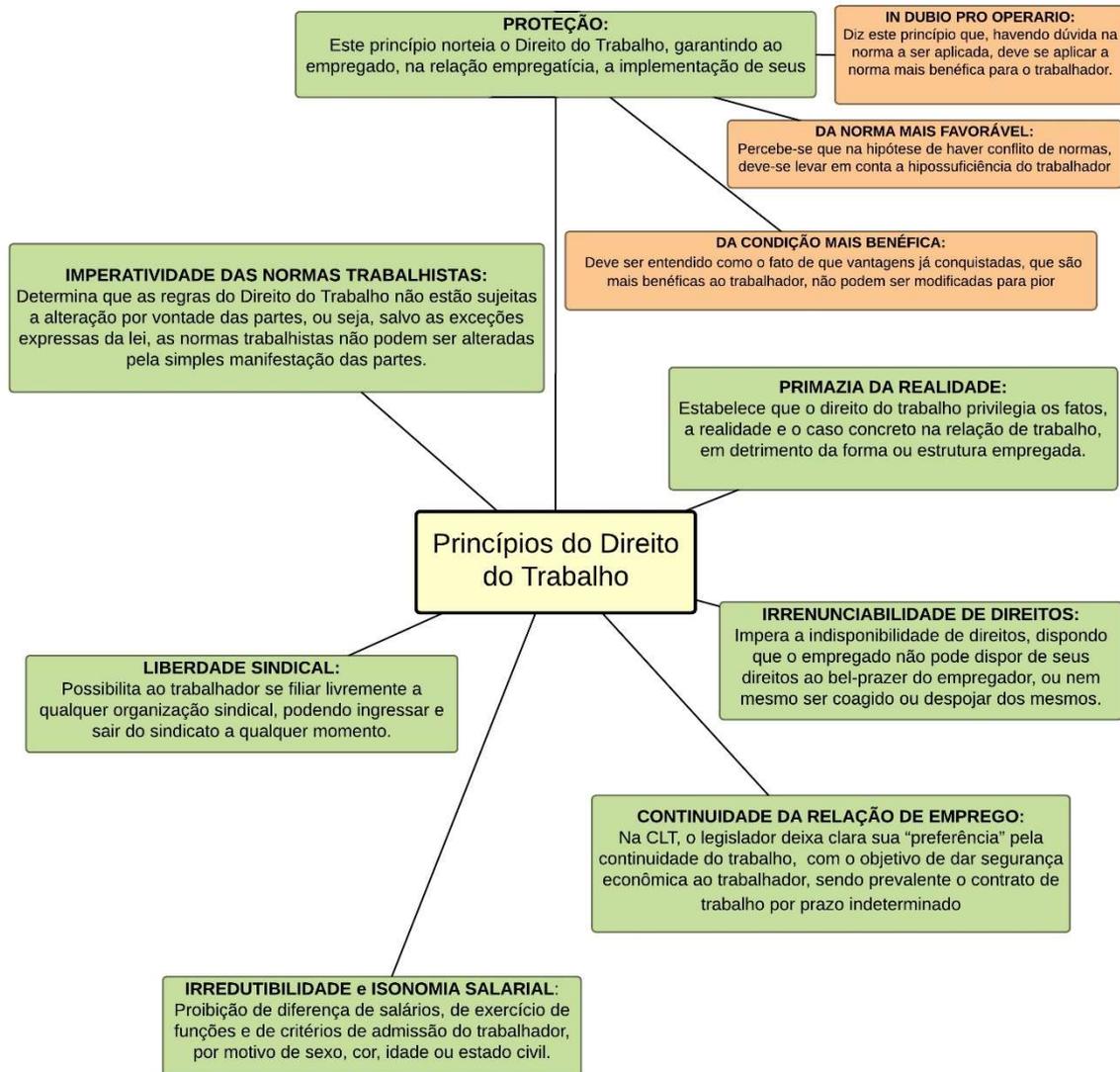
Este princípio prioriza a verdade real, ou seja, os fatos se sobressaem sobre a norma. No entendimento de Martins (2012, p. 75) no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documento.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 389) sobre o princípio da verdade real:

*O princípio da realidade visa a priorização da verdade real diante da verdade formal. Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, deve-se reconhecer estes em detrimento dos papeis.*

Vale mais o que o empregado conseguir provar na justiça, do que os documentos que o empregador possuir. As testemunhas são peças importantes na justiça do trabalho como prova dos fatos.

Figura 3: esquema dos Princípios do Direito do Trabalho



### 3. O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Mesmo nos tempos mais remotos, o homem já obedecia a uma figura mais forte, considerando-se a autoridade e o poder. Na esfera do Direito do Trabalho isso não poderia ter sido diferente, o relacionamento de trabalho sempre foi conduzido por alguém que manda e alguém que executa.

Em toda empresa se faz necessária uma organização, que é estabelecida por seu dirigente, que comanda a instituição, e que para *dirigir* os serviços prestados por seus empregados, é necessário que tenha poder para isso. O poder do empregador tem início a partir do contrato de trabalho com o empregado. Uma vez firmado tal contrato, se dá a relação de emprego, e por consequência a subordinação jurídica, que é posta ao empregador como forma de poder. Esse poder pode se apresentar em três formas: poder de organizar, o poder de controlar e o poder de disciplinar. O empregador se utiliza desse poder para gerir essa relação de emprego de forma coercitiva, em face da relação jurídica entre ambos.

Sobre o *poder de direção*, Nascimento (2009, p. 660) diz que “*Poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida*”.

No mesmo sentido Martins (2012, p. 221) “*Poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho*”.

No artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, encontra-se fundamentado o poder de direção do empregador, que considera empregador a empresa individual ou coletiva que assume os riscos das atividades econômicas e admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Sendo que a consequência dessa relação de emprego, será a subordinação do empregado ao empregador.

Artigo 2º da CLT:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

([http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)) > acessado em 10 de julho de 2017)

Devemos destacar que o poder de direção do empregador deve ser desempenhado com sensatez e responsabilidade, equidade e transparência, fazendo o uso da boa-fé e da honestidade, tendo ciência que esse poder não é absoluto, deve estar em conformidade com a lei e valores éticos que devem envolver as relações humanas.

Sobre esse ponto afirma Martins (2012, p. 226):

O poder de direção não é absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do Código Civil).

### 3.1. O PODER DE ORGANIZAR

O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade, segundo Martins (2012, p. 228).

Da mesma maneira disserta Nascimento (2009, p. 661):

*O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.*

O poder de organização está ligado ao funcionamento da empresa, tipo de atividade que desenvolverá, sua estrutura jurídica e local do seu estabelecimento. Dessa forma entende Martins (2012, p.228):

... Estabelecerá o empregador qual a atividade que será desenvolvida: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc.  
A estrutura jurídica também será determinada pelo empregador, que estabelecerá ser melhor o desenvolvimento de suas atividades mediante sociedade limitada, por ações etc.

A esse respeito, manifesta-se Nascimento (2009, p. 661):

Empresa é a organização complexa que combina os fatores da produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-o para que cumpra as diretrizes a que se propõe.

Dentro de tal poder o empregador ainda estabelecerá a quantidade de funcionários, suas funções e também a elaboração de um regulamento da empresa, conforme Martins (2012, p.228):

O empregador determinará o número de funcionários de que precisa, os cargos, funções, local e horário de trabalho etc.  
Dentro do poder de organização, está a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento de empresa.

Nesse mesmo sentido, disserta Nascimento (2009, p.661):

A empresa pode ter um regulamento interno, unilateral ou bilateral, conforme tenha ou não o concurso dos empregados. Também terá quadro de carreira prevendo promoções segundo critérios alternados de merecimento e antiguidade. Trata-se de medidas que a lei faculta, mas não obriga.  
Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.

Observamos que o poder de organização visa a própria essência da empresa e o controle desses fatores. Sendo que todos devem aderir a esses preceitos para que caminhem em uma mesma direção, para o alcance dos resultados desejados.

Uma empresa desorganizada, não cumprirá sua função social e a consequência disso será uma baixa produtividade, e resultados insatisfatórios.

### 3.2. PODER DE CONTROLAR

O poder de controlar, consiste na competência do empregador de fiscalizar e controlar as atividades profissionais do empregado. Ou seja, esse poder dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado, a forma que realiza, como ele utiliza o material e os

equipamentos de trabalho. Esse controle ajuda a evitar condutas que possam inviabilizar a atividade da empresa.

Assim explica Nascimento (2009, p.663):

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. A atividade deste, sendo subordinada e mediante direção do empregador, não é exercitada do modo que o empregado pretende, mas daquele que é imposto pelo empregador.

No mesmo sentido escreve Martins (2012, p. 228) que o “*O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. O controle é feito sobre o trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador*”.

Contudo, essa conduta não pode ser abusiva, tem que ser feita de forma moderada, observando-se o princípio da razoabilidade e preservando os direitos fundamentais do trabalhador. Se essa conduta não for razoável o empregado poderá requerer danos materiais ou morais. Conforme descreve o artigo 5º, da Constituição Federal “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação” .

Nascimento (2009, p. 663/664), a esse respeito manifesta-se:

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.

Podemos verificar esse poder de fiscalizar na prática, na marcação do cartão ponto como afirma Martins (2012, p. 228):

A própria marcação do cartão de ponto é decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, de modo a verificar o correto horário de trabalho do obreiro, que inclusive tem amparo legal, pois nas empresas de mais de 10

empregados é obrigatória a marcação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver a assinalação do período de repouso (§ 2º do art. 74 da CLT).

No mesmo sentido esclarece Nascimento (2009, P. 664):

Forma de controle é a marcação dos horários de entrada e saída no serviço por meio de cartões de ponto ou livro de ponto, a prestação de contas de empregados vendedores, o controle de qualidade de peças produzidas pelo empregado etc.

Com o avanço da tecnologia, criaram-se vários meios de fiscalização do empregado, como circuito interno de televisão, cartões magnéticos, etc; e a esse respeito manifesta-se Nascimento (2009, p. 664):

Com o avanço tecnológico, surgiram novos mecanismos de controle adotados por empresas, como a instalação de circuito interno de televisão nos locais de trabalho, o uso de sensores nas revistas, os cartões magnéticos e fotos automáticas de documentos de identidade e de pessoas para entrar nos prédios onde estão estabelecidas. Em muitos casos, essas técnicas são utilizadas para atender a imperativos de segurança. Os princípios trabalhistas aplicáveis são os mesmos, não havendo motivo para ser alterada a regra, que é o respeito à dignidade e à privacidade da pessoa, e as exceções, que são as exigências de segurança e da organização.

É através desse poder, que o empregador pode exigir a contrapartida dos seus empregados, que realizem as tarefas da melhor maneira possível e de forma mais aproveitável. O empregador é o único responsável pelos riscos da atividade econômica, e deve utilizar do seu poder para obtenção do melhor resultado do seu empreendimento.

### 3.3. PODER DE DISCIPLINAR

*“Poder disciplinar é o direito do empregador exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares”, na concepção de Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.661).*

**Figura 4: Poder Disciplinar**


## 1.2 Poder Disciplinar nas Relações de Trabalho

Decorrencia do poder de direcao, que compreende aquelas medidas necessarias para organizar as atividades de trabalho de acordo com os fins da empresa.

Poder disciplinar e "o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposicao de sancoes aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigacoes contratuais". (Delgado, 2008).

4

Controladoria-Geral da União  PAIS RICO E PAIS SEM POBREZA

Fonte: Controladoria Geral da União

([Esse poder serve para o empregador poder exercer sua autoridade, está respaldado na faculdade que o empregador possui em advertir ou demitir o empregado, ou seja, impondo sanções disciplinares caso haja descumprimento de suas ordens ou falta grave.](https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=613&tbm=isch&sa=1&q=poder+de+organizar&oq=poder+de+organizar&gs_l=psy-ab.3...342140.345812.0.347125.9.9.0.0.0.123.902.4j5.9.0....0...1.1.64.psy-ab..0.8.808...0j0i30k1j0i8i30k1j0i13i30k1j0i8i13i30k1j0i24k1.RFip9Y6ZwSl#imgrc=gpljkVgtXCikBM:> acessado em 05 de agosto de 2017)</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

Porém há divergência na concepção de divisão desse poder, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 662) defende que o poder de disciplinar possui três correntes doutrinárias: uma negando e outra afirmando o poder disciplinar, com predominância desta última e uma terceira, o institucionalismo. Já Martins (2012, p. 230) entende que as correntes doutrinárias referentes a esse poder se separam em 4: a negativista, a civilista, a penalista e a administrativa.

No entendimento de Nascimento na primeira corrente, não existe esse poder, por ele estar incorporado no contrato estabelecido entre as partes, o empregador e o empregado. Nascimento (2009, p. 662) diz o seguinte:

Para a primeira corrente, o fundamento do poder punitivo do empregado é o próprio contrato, expressão de autonomia da vontade das partes e do estado de sujeição decorrente do próprio vínculo de natureza contratual. Nessas condições, o poder disciplinar teria uma origem privatística, a própria relação de emprego.

Segundo ainda o entendimento de Nascimento (2009, p. 662) para segunda corrente, esse poder faz parte da propriedade da empresa, faz parte do aglomerado de bens pertinentes ao patrão, que detém o direito de usá-lo, e que lhe justifica a capacidade de tomar uma atitude punitiva, afirma o seguinte:

Para a segunda, o poder disciplinar decorre da propriedade da empresa, conjunto de bens pertencentes ao patrão. Quem tem a propriedade deve ter o correlativo direito de usá-la e dela desfrutar, e assim justificar-se-ia a atitude punitiva do empregador na defesa de sua propriedade.

Ainda no conceito de Nascimento (2009, p. 662), o institucionalismo, terceira corrente, é um poder social, exercido em função do coletivo, no interesse de um grupo social, como descreve:

Para terceira corrente, o institucionalismo, existe o poder disciplinar do empregador porque dentro de uma comunidade devem existir os meios necessários aos seus membros no interesse do grupo social organizado para que possam ser constringidos. Deve haver um poder ou uma autoridade inerente a toda instituição; esse poder é social, não é individual, exercido, portanto, para o bem da coletividade, esse poder se expressa pelos meios necessários para o cumprimento das suas finalidades, as penas ou sanções disciplinares.

Passamos ao entendimento de Martins (2012) sobre as teorias que fundamentam o poder disciplinar.

Começando pela teoria negativista, a qual ele entende que o empregador não tem o direito de punir o empregado, pois esse direito é pertencente ao Estado, conforme afirma Martins (2012, p. 230):

A teoria negativista esclarece que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao Estado, que detém o direito privativo inerente ao *ius puniendi*.

Diversos autores argumentam que sem a admissão do direito de punir Estatal, o empregado teria o mesmo direito de punição sobre o empregador. Questiona-se ainda que no direito atual, uma pessoa não pode praticar a coação sobre a outra. Martins (2012, p. 230), defende ainda que o Estado não possui todo o poder:

Na verdade, o Estado não possui todo o poder, ou seu monopólio, pois o poder disciplinar está num nível inferior ao poder do Estado, podendo o empregador

estabelecer sanções, principalmente para manter a ordem e a disciplina na empresa.

Seguindo no conceito de Martins (2012, p. 230) sobre a teoria civilista, “estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho. As sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais”.

Na área cível as sanções têm o propósito de indenização ao prejuízo de uma pessoa causado por outra, ou restabelecimento patrimonial do prejudicado. Por outro lado, a sanção disciplinar tem o objetivo de impor ordem e disciplina no ambiente de trabalho.

No mesmo sentido esclarece Martins (2012, p. 230):

As sanções disciplinares dizem respeito a qualquer falta ocorrida no âmbito da empresa, enquanto a sanção civil decorre quase exclusivamente do inadimplemento do contrato. A sanção civil tem por objeto recompor o dano causado ao patrimônio de uma pessoa por ato de outrem; a sanção disciplinar, porém não tem esse objetivo, podendo ter um efeito meramente moral e pedagógico, como ocorre na advertência.

Afirma Martins (2012, p. 230), que a teoria penalista tem o objetivo de assegurar a ordem no âmbito trabalhista:

A teoria penalista informa que as penas têm o mesmo objetivo: assegurar a ordem na sociedade. A diferença seria que a pena prevista no Código Penal visa assegurar a repressão em relação a todo indivíduo que cometer um crime, enquanto a pena disciplinar está adstrita apenas aos empregados e no âmbito da empresa.

Porém no Direito Penal há de ter previsão legal para a punição, e já a sanção disciplinar não se faz necessária essa previsão. A sanção disciplinar é aplicada pelo empregador, a qual não precisa ser necessariamente aplicada, podendo o empregado ser perdoado da falta cometida.

Na teoria administrativa Martins (2012) entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, imposto para que o empregador possa administrar da maneira que lhe convenha.

Defende ainda que a teoria administrativa tem sua origem na ideia da empresa como instituição, igualando-se ao ente público, podendo o empregador instituir sanções disciplinares ao empregado, por ser dono da empresa, tendo o dever de manter a ordem e a disciplina da mesma.

**Figura 5:** Poder disciplinar do empregador

## PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

- O empregador tem o poder de *disciplinar*, *organizar* e *controlar* o desenvolvimento de sua empresa.

Este poder deriva:

- direito de propriedade
- teoria contratual (subordinação)
- teoria institucionalista (normas internas)

Fonte: Google

([https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL\\_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&q=poder+diciplinar&oq=poder+diciplinar&gs\\_l=psy-ab.3..0i13k1l2j0i13i30k1l2.431767.437073.0.439034.16.16.0.0.0.0.225.1903.7j8j1.16.0....0...1.1.64.psy-ab..0.16.1897...0j0i67k1j0i8i30k1j0i24k1j0i10i24k1.k5gy1Nz5-Ag#imgrc=BNSZI\\_IV-syfbM:](https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&q=poder+diciplinar&oq=poder+diciplinar&gs_l=psy-ab.3..0i13k1l2j0i13i30k1l2.431767.437073.0.439034.16.16.0.0.0.0.225.1903.7j8j1.16.0....0...1.1.64.psy-ab..0.16.1897...0j0i67k1j0i8i30k1j0i24k1j0i10i24k1.k5gy1Nz5-Ag#imgrc=BNSZI_IV-syfbM:) > acessado em 05 de agosto de 2017

Ainda de acordo com Nascimento (2009, p. 663), o poder disciplinar é exercitado de duas formas: a estatutária e a convencional como observa a seguir:

O poder disciplinar exercita-se segundo uma forma que será estatutária ou convencional, sempre subordinada à forma legal. Estatutária, quando o regime de disciplina e sanções aplicáveis a sua violação estão previstos no regulamento da empresa, e convencional, quando previsto em acordos ou convenções coletivas.

Contudo estas formas não podem ir contra a lei, se contrariarem serão consideradas ilícitas e da mesma forma, o poder de disciplinar também é submetido ao controle legal para se evitar o abuso.

Nesse sentido esclarece Martins (2012, p. 231):

O poder de punição do empregador deve ser exercido de boa fé e razoabilidade. O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.

Perante o exposto, fica demonstrado que o empregador pode usar seu poder disciplinar como forma de garantir que o empregado desempenhe as suas obrigações pertinentes ao contrato, objetivando o melhor desempenho de sua empresa, para que cumpra a finalidade social da mesma. Devendo o empregador sempre observar os limites da lei, assegurando os direitos trabalhistas e personalíssimos do seu empregado.

**Figura 6:** Exercício do Poder Disciplinar



### 3.4 Exercício do Poder Disciplinar – CLT

- Poder disciplinar é uma decorrência do poder de direção.
- Inexistência de exigência legal para a aplicabilidade de sanções.
- Regulamentação por normativos internos da forma de apurar.
  - Mecanismo de segurança jurídica para a empresa.
  - Possibilidade de defesa por parte do empregado

18

Controladoria-Geral da União  PAÍS RICO E PAÍS SEM POBREZA

Fonte: Google

([https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL\\_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&q=poder+disciplinar&oq=poder+disciplinar&gs\\_l=psy-ab.3..0i13k1l2j0i13i30k1l2.431767.437073.0.439034.16.16.0.0.0.0.225.1903.7j8j1.16.0....0...1.1.64.psy-ab..0.16.1897...0j0i67k1j0i8i30k1j0i24k1j0i10i24k1.k5gy1Nz5-Ag#imgrc=ZJj0VpzXMDE9KM:](https://www.google.com.br/search?rlz=1C1NHXL_pt-BRBR722BR722&biw=1366&bih=662&tbm=isch&sa=1&q=poder+disciplinar&oq=poder+disciplinar&gs_l=psy-ab.3..0i13k1l2j0i13i30k1l2.431767.437073.0.439034.16.16.0.0.0.0.225.1903.7j8j1.16.0....0...1.1.64.psy-ab..0.16.1897...0j0i67k1j0i8i30k1j0i24k1j0i10i24k1.k5gy1Nz5-Ag#imgrc=ZJj0VpzXMDE9KM:) > acesso em 05 de agosto de 2017)

## 4. COMPLIANCE

A idealização dos programas de Compliance originou-se nos Estados Unidos e teve seu início no final do século XX, momento em que iniciou o surgimento das agências reguladoras.

Mas foi através das instituições financeiras que o compliance progrediu, e tomou uma nova proporção.

No Brasil essa concepção ganhou destaque com o advento da Lei 12.846/13, a Lei Anticorrupção, onde houve o amadurecimento do conceito de Compliance, e provocou grande avanços no cenário nacional, acompanhando a preocupação que vem crescendo mundialmente, que é a ética e a transparência dos negócios, e na relação social no âmbito empresarial.

“Devemos agir com compliance”, frase muito utilizada no meio empresarial na atualidade. Porém, primeiramente se faz necessário entender o termo “Compliance”, e também pontuar os seus objetivos e forma de implantação, para que possamos colocar em prática dentro do ambiente empresarial.

Figura 7: Compliance



Fonte: Google

([https://www.google.com.br/search?q=exerc%C3%ADcios+e+programas+de+compliance&rlz=1C1NHXL\\_pt-BRBR741BR741&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjLiruqzvPVAhWFQZAKHRZKAGEQ\\_AUICygC&biw=1329&bih=615#imgrc=BIGZbk-W9N0ldM:](https://www.google.com.br/search?q=exerc%C3%ADcios+e+programas+de+compliance&rlz=1C1NHXL_pt-BRBR741BR741&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjLiruqzvPVAhWFQZAKHRZKAGEQ_AUICygC&biw=1329&bih=615#imgrc=BIGZbk-W9N0ldM:) > acessado em 28 de agosto de 2017)

## 4.1. CONCEITO

São muitas as definições para o termo compliance, mas no final todas se fundam em um mesmo entendimento.

De acordo com o site Jusbrasil a definição de Compliance:

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “compliance” é **estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos**. Portanto, manter a empresa em conformidade significa atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno. (<<https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>> acesso em 15 de julho de 2017)

Em conformidade com o site ABBI:

Vem do verbo em inglês “To Comply”, que significa “Cumprir”, “Executar”, “Satisfazer”, “Realizar o que lhe foi imposto” ou seja, **Compliance** é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da Instituição. (<[http://www.abbi.com.br/download/funcaoecompliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcaoecompliance_09.pdf)> acessado em 30 de julho de 2017)

A cartilha da BM&F BOVESPA, também faz a sua definição:

Compliance: deriva do verbo inglês “to comply”, que significa dever de cumprir, isto é, estar em conformidade e fazer cumprir leis, decretos, regulamentos e instruções aplicáveis à atividade da Companhia, que, na hipótese de não cumprimento, podem gerar sanções, perda financeira e danos à reputação/imagem; (<[http://ri.bmfbovespa.com.br/fck\\_temp/26\\_107/file/Pol%C3%ADtica%20de%20Compliance\\_20160513.pdf](http://ri.bmfbovespa.com.br/fck_temp/26_107/file/Pol%C3%ADtica%20de%20Compliance_20160513.pdf)> acessado em 15 de julho de 2017)

Como visto compliance, nada mais é do que atender, adequar, cumprir, executar, realizar o que foi estipulado, conforme uma regra apropriada a empresa e também leis externas.

Ou seja, é estar em conformidade com as leis, regulamentos, normas e diretrizes internas, e também procedimentos e princípios corporativos que norteiam o negócio da empresa, assegurando a ética e a transparência, a legalidade, e acima de tudo melhorando a Governança Corporativa, otimizando os resultados e diminuindo os riscos.

A Cartilha da ABBI faz uma definição clara e objetiva de “*ser compliance*” e “*estar em compliance*”:

Ser compliance” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes.

Estar em compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. (<[http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf)> acessado em 30 de julho de 2017)

E ainda faz referência do que é “*ser e estar*” em compliance:

Ser e estar compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. (<[http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf)> acessado em 30 de julho de 2017)

O compliance surge como um instrumento poderoso de integração de atuação corporativa adequada, com repercussão em toda organização. Onde o exercício de profissionalização e liderança corporativa, são requisitos de idoneidade e de conformidade. É possível criar uma vantagem competitiva quando a organização agrega valor para a governança corporativa por meio de ferramentas de compliance que procuram se adequar as melhores práticas da empresa.

Defini-se desta forma, o instrumento e a missão da função de compliance como sendo:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. (<http://www.abbi.com.br/funcaoodecompliance.html>)> acessado em 30 de julho de 2017)

No Brasil a justiça entende que a empresa tem o dever de manter um ambiente de trabalho saudável e promover a orientação se seus funcionários. Por isso é fundamental o desenvolvimento de mecanismos de prevenção e coordenação de problemas internos que possam vir a acontecer, ou melhor dizendo, uma estrutura de compliance, de integridade.

Empresas de diversos seguimentos perceberam a importância na adoção da compliance, inclusive no campo trabalhista.

## 4.2. APLICAÇÃO NA ÁREA TRABALHISTA

O ambiente trabalhista, assim como a esfera empresarial estão cada dia mais exigentes, repercutindo incisivamente nas relações de trabalho, necessitando frequentemente de atualizações da política e normas de uma empresa.

Quando nos referimos ao ambiente de trabalho, falamos de pessoas buscando através da Justiça do Trabalho, direitos trabalhistas, danos morais e outras indenizações, que posteriormente podem se transformar em enormes riscos organizacionais e financeiros, os passivos trabalhistas. Constata-se em artigo publicado no site Sescap, por Cibele Naoum Mattos:

Como reflexo da exigente legislação trabalhista e do rigor das fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, nos últimos anos, as empresas vêm sofrendo com o excessivo aumento do número de reclamações trabalhistas, ações civis públicas e de multas decorrentes de autos de infrações, gerando grande perda financeira. (<https://sescap-pr.org.br/noticias/post/artigo-compliance-empresa-e-funcionarios> > acessado em 27 de julho de 2017)

Diante da implacável lei, muitas empresas têm buscado medidas de proteção e ações preventivas, através do compliance trabalhista, que se apresenta na forma de medidas prevenção de ocorrências no local de trabalho, mediante a aplicação de um Código de Conduta Ética interno e ordenamento jurídico vigente. No âmbito trabalhista o compliance abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, e o relacionamento entre gestores e colaboradores, dentre outros. Conforme entendimento de Cibele Naoum Mattos, em artigo publicado no site Sescap, ela faz uma definição da aplicação do Compliance na empresa:

Este instrumento consiste na adoção de medidas profiláticas, pautadas na ética e na legislação trabalhista vigente, que buscam garantir um ambiente de trabalho mais seguro e ético aos trabalhadores, evitando, por exemplo, a ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças profissionais. Além disso, o programa também reduz os riscos de possíveis autuações e ações judiciais, detecta eventuais conflitos a tempo de resolvê-los extrajudicialmente e, ainda, aumenta o grau de satisfação confiança do empregado no trabalho e da própria empresa nas relações comerciais. (<<https://sescap-pr.org.br/noticias/post/artigo-compliance-empresa-e-funcionarios> > acessado em 27 de julho de 2017)

Para o site ICTS, sobre a aplicação de compliance nas organizações:

O principal benefício da transformação da cultura ética da empresa é que normas internalizadas passam a fazer parte do DNA daqueles que conduzem os negócios, reduzindo gastos com controles, as perdas, as fraudes, os contenciosos trabalhistas, as multas e passivos entre outros pontos, argumento esse de indiscutível importância em momentos de crise. Somado a isso, não podemos esquecer que empresas intrinsecamente éticas aumentam o seu valor, melhorando sua imagem no mercado e sua rentabilidade. ([http://www.icts.com.br/app/webroot/files/uploads/ckfinder/files/Pesquisa%20do%20Compliance%20Organizacional-%20Uma%20forma%20de%20mensurar%20e%20transformar%20a%20cultura%20%C3%A9tica%20da%20empresa\\_2804\\_final.pdf](http://www.icts.com.br/app/webroot/files/uploads/ckfinder/files/Pesquisa%20do%20Compliance%20Organizacional-%20Uma%20forma%20de%20mensurar%20e%20transformar%20a%20cultura%20%C3%A9tica%20da%20empresa_2804_final.pdf)> acessado em 10 de agosto de 2017)

Muitas empresas têm adotado os seus próprios códigos de conduta, na maioria das vezes, movidos pelos escândalos de outras empresas. Essas normas impostas, geralmente são voluntárias e um tanto simples. Os códigos e normas internas capacitam e auxiliam os funcionários a entenderem a política da empresa, evitando situações delicadas como assédio moral e sexual, brigas entre funcionários e uso inadequado da internet (fotos pornográficas, vírus, roubo de informações, etc.) e e-mails corporativos. Propiciando ainda, um ambiente saudável e produtivo, evitando prejuízos financeiros com ações trabalhistas e morais, que refletem na imagem da empresa. Sobre código de ética de conduta dispõe a cartilha do CBIC:

Um código de ética é um meio para transformar os valores e princípios de uma instituição ou empresa em conduta efetiva dos seus colaboradores. Nesse sentido, além de regulamentos de comportamento, ele deve prever uma estrutura para a sua aplicação, públicos-alvo, canais de comunicação para recebimento de denúncias e orientação e previsão de penalidades. (<http://cbic.org.br/sites/default/files/etica%20e%20compliance%20volume%20I.pdf> > acessado em 10 de agosto de 2017)

Para a CGU:

O código de ética ou conduta é uma importante ferramenta de comunicação da empresa com seus funcionários e com a sociedade, por meio da qual ela pode explicitar seus valores e os comportamentos esperados ou proibidos. (<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf> > acessado em 10 de agosto de 2017)

Com o crescimento da regulamentação, algumas empresas tiveram que encontrar meios para atestar que estavam de acordo com a lei, um meio mais formal e estruturado para enfrentar a complexidade da normatização moderna. Como podemos observar em artigo publicado pelo site Lec News:

Por isso é cada vez mais desejado que se criem políticas e procedimentos que estabeleçam critérios adequados a serem observados pelos empregados das organizações em diferentes situações, seja para assegurar tratamento respeitoso entre colegas, como a obediência a critérios objetivos por exemplo em atos demissionais, contratações ou outras atividades cotidianas. Convencionou-se chamar de Compliance Trabalhista a atividade de regulamentar as relações de trabalho e fazer cumprir as normas estabelecidas internamente, e também, do ponto de vista da gestão empresarial, os critérios efetivos para o tratamento das relações da empresa com seus funcionários. (< <http://www.lecnews.com/artigos/2016/03/31/programa-de-compliance-trabalhista-pode-reduzir-riscos-e-melhorar-resultados/> > acessado em 27 de julho de 2017)

Para o site Jus:

Na primeira frente é necessário, mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo

ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Ampliase, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer a legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas. (<<https://jus.com.br/artigos/49237/implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>> acessado em 27 de julho de 2017)

A estruturação e implantação de um programa de Compliance Trabalhista, exige um grande esforço, engajamento e vontade dos diretores da empresa, para proporcionar uma organização totalmente de acordo com a legislação nacional. Devendo anteceder um adequado treinamento para os integrantes da organização, com a finalidade de assegurar que todos compreendam o que se espera a partir da implementação desses mecanismos. Disserta sobre essa implantação a escritora Ana Paula L. Candeloro, em um artigo escrito para a revista RI:

A implantação de um Compliance estratégico parte da conscientização da sua importância, passa pela disseminação do conceito por todos os que serão afetados, e termina no movimento de engajar aqueles que deverão contribuir efetivamente. Engajamento significa obter comprometimento e a consequência natural é que todos trabalharão por um bem comum. Em um estágio mais evoluído de atividade empresarial podemos dizer que a certeza advém da confiança naqueles que, uma vez engajados verdadeiramente, desempenham as funções essenciais. (<<http://www.revistari.com.br/187/890>> acessado em 30 de julho de 2017)

Nota-se que o envolvimento e o comprometimento dos dirigentes, faz com que o programa preventivo, seja criado, padronizado e propagado para todos os departamentos da empresa, demonstrando ainda, que há uma liderança efetiva dos dirigentes da empresa. Para a ABBI em sua cartilha:

O compliance deve começar pelo “topo” da organização. A efetividade do compliance está diretamente relacionada à importância que é conferida aos padrões de honestidade e integridade e às atitudes dos executivos sênior, que devem “liderar pelo exemplo”  
... É preciso que todos os colaboradores trabalhem com ética e idoneidade em todas as suas atividades e que a Alta Administração apoie a disseminação da cultura de compliance. (<[http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance_09.pdf)> acessado em 30 de julho de 2017)

E também de acordo com o Portal de Compliance:

É necessário que a conscientização da necessidade de se adequar as normas seja iniciada e seguida pela Alta Direção da empresa, tornando o conceito permeável em toda a organização, principalmente via liderança pelo exemplo. Cabe à Alta Administração garantir que os recursos necessários para o desenvolvimento, implantação e aprimoramento contínuo do Programa de

Compliance estejam disponíveis. (<https://www.portaldecompliance.com.br>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Os dirigentes da empresa representam a mais alta influência na cultura organizacional, e ela que influenciará o estímulo a mudanças e seu modelo delimitará a conduta dos demais, provocando assim um efeito dominó. Essas mudanças, visam alinhar os processos, assegurar o cumprimento das normas e procedimentos e, principalmente, preservar a imagem da instituição perante o mercado. Isso tudo depende do desempenho Governança Corporativa, aliada a outros departamentos, feito através de estudos e pesquisas, de acordo com a cartilha da ABBI:

A eficiência da Governança Corporativa deve se basear numa análise criteriosa da adequação dos processos, da cultura e da disciplina organizacional, recursos humanos e tecnologia, e na aplicação de controles rigorosos, preventivos e detectivos no gerenciamento dos Riscos. Deve pautar-se, ainda, em uma atuação conjunta com os gestores na avaliação, gestão e monitoração dos mecanismos de medição de informações de desempenho. (<http://www.abbi.com.br/funcaoecompliance.html>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Nesse mesmo sentido disserta o Portal de Compliance:

O sucesso de um Programa Efetivo de Compliance é condicionado ao suporte recebido da Alta Direção da empresa. Eles são os maestros que vão dar o tom, e conduzir toda a organização rumo ao caminho certo. Por isto, é fundamental que a Alta Direção esteja preparada, em termos de competências e de conhecimento técnico para exercer este papel. O desafio é inserir a cultura de Compliance na cultura da empresa, fazendo com que o tema faça parte das prioridades da gestão, inclusive com reflexos nas metas e ações de reconhecimento. O Compliance deve estar inserido no dia-a-dia, e ser visto como parte integrante e parceira do negócio. (<https://www.portaldecompliance.com.br>> acessado em 10 de agosto de 2017)

A cartilha da ABBI – FEBRABAN, determina sendo ainda de responsabilidade e compromisso da alta gestão das instituições voltada ao cumprimento do compliance:

- *Buscar um Sistema de Controles Internos adequado ao Risco de seus Negócios, a fim de proporcionar segurança operacional e maior confiabilidade aos seus investidores e clientes;*
- *Designar Oficiais de Compliance devendo provê-los de uma adequada estrutura administrativa de apoio, a fim de assegurar a funcionalidade da Gestão de Compliance. A nomeação de um Oficial de Compliance não exime a Instituição e cada uma de suas Áreas e funcionários, da obrigatoriedade de conhecer, aplicar e desenvolver controles internos adequados aos riscos de seus negócios;*
- *Estruturar a função Compliance de forma independente e autônoma das demais áreas da Instituição, para evitar os conflitos de interesses e assegurar a isenta e atenta leitura dos fatos, visando a busca da conformidade por meio de ações corretivas/preventivas sendo munida com informações relevantes.*

(<http://www.abbi.com.br/funcaoecompliance.html>> acessado em 10 de agosto de 2017))

O Compliance, é cada vez mais um elemento distintivo para a competitividade das organizações, pois o mercado mundial busca e valoriza a transparência, ética nas interações econômica e nas relações sociais.

Ademais, já foi comprovado que, trabalhar em um ambiente saudável, ético, íntegro e que respeite os valores essenciais ao ser humano, e que busque o bem comum, gera maior produtividade ao empregador e conseqüentemente maiores lucros.

#### 4.3. COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E CONTROLE INTERNO DO COMPLIANCE

Depois de definido a missão e os valores, o código de ética, política e procedimentos, inicia-se uma campanha de divulgação do programa de compliance, para o seu conhecimento, orientação e treinamento dos colaboradores da organização. A comunicação e o treinamento compõem um dos principais pilares do programa de compliance. Devendo este ser de fácil acesso, disponibilizado em locais visíveis, de forma periódica, atrativa e simples. A conscientização dos temas de compliance deve ser pautada em treinamentos contínuos, para evitar violações e desvio de conduta diante dos princípios e diretrizes da instituição.

Sobre o treinamento e comunicação dos colaboradores dispõe o Portal de Compliance:

Programas de treinamento, comunicação e incentivos são fundamentais para promover a cultura de Compliance e dar ciência das normas aplicáveis  
A definição de estratégia e plano de treinamento, comunicação e incentivos permite o devido encadeamento e multiplicação do conhecimento, reforço de mensagens no momento correto e reciclagem, otimizando os resultados.  
Promover o conhecimento das normas aplicáveis é fundamental para um Programa Efetivo de Compliance. Regras claras permitem que as ações e decisões sejam realizadas de modo aderente, propiciam maior conforto para os colaboradores e público envolvido, permitem a avaliação de conformidade e o monitoramento, e permitem a aplicação justa de sanções em caso de descumprimento. Treinamento e comunicação são complementares, e ajudam a empresa a disseminar as normas externas e internas aplicáveis, em especial o Código de Ética & Conduta.. (<https://www.portaldecompliance.com.br>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Sobre o a efetividade de um bom treinamento, a Allianz em seu portal de compliance:

O Treinamento visa fornecer a base para o entendimento do compliance, por meio da demonstração das formas de seu cumprimento e do suporte à sua aplicação. Seus agentes estão a todo momento orientando os colaboradores sobre regras e procedimentos exigidos tanto interna quanto externamente, de origem local ou

internacional. (<https://www.allianz.com.br/allianz/compliance/treinamento>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Para a CGU:

A empresa deve ter um plano de capacitação com o objetivo de treinar as pessoas sobre o conteúdo e os aspectos práticos das orientações e das políticas de integridade. As regras não terão efetividade se as pessoas não souberem como e quando aplicá-las. É necessário que todos, no âmbito da empresa, recebam treinamentos sobre valores e orientações gerais do Programa de Integridade. (<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>> acessado em 10 de agosto de 2017)

A comunicação interna é o melhor meio para auxiliar na divulgação do programa de compliance, desde que haja planejamento e estratégia, que vise atingir de forma efetiva todos os setores da organização, respeitando os níveis de escolaridade e graus de discernimento. No entendimento do site Race Comunicação:

Qualquer modelo de comunicação interna, no entanto, deve incluir dentro de seu planejamento, ideias, estratégias e ações para a divulgação de um programa de compliance. A comunicação sempre terá as melhores ferramentas para informar as diferentes áreas da companhia, atingindo com mais assertividade os públicos internos, para que toda a empresa esteja trabalhando de forma alinhada e sabendo, sem dúvidas, o que é compliance.

Para que isso se desenvolva da melhor forma, diversas ferramentas podem ser utilizadas. Eventos, comunicados, festas, veículos internos e até mesmo a criação de cartilhas. O essencial é identificar todos os públicos internos e trabalhar da forma mais efetiva com cada um deles, sempre detectando todas as oportunidades e limitações. (<http://www.racecomunicacao.com.br/blog/como-a-comunicacao-interna-pode-ajudar-o-compliance/>> acessado em 10 de agosto)

Em sua cartilha de compliance, a Hope também faz referência sobre a importância da comunicação e treinamento dos colaboradores:

O programa de compliance não funcionaria se não fosse efetivamente comunicado a todos. É extremamente importante que o Código de Ética e demais documentos e temas relacionados ao Programa de Compliance sejam comunicados e estejam disponíveis em locais de fácil acesso. ([http://www.hopeservicos.com.br/compliance/downloads/manual.compliance\\_Hope.pdf](http://www.hopeservicos.com.br/compliance/downloads/manual.compliance_Hope.pdf)> acessado em 10 de agosto de 2017)

Nesse sentido a CGU dispõe em sua cartilha:

O investimento em comunicação e treinamento é essencial para que o Programa de Integridade da empresa seja efetivo. Os valores e as linhas gerais sobre as

principais políticas de integridade adotadas pela empresa, geralmente externalizados no código de ética ou conduta, devem estar acessíveis a todos os interessados e ser amplamente divulgados. Dirigentes, funcionários, e até mesmo, em casos apropriados, terceiros responsáveis pela aplicação das políticas, devem ser devidamente treinados. (<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Faz-se necessário implantar mecanismos práticos e procedimentos de controle, e monitoramento, para assegurar se tais normas estão sendo respeitadas, detectar eventuais desvios ou inconformidades que possam ocorrer, e ainda solucioná-los de forma adequada. Destaca a cartilha da ABBI:

Segundo o Manual da Supervisão do BACEN, um elemento fundamental da abordagem prudencial observada pela Supervisão é que as Instituições Financeiras devem ter Controles Internos adequados e efetivos. De fato, a verificação da cobertura e eficácia destes controles, à luz das diretrizes em vigor e das boas práticas geralmente aceitas, é uma parte significativa de qualquer inspeção dos órgãos reguladores em uma Instituição Financeira. (<http://www.abbi.com.br/funcaoodecompliance.html>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Evidencia-se que os Controles Internos permeiam todas os procedimentos e atividades de uma organização, sendo necessários à organização para identificar exceções e sinais de violação às regras.

A empresa precisa dispor de meios para garantir que as normas definidas sejam de fato cumpridas, e este é o papel dos controles internos. Os controles devem mitigar os riscos identificados, sem contudo prejudicar a operação, buscando o balanço entre controle e eficiência. Por isso, é necessária a criação de controles adaptados à dinâmica do negócio. Além disto, a empresa precisa monitorar o cumprimento das regras estabelecidas. (<https://www.portaldecompliance.com.br>> acessado em 10 de agosto de 2017)

Um programa eficaz de compliance deve possuir meios para que o colaborador possa tirar dúvidas a respeito das regras em vigor e se necessário denunciar ocorrências, ou suspeita de descumprimento das mesmas. Deve ainda, em caso de descumprimento do programa de integridade, deve ter normatizado a previsão de aplicação de medidas disciplinares, e em quais casos são aplicáveis. Para a CGU:

A previsão de aplicação de medidas disciplinares em decorrência da violação de regras de integridade é importante para garantir a seriedade do Programa, não se limitando a um conjunto de regras “no papel”. Ainda mais importante é a certeza da aplicação das medidas previstas em caso de comprovação da ocorrência de irregularidades. A empresa deve ter normas escritas que especifiquem quais são as medidas disciplinares previstas e os casos em que se aplicam. É necessário esclarecer também quais são os procedimentos adotados e que área possui a atribuição de apuração dos fatos e das responsabilidades.

(<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf> >acessado em 10 de agosto de 2017)

Quando implantada a compliance, se torna uma obrigação para todos os colaboradores, devendo a instituição deixar claro em seu código de ética, que o colaborador de má conduta, terá de contar com consequências disciplinares devido a violação das obrigações. Um regulamento interno define princípios básicos, normas processuais e critérios aplicáveis em toda a empresa para a tomada de decisões em procedimentos de correção.

Um programa de compliance nunca está concluído, tem que ser aperfeiçoado periodicamente, e continuamente monitorado e avaliado. Tem que se revisar as políticas, norma e procedimentos constantemente, com a finalidade de garantir que estejam em consonância com a lei e regulamentos, e compatibilidade com os negócios da empresa.

A Organização tem que ter metas estabelecidas de crescimento de acordo com seus negócios. Deve-se adotar mecanismos de avaliação e indicadores, com o propósito de medir o desempenho e a eficiência do programa, proporcionando a obtenção de dados que serão utilizados no estudo de melhorias do compliance.

Com tais dados em mãos, a empresa pode optar em manter o que está funcionando, e alterar o que não funciona, fornecendo maior clareza sobre os riscos trabalhistas ao quais estão expostas. O programa de Compliance é um processo que deve ser ajustado às características de cada empresa, é impossível a criação de um único modelo, devido a realidade prática de cada empresa, devendo ser aperfeiçoado continuamente, conforme as exigências do contexto da empresa e sua capacidade para inovar e crescer.

*Estar em compliance é um bom negócio.*

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas ações direcionadas à melhora na gestão de pessoas são bem-vindas, porque na maioria das ações trabalhistas, os conflitos causadores são advindos de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, e sobretudo entre gestores e subordinados. Conviver com pessoas sem ética no ambiente de trabalho pode ser desagradável, e isso traz consequências financeiras para as organizações. Dessa forma, o problema se torna relevante e há a necessidade de encontrar formas para contê-lo.

Visto que a nossa normatização e os tribunais, responsabilizam na grande maioria dos casos a empresa, pela conduta dos seus gestores, e também pelo convívio e relacionamento dos seus funcionários.

Por este motivo a importância do investimento em um programa de compliance pelas organizações. Vimos que a implementação dessa ferramenta auxiliará a redução de riscos, dará segurança a conformidade em relação normas vigentes e preservará a organização de uma exposição negativa da sua imagem. Evitando ainda que a organização seja associada a condutas antiéticas e passivos trabalhistas, gerando credibilidade perante o mercado.

O Trabalho exposto procurou identificar os principais elementos relacionados com a importância da existência de um programa de compliance trabalhista na organização. Pode-se dizer que essa ferramenta é um dos pilares da governança corporativa por assegurar à alta administração, a existência de um Sistema de Controles Internos, que certifica de maneira clara, que os procedimentos da instituição se encontram em conformidade com as normas e políticas internas e também com a legislação vigente, gerando a credibilidade no setor em que atua e aumentando a transparência, o que favorece a vantagem competitiva e proporciona a sustentabilidade da organização.

Garantindo um desempenho adequado da função de Compliance, a organização certificará seu comprometimento com a consolidação de seus negócios com base ética, em uma busca incessante da melhoria dos seus controles, melhorando ainda sua governança corporativa.

Para qualquer organização a confiança é primordial para um bom desempenho. Mas estar em conformidade com as leis, não garante um ambiente totalmente em compliance, o cumprimento do programa deve ser um estado de espírito, que percorra cada setor da organização, e que todos entendam que estar em compliance deve ser uma obrigação individual de cada colaborador. Ou seja, todos são responsáveis por estar compliance, começando pela alta administração.

Ademais, trabalhar em um ambiente íntegro, ético, saudável e que respeite os valores sociais, aumenta a satisfação interna dos funcionários, e acaba por gerar uma maior produtividade ao empregador e por consequência o aumento da lucratividade.

O monitoramento das atividades pelo compliance permite verificar qualquer desvio de conduta, e pode ainda, a partir dessa análise estudar forma para evitar que aconteça novamente.

Através do estudo realizado, notou-se ainda a relevância de uma exploração maior do tema, com o intuito de divulgar a implantação desse sistema que pode resultar em inúmeros benefícios para a organização, tais como: melhoria no relacionamento do empregador com o empregado, ambiente mais saudável e produtivo, disseminação de padrões de ética e

cultura na organização, evitar prejuízos financeiros com ações trabalhistas e morais; que refletem na imagem da empresa e agregação de valor no mercado. Constatou-se a necessidade de desenvolvimento de mais pesquisas na área, tendo como objetivo a disseminação do compliance em outros ramos do direito. Observou-se que as pesquisas em sua essência possuem um conteúdo praticamente igual, e que a evolução está acontecendo, porém lentamente.

Consequentemente, acredita-se que o programa de integridade auxilia com suas ferramentas, adequando a empresa a obediência absoluta a CLT, adequação dos processos internos às normas técnicas do negócio, e a gestão de pessoas, para atingir a modernização da administração empresarial. Percebe-se que basta uma pequena falha da organização, para que seja responsabilizada e onerada com restrições legais e punições judiciais.

Com todas as informações expostas, fica claro, da importância do compliance no crescimento e desenvolvimento empresarial de forma ética e saudável, preservando-se de desgastes desnecessários por parte da organização e dos seus colaboradores.

O Brasil vem crescendo economicamente e conquistando uma grande visibilidade mundial, sendo de suma importância o investimento nesse tema. Visto que todas as vantagens apresentadas nesse trabalho são válidas para auxiliar o desenvolvimento empresarial de maneira correta, a qual funcionários e gestores encontrem-se satisfeitos.

## 6. REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 9<sup>a</sup> Edição, editora LTr, 2010  
MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 29<sup>a</sup> Edição, editora atlas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho, 24<sup>a</sup> Edição, editora saraiva.  
Constituição Federal

Consolidação das Leis Trabalhistas

Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho

### INTERNET

ABBI – Cartilha de Compliance. Disponível em  
<[http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf)> acesso em 30 de julho de 2017

Allianz – Treinamento. Disponível em  
<<https://www.allianz.com.br/allianz/compliance/treinamento>> acessado em 10 de agosto de 2017)

BM&S Bovespa – cartilha de compliance. Disponível em  
[http://ri.bmfbovespa.com.br/fck\\_temp/26\\_107/file/Pol%C3%ADtica%20de%20Compliance\\_20160513.pdf](http://ri.bmfbovespa.com.br/fck_temp/26_107/file/Pol%C3%ADtica%20de%20Compliance_20160513.pdf)> acesso em 15 de julho de 2017

CBIC – Éticas e compliance na execução. Disponível em  
<<http://cbic.org.br/sites/default/files/etica%20e%20compliance%20volume%20I.pdf>>  
acesso em 10 de agosto de 2017

CGU – Programa de integridade. Disponível em <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>  
acesso em 10 de agosto de 2017)

Decreto-Lei N. 5.452, DE 1º De Maio De 1943, 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 20 de junho de 2017

HOPE Serviços – Sistema de compliance. Disponível em  
<[http://www.hopeservicos.com.br/compliance/downloads/manual.compliance\\_Hope.pdf](http://www.hopeservicos.com.br/compliance/downloads/manual.compliance_Hope.pdf)>  
acesso em 10 de agosto de 2017

ITCS - Pesquisa do Compliance Organizacional: Uma forma de mensurar e transformar a cultura ética da empresa. Disponível em <[http://www.icts.com.br/app/webroot/files/uploads/ckfinder/files/Pesquisa%20do%20Compliance%20Organizacional-%20Uma%20forma%20de%20mensurar%20e%20transformar%20a%20cultura%20%C3%A9tica%20da%20empresa\\_2804\\_final.pdf](http://www.icts.com.br/app/webroot/files/uploads/ckfinder/files/Pesquisa%20do%20Compliance%20Organizacional-%20Uma%20forma%20de%20mensurar%20e%20transformar%20a%20cultura%20%C3%A9tica%20da%20empresa_2804_final.pdf)> acesso em 10 de agosto de 2017

Jusbrasil- como o profissional da área deve atuar. Disponível em <<https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>> acesso em 15 de julho de 2017

Portal de Compliance - Oito passos de um programa de compliance e ética empresarial. Disponível em <<https://www.portaldecompliance.com.br>> acesso em 10 de agosto de 2017.

RACE Comunicação – Como a comunicação interna pode ajudar no compliance. Disponível em <<http://www.racecomunicacao.com.br/blog/como-a-comunicacao-interna-pode-ajudar-o-compliance/>> acesso em 10 de agosto

Revista RI - Compliance: Inovação Estratégica para a sustentabilidade das organizações. Disponível em <<http://www.revistari.com.br/187/890>> acesso em 30 de julho de 2017

Sescap –PR – Compliance: Empresa e Funcionários. Disponível em <<https://sescap-pr.org.br/noticias/post/artigo-compliance-empresa-e-funcionarios>> acessado em 27 de julho de 2017