

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO

MICHELINE SIMONE SILVEIRA ROCHA

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO MECANISMO DE LIMITAÇÃO DO PODER
DIRETIVO PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

CRICIÚMA
2025

MICHELINE SIMONE SILVEIRA ROCHA

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MECANISMO DE LIMITAÇÃO DO PODER
DIRETIVO PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Direito (Mestrado) da
Universidade do Extremo Sul Catarinense –
UNESC, como requisito parcial para a
obtenção do Título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt

CRICIÚMA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

R672c Rocha, Micheline Simone Silveira.

Compliance trabalhista como mecanismo de
limitação do poder diretivo para proteção dos
direitos fundamentais trabalhistas / Micheline
Simone Silveira Rocha. - 2025.

102 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do
Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação
em Direito, Criciúma, 2025.

Orientação: Rodrigo Goldschmidt.

1. Direito do trabalho. 2. Programas de
compliance. 3. Compliance trabalhista. 4.
Princípio da dignidade da pessoa humana. 5.
Trabalhadores - Direitos fundamentais. I. Título.

CDD 23. ed. 341.6

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

MICHELINE SIMONE SILVEIRA ROCHA

“COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MECANISMO DE LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS”

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 28 de agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Presidente e Orientador –
PPGD/UNESC)


Profa. Dra. Aleteia Hummes Thaines
(Membro externo – PUC)

SUZETE DA SILVA
REIS:55694667034

Profa. Dra. Suzete da Silva Reis
(Membro externo – UNISC)

Assinado de forma digital por SUZETE
DA SILVA REIS:55694667034
Dados: 2025.08.28 18:02:33 -03'00'


Prof. Dr. Mauricio da Cunha Savino Filo
(Membro – PPGD/UNESC)


Micheline Simone Silveira Rocha
(Mestrando)


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador PPGD

Dedico esta dissertação ao meu marido,
Arthur de Oliveira Rocha e às minhas filhas,
Valentina (*in memoriam*) e Laura.

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido, Arthur de Oliveira Rocha, meu grande incentivador, pelo apoio diário e incondicional na busca dos meus objetivos, pela paciência e pela presença firme nos momentos mais desafiadores.

À minha filha Valentina Silveira Rocha (*in memoriam*), que me ensinou, com sua breve passagem, que a vida terrena é curta e que o amor transcende o tempo. Sua memória ilumina minhas escolhas e fortalece cada passo desta caminhada.

À minha filha Laura Silveira Rocha, pela compreensão diante das ausências necessárias. Que os meus atos sejam, para você, exemplos de retidão, coragem, disciplina e amor pelo conhecimento.

Aos meus pais, Rogério Silveira e Tânia Maria Silveira (*in memoriam*), pela formação pautada na excelência, na ética e no compromisso com a felicidade.

Aos meus irmãos, Kelly, Patrícia e Rafael, pela amizade, pelo incentivo constante e por acreditarem em mim.

Aos meus sócios, Daniela e Juliano, pela compreensão e pelo suporte durante as ausências no escritório.

Ao meu orientador, Dr. Rodrigo Goldschmidt, exemplo de jurista íntegro e de doutrinador, pela orientação segura, pela generosidade intelectual e pela capacidade de transmitir os ensinamentos com maestria. Agradeço, ainda, pela compreensão nas fases mais desafiadoras da escrita, conduzindo-me sempre com delicadeza e firmeza acadêmica.

À coordenação do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira e Prof. Dr. Ismael Francisco de Souza pelo ambiente de estímulo à pesquisa.

À Secretária do PPGD, Andréia de Brittos Américo, pela disponibilidade constante, presteza e cuidado no atendimento, por dividir comigo momentos pessoais e por todo o suporte com as informações do curso, tornando a jornada mais leve.

A todos que, de algum modo, contribuíram para esta etapa, o meu sincero muito obrigada.

“O saber se aprende com os Mestres e com
os livros. A sabedoria se aprende com a vida
e com os humildes”

Cora Coralina

RESUMO

A presente dissertação tem como objeto de estudo o *compliance* trabalhista como instrumento de limitação do poder diretivo do empregador para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Inserida na área de concentração "Direitos Humanos e Sociedade" e vinculada à linha de pesquisa "Direito, Sociedade e Estado", a investigação alinha-se aos estudos do orientador, Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt, dedicados aos direitos fundamentais e aos direitos da personalidade do trabalhador. Nesse sentido, a pesquisa busca responder ao seguinte problema: em que medida o *compliance* trabalhista pode atuar como instrumento eficaz de limitação legítima do poder diretivo do empregador, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores?. A dissertação parte da premissa de que o poder diretivo, embora reconhecido juridicamente, não é absoluto, estando condicionado à observância dos princípios constitucionais que regem as relações laborais. Investiga-se como os programas de *compliance* podem atuar como mecanismos de autorregulação ética e normativa das empresas, criando parâmetros de conduta que se alinham à dignidade da pessoa humana, à função social da empresa e à justiça social. A dissertação divide-se em três capítulos: o primeiro aborda os direitos fundamentais dos trabalhadores, enfatizando sua eficácia horizontal nas relações privadas; o segundo trata da origem, conceito, fases de implementação e fundamentos normativos do *compliance*, articulando-os com as dimensões do poder diretivo empresarial; e o terceiro discute o *compliance* trabalhista como estratégia de governança voltada à limitação legítima do poder diretivo, promovendo um ambiente de trabalho compatível com os preceitos constitucionais. A metodologia adotada é dedutiva, com abordagem monográfica e técnica bibliográfica e documental. Conclui-se que o *compliance* trabalhista pode configurar-se como instrumento eficaz de harmonização entre o exercício da autoridade patronal e a preservação dos direitos fundamentais laborais, contribuindo para um modelo empresarial mais ético, justo e constitucionalmente adequado.

Palavras-chave: *Compliance* trabalhista. Dignidade da pessoa humana. Direitos fundamentais. Limitação. Poder diretivo.

ABSTRACT

The present dissertation has as its object of study labor compliance as an instrument for limiting the employer's managerial power in order to protect workers' fundamental rights. Inserted in the concentration area "Human Rights and Society" and linked to the research line "Law, Society and State", the investigation aligns with the studies of the advisor, Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt, dedicated to the fundamental rights and personality rights of workers. In this regard, the research seeks to answer the following question: to what extent can labor compliance serve as an effective instrument for the legitimate limitation of the employer's managerial power, ensuring the protection of workers' fundamental rights? The dissertation is based on the premise that managerial power, although legally recognized, is not absolute, being conditioned by compliance with the constitutional principles that govern labor relations. It investigates how compliance programs can act as mechanisms of ethical and normative self-regulation within companies, creating standards of conduct aligned with human dignity, the social function of the company, and social justice. The dissertation is divided into three chapters: the first addresses workers' fundamental rights, emphasizing their horizontal effectiveness in private relations; the second examines the origin, concept, phases of implementation, and normative foundations of compliance, linking them to the dimensions of managerial power; and the third discusses labor compliance as a governance strategy aimed at the legitimate limitation of managerial power, promoting a work environment consistent with constitutional precepts. The methodology adopted is deductive, with a monographic approach and bibliographic and documentary techniques. It concludes that labor compliance may be configured as an effective instrument for harmonizing the exercise of managerial authority with the preservation of labor fundamental rights, contributing to a more ethical, fair, and constitutionally adequate corporate model.

Keywords: Labor *compliance*. Human dignity. Fundamental rights. Limitation. Managerial power.

ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CF – Constituição da República Federativa do Brasil
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
ENAMAT – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho
FAP – Fator Acidentário de Prevenção
GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
ISO – Organização Internacional para Padronização
LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NR-01 – Norma Regulamentadora nº 01
NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PPGD – Programa de Pós-Graduação em Direito
SciELO – *Scientific Electronic Library Online*
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina
UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES	18
2.1 Conceito e Dimensões dos Direitos Fundamentais	18
2.1.1 <i>Conceito de Direitos Fundamentais</i>	19
2.1.2 <i>Dimensões dos Direitos Fundamentais</i>	24
2.1.2.1. <i>A Primeira Dimensão: Os Direitos de Liberdade (Direitos Negativos ou de Defesa)</i>	25
2.1.2.2. <i>A Segunda Dimensão: Os Direitos Sociais (Direitos Positivos ou a Prestações)</i>	30
2.1.2.3. <i>A Terceira Dimensão: Os Direitos de Fraternidade ou Solidariedade</i>	33
2.1.2.4. <i>A Quarta e Outras Dimensões: A Continuidade da Evolução</i>	38
2.2 Direitos fundamentais dos trabalhadores	41
3 O COMPLIANCE E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	47
3.1 <i>Origem e fases de implementação do compliance</i>	48
3.2 <i>O poder diretivo do empregador e suas dimensões</i>	58
3.3 <i>Limites do poder diretivo do empregador</i>	63
4 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MECANISMO DE LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	69
4.1 <i>Ferramentas de compliance trabalhista e gerenciamento de riscos</i>	76
4.2 <i>Dos códigos de conduta e regulamentos empresariais</i>	80
4.3 <i>Mecanismos de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores</i>	86
5. CONCLUSÃO	90
Referências	96

1 INTRODUÇÃO

Os tempos atuais, marcados pela fluidez das relações sociais e econômicas, impõem ao Direito desafios inéditos, sobretudo nas relações de trabalho.

O modelo tradicional de emprego, construído sobre a conhecida assimetria entre empregador e empregado, vem sendo pressionado por novas formas de organização produtiva e pelo avanço de uma governança corporativa orientada por valores éticos e pela conformidade às normas.

Nesse cenário, o instituto do *compliance* surge como uma ferramenta estratégica, inicialmente concebida para mitigar riscos de corrupção e ilícitos contra a administração pública, mas que, progressivamente, expande sua abrangência para outras áreas do Direito, notadamente a trabalhista.

A proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores constitui o cerne do ordenamento jurídico brasileiro, com a Constituição Federal de 1988 estabelecendo um marco indelével ao conferir *status* de direitos fundamentais a um extenso rol de direitos sociais e do trabalho, conforme seus artigos 6º e 7º.

O valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, insculpidos como fundamentos da República Federativa do Brasil (Artigo 1º, incisos III e IV), impõem que o exercício de qualquer poder, inclusive o diretivo do empregador, encontre balizas inafastáveis nos direitos e garantias fundamentais do empregado.

Contudo, a efetividade dessa proteção demanda a constante busca por mecanismos que traduzam os preceitos constitucionais em práticas cotidianas empresariais.

Nesse contexto, a presente dissertação debruça-se sobre a intersecção entre o *compliance* trabalhista e o poder diretivo do empregador, propondo uma análise aprofundada de como o primeiro pode atuar como um mecanismo eficaz de limitação legítima do segundo.

A premissa central é que o poder diretivo, embora reconhecido juridicamente e essencial para a organização produtiva, não é absoluto, estando intrinsecamente condicionado à observância dos princípios constitucionais que regem as relações laborais.

Diante dessa complexa interação entre a autonomia gerencial e a necessária salvaguarda dos direitos humanos no ambiente laboral, surge a seguinte questão de pesquisa: Em que medida o *compliance* trabalhista pode atuar como

instrumento eficaz de limitação legítima do poder diretivo do empregador, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contexto do ordenamento jurídico brasileiro?

A fim de responder a tal questionamento, os programas de *compliance* trabalhista, quando devidamente implementados e fundamentados nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da justiça social, podem configurar-se como robustos mecanismos de autorregulação ética e normativa.

Ao criar parâmetros de conduta alinhados com os direitos fundamentais, o *compliance* promove um ambiente de trabalho mais ético, justo e constitucionalmente adequado, limitando o poder diretivo do empregador de maneira legítima e preventiva.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o *compliance* trabalhista como mecanismo de limitação do poder diretivo do empregador para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para alcançar o que se deseja, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

Investigar o conceito e as dimensões dos direitos fundamentais, com especial atenção à sua eficácia horizontal nas relações privadas e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, buscando desvendar as nuances e as interconexões que fortalecem o sistema de proteção juslaboral no Brasil.

Analisar a origem, o conceito, as fases de implementação e os fundamentos normativos do *compliance*, articulando-os com as diferentes dimensões e teorias do poder diretivo do empregador.

Discutir o *compliance* trabalhista como estratégia de governança corporativa, capaz de legitimar a limitação do poder diretivo e promover um ambiente de trabalho compatível com os preceitos constitucionais e os direitos humanos, com foco nas ferramentas e mecanismos de proteção aos direitos dos trabalhadores.

A justificativa para a presente investigação reside em sua tripla relevância: acadêmica, social e prática. No plano acadêmico, esta dissertação contribui para o aprofundamento do diálogo entre o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho e as novas tendências da governança corporativa.

Ao explorar a transversalidade dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho e o papel do *compliance* como seu vetor de efetivação, preenche-se uma lacuna na literatura jurídica trabalhista que muitas vezes fragmenta esses campos.

Realiza-se um estudo que dialoga entre as opiniões de renomados autores, tais como Ingo Wolfgang Sarlet, Rodrigo Goldschmidt, Luís Roberto Barroso, Daniel Sarmento, Flávia Piovesan, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, cujas obras são pilares para a compreensão dos direitos fundamentais e do Direito do Trabalho constitucionalizado.

No aspecto social e prático, a pesquisa oferece subsídios para a construção de relações laborais mais justas e equitativas. A crescente busca por ambientes de trabalho seguros, éticos e dignos, em face de desafios como o assédio moral e sexual, a discriminação, a precarização e a invasão da privacidade em decorrência do avanço tecnológico (teletrabalho e direito à desconexão), demanda soluções inovadoras.

O *compliance* trabalhista, nesse sentido, apresenta-se como um instrumento preventivo capaz de reduzir a litigiosidade, fomentar uma cultura de integridade e valorizar o capital humano, o que beneficia não apenas os trabalhadores, mas também as empresas, que fortalecem sua reputação e evitam passivos significativos.

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que inclui expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), corrobora a urgência de uma abordagem sistêmica e multidisciplinar para a proteção da saúde mental dos trabalhadores, integrando o *compliance* como um pilar essencial.

A pesquisa está vinculada à linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado, que tem como um de seus objetivos a investigação das relações entre Estado e sociedade no contexto da materialização dos direitos humanos. Assim, o presente estudo, que toma como objeto o *compliance* trabalhista, tem por objetivo analisar em que medida esse sistema de integridade opera como mecanismo de limitação legítima do poder diretivo do empregador, contribuindo para a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores no âmbito das relações privadas de trabalho, alinhado, portanto, com a proposta da linha de pesquisa.

Esta pesquisadora, que é advogada trabalhista empresarial, atuante em consultorias trabalhistas e no contencioso percebe, na prática forense, a importância das medidas preventivas e a eficácia dos instrumentos de integridade, tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Tem-se, do ponto de vista acadêmico, um desafio para discutir adequadamente a matéria, com o aprofundamento necessário, tendo em vista que a

doutrina especializada sobre o *compliance* está relacionada, principalmente, ao Direito Administrativo, Penal e Empresarial, sendo, ainda, incipiente sob o prisma do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, o que justifica o seu estudo detalhado.

O tema pesquisado também está em harmonia com o professor orientador, Dr. Rodrigo Goldschmidt, que é, atualmente, Magistrado Trabalhista e Docente na disciplina de Direito do Trabalho e se dedica no desenvolvimento de pesquisa sobre direitos fundamentais e direitos da personalidade do trabalhador.

O estudo também está interligado com o Núcleo de Pesquisa em Estado, Política e Direito (NUPED), da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), o qual é coordenado pelo Professor Doutor Reginaldo de Souza Vieira.

Adotou-se o método dedutivo, que parte de premissas gerais para alcançar conclusões específicas, preservando uma progressão lógica entre os fundamentos amplos e os resultados obtidos (Monteiro; Mezzaroba, 2014). O ponto central dessa abordagem é a coerência entre as premissas e a conclusão: é preciso explicitar, de modo rigoroso, como os enunciados mais abrangentes conduzem ao fato analisado, assegurando um raciocínio sistemático e consistente.

Quanto aos procedimentos, empregaram-se o histórico e o monográfico. No procedimento histórico, investigam-se eventos, processos e instituições do passado para compreender sua gênese e sua influência em questões atuais, o que permite uma leitura mais densa das formas sociais presentes. Já o procedimento monográfico aprofunda o exame de um objeto delimitado (indivíduo, grupo ou conjunto), considerando o contexto como uma totalidade solidária, isto é, evitando fragmentações prematuras que descolem os elementos do seu meio de referência (Marconi; Lakatos, 2011).

Como técnicas de pesquisa, utilizaram-se a bibliográfica e a documental indireta. A pesquisa bibliográfica permite o contato direto com a produção já registrada (livros, artigos, comunicações, registros audiovisuais) sobre o tema, favorecendo a revisão crítica e a elaboração de novas leituras a partir do estado da arte. A documentação indireta concentra-se em fontes primárias de natureza documental (produzidas no momento do fato ou posteriormente), selecionadas e analisadas de forma sistemática para sustentar a investigação (Marconi; Lakatos, 2011).

A pesquisa bibliográfica foi realizada em livros e artigos de revistas junto à biblioteca pessoal, além de envolver consultas em periódicos disponíveis nas principais bases de dados do Brasil, tais como Banco de Teses da Capes, Portal de

Periódicos da Capes, Scielo, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Google Acadêmico e periódicos da UNESCO e da UFSC. A pesquisa documental se deu a partir do levantamento de dados em fontes primárias da legislação nacional.

A estrutura da presente dissertação está organizada em três capítulos principais, além da introdução e da conclusão, que se interligam para desvelar a complexidade do tema:

O Capítulo 1, "Dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores", constitui a base principiológica da pesquisa. Inicia-se com a contextualização da evolução dos direitos fundamentais, diferenciando as expressões "direitos humanos" e "direitos fundamentais" com base na doutrina de Ingo Wolfgang Sarlet (2012).

Aprofunda-se na conceituação dos direitos fundamentais, explorando a fundamentalidade formal e material, bem como a importância da cláusula de abertura e do princípio da dignidade da pessoa humana como vetores de expansão e interpretação.

Analisa-se as "dimensões" dos direitos fundamentais, preferindo-se essa terminologia em detrimento de "gerações", seguindo a linha de Ingo Wolfgang Sarlet (2012) que enfatiza a natureza cumulativa e indivisível desses direitos.

Serão abordadas as dimensões de liberdade (primeira), sociais (segunda) e de fraternidade/solidariedade (terceira), além das discussões sobre outras dimensões, sempre destacando sua eficácia horizontal nas relações privadas, conforme defendido por Daniel Sarmento (2010) e Ingo Wolfgang Sarlet (2012).

O capítulo finaliza com a análise dos direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, sublinhando sua aplicabilidade imediata (Artigo 5º, § 1º, da CF) e a importância de princípios como a proibição de retrocesso social (Sarlet, 2012) e a proporcionalidade (Alexy, 1997) na proteção de direitos como o trabalho decente e o direito à desconexão (Goldschmidt, 2020).

O Capítulo 2, "O *Compliance* e o Poder Diretivo do Empregador", dedica-se à conceituação e à relação entre o instituto do *compliance* e o poder empregatício. Aborda-se a origem do termo *compliance* e seu percurso histórico no Brasil, impulsionado pela Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e seu Decreto regulamentador (Decreto nº 11.129/2022), que o consolidaram como "programa de integridade".

Serão detalhadas as fases de implementação do *compliance*, desde a formulação (identificação de riscos e definição de valores) até a implementação (código de conduta, treinamentos, canais de denúncia e sistema de fiscalização e sanção), conforme proposto por Carla Veríssimo (2017).

Em seguida, o capítulo volta-se para o poder diretivo do empregador, desde sua gênese na Revolução Industrial até sua configuração atual, contextualizando sua evolução e as diversas teorias que buscam fundamentá-lo, como as institucionalistas, contratualistas e, especialmente, a concepção relacional do poder no âmbito empregatício proposta por Maurício Godinho Delgado (2019).

Serão exploradas as dimensões do poder diretivo (diretiva, disciplinar, fiscalizatória e regulamentar) e, fundamentalmente, os limites a esse poder, impostos pelos direitos fundamentais e da personalidade do trabalhador. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas é ponto crucial, assim como a aplicação do princípio da proporcionalidade (Alexy, 1997) e da proibição de retrocesso social (Sarlet, 2012).

Por fim, o Capítulo 3, "*Compliance* Trabalhista como Mecanismo de Limitação do Poder Diretivo", articula os conceitos e fundamentos dos capítulos anteriores para demonstrar como o *compliance* atua na prática como um limitador legítimo do poder diretivo.

Inicialmente, discute-se o meio ambiente do trabalho como direito fundamental, sua tutela ampla (física, mental e psicológica) e a aplicação dos princípios do Direito Ambiental, como prevenção e precaução (Padilha, 2011).

Em seguida, são detalhadas as ferramentas do *compliance* trabalhista, como os códigos de conduta e os regulamentos empresariais, sua importância na gestão de riscos e na promoção da ética empresarial.

O capítulo destaca a centralidade da atualização da NR-01 para o gerenciamento de riscos ocupacionais, com a inclusão dos fatores de risco psicossociais, e como o *compliance* integra a proteção à saúde mental no ambiente corporativo.

Por fim, são analisados os mecanismos de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo o princípio da proteção (Delgado, 2019), o direito à desconexão (Goldschmidt, 2020), a tutela inibitória, as ações afirmativas, a boa-fé objetiva e o "diálogo das fontes", bem como os desafios impostos por reformas legislativas e a necessidade de reinterpretação da subordinação (Delgado, 2019).

A presente investigação, ao analisar minuciosamente os fundamentos de cada capítulo e suas interconexões, almeja oferecer uma contribuição robusta para a compreensão do *compliance* trabalhista não como uma mera formalidade burocrática, mas como um instrumento vivo e dinâmico, essencial para a construção de um ambiente laboral que reflita os mais valiosos valores constitucionais e que, efetivamente, salvguarde a dignidade humana.

2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

A Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo na história constitucional brasileira, ao introduzir, pela primeira vez, um título específico para os "Direitos e Garantias Fundamentais".

Esta Carta Magna não apenas inovou ao elencar um vasto rol de direitos e garantias, mas também ao consagrar um extenso elenco de direitos sociais e dos trabalhadores nos artigos 6º e 7º, conferindo-lhes *status* de direitos fundamentais e reforçando o valor social do trabalho como fundamento da República.

Para Goldschmidt (2019), a Constituição, ao estabelecer um rol específico de direitos, conferiu aos trabalhadores e às relações de trabalho, especial proteção, tendo em vista que que, historicamente, o direito do trabalho é marcado pelo seu conteúdo tuitivo.

Assim, a importância de proteger a pessoa do trabalhador e sua dignidade humana no ambiente laboral é baseada pela função tutelar do Direito do Trabalho.

Com esse enfoque, o primeiro capítulo se propõe a aprofundar o conceito de direitos fundamentais, suas categorias de dimensões e eficácia horizontal, bem como os direitos fundamentais dos trabalhadores, buscando desvendar as nuances e as interconexões que fortalecem o sistema de proteção jusraboral no Brasil.

O objetivo é, portanto, não apenas descrever, mas analisar criticamente e contribuir para a compreensão e efetividade desses preceitos que moldam a dignidade do ser humano no universo do trabalho.

2.1 Conceito e Dimensões dos Direitos Fundamentais

Os direitos fundamentais são a base dos ordenamentos jurídicos contemporâneos, assumindo um papel protetivo central para o ser humano em suas múltiplas esferas de atuação, com especial destaque, nesta pesquisa, para as relações de trabalho.

Para compreensão do referido subtema, necessário que seja realizado um enfoque tanto na conceituação quanto nas diversas dimensões que caracterizam os direitos fundamentais.

Neste estudo, foram examinados esses itens com uma ênfase particular nas contribuições de Ingo Wolfgang Sarlet, dialogando-se, de forma crítica, com outros doutrinadores do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho.

2.1.1 Conceito de Direitos Fundamentais

Antes de adentrar ao conceito de direitos fundamentais, necessário contextualizar sua evolução histórica.

A trajetória dos direitos fundamentais está intrinsecamente relacionada à história da limitação do poder (Sarlet, 2017). Embora os direitos fundamentais modernos não tenham surgido no mundo antigo, a antiguidade greco-romana foi o berço de ideias essenciais para o reconhecimento dos direitos humanos, com o pensamento de Sócrates, Platão e Aristóteles (Barroso, 2009).

Conceitos como a igualdade natural dos homens e a crença em leis não escritas, superiores às do Estado, já eram referidos por sofistas e estoicos (Pérez Luño, 1984).

A "pré-história" dos direitos fundamentais, que se estende até o século XVI, e a fase intermediária, marcada pela elaboração da doutrina jusnaturalista e a afirmação dos direitos naturais do homem, são etapas cruciais (Sarlet, 2017).

Autores como Thomas Hobbes, John Locke e Jean-Jacques Rousseau desenvolveram teorias do contrato social que fundamentaram a ideia de um Estado legítimo baseado em um pacto entre indivíduos, embora com resultados diversos (Sarlet, 2017).

Essas teorias, que visavam a justificar o Estado a partir de um suposto contrato social, foram posteriormente retomadas por John Rawls e seu conceito de "posição original" e "consenso sobreposto" (Sarmento, 2010).

A fase da constitucionalização, iniciada em 1776 com as declarações de direitos dos novos Estados americanos e influenciada pela Revolução Francesa (Sarlet, 2017), marca o reconhecimento jurídico-positivo dos direitos fundamentais.

A história do constitucionalismo moderno, surgindo das revoluções liberais, conferiu à Constituição um sentido, forma e conteúdo específicos, com o objetivo primordial de limitar o poder estatal (Sarlet, 2017).

Assim, a trajetória dos direitos fundamentais é, em sua essência, a história da limitação do poder (Sarlet, 2017).

Desta forma, ao adentrar no conceito de direitos fundamentais, faz-se necessário reconhecer que eles são o produto de um processo contínuo de lutas sociais e afirmações normativas, consubstanciando-se hoje como verdadeiras normas jurídicas vinculantes, essenciais para a concretização de um Estado Democrático e Social de Direito.

Um dos primeiros pontos a ser abordado para uma adequada compreensão conceitual reside na distinção entre "direitos humanos" e "direitos fundamentais".

Conforme aponta a doutrina, há uma tendência em diferenciar essas denominações, entendendo-se que "direitos humanos" referem-se a direitos válidos para todos os homens em todos os lugares, pelo simples fato de serem humanos; enquanto "direitos fundamentais" seriam os direitos do homem jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacialmente, ou seja, aqueles que o direito positivo de cada Estado assim qualifica (Bonavides, 1999).

Sarlet (2012) corrobora essa distinção ao afirmar que a expressão "direitos fundamentais" já revela uma opção terminológica, justificada pela sintonia com a terminologia inovadora da Constituição Federal de 1988, que no Título II se refere a "Direitos e Garantias Fundamentais", abrangendo todas as demais espécies ou categorias.

Sarlet ressalta que, embora os direitos fundamentais sejam sempre direitos humanos (cujo titular é o ser humano), a distinção reside no plano da positivação, sendo os direitos fundamentais reconhecidos e protegidos pelo direito constitucional interno (Sarlet, 2012).

Essa "fundamentalização" pela incorporação às constituições confere a eles hierarquia jurídica e caráter vinculante aos poderes constituídos (Salet, 2012).

É relevante notar que a terminologia "direitos humanos fundamentais" também é utilizada para ressaltar a "unidade essencial e indissolúvel entre direitos humanos e direitos fundamentais" (Salet, 2012, p. 21), destacando-se a fundamentalidade em sentido material, comum a ambos.

Contudo, mesmo com essa ressalva, Sarlet (2012) reitera que é difícil sustentar que "direitos humanos e direitos fundamentais (pelo menos no que diz com a sua fundamentação jurídico-positiva constitucional ou internacional, já que evidentes as diferenças apontadas) sejam a mesma coisa" (Sarlet, 2012, p. 22).

Sarlet reconhece a "heterogeneidade, ambiguidade e ausência de um consenso na esfera conceitual e terminológica" no campo jurídico, citando expressões

como "direitos humanos", "direitos do homem", "direitos subjetivos públicos", "liberdades públicas" e "direitos individuais" (Sarlet, 2012, p. 17).

De fato, a Constituição Brasileira de 1988 (Brasil, 1988), mesmo representando um avanço significativo, não se exime dessa diversidade semântica, empregando "direitos humanos" (artigo 4º, inc. II), "direitos e garantias fundamentais" (epígrafe do Título II e artigo 5º, § 1º), "direitos e liberdades constitucionais" (artigo 5º, inc. LXXI), e "direitos e garantias individuais" (artigo 60, § 4º, inc. IV).

Essa imprecisão, longe de ser uma mera questão terminológica, reflete a própria complexidade do fenômeno. Contudo, para os fins de um estudo sistemático, faz-se imperativo adotar um critério unificador, tal como proposto por Sarlet.

Sarlet, inspirando-se na teoria de Robert Alexy, propõe uma definição que busca abarcar tanto a dimensão formal quanto a material dos direitos.

Para Sarlet (2012, p. 61):

[...] direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal (aqui considerada a abertura material do Catálogo).

Esta conceituação é propositadamente aberta, o que lhe permite uma "permanente adaptação à luz do direito constitucional positivo" (Sarlet, 2012, p. 61).

Assim, a "fundamentalidade formal" refere-se aos direitos expressamente consagrados no catálogo constitucional por decisão do Legislador-Constituinte. Já a "fundamentalidade material" concerne àqueles direitos que, mesmo situados fora do catálogo formal, são equiparados aos direitos formalmente fundamentais devido ao seu conteúdo e importância intrínseca (Sarlet, 2012).

Importante ressaltar que, mesmo havendo direitos fundamentais apenas em sentido formal, eles continuam protegidos pelo mesmo regime jurídico dos demais.

Um elemento essencial para compreender a amplitude dos Direitos Fundamentais no Brasil é o artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal (Brasil, 1988), a chamada "cláusula de abertura".

Este dispositivo:

permite a abertura da Constituição a outros direitos fundamentais não constantes de seu texto, e, portanto, apenas materialmente fundamentais, assim como há direitos fundamentais situados fora do catálogo, mas integrantes da Constituição formal (Sarlet, 2012, p. 59).

Conforme ensina Sarlet (2012), essa cláusula possibilita que outros direitos fundamentais, inclusive os "não escritos" (implícitos ou decorrentes) e aqueles previstos em tratados internacionais, sejam compreendidos como normas definidoras de direitos fundamentais em sentido amplo.

Adicionalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inc. III, da Constituição Federal, é o valor supremo e unificador de todos os direitos fundamentais. Sarlet (2012, p. 73) destaca a "íntima vinculação entre o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais".

Este princípio não apenas confere sentido e coerência ao sistema de direitos, mas também desempenha uma função legitimadora para o reconhecimento de direitos fundamentais implícitos, decorrentes ou previstos em tratados internacionais.

A complexidade dos direitos fundamentais é enriquecida pelo diálogo com outras perspectivas doutrinárias, que complementam.

Flávia Piovesan (2013) defende enfaticamente a indivisibilidade dos direitos humanos, rechaçando a equivocada distinção entre direitos civis e políticos (chamados "de primeira geração") e direitos sociais, econômicos e culturais (denominados "de segunda geração").

Em sua visão, "a ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica" (Piovesan, 2013, pg. 256). São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade ou generosidade (Piovesan, 2013).

Essa perspectiva é crucial para a área trabalhista, pois reforça a exigibilidade dos direitos sociais dos trabalhadores. Piovesan (2013) também sublinha a interconexão entre o direito internacional e o constitucional no campo dos direitos humanos, afastando-se das antigas contraposições.

Além disso, Piovesan (2013) apresenta uma crítica à classificação de José Afonso da Silva, agrupando sob a denominação de "implícitos" tanto os direitos subentendidos nas regras de garantias quanto os decorrentes do regime e princípios.

Sarlet (2012), embora reconheça a importância dessa crítica, prefere manter a distinção entre essas categorias, enquadrando-as como "direitos não escritos" (no sentido de não expressamente positivados).

A concepção dos Direitos Fundamentais ganha força e amplitude com a teoria da "constitucionalização do Direito", amplamente desenvolvida por Luís Roberto Barroso.

Conforme ele mesmo destaca em seu Neoconstitucionalismo e Constitucionalização do Direito (Barroso, 2007, p. 217-218), a ideia está associada a um:

[...] efeito expansivo das normas constitucionais, cujo conteúdo material e axiológico se irradia, com força normativa, por todo o sistema jurídico. Os valores, os fins públicos e os comportamentos contemplados nos princípios e regras da Constituição passam a condicionar a validade e o sentido de todas as normas do direito infraconstitucional

Este fenômeno não apenas repercute na atuação dos três Poderes, mas também, e de forma inovadora, nas relações entre particulares.

Daniel Sarmento, em Direitos fundamentais e relações privadas (2010), aprofunda essa "dimensão objetiva" dos direitos fundamentais, que os compreende como valores essenciais de uma comunidade política, com potencial para irradiar-se por todos os ramos do Direito, inclusive o privado.

Ele argumenta que essa dimensão permite que os direitos fundamentais "influenciem uma miríade de relações jurídicas que não seriam alcançadas se fossem vistos apenas como direitos públicos subjetivos" (Sarmento, 2010, p. 347).

Gabriela Neves Delgado (2015, p. 17), por sua vez, destaca a primazia da Constituição de 1988 como "plataforma constitucional de proteção ao trabalho humano", enfatizando o "paradigma do Estado Democrático de Direito e no valor-fonte da dignidade da pessoa humana". Essa abordagem é particularmente relevante para o Direito do Trabalho, que se baseia na efetivação de direitos sociais.

Delgado (2015) salienta que os princípios constitucionais exercem uma tríplice função no ordenamento jurídico: informativa (orientando o legislador), interpretativa (guiando o aplicador do Direito) e normativa (permitindo a aplicação direta ou indireta em casos concretos, a exemplo do princípio da norma mais favorável ao trabalhador).

Essa concepção da força normativa dos princípios é essencial para o conceito de Direitos Fundamentais, que, muitas vezes, manifestam-se primariamente como princípios antes de serem incorporados em regras específicas.

É importante compreender que os Direitos Fundamentais não são meras abstrações estáticas, mas sim fruto das lutas sociais pela proteção da pessoa humana; ou, como bem pontua Sarlet (2012, p. 25), "uma história que desemboca no surgimento do moderno Estado constitucional, cuja essência e razão de ser residem justamente no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem"

Essa trajetória é intrinsecamente dinâmica, marcada por "avanços, retrocessos e contradições" (Sarlet, 2012, p. 36).

Nesse sentido, a contribuição de Norberto Bobbio, em *A era dos direitos* (2004), ao discutir a ausência de um "fundamento absoluto" para os direitos fundamentais, revela-se pertinente.

Como ressalta Bobbio (2004, p. 16), "O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político".

Dessa forma, o conceito de Direitos Fundamentais, longe de ser estático, apresenta-se como uma construção jurídica e social complexa, dinâmica e intrinsecamente associada à dignidade da pessoa humana.

Conforme a visão de Sarlet, consonante com a doutrina contemporânea, esses direitos englobam todas as posições jurídicas que, por seu conteúdo e relevância, são integradas ou equiparadas à Constituição material, independentemente de sua expressa formalização no texto.

A cláusula de abertura do artigo 5º, § 2º, da CF, aliada ao princípio da dignidade da pessoa humana, funciona como um verdadeiro vetor de expansão, interpretação e indivisibilidade desses direitos (Piovesan). De outra parte, a constitucionalização do Direito e a dimensão objetiva (Barroso e Sarmento), bem como a função normativa dos princípios (Gabriela Delgado), são entendimentos essenciais para desvendar o verdadeiro alcance e a força vinculante desses direitos na proteção do indivíduo, especialmente no ambiente de trabalho.

2.1.2 Dimensões dos Direitos Fundamentais

A discussão sobre as dimensões dos direitos fundamentais, ou o que alguns doutrinadores denominam “gerações”, é tema de grande importância na Teoria da Constituição e do Direito Constitucional.

Contudo, ratifica-se a existência de uma notável heterogeneidade e ambiguidade na esfera conceitual e terminológica que cerca o tema, tanto na doutrina quanto no próprio direito positivo (Sarlet, 2012).

Na constituição brasileira, por exemplo, encontram-se expressões como “direitos humanos” (artigo 4º, inc. II), “direitos e garantias fundamentais” (epígrafe do Título II, e artigo 5º, § 1º) e “direitos e garantias individuais” (artigo 60, § 4º, inc. IV), o que demonstra a diversidade semântica da própria Constituição de 1988 (Brasil, 1988).

Ingo Wolfgang Sarlet (2012) opta pela expressão "dimensões" em vez de "gerações", uma escolha que, embora não seja unânime, auxilia na percepção da complexidade e da interdependência desses direitos.

Como pontua Sarlet (2012), a história desses direitos é indissociável do surgimento do Estado Constitucional moderno, cuja razão de ser se funda na proteção da dignidade da pessoa humana e de seus direitos fundamentais. Nesse sentido, a trajetória dos direitos fundamentais é, em grande parte, a própria história da limitação do poder.

Apesar da forte influência do direito comparado na nossa ciência jurídica e constituinte brasileiras, especialmente no campo dos direitos fundamentais, Sarlet (2012) sublinha a importância de priorizar fontes que diretamente impactaram o pensamento jurídico brasileiro, embora reconheça a universalidade de categorias como Constituição, Estado e direitos fundamentais.

2.1.2.1. A Primeira Dimensão: Os Direitos de Liberdade (Direitos Negativos ou de Defesa)

Ingo Wolfgang Sarlet enfatiza que a história dos direitos fundamentais é, em certa medida, a história da própria limitação do poder, e seu surgimento está intrinsecamente relacionado à ascensão do moderno Estado constitucional, cuja essência reside na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais (Sarlet, 2012).

Para Sarlet (2012), a primeira dimensão surge das lutas sociais contra o absolutismo estatal, quando das revoluções liberais dos séculos XVII e XVIII. São os direitos de liberdade, que encontram seus primórdios nas Declarações de Direitos surgidas, notadamente, na Inglaterra (como a Carta de Direitos de 1689), América do Norte (a Declaração da Virgínia de 1776) e França (a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789).

Conforme aponta Sarlet (2012), os direitos de primeira dimensão são aqueles vinculados à liberdade, tendo o indivíduo como titular. Representam faculdades ou atributos da pessoa que o Estado e os demais não podem, em princípio, afastar, como os direitos à vida, à liberdade e à intimidade.

Essa distinção entre "direitos do homem" e "direitos fundamentais", embora citada de forma didática para Sarlet, reflete a mudança de direitos inerentes à natureza humana (direitos do homem) para a esfera do direito positivo, seja na Constituição, seja em tratados internacionais (direitos fundamentais) (Sarlet, 2012).

Como pontuado, Sarlet (2012) observa que, apesar dos avanços, a Constituição de 1988 não usa uma única nomenclatura para tratar desses direitos: em alguns dispositivos, fala em “direitos humanos” (art. 4º, II); em outros, em “direitos e garantias fundamentais” (epígrafe do Título II e art. 5º, § 1º); e, ainda, em “direitos e liberdades constitucionais” (art. 5º, LXXI).

Assim, os direitos de primeira dimensão são eminentemente caracterizados por seu cunho negativo ou de defesa, no sentido de exigirem uma abstenção do Estado.

Eles impõem ao poder público o dever de não fazer, de não intervir na esfera individual, salvaguardando a autonomia e a liberdade do cidadão. Essa perspectiva de "liberdade-resistência" visa proteger o indivíduo das intervenções estatais (Sarlet, 2012).

Contudo, a compreensão desses direitos não se limita a essa acepção puramente abstencionista. Como assinala Sarlet, mesmo os direitos de defesa exigem um conjunto de medidas positivas por parte do poder público para sua realização, o que inclui a alocação de recursos materiais e humanos para sua proteção e implementação (Sarlet, 2012). Essa intrínseca conexão entre o que tradicionalmente se classificava como direitos "negativos" e a necessidade de ações "positivas" estatais revela a complexidade do tema.

Ipojucan Demétrius Vecchi (2011) distingue entre direitos fundamentais "específicos" dos trabalhadores (sociais), que têm os empregadores como sujeitos passivos e cuja aplicação nas relações privadas é inquestionável e direitos "inespecíficos" (direitos de primeira dimensão), que são destinados a qualquer pessoa humana e também se aplicam nas relações de trabalho.

Vecchi reforça a tese de que os direitos fundamentais, emanções da dignidade da pessoa humana, requerem a "proteção integral da pessoa humana, visto a unidade e indivisibilidade de todas as dimensões dos direitos fundamentais" (Vecchi, 2011, p. 120-121).

Assim, com exceção de direitos que são dirigidos e exigidos exclusivamente do Estado, os demais direitos fundamentais trabalhistas vinculam os particulares, tendo como fundamento a força normativa da Constituição, o caráter unitário do ordenamento jurídico, o caráter objetivo e a eficácia imediata dos direitos fundamentais (artigo 5º, § 1º da CF/88), o reconhecimento da dignidade humana como fundamento da ordem jurídica e a função social da propriedade, do contrato e da empresa (Vecchi, 2011).

Assim, a dimensão negativa dos direitos fundamentais não se restringe à limitação do poder estatal. Em um Estado Democrático de Direito pautado na dignidade da pessoa humana, os particulares, especialmente os grandes "poderes privados" que se organizam e atuam em relações sociais e econômicas de poder (como as empresas), devem igualmente abster-se de violar a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem e a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Luís Roberto Barroso (2009), ao discutir a fundamentalidade dos direitos, destaca que a Constituição não pretende disciplinar todos os temas, mas sim instituir os grandes princípios, permitindo a integração de suas normas pela atuação do legislador e do intérprete.

Barroso (2009) argumenta que, embora a cláusula constitucional que menciona os direitos individuais seja vista por alguns como uma norma excepcional a ser interpretada estritamente, diversos autores, incluindo Sarlet, defendem que o constituinte empregou o termo de forma abrangente, de modo que a proteção deve incidir sobre todos os direitos fundamentais, sejam eles formais (expressamente incluídos na Constituição) ou materiais (que tutelam valores essenciais à dignidade humana)

Essa "dimensão objetiva" dos direitos fundamentais, segundo Barroso (2009), consagra os valores mais importantes de uma comunidade política e se irradia por todos os campos do Direito, influenciando relações jurídicas que, se vistos apenas como direitos públicos subjetivos, não seriam alcançadas.

No cerne dessa compreensão está o princípio da dignidade da pessoa humana, que atua como o valor unificador de todos os direitos fundamentais (Sarlet, 2012).

E quanto à aplicabilidade das normas constitucionais, em geral, e dos direitos fundamentais, em particular, Sarlet (2012) destaca que todo preceito constitucional, mesmo que programático, possui algum grau de eficácia jurídica e aplicabilidade.

A inovação trazida pelo artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal, ao estatuir a aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos fundamentais, é central para a maximização de sua eficácia e efetividade (Sarlet, 2012).

Sarlet (2012, p. 244) argumenta que "em favor das normas de direitos fundamentais [...] vigora uma presunção de plenitude eficaz".

Nesse ponto, é pertinente revisitar as críticas à classificação de José Afonso da Silva sobre a eficácia das normas constitucionais (plena, contida, limitada), como as formuladas por Virgílio Afonso da Silva. Este último sustenta que a restringibilidade de todos os direitos fundamentais implica que todas as normas constitucionais são de eficácia limitada, o que, para ele, tiraria a razão de ser da distinção tripartite (Silva, 2011).

No entanto, Sarlet (2012) contrapõe que a classificação de José Afonso da Silva abrange todas as normas constitucionais, e não apenas as de direitos fundamentais, mantendo sua pertinência ao diferenciar as características de cada tipo de norma.

Ainda no tocante à eficácia, a eficácia horizontal ou privada dos direitos fundamentais é um ponto de notável controvérsia e avanço na doutrina. Essa perspectiva diz respeito à aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Sarlet (2012) e Daniel Sarmiento (2010) são proeminentes defensores dessa eficácia direta, argumentando que a dignidade da pessoa humana e os valores constitucionais irradiam-se para o direito privado, redesenhando as relações contratuais e a atividade econômica.

Gustavo Tepedino (2013) corrobora, afirmando que a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada à erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais, configura uma verdadeira cláusula geral de tutela da pessoa humana, que alcança a atividade econômica privada e informa as relações contratuais. "Não há negócio jurídico ou espaço de liberdade privada que não tenha seu conteúdo redesenhado pelo texto constitucional" (Tepedino, 2013, p. 42).

Os princípios, nesse contexto, operam como mandados de otimização, conforme a teoria de Robert Alexy (1997), impondo a maximização da eficácia dos direitos fundamentais. Sarlet (2012) adere a essa perspectiva, salientando que negar aos direitos fundamentais essa condição privilegiada seria negar sua própria fundamentalidade.

Não obstante a fundamentalidade dos direitos de primeira dimensão, é crucial reconhecer que eles não são absolutos e estão sujeitos a limites.

A doutrina discute as teorias dos limites, como a teoria interna e a teoria externa. A teoria externa, defendida por José Joaquim Gomes Canotilho (2003), propõe que os direitos nascem sem restrições, e estas são impostas posteriormente por normas jurídicas, enquanto a teoria interna sustenta que os limites já estão imanentes ao próprio direito.

Sarlet; Marinoni e Mitidiero (2017) alertam que a contraposição de apenas duas teorias (interna e externa) não deve levar ao desconhecimento de que há importantes variações ou concepções que poderiam ser enquadradas separadamente.

Para dirimir eventuais colisões entre direitos fundamentais ou entre um direito e um limite, o princípio da proporcionalidade (ou razoabilidade) emerge como ferramenta indispensável.

Luís Roberto Barroso (2009) enfatiza a adoção desse princípio como baliza para a atuação do poder público, assegurando que as restrições aos direitos fundamentais sejam legítimas e proporcionais. Robert Alexy (1997), um dos maiores expoentes dessa teoria, detalha como a ponderação permite o equilíbrio entre direitos colidentes.

Outro limite importante, muitas vezes implícito, é o princípio da proibição de retrocesso social. Embora seja mais frequentemente associado aos direitos sociais, ele também alcança os direitos de primeira dimensão.

Esse princípio impede que o legislador ou o Estado revoguem ou esvaziem direitos já conquistados e implementados, especialmente aqueles que materializam o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana (Sarlet, 2012).

Luís Roberto Barroso (2009) e José Afonso da Silva (2006) apontam que a proibição de retrocesso, ainda que um princípio implícito, é um desdobramento da eficácia negativa dos princípios constitucionais.

No entanto, a análise dos direitos de primeira dimensão não pode ser feita de forma isolada, pois, como assinala Flávia Piovesan (2013), a indivisibilidade e a interdependência dos direitos humanos são premissas fundamentais.

É crucial:

[...] afastar a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância (Piovesan, 2009, p. 11).

Em suma, os direitos de primeira dimensão, embora ancorados na liberdade individual e na exigência de não-intervenção estatal, revelam uma complexidade que os conecta a todas as demais dimensões de direitos e a um dever-ser positivo por parte do Estado e da sociedade.

A dignidade da pessoa humana é o elo que os unifica e justifica. O Direito, em sua constante busca pela justiça, é um esforço humano e coletivo, que exige o diálogo interdisciplinar e a aplicação prudente de seus institutos para promover a dignidade de cada indivíduo.

2.1.2.2. A Segunda Dimensão: Os Direitos Sociais (Direitos Positivos ou a Prestações)

A trajetória dos direitos fundamentais acompanha o surgimento do Estado constitucional moderno, estruturado no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e desses direitos.

Conforme observa Ingo Wolfgang Sarlet,

[...] a história dos direitos fundamentais é também uma história que desemboca no surgimento do moderno Estado constitucional, cuja essência e razão de ser residem justamente no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem (SARLET, 2012, p. 25).

Os direitos humanos e, por conseguinte, os direitos fundamentais, "são a resposta, em cada momento histórico, às agruras e dificuldades que atingem o homem em suas relações sociais" (Vecchi, 2014, p. 204).

Essa dimensão de direitos, frequentemente denominada de "segunda geração" ou "segunda dimensão", se distingue dos direitos civis e políticos, que foram os primeiros a serem formalizados.

Ainda que a terminologia das "dimensões" ou "gerações" seja passível de críticas por não abarcar toda a complexidade do processo histórico-social de formação dos direitos (Sarlet, 2012), Norberto Bobbio, ao abordar as transformações dos direitos fundamentais, ressaltou a ausência de um fundamento absoluto para eles, o que, para Sarlet, não implica a inexistência de uma fundamentação histórica, filosófica, sociológica, política e jurídico-positiva (Sarlet, 2012).

Ao contrário, eles são frutos de "reivindicações concretas, geradas por situações de injustiça e/ou de agressão a bens fundamentais e elementares do ser humano" (Sarlet, 2012, p. 36).

O Constituinte brasileiro de 1988 acolheu expressamente os direitos sociais como parte integrante do catálogo de direitos fundamentais, ao lado dos direitos tradicionais de vida, liberdade e propriedade, e dos princípios de igualdade e direitos políticos (Sarlet, 2012).

Embora alguns direitos da terceira e quarta dimensões, como o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (artigo 225 da CF) ou a proteção do consumidor (artigo 5º, inc. XXXII da CF), estejam localizados fora do Título II da Constituição, eles também são parte dessa evolução (Sarlet, 2012).

A discussão sobre os direitos sociais como direitos "positivos" ou "a prestações" é central. Ingo Wolfgang Sarlet distingue os direitos sociais como direcionados primariamente a prestações estatais positivas, em contraste com os direitos individuais, vistos como demandas por abstenções do Estado (Sarlet, 2012).

Contudo, Sarlet faz uma ressalva importante:

não prospera (também neste particular) a crítica que nos foi endereçada por Fábio Konder Comparato, de que também nós acabamos por aderir à posição corrente na doutrina pátria, no sentido de conceituar os direitos sociais como direitos exclusivamente prestacionais, quando, pelo contrário, desde a primeira edição desta obra, deixamos consignada a visão ora sustentada, embora talvez não com a mesma ênfase (Sarlet, 2012, p. 164).

Sarlet argumenta que muitas normas definidoras de direitos sociais no ordenamento constitucional pátrio possuem, na verdade, um caráter negativo ou defensivo (Sarlet, 2012).

Flávia Piovesan robustece essa perspectiva ao asseverar que "a ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica". [...] Por isso, "devem ser reivindicados como direitos e não como caridade ou generosidade" (Piovesan, 2013, p. 256 e 257).

Daniel Sarmento, em sua análise da constitucionalização do Direito, enfatiza que:

O Estado e o Direito assumem novas funções promocionais e se consolida o entendimento de que os direitos fundamentais não devem limitar o seu raio de ação às relações políticas, entre governantes e governados, incidindo também em outros campos, como o mercado, as relações de trabalho e a família (Sarmiento, 2010, p. 323).

Essa "eficácia horizontal" dos direitos fundamentais nas relações privadas é um desdobramento da sua dimensão objetiva, que permite a irradiação dos valores constitucionais para além da esfera pública (Sarmiento, 2006). Ele sustenta que a vinculação de particulares aos direitos fundamentais deve ocorrer mediante uma necessária ponderação (Sarmiento, 2010).

Luís Roberto Barroso, ao abordar as gerações de direitos, reconhece a existência da segunda geração (direitos sociais) e menciona a discussão sobre a inclusão de todos os direitos fundamentais, e não apenas os individuais, sob o manto de proteção do artigo 5º, § 2º da Constituição (Barroso, 2009).

Barroso aponta que essa irradiação não apenas condiciona a validade e o sentido das normas infraconstitucionais, mas também repercute "nas relações entre particulares" (Barroso, 2009).

Maurício Godinho Delgado (2019) e Gabriela Neves Delgado (2015) ressaltam a centralidade da Constituição de 1988 como a matriz para a compreensão do Direito do Trabalho contemporâneo, sublinhando o valor-fonte da dignidade da pessoa humana e o paradigma do Estado Democrático de Direito. A dignidade da pessoa humana constitui a base do Estado Democrático de Direito, erguido sobre os pilares da pessoa humana, da sociedade política e da sociedade civil (Delgado, 2015).

A efetivação dos direitos sociais enfrenta, muitas vezes, a barreira da "reserva do possível". Contudo, Sarlet enfatiza que o artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal, ao estipular a aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e

garantias fundamentais, funciona como um "mandado de otimização" no sentido de Robert Alexy, impondo a maximização da eficácia de todos os direitos fundamentais (Sarlet, 2012).

Sarlet sustenta que o mínimo existencial abrange "todas as prestações indispensáveis à promoção, proteção e fruição de uma vida digna (que podem variar de acordo com as circunstâncias)" e que a justiciabilidade dos direitos prestacionais não se restringe a esta dimensão (Sarlet, 2012, p. 349).

A "proibição de retrocesso" social, embora um princípio implícito, é uma ferramenta jurídica essencial para proteger os avanços já alcançados nos direitos fundamentais sociais, impedindo que o legislador suprima ou esvazie significativamente concretizações já implementadas (Sarlet, 2012). Como bem aponta Sarlet, esse princípio não se limita aos direitos de cunho prestacional, alcançando também direitos sociais de defesa, como os direitos dos trabalhadores (Sarlet, 2012).

Assim, a segunda dimensão dos direitos fundamentais, os direitos sociais, vai muito além de meras promessas programáticas. São direitos subjetivos, passíveis de exigibilidade, essenciais para a concretização da dignidade da pessoa humana no Estado Democrático de Direito.

Sua origem histórica nas lutas sociais, sua conceituação multifacetada que engloba tanto prestações positivas quanto proteções negativas, e a constante busca por sua efetividade, desafiando a "reserva do possível" e consolidando a "proibição de retrocesso", demonstram a sua vitalidade e a imperiosa necessidade de um olhar acadêmico e humano para sua plena realização.

A linguagem normativa da Constituição deve ser entendida como orientação para a prática: um chamado permanente à construção de uma sociedade mais justa e solidária.

2.1.2.3. A Terceira Dimensão: Os Direitos de Fraternidade ou Solidariedade

Os direitos fundamentais de terceira dimensão, frequentemente designados como direitos de fraternidade ou de solidariedade, distinguem-se por transcenderem, em essência, a figura do indivíduo como único titular (Sarlet, 2012).

Sua finalidade precípua é a proteção de grupos humanos, como a família, o povo, a nação e, em uma acepção mais abrangente, o próprio "gênero humano

mesmo" (Sarlet, 2012, p. 33). Caracterizam-se, assim, pela titularidade coletiva ou difusa.

Doutrinadores como Paulo Bonavides descrevem esses direitos como "dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade", encontrando sua gênese na fraternidade e emergindo da reflexão sobre questões cruciais como o desenvolvimento, a paz, o meio ambiente, a comunicação e o patrimônio comum da humanidade (Bonavides, 1999).

Essa visão humanista ressoa com a percepção da Justiça do Trabalho, que historicamente reconhece a relevância da classe trabalhadora na consolidação dos direitos de segunda dimensão, abrindo caminho para a compreensão da solidariedade como um pilar jurídico (Bonavides, 1999).

A Constituição brasileira de 1988, em seu Artigo 4º, inciso II, reflete essa evolução ao consagrar o princípio da prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais, o que se coaduna com a abertura material do seu Artigo 5º, § 2º (Brasil, 1988)

Essa "abertura material do catálogo" de direitos fundamentais permite equiparar à Constituição material não apenas os direitos expressos, mas também aqueles que, por seu conteúdo e significado, são fundamentais (Sarlet, 2012).

O Artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal não é apenas um rol exaustivo de direitos trabalhistas, mas sim uma "cláusula aberta" para a incorporação de novos direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

A literalidade do dispositivo: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social" não deixa margem para dúvidas sobre sua natureza exemplificativa e prospectiva (Brasil, 1988).

Assim, o Artigo 5º, § 2º, oferece o embasamento geral para a recepção de direitos humanos em tratados internacionais com *status* de normas materialmente constitucionais, que enriquecem o catálogo de direitos fundamentais.

Enquanto o Artigo 7º atua como uma cláusula específica de abertura, reiterando essa dinâmica no campo dos direitos do trabalho, permitindo que a legislação infraconstitucional e, de forma autônoma, a negociação coletiva, introduzam e melhorem as condições sociais dos trabalhadores, sempre em consonância com o princípio da progressividade dos direitos sociais.

Goldschmidt (2016) mostra que as convenções da OIT ajudam a compor um microssistema aberto de proteção aos direitos da personalidade do trabalhador,

mantendo diálogo contínuo com o Direito Constitucional e o Direito Civil. Esse diálogo entre fontes evidencia a capacidade do Direito do Trabalho de se articular com outros ramos para definir parâmetros claros de tutela dos atributos da personalidade no ambiente laboral.

Portanto, a leitura conjunta do Artigo 5º, § 2º, e do Artigo 7º, caput, da CF, revela um sistema de direitos fundamentais dinâmico e expansivo. Enquanto o primeiro estabelece uma porta de entrada ampla para todos os direitos fundamentais de diversas fontes (implícitos, princípios, tratados internacionais), o segundo reforça essa abertura com uma especificidade ímpar para o universo juslaboral, garantindo que os direitos dos trabalhadores não são um rol fechado, mas um patamar mínimo em constante aprimoramento, por meio de diversas fontes normativas, incluindo a negociação coletiva, fundamental para a adequação das normas às realidades do setor produtivo e das relações humanas no trabalho.

É precisamente nesse ponto que ganha centralidade o meio ambiente do trabalho: como direito fundamental de terceira dimensão, ele se projeta para além da integridade física, alcançando também as esferas mental e psicológica do trabalhador (Padilha, 2010).

Norma Sueli Padilha (2011, p. 231) enfatiza que "a presente análise pretende contribuir para alicerçar e consolidar a proteção da pessoa do trabalhador no seu ambiente de trabalho, de forma mais ampla e mais eficaz, abrangendo a sua saúde física, mental e psicológica".

Essa conceituação expande o tradicional foco na segurança física para um bem-estar integral, reconhecendo a complexidade das interações no ambiente laboral.

A integridade biopsicossocial dos trabalhadores é parte integrante do dever de implantação de uma política nacional de tutela ao direito à saúde, distanciando-se de uma concepção negativa, curativa e estritamente corporal de saúde.

Dessa forma, ele não apenas ultrapassa a tutela dos direitos de segunda dimensão (direitos sociais), mas também os consagra. Sua titularidade não é restrita à esfera individual, mas estende-se a um e a todos, em proteção ao bem-estar em sua forma mais generalizante.

Adicionalmente, seria fundamental reforçar que, embora tradicionalmente o meio ambiente do trabalho possuísse alicerce apenas no Direito do Trabalho, em normas como o Capítulo V da CLT (Brasil, 1943), sua inclusão constitucional em 1988 viabilizou, desse modo, a imposição de uma nova referência de proteção ao

trabalhador em seu meio ambiente laboral, evocando novos paradigmas protetivos a serem integrados ao ordenamento jurídico à parte do Direito do Trabalho (Padilha, 2010).

Esta análise inicial é crucial para estabelecer a base principiológica e o status inegável do meio ambiente do trabalho como um direito fundamental. Sua natureza de terceira dimensão, associada à solidariedade, e sua abrangência integral (física, mental e psicológica) são elementos essenciais que fundamentam sua proteção legal.

No entanto, a discussão sobre a efetividade e a concretização desses direitos é um ponto crucial no debate jurídico contemporâneo. Flávia Piovesan destaca a "indivisibilidade dos direitos humanos", refutando a "equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância" (Piovesan, 2013, p. 481)

Para Piovesan, essa perspectiva é fundamental para o Direito do Trabalho, pois os direitos sociais são, de fato, "reivindicados como direitos e não como caridade ou generosidade" (Piovesan, 2013, p. 257).

Contudo, a reflexão sobre a exequibilidade desses direitos não é isenta de desafios. Norberto Bobbio adverte que o principal argumento contra os direitos sociais não é a falta de fundamento, mas sim a sua "inexequibilidade". O problema reside menos em justificá-los e mais em protegê-los, tornando-o "não filosófico, mas político" (Bobbio, 2004).

Sarlet (2012), corrobora essa observação de Bobbio, destacando a ausência de um fundamento absoluto para os direitos fundamentais, mas ressaltando a relevância de uma fundamentação histórica, filosófica, sociológica, política e jurídico-positiva para a sua legitimação e implementação efetiva.

Daniel Sarmento contribui ao discutir a "dimensão objetiva dos direitos fundamentais", a qual "potencializa a irradiação dos direitos fundamentais para todos os campos do Direito" (Sarmento, 2010, p. 347).

Sarlet enfatiza que, mesmo os direitos de liberdade, exigem medidas positivas do poder público e a alocação de recursos para sua plena realização, desmistificando a ideia de que apenas os direitos sociais geram custos significativos ao Estado (2012). Essa complexa questão é conhecida como a "problemática posta pela reserva do possível", que "abrange um conjunto diferenciado de aspectos, que

não pode ser reduzido à questão da efetiva disponibilidade de recursos materiais" (Sarlet, 2012, p. 334).

Barroso (2009) aborda a constitucionalização do Direito, segundo o qual os princípios, valores e objetivos da Constituição orientam a interpretação, a aplicação e o próprio conteúdo das normas infraconstitucionais.

Desse modo, leis, atos administrativos e decisões judiciais e, também, as relações entre particulares devem ser compreendidos à luz da Constituição, que passa a servir de parâmetro de validade e de sentido para todo o ordenamento.

No âmbito do Direito do Trabalho, essa perspectiva é vital, dada a assimetria inerente às relações empregatícias, que exige a irradiação dos direitos fundamentais para o âmbito privado (Leite, 2019).

Delgado (2015, p. 77) reforça a "centralidade do ser humano nas ações e projetos desenvolvidos pelo Estado Democrático de Direito e pela própria sociedade civil organizada".

Para ela, a atuação estatal e a formulação de políticas públicas devem estar em consonância com essa premissa fundamental (Delgado, 2015).

Embora a teoria das "gerações" ou "dimensões" de direitos seja amplamente utilizada, ela não está isenta de críticas. Sarlet (2012, p. 42), menciona a crítica de Romita, que prefere falar em "naipes" ou "famílias" de direitos fundamentais, pois o termo "dimensões" pode se referir a "um significado e função distinta do mesmo direito, e não de um grupo de direitos".

Essa distinção terminológica busca evitar a obscuridade da "interdependência e unidade do sistema de direitos fundamentais" (Sarlet, 2012, p. 42).

Apesar das nomenclaturas, o que importa é a funcionalidade e o conteúdo desses direitos. A Constituição de 1988, inclusive, não estabelece um "regime diferenciado" entre os direitos de liberdade (individuais) e os direitos sociais, ainda que existam distinções em "objeto e função" (Sarlet, 2012).

A compreensão de que os direitos fundamentais sociais visam assegurar um "mínimo existencial", relacionado à dignidade humana, é corroborada por Sarlet (2012).

Em suma, a terceira dimensão dos direitos fundamentais representa um avanço inestimável na concretização de uma sociedade mais justa e solidária.

Seu estudo exige uma abordagem multifacetada, que dialogue com as diversas correntes doutrinárias, garantindo que a proteção da pessoa humana, em sua plenitude e complexidade, permaneça no cerne de nossas reflexões e ações.

É o constante "intercâmbio permanente entre doutrina e jurisprudência" que nos permite "aproximar-se do Direito do Trabalho constitucionalizado" (Delgado, 2015, p. 17).

Dessa forma, os direitos fundamentais de terceira dimensão (fraternidade ou solidariedade) projetam-se como eixo normativo voltado à tutela de bens e interesses coletivos e difusos, informando o ordenamento por uma ética de universalidade e pela interdependência entre todas as categorias de direitos.

No plano constitucional, a abertura material do artigo 5º, § 2º, aliada à cláusula de progressividade do artigo 7º, caput, e à diretriz internacional do artigo 4º, II, sustenta a contínua expansão do catálogo protetivo, especialmente no campo laboral. É nesse ambiente que as convenções da OIT, em diálogo com o Direito Constitucional e o Civil, contribuem para um microssistema aberto de proteção da personalidade do trabalhador, cujo núcleo é o meio ambiente de trabalho equilibrado, compreendido em sua integralidade física, mental e psicossocial.

Reconhecem-se, por um lado, os desafios de efetividade e de “reserva do possível”; por outro, afirma-se que a concretização desses direitos exige arranjos institucionais e organizacionais capazes de orientá-los à prática.

Nesse sentido, no âmbito das relações privadas de trabalho, a lógica solidária da terceira dimensão encontra nos programas de *compliance* trabalhista um instrumento de governança apto a limitar legitimamente o poder diretivo, prevenir riscos e conformar a atuação empresarial aos parâmetros constitucionais de dignidade, justiça social e prevalência dos direitos humanos.

2.1.2.4. A Quarta e Outras Dimensões: A Continuidade da Evolução

A noção de que os direitos fundamentais evoluem em fases sucessivas foi popularizada por Karel Vasak, que, em uma conferência proferida em 1979 no Instituto Internacional de Direitos Humanos, em Estrasburgo, propôs a ideia de três "gerações" de direitos. Contudo, essa terminologia tem sido alvo de críticas contundentes por parte da doutrina, tanto estrangeira quanto nacional (Sarlet, 2017).

Como bem assinala Ingo Wolfgang Sarlet (2012), o termo "gerações" pode

[...] ensinar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo 'dimensões' dos direitos fundamentais, posição esta que aqui optamos por perfilhar, na esteira da mais moderna doutrina (Sarlet, 2012, p. 31).

Flávia Piovesan corrobora essa perspectiva ao afirmar, em Direitos Humanos, que a "fantasia das chamadas 'gerações de direitos'", considerada histórica e juridicamente infundada, "tem prestado um desserviço ao pensamento mais lúcido a inspirar a evolução do direito internacional dos direitos humanos" (Piovesan, 2013, p. 55).

Piovesan argumenta, com razão, que os direitos humanos não se "sucodem" ou "substituem" uns aos outros, mas, ao invés disso, "se expandem, se acumulam e fortalecem, interagindo os direitos individuais e sociais" (Piovesan, 2013, p. 55).

Em decorrência dessa convergência doutrinária, adotou-se na presente pesquisa a expressão "dimensões" para melhor refletir a natureza cumulativa e complementar desses direitos. Apesar da discordância terminológica, há um consenso substancial quanto ao conteúdo e à progressão.

Assim, resumidamente, a primeira dimensão de direitos, relacionada ao Estado Liberal, compreende os direitos de liberdade, os direitos civis e políticos, que exigem uma postura de não intervenção do Estado. São exemplos clássicos a liberdade de expressão, o direito à propriedade e a igualdade formal perante a lei.

A segunda dimensão, associada à transição para o Estado Social, abrange os direitos sociais, econômicos e culturais, que, em contraste, demandam uma atuação positiva do Estado, por meio de prestações. O direito fundamental ao trabalho, por exemplo, insere-se notavelmente nesta dimensão.

Essa fase marca um avanço cultural e jurídico significativo, onde "o trabalho, desse modo, marcha, celeremente, em meio a processo de mudança cultural, jurídica, social e econômica de grande relevância, para se tornar valor especialmente celebrado pela ordem jurídica e constitucional" (Delgado, 2019, p. 29).

Por fim, a terceira dimensão emerge em um contexto de preocupação com os interesses coletivos e difusos, englobando direitos como o direito à paz, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, a autodeterminação dos povos e o direito à comunicação.

Embora tenha um viés coletivo, Sarlet pontua que mesmo os direitos de terceira dimensão "revelam uma faceta individual inequívoca" (Sarlet, 2012, p. 179).

E essas movimentações do processo de reconhecimento dos direitos fundamentais não cessa nas três dimensões tradicionalmente aceitas. Ao contrário, a complexidade das sociedades contemporâneas e os novos riscos impostos à dignidade humana impulsionam o debate sobre a existência de outras dimensões de direitos.

Assim, diferentes autores propõem a existência de uma quarta dimensão e até mesmo de uma quinta e sexta dimensões. Paulo Bonavides (1999) dedica atenção especial à quarta dimensão, que estaria relacionada à democracia, ao direito à informação, à engenharia genética, ao pluralismo e ao direito ao desenvolvimento, destacando seu caráter "global" ou "universal".

Ele também vislumbra uma quinta dimensão, associada ao direito à paz e à coexistência pacífica (Bonavides, 1999).

É crucial compreender que a novidade desses "novos" direitos muitas vezes reside não apenas no seu reconhecimento legislativo ou jurisprudencial, mas, sobretudo, no modo como são obtidos e fundamentados.

Conforme Antonio Carlos Wolkmer (2003), essa conquista resulta de um processo dinâmico e complexo de lutas específicas e de conquistas coletivas, até que venham a obter a chancela pela ordem social e estatal.

A interconexão entre as dimensões revela a impossibilidade de uma visão fragmentada. Sarlet (2012) e Daniel Sarmiento (2010) apontam que a terminologia das "gerações", embora facilite a reconstrução histórica, não reproduz o caráter cumulativo e complementar dos direitos.

Nesse sentido, o catálogo de direitos fundamentais é "não taxativo", uma "norma geral inclusiva" que impõe uma interpretação sintonizada com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, mesmo que esta não tenha as características de um tratado internacional em sentido estrito (Sarlet, 2012).

A complexidade e a constante expansão dos direitos fundamentais encontram seu epicentro e seu fundamento unificador na dignidade da pessoa humana. Ingo Wolfgang Sarlet é incisivo ao afirmar que "o princípio da dignidade da pessoa humana [...] constitui o valor unificador de todos os direitos fundamentais, que, na verdade, são uma concretização daquele princípio" (Sarlet, 2012, p. 73).

Esse princípio, fundamentalmente, "cumpre função legitimatória do reconhecimento de direitos fundamentais implícitos, decorrentes ou previstos em tratados internacionais, revelando, de tal sorte, sua íntima relação com o artigo 5º, § 2º, de nossa Lei Fundamental" (Sarlet, 2012, p. 73).

A dignidade, portanto, não é um conceito estático;

não poderá ser conceituada de maneira fixista, ainda mais quando se verifica que uma definição dessa natureza não harmoniza com o pluralismo e a diversidade de valores que se manifestam nas sociedades democráticas contemporâneas, razão pela qual correto afirmar-se que (também aqui) nos deparamos com um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento (SARLET, Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais, 2006, p. 40-41).

Sarlet defende que "todo e qualquer preceito da Constituição (mesmo sendo de cunho programático) é dotado de certo grau de eficácia jurídica e aplicabilidade" (Sarlet, 2012, p. 233).

Sarlet interpreta o § 1º do artigo 5º da Constituição Federal como um "mandado de otimização" (no sentido de Robert Alexy), impondo a maximização da eficácia de todos os direitos fundamentais, o que implica uma presunção de plenitude eficaz, sem, contudo, uma uniformidade absoluta de efeitos (Sarlet, 2012).

Logo, a evolução das dimensões dos direitos fundamentais é um reflexo da capacidade humana de responder às injustiças e de buscar, incessantemente, a concretização da dignidade em todas as suas faces.

A dialética entre o reconhecimento formal e a efetivação material desses direitos permanece como um dos grandes desafios do nosso tempo, demandando um constante diálogo entre a academia e a sociedade.

2.2 Direitos fundamentais dos trabalhadores

A proteção do trabalhador, inserido em uma relação jurídica historicamente marcada pela desigualdade de poder, requer a tutela jurídica mais firme que o Estado pode assegurar. Essa tutela se funda nos direitos fundamentais, que, longe de simples enunciados programáticos, constituem garantias efetivas de um patamar civilizatório mínimo.

A trajetória dos direitos fundamentais tem raízes na Antiguidade greco-romana, mas ganha contornos modernos com o constitucionalismo contemporâneo (Sarmiento, 2010).

Como salienta Ingo Wolfgang Sarlet, o estudo da origem, natureza e evolução dos direitos fundamentais no tempo é um tema que, por si só, justifica um curso inteiro ou diversas monografias, sendo crucial para compreender a importância e função desses direitos, bem como para nos situar no tempo e no espaço (Sarlet, 2012).

A história dos direitos fundamentais, em certa medida, é também a história da limitação do poder (Sarlet, 2012).

Embora a teoria das gerações, originalmente concebida por Karel Vasak, seja criticada por simplificar a complexidade do processo histórico e social de formação dos direitos (Sarlet, 2012) e não se coadunar plenamente com a ideia de complementaridade e indivisibilidade dos direitos fundamentais (Vecchi, 2014), ela ainda oferece uma ferramenta didática para compreender a evolução das reivindicações sociais.

Flávia Piovesan (2013), ao abordar os direitos humanos, enfatiza que a Constituição brasileira de 1988, a exemplo de outras, insere-se no contexto da abertura à internacionalização dos direitos humanos, interligando o direito internacional e o direito constitucional.

Essa perspectiva é fundamental, pois, como defendido por Daniel Sarmento (2010), os tratados internacionais de direitos humanos são, materialmente, vistos como de natureza constitucional, em razão da abertura material da Constituição em seu artigo 5º, § 2º, e da regência brasileira nas relações internacionais pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, conforme o artigo 4º, inciso II da Constituição Federal (Sarmiento, 2010).

A própria Constituição de 1988 foi erigida sobre o paradigma de um Estado Democrático de Direito, que, segundo Godinho Delgado e Neves Delgado (2015), é alicerçado na dignidade da pessoa humana, na justiça social e na valorização do trabalho.

Assim, os direitos fundamentais são preceitos que expressam valores e bens jurídicos basilares para a existência de uma sociedade justa e livre (Sarlet, 2012).

Carlos Henrique Bezerra Leite destaca o entendimento de Ingo Wolfgang Sarlet, ao apontar a "dupla significação de eficácia vinculante dos direitos fundamentais", explicando que os detentores do poder estatal, formalmente (Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário), e funcionalmente (todas as funções estatais), estão obrigados por esses direitos. Ele ressalta que "os direitos fundamentais não se

encontram na esfera de disponibilidade dos poderes públicos" e, em uma concepção positiva, "os órgãos estatais se encontram na obrigação de tudo fazer no sentido de realizar os direitos fundamentais" (Leite, 2019, p. 213 e 214).

Essa especial relevância na Constituição leva Ingo Wolfgang Sarlet (2012) a afirmar que os direitos fundamentais, juntamente com os princípios fundamentais, "governam a ordem constitucional" (Sarlet, 2012, p. 244).

Para Luís Roberto Barroso (2009), os direitos fundamentais atuam como "normas materialmente mais fortes" e desempenham um papel central na nova interpretação constitucional, influenciando toda a ordem jurídica (Barroso, 2009, p. 280).

A dignidade da pessoa humana, como valor-fonte, é o pilar axiológico dos direitos fundamentais. Conforme Ingo Wolfgang Sarlet (2012), a dignidade é o mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo a impedir que a pessoa humana seja utilizada como mero instrumento.

Carlos Ayres Britto (2003), por sua vez, ao destacar a existência de um vínculo funcional entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, bem como entre estes e a democracia, reforça essa interconexão.

Delgado aborda a dimensão do trabalho digno, argumentando que a Constituição da República, ao consagrar os direitos e garantias individuais e coletivos, impõe deveres não apenas ao Estado, mas também aos particulares, "sobretudo quando estes desfrutam de posições econômicas, políticas e sociais superiores em relação a outros particulares" (Delgado, 2015, p. 263).

Isso ressalta a função protetiva dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

No que tange à aplicabilidade dos direitos fundamentais no contexto das relações de trabalho, a Constituição Federal de 1988 inovou ao prever, em seu artigo 5º, § 1º, que "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata" (Brasil, 1988).

Ingo Wolfgang Sarlet refuta a ideia de que a aplicabilidade imediata se limita às normas de eficácia plena, ou contida, sustentando que "a aplicabilidade direta (pelo menos para alguns efeitos) é qualidade comum a todas as normas constitucionais" (Sarlet, 2012, p. 227).

José Horácio Meirelles Teixeira, precursor na discussão sobre a eficácia das normas constitucionais no Brasil, já advertia, ainda sob a égide da Constituição

de 1946, sobre a necessidade de se compreender a força normativa da Constituição, independentemente da classificação formal das normas (Teixeira, 1990).

Embora a classificação de José Afonso da Silva seja a mais difundida no Brasil, Ingo Wolfgang Sarlet tece críticas ao seu caráter formalista, que, ao basear a eficácia na densidade semântica do texto, abstrai a dimensão moral do problema (Sarlet, 2012).

A própria distinção entre normas de eficácia plena, contida e limitada perde sua razão de ser, em virtude da restringibilidade de todos os direitos fundamentais (Silva, 2006).

No entanto, um ponto crucial para o Direito do Trabalho é a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, sua aplicação nas relações privadas.

Ingo Wolfgang Sarlet sustenta a eficácia direta (imediata) dos direitos fundamentais nas relações privadas, ainda que sujeita a flexibilização conforme a natureza dos direitos e a legislação específica (Sarlet, 2012).

No âmbito das relações de trabalho, a aplicação dessa eficácia é ainda mais evidente, dada a assimetria de poder entre empregador e empregado (Bezerra Leite, 2019).

O empregador, embora particular, assume deveres fundamentais decorrentes de seu poder diretivo, disciplinar e regulamentar (Bezerra Leite, 2019). Isso é uma manifestação da "vinculação dos particulares aos direitos fundamentais" que, segundo José Felipe Ledur, "não constitui exceção, mas sim a regra em nossa ordem constitucional porque em geral os direitos assegurados nos contratos de trabalho correspondem àqueles que a Constituição arrola nos arts. 7º a 11" (Ledur, 2011, p. 171).

A proteção dos direitos fundamentais sociais, em especial os trabalhistas, é reforçada pelo princípio da proibição de retrocesso social. Este princípio, embora implícito na maioria das constituições, é essencial para garantir que conquistas sociais não sejam desfeitas sem justificativa constitucionalmente aceitável (Sarlet, 2012).

Para Ingo Wolfgang Sarlet, a proibição de retrocesso constitui uma "importante ferramenta jurídica para a afirmação do Estado necessário" no embate contra projetos minimalistas de Estado (Sarlet, 2012, p. 412).

José Joaquim Gomes Canotilho (2003) já sinalizava que a proteção contra o retrocesso abrange não apenas direitos prestacionais, mas também outros direitos sociais, como os direitos dos trabalhadores. Luís Roberto Barroso (2003) também

adota essa perspectiva, considerando-o um desdobramento da eficácia negativa dos princípios constitucionais. Jorge Reis Novais (2010), por sua vez, reforça que a proteção contra o retrocesso abrange todos os direitos fundamentais, servindo como "trunfo contra a maioria" (Novais, 2010, p. 200).

Embora os direitos fundamentais possuam uma força normativa privilegiada, eles não são absolutos e podem ser restringidos, desde que observados os limites constitucionais e o núcleo essencial (Sarlet, 2012).

A ponderação, ou sopesamento, é uma técnica essencial para solucionar colisões entre direitos e princípios fundamentais, buscando a solução juridicamente correta em cada caso (Sarlet, 2012).

Robert Alexy (1997) estabelece a proporcionalidade como um "mandamento de otimização", que deve guiar a atuação dos poderes públicos na restrição de direitos (Alexy, 1997, p. 87).

E, ao tratar sobre os Direitos Fundamentais Sociais e o Trabalho Digno, necessário estabelecer sua origem aos movimentos reivindicatórios pela saúde e segurança no ambiente laboral, sendo uma expressão da luta pela sobrevivência e integridade física dos trabalhadores (Kemmelmeier, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou em 1999 o conceito de "trabalho decente", que se alinha com o respeito aos direitos no trabalho, a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e infantil (Kemmelmeier, 2018).

O meio ambiente do trabalho, tutelado em diversas convenções da OIT, busca proporcionar um habitat laboral seguro e saudável. A preocupação com os riscos inerentes ao exercício do labor, especialmente na sociedade capitalista, visa proteger a vida e a saúde dos trabalhadores.

E esta relevância do meio ambiente do trabalho como direito fundamental é inequivocamente reforçada por sua expressa constitucionalização na Carta Magna de 1988.

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, ao estabelecer como direito dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", demonstra uma preocupação fundamental com a segurança e a saúde no ambiente laboral (Brasil, 1988).

Este dispositivo não se limita a uma mera hipótese de proteção, mas sim ilumina todo um sistema normativo alinhado aos fundamentos da República, como os

valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana (Padilha, 2011).

A inclusão constitucional do meio ambiente do trabalho viabilizou a imposição de uma nova referência de proteção ao trabalhador em seu ambiente laboral (Padilha, 2010).

Essa nova abordagem evoca novos paradigmas protetivos a serem integrados ao ordenamento jurídico à parte do Direito do Trabalho (Padilha, 2010). Tal fato salienta a necessidade de um diálogo e integração entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental para solidificar uma ampla rede de proteção jurídica que promova a qualidade de vida no ambiente laboral (Padilha, 2011).

O reconhecimento de que um ambiente de trabalho seguro e saudável é um princípio e um direito fundamental no trabalho, e que seu caráter fundamental deve ser considerado em termos jurídicos, confere-lhe uma base sólida.

O fato de ser um direito constitucionalmente assegurado, com previsão explícita nos artigos 7º, XXII, e 200, VIII, da CF, eleva-o a um patamar de proteção reforçada, exigindo a integração de paradigmas protetivos que transcendem as abordagens tradicionais do Direito do Trabalho (Padilha, 2010).

A compreensão do meio ambiente do trabalho como um direito fundamental multifacetado, que integra a saúde física, mental e psicológica dos trabalhadores, é o ponto de partida indispensável para as análises subsequentes desta dissertação.

A proteção do meio ambiente do trabalho, enquanto parte do direito fundamental ao trabalho digno, impõe a necessidade de que os poderes diretivos do empregador encontrem balizas inafastáveis nos direitos e garantias fundamentais do empregado.

Essa base principiológica e o status de direito fundamental justificarão, nos capítulos seguintes, a exploração de mecanismos como o *compliance* trabalhista, que visam concretizar essa proteção, alinhando as práticas empresariais aos mais elevados valores constitucionais de dignidade humana e justiça social.

3 O COMPLIANCE E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O termo "*compliance*", de origem inglesa, derivado do verbo "to comply", significa essencialmente "estar em conformidade", "cumprir" ou "satisfazer".

Em um sentido mais amplo, designa as práticas e condutas que se alinham aos ditames legais, aos padrões éticos e morais, e aos regulamentos internos e externos de uma organização.

Embora a cultura do *compliance* não seja um fenômeno recente globalmente, no Brasil, a ideia de *compliance* ou "programa de integridade" ganhou proeminência e foi consolidada a partir da vigência da Lei nº 12.846/2013, a Lei Anticorrupção, e seu decreto regulamentador, atualmente o Decreto nº 11.129/2022.

Inicialmente, estas políticas eram aplicadas para prevenir atos contra a administração pública, mas evoluíram para abranger diversas áreas de risco, incluindo a esfera trabalhista.

A implementação de um programa de *compliance* envolve etapas distintas: formulação (planejamento, análise e valoração de riscos, definição de medidas e valores da empresa), implementação (comunicação, organização e promoção da observância) e consolidação/aperfeiçoamento (apuração de violações, sanção e avaliação contínua).

Seu objetivo primordial é mitigar riscos, promover uma cultura ética, aumentar a transparência e, conseqüentemente, reduzir a litigiosidade, o que se mostra vantajoso para a empresa, seus colaboradores e a sociedade.

Nesse cenário, insere-se o poder diretivo do empregador, uma prerrogativa legal que lhe confere a capacidade de organizar, administrar e conduzir seu empreendimento, bem como de dirigir a prestação pessoal de serviços de seus empregados, emitindo ordens e normas internas.

Este poder se manifesta em diferentes dimensões: diretiva (estabelecendo o modo de prestação do trabalho), disciplinar (aplicando sanções diante de atos faltosos), fiscalizatória (acompanhando continuamente a prestação de trabalho e a vigilância no ambiente da empresa), e regulamentar (elaborando normas e políticas internas).

A assimetria de poder inerente à relação de emprego, onde o empregador detém o patrimônio e o capital e o empregado, a força de trabalho, justifica a

necessidade de um sistema jurídico robusto para coibir desrespeitos e práticas ilícitas, promovendo o respeito aos direitos humanos dos empregados.

Contudo, este poder diretivo não é absoluto. Ele encontra limites inafastáveis nos direitos fundamentais e nos direitos da personalidade dos empregados, os quais formam um sistema aberto de princípios e regras que visam proteger a dignidade humana do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 representou um marco indelével, ao consagrar um extenso rol de direitos sociais e dos trabalhadores (Artigos 6º e 7º), conferindo-lhes *status* de direitos fundamentais e reforçando o valor social do trabalho como fundamento da República.

A aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, estabelecida no artigo 5º, §1º, da Constituição Federal, implica que tais direitos devem irradiar seus efeitos também nas relações privadas.

Assim, o *compliance* trabalhista, ao promover a adequação e conformidade com as normas trabalhistas em geral, incluindo a CLT, a LGPD e os princípios de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, atua como um instrumento para garantir que o exercício do poder empregatício ocorra dentro dos limites legais e éticos, evitando práticas discriminatórias, assédio moral e sexual, e outros desrespeitos à dignidade dos trabalhadores.

Os tópicos seguintes se propõem a aprofundar cada um desses pilares: a origem e as fases de implementação do *compliance*, o poder diretivo do empregador e suas dimensões, e os limites a esse poder; buscando desvendar as nuances e as interconexões que fortalecem o sistema de proteção juslaboral no Brasil.

O objetivo é, portanto, não apenas descrever, mas analisar criticamente e contribuir para a compreensão e efetividade desses preceitos que moldam a dignidade do ser humano no universo do trabalho.

3.1 Origem e fases de implementação do *compliance*

A compreensão do *compliance* exige um olhar atento à sua etimologia e ao seu percurso histórico, que se entrelaça com o desenvolvimento da própria teoria constitucional e a afirmação dos direitos fundamentais.

O termo "*compliance*" deriva do verbo inglês "to comply", que significa "agir conforme a regra", "estar de acordo com", ou "estar em conformidade" (Carvalho,

2018). Essa essência de conformidade, de aderência a normas e padrões, é a base sobre a qual se ergue todo o instituto.

Vólia Bomfim conceitua como sendo:

o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu segmento (Silva; Pinheiro; Bomfim, 2024, p. 122 e 124).

Assim, o compliance transcende a mera observância de comandos legais, abarcando também "normas éticas, padrões de conduta fixados no seio das organizações e expectativas dos stakeholders" (Cueva, 2018, p. 54).

Historicamente, o *compliance* ganhou proeminência inicial no cenário internacional, particularmente no contexto do combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, impulsionado por escândalos corporativos e a necessidade de maior transparência nas relações econômicas (Carvalho, 2018).

Os primeiros indícios remontam à criação do *Federal Reserve* (o Banco Central norte-americano) em 1913, com o objetivo de construir um sistema financeiro mais seguro e estável. Contudo, o marco decisivo para o desenvolvimento do compliance, como atualmente é estruturado, foi com a promulgação da *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), a lei anticorrupção norte-americana, em 1977. Editada em resposta ao escândalo de Watergate, que revelou o desvio de milhões de dólares em propinas a oficiais governamentais estrangeiros, a FCPA inaugurou uma nova era de responsabilização corporativa (Bertoccelli, 2018, p. 43).

Esse movimento ganhou importância internacional nas décadas seguintes, com a celebração de convenções globais de combate à corrupção, como a da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 1997 e a da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2003, ambas ratificadas pelo Brasil.

No ordenamento jurídico brasileiro, os primeiros sinais de uma preocupação com a conformidade surgiram com a Lei de Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/1998), que previu a necessidade de adoção de "políticas, procedimentos e controles internos" para a comunicação de indícios de crimes (Silveira; Saad-Diniz, 2015, p. 180).

Todavia, foi a promulgação da Lei nº 12.846/2013, a Lei Anticorrupção (Brasil, 2013), que impulsionou decisivamente a agenda do compliance no Brasil.

Editada em um contexto de intensos escândalos de corrupção, como a Operação Lava Jato, a referida lei instituiu a responsabilidade objetiva, civil e administrativa, das pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública e, crucialmente, estabeleceu a existência de um "programa de integridade" como fator atenuante na aplicação das sanções (art. 7º, VIII).

O Decreto nº 11.129/2022 (Brasil, 2022), que atualmente regulamenta a lei, define em seu artigo 56 o programa de integridade como o "conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes"

Avançando para além de sua origem penal-administrativa, o *compliance* revela-se, em sua concepção mais ampla, como um sistema complexo e organizado de procedimentos voltados ao controle de riscos e à preservação de valores intangíveis, como a reputação e a integridade da organização (Carvalho, 2018).

Nesse contexto, a Organização Internacional para Padronização (ISO), por intermédio de seu comitê técnico, e sua representante no Brasil, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), assumiram um papel de protagonismo ao desenvolverem normas técnicas que, embora de adesão voluntária, se converteram em um referencial global para a estruturação e avaliação de programas de *compliance* eficazes (Cueva, 2018).

Tais normas, embora não sejam leis em sentido estrito, fornecem um método que orienta as empresas na tradução dos deveres legais em práticas e controles internos auditáveis, funcionando como uma espécie de *soft law* ou de autorregulação regulada (Cueva, 2018).

Inicialmente, a ISO 19600:2014 estabeleceu as diretrizes para um sistema de gestão de *compliance*, funcionando como uma norma de orientação, não certificável. Seu objetivo foi o de fornecer um primeiro modelo internacionalmente reconhecido, auxiliando as organizações a estruturarem seus programas de forma sistemática. Contudo, a evolução da matéria e a necessidade de um selo de validação externa demandaram um padrão mais rigoroso e auditável. Neste ínterim, surgiu a ISO 37001:2016, que estabeleceu requisitos específicos para um sistema de gestão antissuborno, esta sim, passível de certificação, o que representou um avanço significativo, especialmente em resposta a legislações como a FCPA norte-americana e a Lei Anticorrupção brasileira (Lei nº 12.846/2013).

O grande marco na sistematização do compliance de forma abrangente, contudo, veio com a publicação da ABNT NBR ISO 37301:2021, que cancelou e substituiu a ISO 19600. A inovação crucial foi a transição de um modelo de "diretrizes" para um de "requisitos", tornando o sistema de gestão de compliance (SGC) certificável por terceira parte.

A certificação, nesse contexto, funciona como um atestado de que a organização não apenas possui um programa no papel, mas o implementa de forma efetiva e o submete a um processo de melhoria contínua. Essa validação externa possui implicações jurídicas relevantes, como demonstra o caso em que uma empresa, em processo perante o Tribunal de Contas da União (TCU), argumentou a eficácia de seu programa de integridade com base na obtenção das certificações ISO 19600 e ISO 37001, evidenciando como tais selos são utilizados como elemento de prova da devida diligência corporativa (Frazão; Medeiros, 2020).

A estrutura da ABNT NBR ISO 37301:2021 assenta-se sobre o ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act* ou Planejar-Fazer-Checar-Agir), um consagrado modelo de gestão focado na melhoria contínua. A aplicação deste ciclo ao compliance pode ser assim sintetizada: (i) Planejar (*Plan*): fase que envolve a compreensão do contexto da organização, a identificação de suas obrigações legais e éticas (obrigações de compliance), a avaliação de riscos e a definição de objetivos e metas; (ii) Fazer (*Do*): corresponde à implementação dos processos e controles para atingir os objetivos, incluindo a alocação de recursos, a definição de competências, o treinamento contínuo, a comunicação eficaz e a documentação das políticas; (iii) Checar (*Check*): etapa de monitoramento, medição, análise e avaliação do desempenho do sistema, por meio de auditorias internas periódicas e análises críticas pela alta direção; (iv) Agir (*Act*): fase de ação corretiva, na qual as não conformidades identificadas são tratadas e são implementadas ações para aprimorar continuamente o sistema de gestão de compliance.

Complementam este ecossistema normativo outras normas de fundamental importância, que dialogam diretamente com a gestão de riscos e a integridade. A ABNT NBR ISO 31000:2018, sobre Gestão de Riscos, fornece princípios e diretrizes para o mapeamento, análise e tratamento dos riscos, sendo um alicerce para o pilar "prevenção" do compliance. A ISO 37002, por sua vez, orienta a estruturação de sistemas de gestão de denúncias (*whistleblowing*), conectando-se diretamente com o dever legal de se manterem "canais de denúncia de

irregularidades, abertos e amplamente divulgados", conforme exigido pelo Decreto nº 11.129/2022. Juntas, essas normas consolidam uma cultura empresarial ancorada nos princípios da legalidade, integridade e ética, oferecendo às organizações o "como fazer" para atender ao "o que" é exigido pela legislação (Carloto, 2023).

Portanto, as normas ISO não são meros manuais técnicos; elas representam a consolidação das melhores práticas globais em governança, riscos e conformidade. Ao fornecerem um roteiro estruturado, auditável e certificável, elas permitem que as empresas demonstrem, de forma objetiva, seu comprometimento com a ética e a legalidade, o que, no ambiente jurídico-sancionador, converte-se em um poderoso argumento de defesa. A adoção dessas normas, embora voluntária, tornou-se um diferencial competitivo e um selo de maturidade em governança, cuja importância é cada vez mais reconhecida tanto pelo mercado quanto pelas autoridades públicas.

Nesse cenário, observa-se que as normas ISO, ao estruturarem padrões verificáveis de governança e integridade, dialogam diretamente com o conceito de compliance, compreendido pela doutrina como um conjunto de critérios normativos e procedimentais voltados à observância e ao cumprimento de regras, internas e externas, no âmbito das entidades públicas e privadas (Gomes; Silva, 2018).

Assim, a integração entre esses referenciais evidencia que o compliance não se limita a uma diretriz abstrata, mas constitui mecanismo efetivo de autorregulação empresarial, em consonância com as melhores práticas globais de conformidade e com as exigências jurídicas e sociais contemporâneas. Essa dimensão preventiva é um ponto de convergência doutrinária, sendo o compliance compreendido como um "instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa" (Venturini, 2019, p. 34), que protege a organização contra perdas financeiras e danos reputacionais.

A abrangência do compliance é marcadamente multidisciplinar. Embora sua gênese no Brasil esteja fortemente associada ao combate à corrupção e ao direito penal, suas ferramentas e princípios se estendem a diversas outras áreas, como o direito concorrencial, a proteção de dados pessoais e, com especial relevância, o Direito do Trabalho.

No âmbito laboral, o compliance não se resume a seguir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas se expande para uma gestão que visa criar um "ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os

funcionários" (Novelli, 2016), em consonância com os direitos humanos e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Ademais, o instituto está intrinsecamente relacionado ao conceito mais amplo de governança corporativa, que pode ser entendida como o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre os diversos *stakeholders*. Nesse contexto, o compliance surge como um dos quatro pilares da governança, ao lado da transparência, equidade e prestação de contas (Rossetti; Andrade, 2014). Essa intersecção é tão relevante que se consolidou o acrônimo GRC (Governança, Riscos e Compliance) para designar os pilares de orientação das estratégias empresariais.

Portanto, o conceito de compliance reflete uma evolução do pensamento empresarial, transitando de uma postura meramente reativa para uma atuação proativa e preventiva. Longe de ser um conjunto estanque de regras, ele se configura como uma cultura organizacional que busca a integridade e a conformidade legal e ética, não apenas como um dever, mas como um ativo estratégico para a sustentabilidade e a reputação da empresa.

E essa cultura preventiva de conformidade encontra espaço cada vez maior no Direito do Trabalho, desdobrando-se no chamado *compliance* trabalhista. Nesse campo, o objetivo vai além de evitar multas e condenações: busca-se promover um ambiente de trabalho saudável, ético e íntegro, que respeite a dignidade e os valores fundamentais dos trabalhadores.

É, em essência, um instrumento fundamental para dar concretude à sistemática de respeito aos direitos humanos dos trabalhadores.

Essa perspectiva se alinha com o que a teoria constitucional contemporânea tem preconizado sobre a eficácia dos direitos fundamentais. Sarlet (2012) ressalta que a Constituição não abriga normas ineficazes: mesmo os dispositivos de cunho programático possuem eficácia e podem ser aplicados.

Sarlet enfatiza o "desiderato de imprimir a maior eficácia possível aos direitos fundamentais" (Sarlet, 2012, p. 307), o que leva a reconhecer que o *compliance* trabalhista não é um acessório, mas um elemento estrutural para a garantia desses direitos.

Para Sarlet, a própria fundamentalidade dos direitos impõe essa "condição privilegiada", defendendo uma "presunção de plenitude eficaz" em favor das normas de direitos fundamentais (Sarlet, 2012, p. 340).

Essa irradiação dos valores constitucionais por todo o sistema jurídico, fenômeno que Luís Roberto Barroso descreve como a "constitucionalização do Direito" (Barroso, 2009), reforça a imperatividade do *compliance*.

Barroso assinala que o direito constitucional e a teoria da Constituição passaram por uma revolução profunda e silenciosa nas últimas décadas, afetando a maneira como o Direito é pensado e praticado (Barroso, 2009).

No mesmo entendimento, Flávia Piovesan defende a indissociabilidade dos direitos humanos, repudiando a equivocada noção de que direitos sociais, econômicos e culturais seriam de menor hierarquia ou "não acionáveis" (Piovesan, 2013, p. 11).

Daniel Sarmento, ao abordar a dimensão objetiva dos direitos fundamentais, corrobora a ideia de que esses direitos não se restringem a meras prerrogativas individuais, mas conformam a ordem jurídica como um todo (Sarmiento, 2010).

Assim, a adesão ao *compliance* é, em última análise, uma manifestação concreta da observância dos princípios e direitos fundamentais que permeiam o Estado Constitucional, conforme postulam Sarlet, Marinoni e Mitidiero, visando a que "o Estado Constitucional viceje forte para além das estruturas formais" (Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2017, p. 29).

A constitucionalização dos direitos sociais, conforme debatido por Neves Delgado e Godinho Delgado, impõe a "vinculação direta, imediata, dos empregadores ou tomadores de trabalho" a esses direitos (Delgado, 2015, p. 266), o que torna o *compliance* trabalhista uma ferramenta essencial na gestão empresarial.

E a efetividade de um programa de *compliance* não reside apenas na existência formal de seus instrumentos, mas em sua criteriosa e estratégica implementação, que o transforma de um conjunto de documentos em uma cultura organizacional viva e atuante. A implementação, longe de ser um ato único, configura-se como um processo contínuo e dinâmico, que diversos autores estruturam em fases ou pilares, os quais, embora apresentados com terminologias distintas, convergem em seus objetivos essenciais: diagnosticar, planejar, executar, monitorar e aprimorar. Este processo, portanto, não é um projeto com início, meio e fim, mas um ciclo de melhoria contínua, fundamental para a sustentabilidade, integridade e segurança jurídica da organização.

Diferentes doutrinadores propõem modelos para esse procedimento. Verríssimo (2017) organiza a estrutura em três colunas interdependentes: Formulação

(identificar, definir, estruturar), Implementação (informar, incentivar, organizar) e Consolidação e Aperfeiçoamento (reagir, sancionar, aperfeiçoar).

De forma mais detalhada, Carloto (2024) desdobra o processo em cinco fases sequenciais: planejar, organizar, implementar, governança e monitoramento, e avaliação e melhoria. Ambas as abordagens, contudo, dialogam com a metodologia do ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), um modelo de gestão que permeia a lógica do compliance moderno e que se encontra refletido no próprio Decreto regulamentador.

A fase inicial é o alicerce de todo o programa. Corresponde à etapa de Planejamento (*Plan* do ciclo PDCA) e à coluna da Formulação no modelo de Verríssimo (2017). Este é o momento em que a organização define as bases do seu programa de integridade, sendo crucial a observância de dois elementos primordiais: o comprometimento da alta gestão e um diagnóstico preciso dos riscos.

O primeiro e mais indispensável pilar, como destacam os doutrinadores, é o comprometimento da alta administração, também conhecido como *tone at the top*. Sem o "apoio visível e inequívoco ao programa" (Decreto 11.129/2022, art. 57, I), qualquer iniciativa de compliance está fadada ao fracasso (Brasil, 2022).

A alta gestão deve não apenas aprovar o programa, mas liderar pelo exemplo, demonstrando um compromisso genuíno com a ética e a conformidade. Carloto (2021) pontua que uma das principais dificuldades encontradas no compliance é justamente o envolvimento efetivo da alta administração, sendo, contudo, um parâmetro indispensável para o funcionamento adequado do sistema. Ana Frazão (2021) corrobora, elencando o comprometimento da alta direção como a primeira das medidas fundamentais para qualquer programa de compliance.

O segundo elemento crucial desta fase é o diagnóstico e o mapeamento de riscos (*risk assessment*). Um programa efetivo deve ser construído de acordo com cada organização, considerando as necessidades e especificidades de cada empresa. Para tanto, é imprescindível "identificar os riscos a que se submete a empresa" (Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 65). Essa análise envolve um estudo aprofundado da realidade pertinente, que pode se valer de diversas metodologias, como a análise de processos críticos, do histórico de eventos e da percepção humana (Trapp, 2014).

No âmbito trabalhista, esse mapeamento identifica vulnerabilidades em todas as fases do contrato de trabalho (pré-admissional, desenvolvimento e demissional). O objetivo é "reconhecer as falhas e potenciais fragilidades dos processos" (Clayton, 2013, p.150) para, a partir daí, desenvolver um plano de ação

adequado. Para essa gestão de riscos, a ABNT NBR ISO 31000:2018 se apresenta como uma diretriz técnica fundamental (Carloto, 2024).

Uma vez concluído o diagnóstico e assegurado o apoio da cúpula, a organização passa à estruturação prática do programa, o que Carloto (2024) designa como a fase de organizar. Esta etapa envolve a criação da arquitetura do compliance e o desenvolvimento de suas ferramentas basilares. É aqui que se define a "estrutura de compliance" (Veríssimo, 2017, p. 277), que pode ser um departamento interno, um comitê ou a contratação de especialistas externos. O fundamental é que essa área possua "independência, estrutura e autoridade" (Decreto 11.129/2022, art. 57, IX) para atuar de forma autônoma na aplicação e fiscalização do programa (Brasil, 2022).

Nesta fase, são elaborados os documentos que darão corpo ao programa. O mais emblemático deles é o Código de Ética e Conduta, que deve estabelecer de forma "simples, clara e inequívoca, os valores e princípios éticos da empresa" (Maeda, 2012, p. 191). Além do Código de Conduta, desenvolvem-se as políticas e procedimentos de compliance, que detalham as regras para áreas de risco específicas, como contratação de terceiros (*due diligence*), prevenção de assédio moral e sexual, e uso de ferramentas tecnológicas. Essas políticas transformam os princípios éticos em diretrizes operacionais claras para todos os colaboradores.

A terceira fase, denominada Implementação por Verríssimo (2017) e Carloto (2024), corresponde à etapa de execução (*Do do ciclo PDCA*). A efetividade depende de sua ampla divulgação e da capacitação de todos os envolvidos. A comunicação e o treinamento são, portanto, os pilares desta fase.

A comunicação deve ser contínua e acessível, utilizando diversos meios, como intranet, murais, e-mails e eventos, para garantir que as políticas e o código de conduta sejam de conhecimento geral. O treinamento periódico é uma exigência legal (Decreto 11.129/2022, art. 57, IV) e uma ferramenta crucial para a disseminação da cultura de compliance. Os treinamentos devem "ser realizados periodicamente durante o vínculo contratual, reiterando os objetivos, valores e princípios da empresa" (Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 67). É por meio das capacitações que os empregados irão de fato compreender e incorporar as diretrizes do programa de integridade, o que confere efetividade a ferramentas como o código de conduta (Carloto, 2021).

É também nesta fase que se implementam e divulgam ferramentas práticas, como os canais de denúncia. Tais canais são essenciais para a detecção de irregularidades e devem ser "abertos e amplamente divulgados a funcionários e

terceiros", garantindo a proteção de denunciante de boa-fé contra qualquer tipo de retaliação (Decreto 11.129/2022, art. 57, X). A gestão desses canais por uma entidade externa pode aumentar a confiança dos colaboradores em sua utilização (Coimbra, 2010).

Uma vez implementado, o programa de compliance entra em sua fase de Governança e Monitoramento (Carloto, 2024), que corresponde à etapa de checagem (*Check* do ciclo PDCA). Esta fase é contínua e tem por objetivo verificar a aderência às normas e a eficácia dos controles internos, bem como reagir a eventuais desvios. O monitoramento é realizado por meio de auditorias internas e externas, que "visam aumentar a eficácia dos sistemas de riscos" (Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 63) e verificar se as políticas estão sendo efetivamente seguidas. A auditoria funciona de forma complementar ao compliance, fiscalizando o cumprimento das normas implementadas (Carloto, 2021).

Quando o monitoramento ou um canal de denúncia detecta uma irregularidade, inicia-se o processo de investigação interna. Este procedimento, embora carente de regulamentação específica no Brasil, deve ser conduzido com base nos princípios constitucionais da privacidade, honra e imagem, e respeitando o direito de defesa (Rabay, 2020, p. 233-234). Constatada a violação, o programa deve prever a aplicação de medidas disciplinares, que fazem parte do pilar "reparar" ou "corrigir" (Carloto, 2021). A aplicação de sanções de forma objetiva e razoável é fundamental para demonstrar a seriedade e a efetividade do programa.

Por fim, o ciclo se completa com a fase de Avaliação e Melhoria (Carloto, 2024), correspondente à etapa de Ação (*Act* do ciclo PDCA) e à ideia de Aperfeiçoamento de Verríssimo (2017). Um programa de compliance não é estático; ele deve ser "constantemente aprimorado e adaptado", visando garantir sua efetividade contínua (Brasil, 2022).

As informações colhidas durante o monitoramento, as auditorias e as investigações servem de insumo para a reavaliação dos riscos e o aperfeiçoamento dos controles. Esta etapa garante uma constante revisão do compliance, de maneira a constatar se os planos de ação implementados cumpriram as finalidades para as quais foram elaborados ou se é necessária à sua alteração e adaptação.

Assim, o programa de integridade mantém-se vivo, dinâmico e alinhado aos desafios em constante mutação do ambiente corporativo e regulatório. A ABNT NBR

ISO 37301, por ser fundamentada no ciclo PDCA, reforça essa necessidade de validação e revisão periódicas do sistema de gestão (Carloto, 2024).

Logo, a implementação de um programa de compliance possui um procedimento metodológico, engajamento de toda a organização e uma visão de longo prazo. As fases aqui delineadas, em diálogo com os diversos autores, demonstram que, mais do que um conjunto de ferramentas, o compliance se consolida como um sistema de gestão que, ao ser devidamente implementado, promove uma cultura de integridade que gera segurança jurídica e valor sustentável para a empresa.

A partir desta compreensão do compliance como um sistema de autorregulação ética e normativa, que busca dar concretude à sistemática de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, torna-se imperativo que se dialogue com a estrutura do poder diretivo do empregador, objeto de análise do próximo tópico.

Embora o poder diretivo seja uma prerrogativa essencial à organização produtiva e à própria existência do vínculo empregatício (Delgado, 2019), conferindo ao empregador a capacidade de organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços (Brasil, 1943), este não é e não pode ser absoluto.

Assim, aprofundar-se no poder diretivo sob a ótica dos limites impostos pelo compliance é desvendar como a conformidade se converte em guardião dos direitos fundamentais laborais, transformando a relação de emprego em um espaço de ética e justiça social.

3.2 O poder diretivo do empregador e suas dimensões

O poder diretivo do empregador é uma prerrogativa essencial à organização da produção e à própria existência do contrato de trabalho. Ele se manifesta em diversas dimensões: diretiva, disciplinar, fiscalizatória e regulamentar; conferindo ao empregador a capacidade de organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços.

Contudo, essa autonomia e esse poder não são, e não podem ser, absolutos e um dos principais limites ao poder diretivo do empregador manifesta-se, de forma contundente, na necessidade de garantir um meio ambiente do trabalho sadio.

No entanto, para compreender o poder diretivo, é fundamental retornar às suas raízes e à sua conceituação no âmbito juslaboral.

A gênese do Direito do Trabalho, e por conseguinte, do poder diretivo, está estritamente relacionada às profundas transformações operadas pela Revolução Industrial na Europa.

Antes desse marco, as formas de organização do trabalho eram diversas e, em sua maioria, não se assemelhavam à relação de emprego moderna. Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) relembra que a própria palavra "trabalho" deriva de *tripalium*, um instrumento de tortura, denotando uma ideia de castigo e fadiga na Antiguidade.

Somente a partir do fim da Idade Média, com a progressiva libertação dos servos da gleba, é que surge o "trabalhador juridicamente livre" (Delgado, 2019, p. 99), lançando as bases para uma nova modalidade de utilização da força de trabalho.

O Direito do Trabalho, como ramo autônomo e especializado, emerge para regular essa nova relação, sendo "um produto típico do século XIX", conforme salienta Evaristo de Moraes Filho (Delgado, 2019, p. 100), pois só então surgiram as condições sociais para seu aparecimento.

Marcos históricos como o "Manifesto Comunista" de Marx e Engels (1848) e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891) são frequentemente citados como pontos fundamentais na periodização do desenvolvimento justralhista nos países capitalistas centrais (Delgado, 2019).

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no pós-Primeira Guerra Mundial, por sua vez, é outro marco relevante que impulsionou o progresso dos direitos sociais do trabalhador em nível global (Delgado, 2019).

No contexto brasileiro, embora a Lei Áurea de 1888 não seja um diploma justral, Mauricio Godinho Delgado (2019) a considera um marco inicial, pois eliminou a escravidão, uma forma de produção incompatível com o ramo justral, e estimulou a formação da relação de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, foi profundamente influenciada pelos ideários corporativistas e fascistas da Carta *del Lavoro* italiana de 1927, adotando, por exemplo, a contribuição sindical obrigatória e o poder normativo da Justiça do Trabalho (Leone Pereira, 2019).

Historicamente, o artigo 2º da CLT, ao caracterizar o empregador como quem "admite, assalaria e dirige" o trabalho, evidencia que ele concentra o poder diretivo e assume, de forma unilateral, os riscos da atividade econômica (Brasil, 1943).

No Brasil, a Constituição da República de 1988 representou um marco transformador. Mauricio Godinho Delgado (2019) aponta que uma das mais importantes mudanças foi a "descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego" (Delgado, 2019, p. 762).

Esta "descoberta" criou um contraponto ao poder empregatício tradicional, impondo à doutrina e à jurisprudência a tarefa de harmonizar princípios, regras e institutos jurídicos nesse campo (Delgado, 2019).

Para Neves Delgado (2015), a constitucionalização do Direito do Trabalho configura o intercâmbio entre teoria e decisões judiciais para alinhar o direito laboral aos parâmetros constitucionais.

A doutrina tem se debruçado extensivamente sobre a natureza e o alcance do poder diretivo do empregador, reconhecendo-o como parte do fenômeno mais amplo do "poder empregatício" ou "poder intraempresarial" (Delgado, 2019).

Tradicionalmente, este poder era segmentado em "poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar" (Delgado, 2019). Contudo, a tendência atual é apreender a integralidade desse fenômeno sob uma única denominação, o que oferece vantagens teóricas e práticas (Delgado, 2019).

Diversas teorias buscaram fundamentar esse poder, cada qual refletindo a concepção de Estado e sociedade de sua época:

Teoria Institucionalista: Essa corrente, de inspiração organicista e autoritária, sustentava que o poder do empregador decorria de uma "delegação do poder público" (Delgado, 2019, p. 801). Autores como Siebert, Nikisch, Potthoff, Molitor (origem germânica), e na América Latina, Mario de La Cueva, George Scelle, Mario Deveali, e Messineo, além de Oliveira Viana, Cesarino Júnior e Rego Monteiro no Brasil, aderiram a essa concepção (Delgado, 2019).

Sua principal característica é a negação do papel significativo da vontade e da liberdade individual na constituição e desenvolvimento do vínculo de trabalho subordinado, priorizando a prestação material dos serviços como fonte das relações jurídicas (Delgado, 2019). As críticas a essa teoria apontam que ela ignora a liberdade e a vontade do trabalhador, que são realidades essenciais para a relação de emprego (Delgado, 2019).

Em contraposição, a Teoria Contratualista Tradicional considera o poder diretivo como inerente ao contrato de trabalho em si, ou seja, o poder de direção advém do próprio contrato de trabalho (Delgado, 2019).

No entanto, Delgado (2019, p. 362) critica que as teorias contratualistas tradicionais pecaram pela "incapacidade de apreender, na relação de emprego, qualquer elemento inovador em face do quadro teórico então existente no Direito Civil."

Apesar disso, a natureza contratual da relação de emprego é hoje "assente" na Ciência do Direito (Delgado, 2019). Juristas franceses do século XIX, como Troplong, Duranton e Marcadé, já se pronunciavam nesta linha (Delgado, 2019).

A Teoria do Direito-Função é uma concepção mais moderna, que busca incorporar a dinâmica dialética das forças que interagem no ambiente empresarial.

Ela atenua o unilateralismo pleno conferido ao poder intraempresarial pelas concepções precedentes, afirmando que "o titular do direito tem de apreender e reverenciar, de algum modo, os interesses que lhe sejam contrapostos no universo do estabelecimento e da empresa" (Delgado, 2019, p. 813). Isso significa que o empregador, ao exercer seu poder, está submetido a um dever de tutelar os interesses alheios (Delgado, 2019).

Como um aprimoramento das teorias anteriores, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 815) propõe a "concepção relacional do poder no âmbito empregatício".

Essa perspectiva é considerada superior porque "abrange qualquer hipótese de configuração histórico-jurídica do fenômeno do poder empregatício" (Delgado, 2019, p. 804).

A concepção relacional consegue absorver a complexidade das situações mais flexíveis, igualitárias e democráticas de poder, mesmo quando a assimetria clássica se reduz. Ela "preserva a força explicativa desse fenômeno mesmo à proporção que a clássica e radical assimetria modifique-se e reduza-se ao longo das décadas" (Delgado, 2019, p. 816).

A principal divergência entre as correntes reside na fonte e na extensão do poder. Enquanto as teorias acontratualistas (como a institucionalista) negam a relevância da vontade e da liberdade, ligando o poder a uma delegação estatal e servindo a regimes autoritários, as contratualistas e suas evoluções (direito-função, relacional) fundamentam o poder na relação jurídica, reconhecendo, em maior ou menor grau, a autonomia e os direitos do trabalhador.

A concepção de "direito-função" representaria um avanço em relação às teorias que defendiam um unilateralismo absoluto, ao reconhecer a participação obreira e os interesses contrapostos (Delgado, 2019).

A "concepção relacional" de Delgado (2019) busca ser ainda mais abrangente, adaptando-se às dinâmicas contemporâneas das relações de trabalho.

Assim, o poder diretivo do empregador, embora inerente à organização produtiva, não é, e não pode ser, absoluto.

A Constituição Federal de 1988 foi um divisor de águas: colocou no centro da relação de emprego a pessoa do trabalhador, sua dignidade e seus direitos (Delgado, 2019), criando contrapontos essenciais ao poder empregatício tradicional, como a introdução de um título específico para os "Direitos e Garantias Fundamentais".

A dignidade da pessoa humana, como diretriz geral, orienta a interpretação de todo o direito privado, inclusive das relações de trabalho. Nessa perspectiva, o poder diretivo, na ordem constitucional, é uma prerrogativa funcional voltada aos fins da empresa, mas sempre condicionada e limitada pelos direitos fundamentais do trabalhador.

A discussão sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, também conhecida como eficácia horizontal, é central nesse contexto.

O princípio da proibição de retrocesso social (Sarlet, 2012) também atua como um limite à supressão ou redução de direitos sociais, abrangendo não apenas os direitos prestacionais, mas também os direitos de defesa dos trabalhadores.

Nessa moldura constitucional, a dignidade da pessoa humana e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tal como explicitado por Daniel Sarmento (2010) e por Ingo Wolfgang Sarlet (2012), funcionam como critérios normativos de contenção e orientação do exercício do poder diretivo, que é prerrogativa funcional voltada aos fins da empresa, mas necessariamente subordinada aos direitos fundamentais do trabalhador.

À luz da concepção relacional do poder empregatício proposta por Mauricio Godinho Delgado (2019), o poder diretivo somente se legitima como feixe de faculdades juridicamente condicionadas, cujo alcance se densifica segundo as formas de subordinação (clássica, objetiva e estrutural), entendidas como vetores de incidência e intensidade desse poder.

Desse modo, ordens, controles, avaliações e sanções no ambiente laboral devem ser interpretados e aplicados de modo compatível com a vinculação direta dos particulares aos direitos fundamentais e com a proibição de retrocesso social (Sarlet, 2012), impedindo que regulamentos empresariais, códigos internos ou práticas gerenciais reduzam o patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador; ao contrário, impõe-se que tais instrumentos e condutas concretizem, na esfera privada, a máxima efetividade das garantias fundamentais que limitam e conformam o poder de direção.

Nesse panorama contemporâneo, ferramentas como o *compliance* trabalhista surgem como mecanismos de autorregulação ética e normativa, pois os programas de *compliance* podem atuar como instrumentos de limitação legítima do poder diretivo, promovendo um ambiente de trabalho compatível com os preceitos constitucionais e salvaguardando direitos fundamentais.

3.3 Limites do poder diretivo do empregador

O poder diretivo do empregador emerge como uma prerrogativa intrínseca à própria estrutura da relação de emprego, um dos elementos fático-jurídicos constitutivos que, conforme Mauricio Godinho Delgado, “surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (Delgado, 2019, p. 362).

A subordinação, elemento central para a caracterização da relação de emprego, é compreendida, no Direito do Trabalho, "sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação" (Delgado, 2019, p. 134).

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação possui um nítido caráter multidimensional, sendo percebida tanto pela doutrina e jurisprudência quanto pelo legislador (Delgado, 2019).

A teoria que fundamenta o poder intraempresarial tem se dividido ao longo da história, mas, atualmente, a concepção contratualista "constitui, hoje, a concepção absolutamente hegemônica no conjunto da teoria justrabalhista" (Delgado, 2019, p. 149).

Por outro lado, a teoria publicística, que atribuía o poder disciplinar a uma "delegação do poder público" (Delgado, 2019, p. 801), é considerada por Arion Romita

como historicamente limitada ao período da Constituição de 1937, dada a ênfase nos "superiores interesses da produção nacional" (Delgado, 2019, p. 802). Segundo Mauricio Godinho Delgado, no Brasil, juristas como Délio Maranhão, Nélcio Reis e Arion Sayão Romita aderiram à vertente contratualista (Delgado, 2019).

Entre as diversas dimensões do poder empregatício, o poder disciplinar ocupa uma posição de destaque, sendo a área onde se formam mais desavenças na prática cotidiana do Direito do Trabalho (Delgado, 2019, p. 153). Este poder se manifesta na capacidade do empregador de organizar, fiscalizar e punir, visando ao bom funcionamento da atividade econômica.

Ainda que o poder diretivo seja uma prerrogativa do empregador, ele não é absoluto e encontra seus limites nos direitos e garantias fundamentais do empregado, como citado nos tópicos anteriores.

Os direitos da personalidade do trabalhador são imanados de significativa tutela jurídica, com inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição Federal de 1988, mas também por serem "instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito afirmados pela Constituição da República" (Delgado, 2019, p. 838).

Goldschmidt aborda especificamente a aplicação dos direitos da personalidade como limite ao exercício do poder patronal, especialmente no contexto do uso de uniformes com identificadores e logomarcas empresariais (Goldschmidt, 2020).

A intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, protegidas constitucionalmente, servem como freios ao poder diretivo. Maria Celina Bodin de Moraes discute a ampliação dos direitos da personalidade (Moraes, 2008), reforçando a necessidade de proteção da esfera privada do trabalhador.

Zelar por um ambiente laboral saudável, com condições físicas adequadas e ergonômicas, e com relações interpessoais equilibradas, éticas e harmoniosas é promover e proteger os direitos da personalidade do trabalhador, sua dignidade humana.

A antecipação dessa conexão com as políticas de *compliance* é fundamental. O empregador tem o dever de "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho" e de "instruir os empregados, através de ordens

de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais", de acordo com o Artigo 157, I e II, da CLT (Brasil, 1943).

É importante ressaltar que a empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho, evitando atos discriminatórios, assédios, acidentes de trabalho e descumprimento de normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, as quais são infensas à negociação coletiva e não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B, XVII, da CLT (Brasil, 1943).

Nesse diapasão, merece destaque o direito à desconexão, fundamental em tempos de avanço tecnológico e teletrabalho. Esse direito se traduz na "limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas" (Melo; Rodrigues, 2018, p. 35-37), protegendo o tempo de não-trabalho do empregado e seu direito ao lazer, conforme abordado por Regina Célia Pezzuto Rufino (2015).

A aplicação do princípio da proporcionalidade é essencial para balancear o poder diretivo do empregador com os direitos fundamentais do empregado. Este princípio, que é um "dever de proporcionalidade" (Avila, 2005), exige que as ações empregatícias sejam adequadas, necessárias e proporcionais em sentido estrito.

Maurício Godinho Delgado (2019) e Robert Alexy (1997) destacam a importância dos princípios como "mandados de otimização", que exigem a maximização de sua efetividade. Luis Roberto Barroso e Daniel Sarmento também defendem que a proporcionalidade é um instrumento crucial na "ponderação de interesses na Constituição Federal" (Sarmiento, 2010).

Conforme Ingo Wolfgang Sarlet, com base na concepção de Alexy, a aplicação dos deveres implica limitação da dimensão subjetiva de direitos, tornando "importante ressaltar a consideração obrigatória do princípio da proporcionalidade" (Sarlet, 2012, p. 208).

Esse princípio assegura que "todas as medidas tomadas em nome dos deveres (limitação ou redefinição do conteúdo de direitos fundamentais) estejam ajustadas ao sistema constitucional, resguardando, além disso, sempre o núcleo essencial" (Sarlet, 2012, p. 208).

O princípio da vedação do retrocesso social atua como uma barreira à supressão ou esvaziamento de direitos sociais já conquistados. Flávia Piovesan destaca que, embora seja viável a denúncia posterior de um tratado, isso acarreta um tratamento diferenciado em relação aos direitos fundamentais da Constituição (Piovesan, 2013).

Ingo Wolfgang Sarlet e Daniel Sarmento também reforçam que a proibição de retrocesso se estende a "todo e qualquer direito fundamental, individual ou coletivo, de cunho negativo ou prestacional" (Sarlet, 2012, p. 122). José Vicente dos Santos Mendonça discute a ausência de uniformidade terminológica, mas destaca diversas acepções da proibição do retrocesso (Sarlet, 2012).

Luis Roberto Barroso corrobora essa perspectiva, afirmando que a proibição do retrocesso social corresponde a um princípio implícito (Sarlet, 2012). Ele se manifesta especialmente "na seara das normas que estabelecem objetivos na seara da justiça social e, acima de tudo, dos direitos fundamentais sociais" (Sarlet, 2012, p. 399).

A boa-fé objetiva e a segurança jurídica são postulados que conspiram em favor da modulação de entendimentos e da proteção dos direitos. Nas relações laborais, isso se traduz no dever de lealdade e de informação, moldando os comportamentos e limitando a atuação discricionária do empregador (Gagliano; Pamplona Filho, 2020, p. 383).

Carlos Henrique Bezerra Leite destaca que "Falar-se em autonomia do direito do trabalho é reconhecer que ele se desgarrou do direito civil (ou direito comum)" (Leite, 2019, p. 168). Essa autonomia se baseia na extensão da matéria, na existência de princípios e institutos próprios, e na observância de método próprio. Essa desvinculação do direito comum ressalta a especificidade das relações de trabalho e a necessidade de um arcabouço normativo que considere a hipossuficiência do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 é o pilar do ordenamento jurídico, e os tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, com *status* de supralegalidade ou mesmo constitucional, reforçam as balizas ao poder empregatício.

Flávia Piovesan argumenta que, diante da indivisibilidade dos direitos humanos, é "definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância" (Piovesan, 2013, p. 481).

Conforme Ingo Wolfgang Sarlet, tratados internacionais de direitos humanos com *status* supralegal situam-se acima de toda a legislação infraconstitucional, inclusive leis complementares. Assim, normas infraconstitucionais

não podem contrariá-los; se o fizerem, ficam sem eficácia (efeito paralisante) naquilo em que houver conflito. (Sarlet, 2012).

Apesar do arcabouço protetivo, o poder diretivo do empregador enfrenta desafios impostos pelas dinâmicas do mercado e pelas reformas legislativas.

A flexibilização dos direitos trabalhistas, impulsionada por tendências globais e pela ideologia neoliberal, constitui um dos maiores desafios.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019), a chamada modernização do Direito Individual do Trabalho tem tomado um rumo que, para parte da crítica, se traduz em precarização, isto é, enfraquecimento de direitos trabalhistas e deterioração das condições mínimas de contratação da força de trabalho.

Ipojucan Demetrius Vechi (2003), discute as propostas de alteração da CLT sob a ótica da flexibilização, já Ana de Oliveira Frazão (2014) analisa a ordem econômica constitucional e os contornos da proteção do trabalhador, evidenciando as tensões entre a liberdade econômica e os direitos sociais.

Daniel Sarmento (2010) e Luis Roberto Barroso (2009) destacam a importância do controle judicial das políticas públicas para a concretização desses direitos.

Contudo, há um debate sobre a "reserva do possível", que alega a limitação dos recursos estatais para a efetivação de todos os direitos sociais.

Ingo Wolfgang Sarlet e Luciano Timm (2008) abordam a reserva do possível e suas implicações. Apesar das críticas, a justiciabilidade dos direitos sociais é vista por muitos como crucial para que não sejam meras promessas, mas direitos efetivos (Piovesan, 2013).

Sarlet aponta a "diversidade semântica" da Carta Magna, que utiliza termos como "direitos humanos", "direitos e garantias fundamentais", "direitos e liberdades constitucionais" e "direitos e garantias individuais" (Sarlet, 2012).

Em suma, o poder diretivo do empregador, embora inerente à relação de emprego e essencial para a organização produtiva, não é ilimitado. Sua legitimação encontra balizas inafastáveis nos direitos fundamentais do trabalhador, com a dignidade da pessoa humana como vetor supremo.

Autores como Mauricio Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite, Vólia Bomfim Cassar, Rodrigo Goldschmidt, Ana Frazão, Flávia Piovesan, Daniel Sarmento, Gabriela Delgado e Luís Roberto Barroso, em suas profícuas contribuições, demonstram a imperiosa necessidade de que as prerrogativas empresariais se

coadunem com os imperativos constitucionais, especialmente a proteção à personalidade do empregado, a aplicação do princípio da proporcionalidade e a vedação ao retrocesso social.

A interpretação e aplicação desses limites exigem um olhar atento e crítico, capaz de conciliar as dinâmicas do mundo do trabalho com a salvaguarda dos direitos humanos. Somente assim se pode avançar na construção de relações laborais mais justas, éticas e equânimes, em plena consonância com os pilares do Estado Democrático de Direito que se almeja consolidar.

Assim, a delimitação dos limites do poder diretivo do empregador pela imperiosa necessidade de se garantir um meio ambiente do trabalho sadio, com a antecipação de sua conexão com as políticas de *compliance*, estabelece uma base sólida.

Tal fundamentação não só justifica a relevância dos capítulos subsequentes, mas também reforça a ideia de que o *compliance* trabalhista é uma ferramenta indispensável para que as empresas, independentemente de seu porte, operem de forma ética e em conformidade com os mais elevados preceitos de proteção à dignidade humana no ambiente laboral.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO MECANISMO DE LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Antes de adentrar ao mérito sobre a pesquisa relativa ao *compliance* trabalhista, necessário que seja analisada a conceituação do meio ambiente do trabalho e os princípios que o regem, tendo em vista que o *compliance* opera como limitador do poder diretivo do empregador e como instrumento de efetividade horizontal dos direitos fundamentais, garantindo um ambiente de trabalho que valorize o ser humano acima dos meios de produção.

O artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/1981 (Brasil, 1981), define meio ambiente como: “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

A Organização das Nações Unidas - ONU, paralelamente, possui compreensão semelhante, mencionando, além da definição supra, a ordem social dos elementos com efeitos diretos e indiretos sobre a vida manifestada em seus indivíduos e nas atividades humanas (Daroncho, 2022).

Dessa forma, Silva (2002) apresenta o meio ambiente como um complexo natural e cultural de elementos inter-relacionados capazes que condicionar o meio, sendo, portanto, não apenas os elementos em si, mas suas interações e confluências na determinação do meio em que se vive de maneira a apresentar sua forma globalizante entre suas facetas naturais, artificiais e culturais, sob a perspectiva unitária de ambiente, com vistas à promoção de seu desenvolvimento equilibrado.

Sua proteção jurídica em âmbito nacional, anteriormente à Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), contudo, era regido por normas infraconstitucionais, insuficientes à promoção da sistematização necessária na proteção das complexas estruturas integrantes do meio ambiente. (Padilha, 2010)

A promulgação da Constituição Federal (Brasil, 1988), posteriormente, significou avanço na proteção jurídica do meio ambiente, manifestando no texto-base da artigo 225, caput, o seu sistema de proteção, com a defesa de um “direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado” (Padilha, 2010, p. 157).

Assim, apresenta-se, como bem pontuado por Padilha (2010), como um direito de terceira geração, de titularidade humanitária e implementação solidária. Apesar de a Padilha utilizar a expressão “geração”, a presente pesquisa coaduna com o entendimento de Sarlet (2012), o qual reforça a ideia de “dimensão”.

Bobbio (2004), que também utiliza o termo “geração”, pontua que os direitos de terceira geração são aqueles reivindicados pelos direitos ecológicos, diferem-se da primeira geração, que abarca as liberdades individuais, e da segunda geração, que envolvem os direitos sociais, entre eles, o direito do trabalho, por apresentar-se como categoria mais abrangente e heterogênea.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é assim categorizado em decorrência do processo de massificação da sociedade globalizada, provocando a complexificação das estruturas relacionais dos indivíduos entre eles e dos indivíduos com o ambiente. Dessa forma, não apenas ultrapassa a tutela dos direitos de segunda geração, como também os consagra (Padilha, 2011).

A titularidade desse direito não poderia, portanto, ser restrita à esfera de titularidade individual/específica, tampouco estritamente coletiva, a sua complexidade de sistemas e seu amplo campo de atuação, estendem sua legitimidade a um e a todos, em proteção ao bem-estar em sua forma mais generalizante.

Sua implementação, conforme disposto no caput do artigo 225 da Constituição Federal (Brasil, 1988), é dever do Poder Público e da coletividade, incorporando as esferas públicas e privadas de caráter individual ou coletivo, seja pelo infrator, seja pelo, direta ou indiretamente, afetado, convertendo a todos em solidariamente responsáveis por sua preservação.

Nessa perspectiva, essa constitucionalização foi capaz de ultrapassar a visão do meio ambiente reduzida a seus elementos naturais, proporcionando o entendimento extensivo de suas estruturas como defendido por Silva (2002); impondo, ainda, sua defesa como responsabilidade não apenas do Poder Público ou do particular, mas atribuindo responsabilidade a toda a coletividade, visto que representa bem de uso comum do povo.

A partir dessa visão integrada do meio ambiente, a atuação multidisciplinar é imprescindível à efetiva tutela desse direito dentro das diretrizes do conhecimento produzido pelas demais Ciências sob o alicerce do conhecimento jurídico (Padilha, 2011).

A preservação não apenas presente, mas futura, é possível apenas a partir da atuação conjunta, enfrentando os desafios ao seu cumprimento e promovendo a eficácia de seus instrumentos.

A própria complexidade das estruturas componentes do meio ambiente, constitucionalmente definido em sentido amplo, somente poderá suprir-se pela

integração de esforços multidisciplinares de maneira a promover sua tutela, sem, contudo, afastar-se de seus preceitos normativos.

O progresso da preocupação ambiental, após amplos debates acerca da natureza desse Direito, conduziu, para mais, ao reconhecimento do meio ambiente limpo, saudável e sustentável, pela Resolução 76-300 da ONU (2022), como direito humano (Daroncho, 2022).

Entendido, portanto, como capaz de promover a dignidade da pessoa humana, protegida constitucionalmente pelo artigo 1º, inciso III, consistindo em um direito universal, inalienável e indivisível.

Assim, o reconhecimento da complexidade do meio ambiente, evidenciou, ao tratar da sadia qualidade de vida, a faceta laboral do meio ambiente. Dessa forma, a Constituição (Brasil, 1988) apresentou em seu artigo 7º, XXII que os trabalhadores tanto urbanos quanto rurais possuem direito a: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Prevê, ainda, expressamente em seu artigo 200, inciso VIII, a proteção do meio ambiente do trabalho (Brasil, 1988). Não há, portanto, como desconsiderá-lo como elemento da concepção unitária de meio ambiente.

Anteriormente à previsão constitucional de 1988, possuía alicerce apenas no Direito do Trabalho, que dispunha sobre as condições do local ou meio no qual o trabalhador exerce sua atividade profissional na Consolidação das Leis de Trabalho (Brasil, 1943), em seu Capítulo V - da Segurança e da Medicina do Trabalho (Padilha, 2011, p. 232).

A inclusão constitucional, segundo Padilha (Padilha, 2010), viabilizou, desse modo, a imposição de uma nova referência de proteção ao trabalhador em seu meio ambiente laboral, evocando novos paradigmas protetivos a serem integrados ao ordenamento jurídico à parte do Direito do Trabalho.

Segundo Silva (2002), o Meio Ambiente do Trabalho é o local em que o trabalhador, urbano ou rural, passa grande parte de sua vida produtiva, ou ainda, que influencia os demais ambientes de seu convívio, estando, sua qualidade de vida, por essa razão, intimamente relacionada a ele.

Padilha (2011) complementa essa definição ao propor que se submete a tanto com o intuito de prover o necessário à sua sobrevivência e desenvolvimento, sendo necessária a efetiva proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra todas as formas de degradação/poluição presentes no ambiente laboral.

Assim, ao tratar a multidisciplinaridade do meio ambiente do trabalho, tem-se a correlação entre a força de trabalho e os meios de produção como o ecossistema de modo que a manutenção da qualidade de vida do trabalhador depende da devida proteção ao complexo de bens materiais e imateriais que pode ser afetados por fontes poluidoras do ambiente (Padilha, 2011).

O artigo 3º, inciso III, da Lei 6.938/1981 (Brasil, 1988), define poluição como a degradação da qualidade ambiental a partir de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população, criem condições adversas às atividades sociais e econômicas, afetem desfavoravelmente a biota, afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente ou lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos, sejam essas ações influenciadoras direta ou indiretamente na degradação.

À questão laboral, importa destacar a poluição como agente degradante da saúde, segurança e medicina asseguradas ao trabalhador e consequentemente aos seus correlatos. Isso porque a agressão ao “habitat laboral” não é restrito ao ambiente depredado, seja por fontes externas ou internas, mas acompanha o sujeito afetado fora de suas dependências, podendo, inclusive, afetar sujeitos alheios a ele (Padilha, 2011, p. 244).

Apresenta-se como tema de grande relevância tanto na esfera coletiva, concernentes, em especial, à saúde pública e ao bem-estar coletivo, quanto na esfera individual, relativo à introdução individual no sistema de produção de forma segura, ou seja, inclusão no modelo de sociedade atual com proteção a sua qualidade de vida e, consequentemente, preservando a dignidade do trabalhador (Daroncho, 2022, p. 112).

O direito ao ambiente hígido e salubre é previsto como direito fundamental do trabalhador em acordo ao artigo 7º, XXII da Constituição (Brasil, 1988), com a necessidade de redução e prevenção dos riscos da atividade de maneira a salvaguardar a sua saúde e segurança (Dallegrave Neto, 2007). A prevenção é, portanto, primordial na proteção à dignidade do trabalhador, não sendo suficiente a simples reparação do dano (Padilha, 2011).

A proteção do Meio Ambiente do Trabalho exige, com isso, a utilização dos princípios do Direito Ambiental como norteadores da tutela desse direito: princípios da prevenção e da precaução.

A Constituição (Brasil, 1988), além da acepção ampla de conceito de meio ambiente, tratou de identificar os princípios-base necessários a sua proteção, quais sejam, o de prevenção e precaução, atribuindo ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa (Daroncho, 2022). Esses princípios partem da antecipação dos danos que podem afetar quaisquer dos elementos complexos de formação do meio ambiente.

A proteção desse direito ultrapassa a concepção meramente individual ou coletiva do direito do trabalho, privilegiando a amplitude de proteção conferida aos direitos difusos, não possuindo titularidade certa ou objeto divisível, com suas feições transindividuais (Padilha, 2011), razão pela qual adota esses princípios como fundamentos de sua proteção.

As feições transindividuais decorrem da complexidade do fenômeno jurídico, a partir da coletivização dos direitos, resultando na impossibilidade de definir sua zona de domínio, não possuindo, com isso, titular certo ou objeto divisível, visando o bem-estar geral (Padilha, 2011).

O princípio da precaução implica no desconhecimento das consequências das atividades; é, assim, o fundamento das medidas acautelatórias a partir da probabilidade de ocorrência do dano (Padilha, 2010).

A Declaração do Rio (1992), estabelecida na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, em seu princípio 15, estabelece a necessidade de aplicação ampla da precaução, pelos Estados, para a proteção do Meio Ambiente, afirmando que a falta de certeza científica absoluta não é razão para a não adoção de medidas eficazes de proteção do meio ambiente quando o perigo de dano for grave ou irreversível.

Compreende-se, portanto, que a mera incerteza ou mesmo o desconhecimento não é fundamento apto a desconsiderar a adoção de medidas de precaução; conseqüentemente, não é apta a afastar eventuais responsabilidades da degradação. A precaução recai no provável, reafirmando a primordialidade da manutenção de um meio ambiente equilibrado em detrimento da certeza científica, por não ser possível uma compensação por simples reparação (Marques, 2005; Padilha, 2010).

A potencialidade do risco atrai, desse modo, a emergência de implementação de medidas e instrumentos satisfatórios de controle de segurança. Com isso em vista, a gestão adequada do risco, em razão de sua própria natureza

dubitável, institui a necessidade de controle e atualização frequentemente na adoção de medidas adequadas (Belchior, 2017, p. 146).

De maneira diversa, o princípio da prevenção busca evitar um risco já conhecido, ou seja, por um lado, a precaução atrai a adoção de medidas acautelatórias com o intuito de evitar ou minimizar um dano desconhecido ou sem possibilidade comprovada; por outro, a prevenção utiliza também de medidas acautelatórias, porém, com o intuito de evitar ou minimizar um dano já conhecido (Marques, 2005, p. 83).

A principiologia adotada para o Meio Ambiente, entre sua complexidade de estruturas, o Meio Ambiente do Trabalho, considera a possibilidade de dano futuro à pessoa humana e ao meio ambiente em detrimento do lucro imediato como fundamento de atuação (Machado, 1994).

A multidisciplinaridade, nesse sentido, atua na prevenção, a partir de estudos e conhecimentos científicos na elaboração de instrumento e no efetivo controle e fiscalização de sua adoção (Belchior, 2017).

Destaca-se que a precaução faz parte da prevenção de maneira que enquanto a primeira prevê reflexos não conhecidos, a segunda prevê impactos já mensurados, sendo necessária a atuação conjunta de combate com vistas a evitar danos irreversíveis ou dificilmente reversíveis à saúde do trabalhador e ao meio ambiente como um todo, exigindo a adoção de políticas de gestão ambiental pelos contratantes, sejam eles empregadores ou não (Padilha, 2011).

A adoção dessas medidas independe da relação laboral estabelecida entre as partes na medida em que sua proteção é dever da coletividade, pública ou privada, individual ou coletiva.

Ambos os princípios consideram a imprevisibilidade do risco e exigem medidas acautelatórias. A prevalência da atenção ao risco, e não ao dano em si, para preservar a qualidade de vida das gerações presentes e futuras (Padilha, 2010), encontra reflexo direto na lógica do *compliance*, pois se insere como um instrumento de operacionalização desses princípios.

O *compliance*, por sua vez, tem objetivos tanto preventivos como reativos e "visa a prevenção de infrações legais em geral assim como a prevenção dos riscos legais e reputacionais aos quais a empresa está sujeita" (Veríssimo, 2017, p. 91).

A gestão de riscos, elemento indispensável de qualquer programa de *compliance* (Carneiro, 2018), é a materialização da prevenção e precaução no

ambiente corporativo. A gestão adequada do risco, em razão de sua própria natureza dubitável, institui a necessidade de controle e atualização frequentemente na adoção de medidas adequadas (Belchior, 2017), o que se coaduna perfeitamente com a natureza dinâmica do *compliance*.

O que se observa na aplicação desses princípios é a prevalência de atenção ao risco, não ao dano em si, de forma a preservar a qualidade de vida dos presentes e futuras gerações (Padilha, 2010).

Isso implica em cautela no gerenciamento do meio ambiente laboral, com prudência na apuração de medidas norteadoras da manutenção da saúde, medicina e segurança do trabalho, distanciando a ocorrência de degradação em prol da dignidade do trabalhador.

A atuação dinâmica das tecnologias no “habitat laboral”, além disso, reiteram a complexidade das dinâmicas do ambiente, exigindo constante reavaliação de medidas, tanto possibilitando a existência de novos riscos, como também, em outra faceta, ampliando a eficácia da implementação de instrumentos moderadores e extintores deles.

Assim, a preservação da qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, sua dignidade, nos termos do artigo 1º, inciso, III, da Constituição de 1988, exige a instrumentalização jurídica de avaliações prévias, com a imposição de meios e medidas aptas a proteger o meio ambiente do trabalho, priorizando a combate ao surgimento de quaisquer atentados à saúde, segurança e medicina do trabalhador (Padilha, 2011).

Dessa forma, a proteção constitucional do meio ambiente impõe ao empregador um dever jurídico de organização preventiva do risco que antecede e condiciona o exercício do poder diretivo.

Nesse sentido, o *compliance* trabalhista dá concretude a essa exigência: incorpora os princípios da precaução e da prevenção por meio de processos permanentes de identificação, avaliação e tratamento de riscos, com mapeamentos, matrizes e controles; estabelece regras e fluxos objetivos (códigos de conduta, regulamentos e canais de reporte); promove treinamento constante; realiza auditorias e monitoramento, sempre com melhoria contínua.

Com isso, desloca-se o foco do “dano já ocorrido” para a gestão do risco, fortalece-se a responsabilização corporativa e assegura-se que a atividade econômica

se realize dentro de um padrão mínimo de proteção à pessoa que trabalha, sem retrocessos sociais.

4.1 Ferramentas de *compliance* trabalhista e gerenciamento de riscos

Os programas de *compliance* representam o instrumento jurídico, decorrente da autorregulação das empresas, onde são estabelecidos os padrões éticos e de conduta da sociedade empresária.

Para Ana Frazão, os programas de *compliance* são “excelentes alternativas para a criação de uma cultura empresarial baseada na ética e no cumprimento das normas legais” (Frazão, 2015)

Segundo Alessandro Cardoso e Anthéia Mendes (2019, p. 46):

As práticas de conformidade (*compliance*) são mecanismos utilizados pelas empresas para redução de riscos e adequação de condutas à legislação pertinente à sua atividade. Atualmente, o *compliance* representa um importante mecanismo de transparência e gestão de companhias, tendo interferência direta no seu relacionamento com os acionistas clientes, empregados, autoridades governamentais e demais âmbitos da sociedade.

Verifica-se, portanto, que o meio ambiente do trabalho, com seus riscos inerentes, é um campo fértil para a aplicação dessas práticas. A adoção do *compliance* vai além de evitar multas, buscando promover um ambiente de trabalho saudável, ético e íntegro, que respeite a dignidade e os valores fundamentais dos trabalhadores. Este é, por definição, o objetivo da tutela do meio ambiente laboral.

A doutrina é dividida em relação à terminologia “*compliance*”, sendo que a maioria defende as palavras *compliance* e integridade como sinônimas e, a minoria, como sendo o primeiro abrangendo “todos os aspectos legais de conformidade aplicáveis à atividade empresarial e, por sua vez, o programa de integridade seria restrito ao combate à corrupção” (Lima; Pinheiro, 2020, p. 46)

No entanto, para a presente adotar-se-á o termo *compliance* em seu sentido amplo, como sinônimo dos termos “conformidade” e “integridade”.

No Brasil, como citado no capítulo anterior, não há norma disciplinando o modo de como se deve estruturar um regulamento empresarial. Entretanto, os programas de integridade sofrem forte interferência do procedimento estabelecido pela Lei n. 12.846/2013, a chamada Lei Anticorrupção, que trata sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos

contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como pelo Decreto n. 11.129/2022, o qual regulamenta a Lei.

Assim, apesar de a regulamentação ser originária para combater a corrupção no país, ao tratar sobre o programa de integridade, o referido Decreto define, em seu artigo 56, o conceito jurídico e os seus elementos essenciais como sendo um “conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes [...]”. (Brasil, 2024)

Já o parágrafo único, do mesmo artigo acima mencionado, estabelece o dever das empresas em estruturar, aplicar e atualizar o programa de acordo com os riscos atuais da atividade empresarial, bem como garantir seu aprimoramento e adaptação das suas regras, com vistas a sua efetividade.

Dessa forma, com base na estruturação dos elementos impostos pela Lei, as empresas puderam se adequar aos programas de *compliance*, em especial para garantir o cumprimento da legislação trabalhista.

Assim, enquanto expressão do poder interempresarial, é possível conceber que, a partir do programa de *compliance*, poderão os empregadores disciplinar as regras de condutas a serem observadas no âmbito das empresas e a aplicação de sanções, uma vez constatada a ocorrência de irregularidades. Em todo caso, revela-se imprescindível a avaliação da legalidade da norma estabelecida no respectivo programa.

Os programas de integridade, portanto, estão intrinsecamente relacionados com o poder diretivo do empregador, sendo que, para Carlos Henrique da Silva Ayres, constituem “elementos de políticas e procedimentos criados para evitar, detectar e corrigir irregularidades ocorridas no âmbito empresarial.” (Ayres, 2014, p. 42)

Como mencionado anteriormente, não há lei específica que trata sobre o programa de *compliance* no âmbito trabalhista, porém, a Lei nº 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 223-G, o qual, em seu inciso IX, possibilita a atenuação da condenação relativa aos danos extrapatrimoniais quando há esforço efetivo do empregador para minimizar a ofensa.

Tal dispositivo relaciona-se diretamente ao programa eficaz de integridade, apesar de não citar a expressão “*compliance*” e/ou “integridade”, porém, pelo próprio objetivo do programa, que é a prevenção, este seria um meio para minimizar os efeitos

de um possível dano extrapatrimonial e, por conseguinte, incentivar a implantação de um Programa de Integridade trabalhista nas empresas.

Veríssimo (2017, p. 91) complementa:

[...] tem objetivos tanto preventivos como reativos. Visa a prevenção de infrações legais em geral assim como a prevenção dos riscos legais e reputacionais aos quais a empresa está sujeita, na hipótese de que essas infrações se concretizem. Além disso, impõe à empresa o dever de apurar as condutas ilícitas em geral, assim como as que violam as normas da empresa, além de adotar medidas corretivas e entregar os resultados de investigações internas às autoridades, quando for o caso.

Assim, para que o *compliance* seja eficaz “a empresa deverá inicialmente elaborar um programa com base na sua realidade” (Ribeiro; Diniz, 2015, p. 89), observando os diversos instrumentos de controle interno que podem ser adotados diariamente na gestão de uma empresa.

No tocante aos elementos indispensáveis ao programa de *compliance*, Carneiro (2018, p. 55) assevera que “os pilares são os alicerces que sustentam todo o Programa e, por isso, deve ser simples e objetivo, isto é, ser de fácil entendimento por parte de todos os interessados no processo, especialmente os funcionários.”

Sendo assim, alguns elementos são considerados indispensáveis ao programa de *compliance* e devem ser utilizados para uma efetiva implementação, dentre os principais: comprometimento da alta direção; avaliação de riscos; um código de ética e conduta acessível e de fácil entendimento; controle internos; canais de denúncia e investigação; treinamentos, monitoramentos e auditoria, *due diligence* de terceiros.

A seguir serão pontuados alguns elementos mencionados acima.

A eficácia do programa de *compliance* inicia com o comprometimento e a participação da alta direção de uma empresa.

Acerca do entendimento a respeito da importância do envolvimento da alta direção, conceituam Claudio Carneiro e Milton Jr. (2018, p. 87):

Podemos conceituar a Alta Direção como a pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto. Se o objeto do Sistema de Gestão cobrir apenas parte de uma organização, então a Alta Direção se refere àqueles que dirigem e controlam aquela parte da organização. Vale ressaltar que a Alta Direção tem o poder de delegar autoridade e fornecer recursos na organização.

A partir da decisão da alta direção de que será implantado um Programa de Integridade, o próximo procedimento é a indicação de quem será o responsável pela sua execução.

Havendo a definição do responsável pelo programa, a criação das regras e procedimentos devem ser imediatamente estabelecidas, com a implementação do Código de Conduta e do Código de Ética, ou mesmo apenas um Código englobando ambos.

Anaruez Mathies (2018, p. 149-150) faz uma análise acerca da diferenciação entre um código de ética de um código de conduta:

[...] a expressão código de ética é utilizada como sinônima de código de conduta, porém tal referência não é correta. Ainda que o empregado possa ter o seu contrato de trabalho vinculado tanto ao código de conduta como ao código de ética da sua profissão, os dois institutos apresentam diferenças entre si. Enquanto o Código de Ética é elaborado pela entidade de classe e traz um conjunto de normas a serem seguidas no exercício de determinada profissão, o código de conduta refere-se a uma normatização interna da empresa, que, entre outras situações, trata da relação entre empregado e empregador

Estabelecidos os responsáveis, as regras e os procedimentos, um dos instrumentos essenciais do programa é comunicação interna acerca do programa e, posteriormente, os treinamentos.

Rosana Kim Jobim (2018, p. 54) pontua o treinamento como sendo um dos principais focos pelas empresas:

[...] que visam a implementação de um programa de *compliance* e, assim como os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido.

Ainda, para que os riscos sejam minimizados, o departamento de *compliance* deve desenvolver estratégias que possibilitem investigações por meio dos canais de denúncia, ou seja, serão adotados “mecanismos para apuração de eventuais desvios de conduta, garantindo-se o sigilo, o correto encaminhamento das denúncias e a preservação da privacidade dos envolvidos”. (Lima; Pinheiro, 2020, p. 59)

Anaruez Mathies (2018, p. 153) assevera que:

A existência de canal aberto para denúncias por violação e desrespeito aos direitos e às garantias dos trabalhadores é instrumento essencial para bom funcionamento do programa de *compliance*, possibilitando à empresa servir-se de ações corretivas para reparar desvios durante a própria vigência do contrato de trabalho.

Os canais de comunicação – também conhecidos como canais de denúncias, *hotlines* ou até *whistleblowing hotlines* – podem ser descritos como um mecanismo ou serviço de recebimento de denúncias, tendo como principal função conectar diferentes atores dentro de modelo regulatório (Williams, 2023), ou, ainda, como um meio de recepção da comunicação de ato irregular, que é a divulgação pelos membros da organização (antigos ou atuais) de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas, que funciona sob o controle de seus empregadores, a pessoas ou organizações que podem ser capazes de ação de efeito sobre o objeto denunciado (Near; Miceli, 1995).

A utilização dos canais de denúncia é, segundo Saad-Diniz (2019), um instrumento poderoso para superar o lado paquidérmico das instituições, especialmente no âmbito público, que possui assimetria de recursos e pessoas quando comparada ao setor privado. No ponto, Rodrigues (2019) arremata que os canais de denúncia dão vida ao trinômio detectar, definir e estruturar, que se espera de qualquer programa de conformidade.

Por fim, as medidas disciplinares, ou punições/sanções, devem ser previamente estabelecidas e proporcionais ao agravo cometido, sempre após realizadas as investigações, de forma transparente, e mediante o contraditório e ampla defesa.

Portanto, o programa de *compliance* está relacionado não somente às empresas, mas, também, ao desenvolvimento social e pessoal de todos os envolvidos nesse processo de conformidade, colaborando para o cumprimento o adequado e correto cumprimento das obrigações contratuais laborais e respeito aos direitos fundamentais incidentes/decorrentes.

4.2 Dos códigos de conduta e regulamentos empresariais

A governança corporativa contemporânea tem se valido cada vez mais de instrumentos internos para pautar a conduta empresarial e, por conseguinte, as relações de trabalho. Entre eles, destacam-se os códigos de conduta e os regulamentos empresariais, cuja relevância transcende a mera formalidade, imbuindo-se de um papel preventivo e, idealmente, protetivo de direitos.

O movimento de criação dos códigos de conduta e regulamentos internos está intrinsecamente ligado à ascensão do *compliance*. Como citado nos capítulos anteriores, o *compliance* surge como um tema central na gestão empresarial, visando

à proteção dos Direitos Trabalhistas nas relações de trabalho e fomentando um ambiente mais ético e transparente.

A origem histórica do *compliance* no direito brasileiro e sua evolução, especialmente impulsionada pela Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, é um ponto crucial para entender a base desses instrumentos (Brasil, 2013).

Essa legislação contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e programas de *compliance*, incentivando uma atuação empresarial preventiva e combativa, que reforça a confiança de investidores e beneficia a sociedade.

Autores como Ana Frazão e Angelo Gamba Prata de Carvalho, em "Corrupção Cultura e *Compliance*" (2020), e Milena Donato Oliva e Rodrigo da Guia Silva, em "Origem e evolução histórica do *compliance* no direito brasileiro" (2020), aprofundam a discussão sobre esse tema.

Os códigos de conduta, por sua vez, emergem como a materialização da cultura organizacional da empresa, servindo como guia para o programa de *compliance*. Bruno Carneiro Maeda, em sua obra, já em 2012, afirmava a necessidade de estabelecer, "de forma simples, clara e inequívoca, os valores e princípios éticos da empresa, incluindo a não tolerância a qualquer forma de corrupção", complementando que programas de *compliance* eficazes exigem um conjunto mais amplo de políticas e, principalmente, controles e procedimentos para mitigação de riscos (Maeda, 2012, p. 191).

Tais códigos "são acordos que estabelecem direitos e deveres de uma dada corporação e que devem ser respeitados e seguidos por seus colaboradores e demais envolvidos", devendo estar em "*compliance* com ideais democráticos, a dignidade da pessoa humana, leis trabalhistas, leis ambientais e demais normas pertinentes" (Camargo; Santos, 2019, p. 221-231).

Vólia Bomfim assim os diferencia:

O código de conduta deve ser utilizado para complementar as obrigações legais e regulamentares, considerando-se os objetivos típicos da companhia e as práticas esperadas de forma clara e direta. A linguagem utilizada deve ser simples, com a apresentação de regras, diretrizes e definições, facilitando a tomada de decisões. [...] Por sua vez, o regulamento interno é um ato jurídico, no âmbito empresarial, que edita regras, estabelecendo direitos e obrigações, a serem observadas na relação jurídica havida entre o empregador e seus empregados. Trata de questões concretas de trabalho existentes no cotidiano da empresa, podendo ser instituído de forma unilateral

pela empresa ou mediante discussão com os trabalhadores ou seus representantes (Silva; Pinheiro; Bomfim, 2024, p. 122 e 124).

Os códigos de conduta e regulamentos empresariais, no âmbito do Direito do Trabalho, representam uma manifestação do poder diretivo do empregador. Contudo, essa autonomia regulamentar não é ilimitada, encontrando balizas nos princípios e normas que regem a ordem jurídica, em especial a Constituição Federal.

Como ponderado no capítulo 3, Mauricio Godinho Delgado aborda o poder empregatício, apresentando diversas correntes doutrinárias que buscam sua fundamentação, como as privatísticas, institucionalistas, publicísticas e contratualistas. A corrente contratualista, que entende o contrato como título e fundamentação do poder intraempresarial, é a "concepção absolutamente hegemônica no conjunto da teoria justtrabalhista" (Delgado, 2019, p. 803).

Ele também pondera sobre o poder regulamentar interno da empresa, destacando que, embora haja doutrinadores que o identifiquem como uma dimensão do poder empregatício, "prepondera avaliação contrária" (Delgado, 2019, p. 792). Para Delgado, a subordinação é encarada sob um prisma objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação.

A perspectiva do *compliance* trabalhista é de que ele se configure como um verdadeiro dever de todas as empresas na promoção dos direitos humanos e fundamentais.

Selma Carloto enfatiza que um bom programa de *compliance*, aliado à governança, permite à empresa adequar-se às normas, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e "evitar ser penalizada tanto com sanções administrativas, como com altas condenações, principalmente em ações coletivas, no Judiciário, por falta de adequação" (Carloto, 2020, p. 30).

Sob o viés constitucional, Luís Roberto Barroso reforça a centralidade dos princípios, que se irradiam "por todo o ordenamento, influenciando a interpretação e aplicação das normas jurídicas em geral e permitindo a leitura moral do Direito" (Barroso, 2009, p. 203-204).

Essa compreensão é fundamental para a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, como disposto no artigo 5º, § 1º da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Daniel Sarmento dialoga com essa perspectiva ao mencionar que o constitucionalismo brasileiro, embora não seja original em todas as suas dimensões,

"combina padrões comuns às experiências de outros povos" (Sarmiento, 2010, p. 202), o que sugere a maleabilidade para incorporar práticas como o *compliance*.

Sarmiento também sustenta a "vinculação dos particulares aos direitos fundamentais" como uma orientação prevalente na literatura brasileira (Sarmiento, 2010, p. 131).

A análise de Neves Delgado sobre a constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho destaca a inter-relação entre Constituição, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho, conferindo "inarredável consistência histórica, lógica e normativa" ao projeto central da Constituição de 1988 (Delgado, 2015, p. 37).

Ela sublinha que a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais nas relações de trabalho não constitui exceção, mas sim a regra em nossa ordem constitucional (Delgado, 2015, p. 187).

Em um caso emblemático de controle gestacional, Delgado ilustra como a conduta empresarial que invade a vida e a autonomia das trabalhadoras, mesmo que abstrata, revela um desrespeito grave à dignidade da pessoa humana, sendo tal poder empregatício ilícito e antijurídico (Delgado, 2015, p. 242).

Carlos Henrique Bezerra Leite reforça a autonomia do Direito do Trabalho, que se "desgarrou do direito civil (ou direito comum)" (Leite, 2019, p. 56). Ele atribui aos princípios constitucionais uma tríplice função no ordenamento jurídico: informativa, interpretativa e normativa.

Na função normativa, os princípios podem ser aplicados:

[...] tanto de forma direta na solução dos casos concretos, mediante a derrogação de uma norma por um princípio – como, por exemplo, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador (artigo 7º, caput, da Constituição de 1988), como de forma indireta, por meio da integração do sistema nas hipóteses de lacuna" (Leite, 2019, p. 127).

Tal premissa é vital para a aplicação dos códigos de conduta, que, embora emanem do poder privado, devem ser lidos e aplicados sob o prisma da principiologia constitucional trabalhista, sempre em favor da norma mais vantajosa ao trabalhador.

Assim, os códigos de conduta não são meros caprichos empresariais, mas instrumentos que devem traduzir e efetivar esses valores universais no cotidiano das relações de trabalho.

Apesar da potencialidade do *compliance* e dos códigos de conduta para aprimorar as relações de trabalho, é fundamental ressaltar os limites de sua atuação, evitando a falsa impressão de que a autorregulação privada possa suplantiar ou mitigar a proteção conferida pela ordem jurídica heterônoma.

Uma das principais advertências reside na possibilidade de uma autorregulação desenfreada que poderia alterar a finalidade principal do *compliance*. É um ponto sensível, pois a autonomia privada, embora reconhecida (artigo 8º, § 3º da CLT), não pode desvirtuar a legislação social, como aponta Homero Batista Mateus da Silva (Silva, 2019).

Nesse sentido, Antônio Umberto de Souza Junior esclarece que o empregador não pode exigir o uso de vestimentas que gerem desconforto moral, físico ou espiritual, ou exponham o trabalhador ao ridículo, pois "todo ser humano é assegurado o tratamento humano e decente, sem afronta aos direitos fundamentais à intimidade, à privacidade, à honra, à imagem e à liberdade de consciência e de crença (CF, artigo 5º, III, VI, VIII e X)" (Souza Júnior, 2018, p. 226/227).

Isso demonstra que os regulamentos empresariais não podem invadir a esfera de direitos personalíssimos, impondo condutas que violem a dignidade do trabalhador.

Daniel Sarmento aponta uma fraqueza na Constituição de 1988, caracterizada pela "falta de rigor científico e técnica legislativa adequada na terminologia e a ausência de tratamento lógico da matéria no catálogo de direitos fundamentais", o que gera "problemas hermenêuticos" (Sarmiento, 2010, p. 388).

Essa crítica, embora geral, ressoa na dificuldade de interpretar e aplicar códigos de conduta que não estejam em perfeita sintonia com a complexidade dos direitos fundamentais.

Ana Frazão adverte que a centralização do propósito das empresas na maximização do valor de suas ações pode contradizer a implementação de medidas consistentes com uma cultura ética", visto que "dificulta a consideração de diversos interesses sociais relevantes no processo de tomada de decisões e a introdução de considerações morais na operacionalização dos programas de *compliance*" (Frazão, 2021, p. 38).

Esta é uma crítica basilar: a lógica puramente econômica do *shareholder value*¹ pode colidir com a cultura de ética e o respeito aos direitos humanos no ambiente corporativo, transformando o *compliance* de um escudo protetivo em um mero "cosmético" para mitigar riscos de multas e condenações, em detrimento de uma verdadeira cultura de integridade.

Carlos Henrique Bezerra Leite critica a supressão do parágrafo único do artigo 8º da CLT pela Lei nº 13.467/2017, que, ao converter o dispositivo em três parágrafos, "restringe consideravelmente a liberdade interpretativa dos juízes e tribunais do trabalho, além de impedirem o pleno acesso dos jurisdicionados à Justiça do Trabalho" (Leite, 2019, p. 195).

Tal alteração, que busca afastar a subsidiariedade do direito comum sem a devida compatibilidade de princípios, é um retrocesso que fragiliza a aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador.

Vólia Bomfim Cassar reitera a proteção ao trabalhador em sua obra *Direito do Trabalho*, 2018, a qual, em um plano mais geral, destaca a relevância do princípio da norma mais favorável no Direito do Trabalho.

Para ela, "o vértice da pirâmide normativa no Direito do Trabalho, para efeito da hierarquia das normas trabalhistas, será sempre ocupado pela norma mais favorável ou vantajosa ao trabalhador". Isso implica que qualquer código de conduta ou regulamento interno não pode, sob nenhuma hipótese, contrariar ou reduzir direitos já estabelecidos, sob pena de nulidade.

Em suma, embora os códigos de conduta e regulamentos empresariais surjam como ferramentas essenciais na promoção de um ambiente de trabalho mais ético e em *compliance* com a legislação, sua eficácia e legitimidade dependem de sua estrita conformidade com os princípios e direitos fundamentais da Constituição, especialmente a dignidade da pessoa humana.

A autorregulação deve ser vista como um complemento à proteção estatal, e não como um substituto, garantindo sempre a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a efetivação dos direitos humanos no ambiente laboral.

É crucial que a comunidade jurídica e empresarial permaneça vigilante, assegurando que tais instrumentos não se tornem veículos para a precarização ou

¹ O termo "shareholder value" significa valor do acionista ou, mais especificamente, valor para o acionista. A teoria do shareholder value preconiza a coincidência do interesse social de uma companhia com a maximização do valor de suas ações no mercado de bolsa

violação dos direitos, mas sim pilares de uma cultura organizacional que valorize o ser humano em sua integralidade.

4.3 Mecanismos de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores

A efetivação do direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador requer a adoção de práticas organizacionais que ultrapassem a mera formalidade legislativa, consolidando uma cultura de prevenção e respeito à dignidade humana no ambiente laboral. Desta forma, o *compliance* trabalhista surge como um instrumento essencial.

De acordo com Carloto (2023, p. 13), "o *compliance* busca a conformidade com as normas externas e implementam-se normas internas, como ferramentas", demonstrando que a implementação de práticas de conformidade é crucial para a internalização de uma cultura de respeito às normas de saúde e segurança.

Portanto, o cumprimento dos direitos fundamentais não se limita à atividade estatal de fiscalização, exigindo, na esfera privada, a criação de programas internos de integridade que integrem a proteção da saúde, segurança e meio ambiente como valores organizacionais centrais.

Ciente da complexidade do tema, Maurício Godinho Delgado assinala que, diferentemente de outros países, a exemplo da Itália, que possui regra própria para contingenciar o exercício do poder de fiscalização e controle (Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores) no âmbito das empresas, o Brasil não dispõe de preceitos tão claros na mesma direção, nem de diploma normativo que catalogue todas as situações-limite para o exercício do poder diretivo, o que, de todo modo, não autoriza a conclusão no sentido de que ele não está sujeito a qualquer fronteira, porquanto há regras e princípios gerais capazes de integrar a ordem jurídica e orientar o operador do direito (Delgado, 2019, p. 795).

Nesse sentido, o programa de *compliance* trabalhista vai além da simples observância das leis, englobando a gestão de riscos; a transparência; a responsabilidade social; a adoção de medidas preventivas e corretivas para garantir o cumprimento das normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

Assim, constata-se que os programas de *compliance*, ao promoverem a ética empresarial e a conformidade legal, desempenham papel relevante na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e no aprimoramento das relações

laborais no âmbito do Estado Democrático de Direito, em prol de um ambiente de trabalho saudável.

E este meio ambiente do trabalho, conceito analisado na parte inicial deste capítulo, não se restringe à mera salubridade física ou à ausência de agentes nocivos. Sua concepção é muito mais ampla, abarcando o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, ritmos, turnos, critérios de remuneração, possibilidades de progresso e a satisfação dos trabalhadores (Padilha, 2011).

É o resultado da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condicionam a segurança e a saúde física e mental do ser humano no contexto laboral.

A Constituição Federal de 1988, ao inserir o meio ambiente do trabalho no conceito geral de meio ambiente (artigo 200, VIII) e ao garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII), elevou-o ao patamar de direito fundamental, insuscetível de monetarização, pois integra o direito à vida saudável e à plenitude do desenvolvimento das capacidades profissionais, sociais e psicológicas do trabalhador (Delgado, 2015).

Dessa forma, o *compliance* afeta o funcionamento da empresa e seus colaboradores, o que demonstra ainda mais a necessidade de efetivar um programa sólido, completo e eficiente.

Selma Carloto (2023, p. 16) aponta a importância do *compliance* ao mencionar que:

O *compliance* trabalhista é a conformidade com as normas trabalhistas em geral, inclusive com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as demais normas trabalhistas aplicáveis às relações de trabalho, a Lei Geral de Proteção de Dados, a Constituição Federal, além de princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, o que por consequência traz o respeito aos direitos humanos dos empregados, dando-se efetividade a estes.

A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários “por fora”, acidentes de trabalho e descumprimento de normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho, as quais são infensas mesmo à negociação coletiva e não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B da CLT, inciso XVII, entre outras.

Em consonância com essa diretriz, a título de exemplo, a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, promoveu significativa reformulação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A nova redação do capítulo 1.5 da NR-01 define o GRO como um processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde e melhorar o desempenho em segurança e saúde do trabalho.

A inovação mais relevante para o *compliance* trabalhista é a expressa inclusão dos fatores de risco psicossociais na estrutura do gerenciamento de riscos. O item 1.5.3.1.4 da NR-01 determina que o GRO deve abranger os riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes, ergonômicos e também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Esta inclusão evidencia o avanço do conceito de saúde ocupacional para além dos agravos físicos, incorporando a dimensão emocional e social dos trabalhadores. Como destaca a Organização Internacional do Trabalho (2016), o estresse ocupacional e os fatores psicossociais representam riscos reais e relevantes à saúde dos trabalhadores em todo o mundo.

Dessa forma, os riscos psicossociais passaram a ser itens obrigatórios nas avaliações de riscos, nos inventários de perigos e nos planos de ação de todas as organizações, exigindo das empresas uma abordagem multidisciplinar e integrada.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 774), o meio ambiente de trabalho sadio e seguro projeta-se como núcleo essencial da dignidade da pessoa humana. Assim, o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais torna-se, também, um instrumento para assegurar a observância dessa garantia constitucional.

Desse modo, a proteção à saúde e à segurança do trabalhador, direito fundamental previsto no artigo 7º da Constituição, exige, no âmbito empresarial, uma estrutura que vá além do simples cumprimento formal da lei.

O *compliance* trabalhista, concebido como sistema de integridade e de governança, materializa essa exigência ao internalizar padrões normativos e éticos, promovendo uma cultura organizacional orientada à prevenção e à dignidade humana.

Nessa perspectiva, e em coerência com a vedação de flexibilização de normas de saúde e segurança (artigo 611-B, XVII, da CLT), a integridade corporativa

atua como vetor de concretização de direitos fundamentais no plano das relações privadas.

A atualização da NR-01 pela Portaria MTE n. 1.419/2024, ao incorporar de modo expreso os fatores de risco psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reforçou a centralidade de abordagens multidisciplinares e contínuas de identificação, avaliação e controle de perigos.

Esta inclusão normativa alinha o compliance trabalhista a uma concepção ampliada de saúde, que transcende a integridade física para tutelar também a saúde mental e o bem-estar psicossocial dos trabalhadores, combatendo na origem estressores como a sobrecarga de trabalho e o assédio moral. O meio ambiente de trabalho hígido, afinal, projeta-se como "núcleo essencial da dignidade da pessoa humana" (Delgado, 2019, p. 774).

Esse movimento, em consonância com as diretrizes internacionais sobre riscos psicossociais, impõe que programas de *compliance* integrem, de forma sistemática, ações de promoção de saúde mental, prevenção de assédio e canais seguros de denúncia, com monitoramento e melhoria permanente.

Trata-se de desdobramento necessário para que o ambiente de trabalho saudável se realize como núcleo da dignidade da pessoa humana, nos termos sublinhados pela doutrina trabalhista.

Sob esse ângulo, o *compliance* trabalhista opera como limite material ao poder diretivo e como instrumento de efetividade horizontal dos direitos fundamentais nas empresas: alinha gestão de riscos, transparência e responsabilização; orienta decisões; e estrutura respostas preventivas e corretivas.

Em síntese, a articulação entre GRO (NR-01) e programas de integridade oferece a via institucional mais eficiente para converter a promessa constitucional de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável em prática cotidiana, com ganhos de proteção ao trabalhador, de segurança jurídica e de aprimoramento das relações laborais no Estado Democrático de Direito.

5. CONCLUSÃO

A presente dissertação, intitulada “*Compliance* Trabalhista como Mecanismo de Limitação do Poder Diretivo para Proteção dos Direitos Fundamentais Trabalhistas”, nasceu da inquietação diante da complexa dinâmica entre a autonomia gerencial e a salvaguarda dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

A problemática central buscou desvendar em que medida o *compliance* trabalhista pode, de fato, atuar como um instrumento eficaz de limitação legítima do poder diretivo do empregador, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores no cenário jurídico brasileiro.

O percurso investigativo desta dissertação foi estruturado para construir uma argumentação sólida e multifacetada, culminando na compreensão do *compliance* trabalhista não como uma mera formalidade burocrática, mas como uma ferramenta viva e dinâmica, essencial à edificação de um ambiente laboral que reflita os valores constitucionais.

O primeiro capítulo, denominado “Dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores”, constituiu o alicerce principiológico e normativo da análise. Iniciando a reflexão pela compreensão da Constituição Federal de 1988 como um marco indelével na história constitucional brasileira.

A Carta Magna não apenas inovou ao elencar um rol extenso de Direitos e Garantias Fundamentais, mas também ao consagrar um arcabouço robusto de direitos sociais e dos trabalhadores, elevando o valor social do trabalho à condição de fundamento da República. Este ato normativo conferiu uma proteção singular aos trabalhadores e às relações de trabalho, resgatando a natureza tutelar inerente ao Direito do Trabalho.

Nesse panorama, a dignidade da pessoa humana emerge como o valor supremo e unificador de todos os direitos fundamentais. Ela representa o mínimo existencial invulnerável que todo ordenamento jurídico deve assegurar, impedindo que o ser humano seja coisificado ou utilizado como mero instrumento.

A distinção conceitual entre “direitos humanos”, de caráter universal e atemporais; e “direitos fundamentais, aqueles positivados e protegidos em um determinado ordenamento jurídico, foi essencial para delimitar o escopo da pesquisa, focando na abrangente categoria de Direitos e Garantias Fundamentais adotada por nossa Constituição.

A fundamentalidade dos direitos, tanto em seu sentido formal (aqueles expressamente previstos no texto constitucional) quanto material (aqueles que, por seu conteúdo e importância intrínseca, são equiparados aos formalmente fundamentais), aliada à “cláusula de abertura” presente na Constituição, permite a inclusão de direitos implícitos e daqueles previstos em tratados internacionais.

Essa flexibilidade normativa funciona como um verdadeiro vetor de expansão e força vinculante para esses preceitos, garantindo que o catálogo de direitos não seja estático, mas que se adapte às novas realidades sociais.

A terminologia utilizada como “dimensões” em vez de “gerações”, enfatizou a natureza cumulativa e indivisível. Assim, os direitos de liberdade (primeira dimensão), que demandam uma abstenção estatal, coexistem e se complementam com os direitos sociais (segunda dimensão), que exigem prestações positivas, e com os direitos de fraternidade ou solidariedade (terceira dimensão), de titularidade coletiva ou difusa, todos convergindo para a centralidade da dignidade humana.

Um ponto de inflexão crucial para a pesquisa foi a exploração da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, sua aplicação nas relações entre particulares.

O fenômeno da “constitucionalização do Direito” demonstrou que os valores e princípios da Constituição irradiam-se por todo o sistema jurídico, influenciando, de forma decisiva, as relações privadas. No contexto laboral, essa irradiação é ainda mais premente, dada a assimetria inerente à relação de emprego.

A dignidade da pessoa humana e a solidariedade social são, assim, impostas não apenas ao Estado, mas também ao empregador, que deve conduzir suas prerrogativas sob o prisma desses valores.

Em síntese, o primeiro capítulo solidificou a compreensão de que os direitos fundamentais, com a dignidade da pessoa humana em seu epicentro, constituem um sistema jurídico robusto e de aplicabilidade imediata, irradiando seus efeitos para as relações privadas, em especial as de trabalho.

Essa base teórica e principiológica é, portanto, o fundamento inegociável para a limitação do poder diretivo do empregador e para a construção de um ambiente laboral que verdadeiramente respeite a pessoa do trabalhador.

O segundo capítulo, intitulado “O *Compliance* e o Poder Diretivo do Empregador”, adentrou o universo do *compliance*, desvendando sua origem, fases de implementação e a intrínseca relação com a limitação das prerrogativas patronais.

O termo *compliance*, em sua essência, significa “estar em conformidade”, “cumprir” ou “satisfazer”. Sua proeminência no Brasil foi impulsionada pela Lei Anticorrupção e seu decreto regulamentador, que incentivaram a implementação de programas de integridade com o objetivo de mitigar riscos e promover a ética empresarial.

No campo trabalhista, contudo, o *compliance* transcende a mera conformidade legal, buscando, em sua plenitude, promover um ambiente de trabalho saudável, ético e íntegro, que respeite a dignidade e os valores fundamentais dos trabalhadores.

A implementação de um programa de *compliance*, como demonstrado, envolve etapas bem delineadas: desde a formulação, que engloba a análise e valoração de riscos e a definição dos valores da empresa e de seu código de conduta; passando pela implementação, que se traduz em comunicação, treinamentos contínuos e adequados, e o estabelecimento de canais de denúncia imparciais; até a consolidação e aperfeiçoamento, que envolvem a apuração de violações e a aplicação de sanções proporcionais.

A eficácia de tais programas inicia-se e sustenta-se pelo comprometimento e pela participação efetiva da alta direção da empresa, demonstrando uma cultura de integridade que irradia por toda a organização.

Paralelamente, o poder diretivo do empregador foi reconhecido como uma prerrogativa legal essencial à organização e condução do empreendimento, e à própria direção da prestação de serviços, manifestando-se em dimensões diretiva, disciplinar, fiscalizatória e regulamentar.

A evolução histórica do Direito do Trabalho revelou como esse poder, embora central, foi sendo balizado pelas conquistas sociais, culminando na descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego com a Constituição de 1988.

Pesquisou-se diversas teorias que buscam fundamentar o poder empregatício (de institucionalistas às contratualistas), para então convergirmos para a concepção relacional do poder. Essa perspectiva é tida como superior por sua capacidade de abarcar as complexidades das relações contemporâneas, mesmo diante da redução da assimetria clássica de poder.

Nesse cenário de tensão e complementaridade, o *compliance* trabalhista surge como um mecanismo de autorregulação ética e normativa que permite a “limitação legítima do poder diretivo”.

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reforça a necessidade de o *compliance* abranger a saúde mental, a prevenção de assédio e a existência de canais seguros de denúncia, consolidando a integridade como um pilar de um ambiente de trabalho saudável.

Contudo, é crucial reiterar que, apesar da inegável contribuição do *compliance*, é imperativo evitar uma “autorregulação desenfreada”. Os códigos de conduta não podem suplantiar ou mitigar a proteção conferida pela ordem jurídica heterônoma.

O terceiro e último capítulo da dissertação, intitulado “*Compliance* Trabalhista como Mecanismo de Limitação do Poder Diretivo”, dedicou-se a explorar os diversos mecanismos de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que problematizou os desafios que se impõem na contemporaneidade.

A efetivação do direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador requer a adoção de práticas organizacionais que ultrapassem a mera formalidade legislativa, consolidando uma cultura de prevenção e respeito à dignidade humana no ambiente laboral.

É neste contexto que o *compliance* trabalhista se materializa como um instrumento essencial de gestão preventiva, mitigando riscos e reduzindo demandas, e indo além da simples observância das leis para englobar a gestão de riscos, a transparência e a responsabilidade social.

No que tange ao meio ambiente do trabalho, um direito fundamental de terceira dimensão, foi aprofundado sua conceituação para além da salubridade física. Sua concepção abrange o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, ritmos, critérios de remuneração, e a satisfação dos trabalhadores, abrangendo, pois, a saúde física, mental e psicológica do trabalhador.

Os princípios da prevenção e da precaução, essenciais no Direito Ambiental, revelaram sua transposição fundamental e operam de forma integrada na tutela do meio ambiente laboral. A prevalência da atenção ao risco, e não ao dano já

ocorrido, com vistas à preservação da qualidade de vida das presentes e futuras gerações, é um imperativo que o *compliance* opera ao deslocar o foco do “dano já ocorrido” para a gestão do risco, fortalecendo a responsabilização corporativa.

A interface do *compliance* com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e com o direito fundamental à desconexão ilustra a adaptabilidade e a abrangência desse instituto na proteção da privacidade e da saúde do trabalhador no ambiente digital.

A incorporação expressa dos fatores de risco psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) pela atualização, de 2024, da NR-01 solidifica a exigência de programas de *compliance* que integrem, de forma sistemática, ações de promoção da saúde mental, prevenção de assédio e canais seguros de denúncia, com monitoramento e melhoria permanente.

Outros princípios e institutos atuam como mecanismos de proteção indispensáveis: o princípio da proteção, que visa tutelar a parte hipossuficiente; o da proporcionalidade e da razoabilidade, que exigem a adequação, necessidade e equilíbrio das medidas empregatícias; a boa-fé objetiva, que gera deveres anexos como lealdade e informação; a tutela inibitória, que permite impedir a continuação de ilícitos; e o princípio da vedação ao retrocesso social, que atua como barreira contra a supressão de direitos sociais já conquistados.

O diálogo das fontes, por sua vez, promove a harmonização normativa para a máxima efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Contudo, a análise não se furtou a problematizar os desafios impostos pelas dinâmicas do mercado e pelas reformas legislativas. A Reforma Trabalhista, com a tese do “negociado sobre o legislado”, suscitou intensos debates sobre a precarização dos direitos. A reinterpretação da subordinação como um fenômeno multidimensional, incluindo a “subordinação estrutural”, é um reconhecimento das novas formas de organização do trabalho, e a tensão entre o poder empregatício e os direitos da personalidade do trabalhador, como a dignidade, intimidade, honra e imagem, permanece um campo de batalha jurídica.

Diante do arcabouço construído ao longo dos capítulos, a dissertação responde afirmativamente à problemática da pesquisa: o *compliance* trabalhista pode, e deve, atuar como instrumento eficaz de limitação legítima do poder diretivo do empregador, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contexto do ordenamento jurídico brasileiro.

Essa limitação não se dá por via de mera interdição ou impedimento, mas sim por uma reorientação proativa e sistemática do exercício do poder patronal. O *compliance*, ao internalizar os valores e princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da justiça social, transforma o ambiente laboral. Ele oferece um modelo empresarial mais ético, justo e constitucionalmente adequado, ao criar parâmetros de conduta que se alinham aos direitos fundamentais, promovendo a autorregulação e prevenindo condutas ilícitas.

A eficácia do *compliance* reside em sua capacidade de traduzir os preceitos constitucionais: a dignidade, a proteção à saúde física e mental, a privacidade, a não discriminação, a proibição de retrocesso – em práticas cotidianas e em mecanismos de gestão de riscos.

Ao mapear perigos, estabelecer códigos de conduta claros e acessíveis, promover treinamentos contínuos, instituir canais de denúncia seguros e aplicar sanções proporcionais, as empresas não apenas evitam passivos significativos, mas, principalmente, constroem uma cultura de integridade que valoriza o capital humano e fortalece sua reputação.

Essa construção é um esforço contínuo. Os debates sobre a flexibilização de direitos, as novas formas de subordinação e os avanços tecnológicos impõem desafios constantes. Contudo, o Direito, em sua essência, é um esforço humano e coletivo em busca da concretização da justiça em todas as suas dimensões. O *compliance* trabalhista, nesse sentido, é uma expressão concreta do compromisso com um Direito do Trabalho que se moderniza sem jamais se afastar de seu caráter mais humano e protetivo.

A busca incessante pela justiça social é o que impulsiona. A dignidade da pessoa humana no ambiente laboral é um valor inalienável, que deve ser resguardado por todos os meios. A constante articulação entre a teoria constitucional e a prática laboral é o caminho para assegurar que as normas não sejam meras promessas, mas instrumentos eficazes de uma sociedade mais justa e solidária.

Referências

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. Resolução 76/300, 28 de julho de 2022. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n22/442/77/pdf/n2244277.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

AYRES, Carlos Henrique da Silva. **Programas de compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013**: importância e principais elementos. Revista do Advogado, ano XXXIV, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito** (O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). Souza Neto, Cláudio Pereira de; Sarmento, Daniel (Coords.). A constitucionalização do direito. Fundamentos teóricos e aplicações específicas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Fundamentos epistemológicos do direito ambiental**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otávio (Coords.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

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

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 1999.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 ago. 1981.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 01: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Atualizada pela Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024.

BRITTO, Carlos Augusto Ayres de Freitas. **Teoria da Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CLAYTON, Mona. Entendendo os desafios de compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). **Temas de anticorrupção e compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 149-166.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

CARDOSO, Alessandro Mendes; MELO, Anthéia Aquino. Compliance tributário e a responsabilização pessoal dos gestores. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Org.). Compliance e integridade: aspectos práticos e teóricos. V. 2. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CARLOTO, Selma. **Lei Geral de Proteção de Dados**: enfoque nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2020.

CARNEIRO, Cláudio; SANTOS JÚNIOR, Milton de C. **Compliance e boa governança**: público e privada. Curitiba: Juruá, 2018.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de Compliance – preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Funções e finalidades dos programas de compliance. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.). **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 53-69.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DARONCHO, Leomar. Tutela do meio ambiente do trabalho – acidentes ambientais ampliados. In: ABREU E LIMA, Cristiano Siqueira; CABRAL, Natália Queiroz; LOURENÇO FILHO, Ricardo (org.). **Direitos fundamentais trabalhistas: análise crítica da teoria e da jurisprudência**. 1. ed. Brasília, DF: Venturoli, 2022. p. 107–124.

DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

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

FRAZÃO, Ana. **Implementação de programa de compliance deve atenuar penalidades a empresas**. Consultor Jurídico, 28 nov. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 24 abr. 2025.

FRAZÃO, Ana; MEDEIROS, Ana Rafaela. Desafios para a efetividade dos programas de Compliance. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coords.). **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade**. Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 71-104.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: o direito ao futuro**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador**. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, ano 14, n. 43, p. 185-214, jul./dez. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos da Personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microssistema**

trabalhista. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais e a aplicação das convenções internacionais da OIT nas relações de trabalho no Brasil. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (Org.). **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; Espiúca dos Anjos Siqueira, R. (2021). **Direitos da personalidade do empregado como limites ao poder empregatício de definir e impor o uso de uniformes, itens de identificação e logomarcas empresariais**. Revista Direitos Fundamentais & Democracia, 26(2), 24–52.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Teoria processual da Constituição**. São Paulo: Celso Bastos Editor, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017. (Série IBGC Orienta).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Workplace stress: a collective challenge. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 26 abr. 2025.

JOBIM, Luiza P. M. **Compliance trabalhista**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente, v. 1, n. 1, 2018.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. **A influência do referencial teórico-metodológico da saúde do trabalhador sobre o quadro normativo da OIT em matéria de SST**. In: COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT, v. 8. Brasília, DF: ENAMAT, 2018. p. 170–184.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance trabalhista**. Revista Lepidus, v. 10, n. 1, p. 59-72, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). *Temas de anticorrupção e Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Estudos de direito ambiental**. São Paulo: Malheiros, 1994.

MARQUES, José Roberto. **Meio ambiente urbano**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva/IDP, 2011.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

MONTEIRO, C. S.; MEZZAROBBA, O. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais**: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. *DireitoNet*, 8 maio 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em: 9 abr. 2025.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de; BARBOSA-BRANCO, Anadergh. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP), fator acidentário de prevenção (FAP)**: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro, 1992.

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

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: direito fundamental do trabalhador e espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 77, n. 4, p. 231–258, out./dez. 2011.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**: uma contribuição ao estudo das restrições aos direitos fundamentais na perspectiva da teoria dos princípios. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PIVA, Otávio. **Comentários ao artigo 5.º da Constituição Federal de 1988 e teoria dos direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RABAY, Dario Abrahão. Investigações internas nas empresas – Aspectos trabalhistas. In: MARTINS, Sérgio Pinto (Coord.). **Compliance no Direito Trabalhista**. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 227-248.

RIBEIRO, MARCIA C. P.; DINIZ, Patrícia D. F. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas**. *Revista de informação legislativa*, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: Acesso em 24 out. 2024.

ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. **Governança corporativa**: fundamentos, desenvolvimento e tendências. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. revista e ampliada. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 4. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: Teoria e Prática**. 5. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, direito penal e lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

TEPEDINO, Gustavo et al (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material do trabalho**: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas**: o caso da relação de emprego. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 111-135, jul./set. 2011.

VERÍSSIMO, Carla. Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo. Saraiva, 2017. Disponível em:
<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=XHiwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT98&dq=no%C3%A7%C3%B5es+gerais+de+compliance&ots=BQy277JiGa&sig=FCFj8UpwNLX6r-zeXZ1iXimWFNE#v=onepage&q&f=false>
 Acesso em: 29 jan. 2024.

HARFF, Rafael Neves. **Direito à desconexão**: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017.

VENTURINI, Otavio. In: CARVALHO, André Castro et al. (Coords.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. **Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, 2014.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Introdução aos fundamentos de uma teoria geral dos “novos” direitos**. In: WOLKMER, Antonio Carlos; MORATO LEITE, José Rubens (Org.). Os “Novos” Direitos no Brasil: natureza e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 1-30.