

INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19 foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), tendo sido reconhecido o estado de calamidade pública no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 6/2020, o que levou o Governo Federal a editar medidas provisórias no intuito de flexibilização de algumas regras para tentar conter os impactos da pandemia.

Em atenção à crise e ao novo cenário que se instalou, o qual refletiu nas empresas e na própria sociedade, com consequências imediatas nas relações de emprego e sobre os direitos humanos dos trabalhadores, considerando-se que as relações já anteriormente se encontravam precarizadas por muitos empregadores e empresas, com os fatos mais recentes e a pandemia o problema se intensificou.

Vivemos um momento crítico e de profundo desemprego, cujos impactos foram tanto no âmbito social quanto na saúde física e mental; pessoas perdendo vidas, outras com problemas psíquicos, em decorrência da precarização das relações de trabalho, incluindo assédio moral e desemprego, *teletrabalho* sem ergonomia adequada, ou mesmo isolamento social, *pejotização*; e quando os seres humanos se viram mais precisados, perceberam-se desamparados, com seus direitos mais basilares desrespeitados, sem emprego, sem salário e também sem um plano de saúde privado.

Inicialmente, foi editada a Medida Provisória n. 927, de 2020, com o objetivo de flexibilizar algumas regras trabalhistas já existentes, a qual caducou em 19 de junho de 2020 e logo surgiu o advento da Medida Provisória n. 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, que nos trouxe o benefício emergencial; com valores compensatórios oportunizados pelo governo brasileiro, a depender do percentual de redução e do faturamento da empresa e que, ao mesmo tempo, trouxe uma garantia de emprego para os trabalhadores que aderissem ao programa.

Em um momento excepcional, onde a garantia de preservação do emprego passou a ser o expoente da própria dignidade do trabalho, o plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), ao examinar a ADIN n. 6.363, decidiu que a regra da Medida Provisória n. 936/2020, a qual autorizou a redução da jornada de trabalho e do salário, assim como a suspensão temporária do contrato de trabalho, não apenas com intervenção sindical e por meio de negociação coletiva, nos termos da regra constitucional, é válida, em virtude do momento excepcional em que o país se encontra, já que tal medida visa preservar o vínculo empregatício e uma renda mínima ao trabalhador.

A pandemia continua e o Governo Federal precisou editar novas medidas provisórias, trazendo-as para serem adotadas nas relações de trabalho,

como, por exemplo, a n. 1.045 e a n. 1.046, de 2021, respectivamente. A Medida Provisória n. 1.045, de 2021, que brinda e renova as medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública, de importância internacional, decorrentes da Covid-19, no âmbito das relações de trabalho é uma reedição da anterior MP n. 936, de 2020, convertida na Lei n. 14.020/20, e apenas com poucas diferenças. A MP n. 1.046, de 2021, muito similar à anterior (a n. 927/2020), dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, também decorrentes da Covid-19, flexibilizando institutos já existentes, incluiu, como novidade, por exemplo, a possibilidade de compensação do banco de horas aos finais de semana.

Em decorrência da pandemia da Covid-19, muitas empresas vêm perdendo sua sustentabilidade e descumprindo seus deveres para com os trabalhadores, em decorrência do isolamento social e de decretos que proíbem atividades não essenciais, como forma de contenção da Covid-19, o que terminou gerando desemprego e a necessidade de flexibilização de salários. Muitas empresas precisaram fechar as portas, gerando desemprego, uma vez que nem todas as atividades têm a oportunidade de optar pelo trabalho à distância, de forma remota, ou pelo teletrabalho — o qual também será objeto de estudo desta pesquisa e é uma das medidas possíveis a ser adotada no momento emergencial — com o intuito de preservação dos empregos e em diálogo com a proteção à saúde dos trabalhadores, favorecendo o isolamento social, todavia, este requerendo inúmeros cuidados.

A palavra *compliance* tem origem no inglês *to comply with*, que significa estar de acordo, cumprir com as leis e regulamentos. A presente pesquisa terá como objetivo estudar o *compliance* no âmbito laboral, como cultura preventiva de conformidade com as normas em geral, incluindo a legislação e os princípios.

Reconhecido o problema, o método de pesquisa será o dedutivo, com a análise de legislação sobre o tema, a qual será permeada de fontes nacionais e internacionais, com revisão bibliográfica, além de doutrina especializada e com o objetivo principal de encontrarmos mecanismos que garantam a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores. A análise do direito estrangeiro será indispensável, já que o *compliance* está muito mais desenvolvido na legislação e na doutrina de outros países, além de possuímos normas internacionais sobre direitos humanos, como convenções e mesmo orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais se aplicam no Brasil e darão suporte a essa análise e às conclusões sobre a temática em tela.

Dentro do direito nacional é importante partirmos do estudo do *compliance* anticorrupção, que trará parâmetros para serem aplicados ao trabalhista, incluindo a pesquisa bibliográfica, além da análise de legislação e da literatura especializada sobre este tema.

No primeiro capítulo, trataremos o conceito do *compliance* no contexto internacional e enfrentando a corrupção sistêmica, endêmica e sindrômica. Abordaremos o *compliance* anticorrupção e a Lei n. 12.846/2013 com seus parâmetros.

O marco teórico inclui o *compliance* trabalhista e os princípios de direitos humanos, os quais darão embase a esta pesquisa e às suas conclusões, na necessidade de criar-se um liame entre estas duas temáticas para a garantia e efetividade aos direitos humanos dos trabalhadores.

O segundo capítulo procurará explicar o conceito do *compliance* trabalhista e os vários institutos e cenários em que este se faz relevante, inclusive no teletrabalho, que inclui cuidados preventivos principalmente com a saúde física e mental do trabalhador e o qual se intensificou com a pandemia da Covid-19, abrangendo a problemática da invasão à privacidade dos trabalhadores, em decorrência de estarmos diante de relações assimétricas. Também enfrentaremos a diferença entre a privacidade e a intimidade.

No terceiro capítulo, estudaremos o conceito e o alcance da efetividade de direitos humanos, quando será realizada a análise do pós-positivismo e a pesquisa avançará para a aplicabilidade real de forma mais específica dos direitos humanos dos trabalhadores, além de ser investigado o trabalho decente, no conceito da OIT, a qual traz normas de proteção aos empregados e aos seus direitos humanos, de forma preventiva, além de respeito aos seus direitos sociais e no combate ao trabalho degradante, *dumping* social e atuação conjunta da OIT com a OMC, com o objetivo de garantir uma maior efetividade aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

No quarto capítulo, examinaremos os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), incluindo seus pilares, dando destaque à *due diligence* em direitos humanos. O *compliance* preventivo em direitos humanos para as empresas inclui o *compliance* trabalhista, com o objetivo de trazer efetividade aos direitos humanos dos trabalhadores, garantindo-se, assim, a realização dos seus direitos sociais, o qual será examinado e trazido como uma das possíveis soluções. A ONU trouxe 31 princípios, que foram elaborados para implementar os parâmetros “proteger, respeitar e reparar”, como critérios para as empresas e que foram apresentados por John Ruggie, em 2008, como pilares dos Princípios Orientadores do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e sobre os quais a pesquisa se aprofundará, estudará e tentará entender a importância, além da conexão destes princípios na proteção e respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, coibindo-se o trabalho escravo e outros desrespeitos e práticas ilícitas nas relações laborais.

Como mera prévia da presente pesquisa, será possível adiantar, ainda que preliminarmente, que o *compliance* trabalhista é um importante instrumento para

realizar-se e dar-se concretude à sistemática do respeito aos direitos humanos dos empregados.

No quinto capítulo, estudaremos as ferramentas próprias do *compliance* trabalhista, incluindo canais de denúncia, regulamentos empresariais, códigos de ética e de conduta, com investigação de códigos concretos, além das sanções disciplinares, decorrentes do poder disciplinar do empregador e das capacitações, treinamentos e palestras. Será abordado, como nova ferramenta de *compliance*, inclusive trabalhista, o relatório de impacto à proteção de dados, trazido e positivado pela Lei Geral de Proteção de Dados.

Investigaremos como o *compliance* contribui, principalmente em um momento tão delicado como o atual, onde é preciso encontrar soluções para a problemática com que a sociedade se depara, principalmente na proteção objetivando o resguardo dos empregados, empregos e garantindo o próprio trabalho decente, mais ainda que em momentos anteriores, e como as ferramentas de *compliance* trabalhista poderão ser a solução, preservando os direitos humanos e sociais dos trabalhadores, independentemente do tamanho da empresa, momento e atividade que esta venha a vivenciar e realizar.

Estudaremos, portanto, a necessidade com que todas as empresas deverão estar adequadas à cultura do *compliance* trabalhista, inclusive as de pequeno porte, que apresentam, por vezes, uma resistência infundada por falta de conhecimento do instituto.

O estudo do *compliance* trabalhista em direitos humanos traz uma alta contribuição jurídica, principalmente no cenário e contexto que nos inserimos e presenciemos, nas relações de trabalho, em decorrência da pandemia da Covid-19, preservando empregos e salários e contribuindo para a realização da efetiva tutela dos direitos humanos dos empregados, em todos os institutos.

Analisaremos e investigaremos também alguns temas complexos e polêmicos na tentativa de solucionar, por meio do *compliance* trabalhista e seus instrumentos, abarcando, inclusive, temas relacionados à pandemia, como o exame virtual e a solicitação de fotos para fiscalização da adequação do meio ambiente de trabalho, no trabalho remoto, à distância, ou teletrabalho, trazido como uma das soluções na pandemia e a possibilidade, ou não, de recusa da vacina da Covid-19 pelos empregados e conseqüente justa causa pela recusa do trabalhador em tomar a vacina.

Outro alvo de estudo desta pesquisa será como as empresas deverão recorrer a ferramentas de *compliance* trabalhista, garantindo, nos diversos institutos do Direito do Trabalho, inclusive alguns típicos da pandemia, a efetividade aos direitos humanos dos trabalhadores.

Verificaremos e observaremos, na pesquisa, como as ferramentas instrumentais do *compliance* trabalhista, sempre juntas e se auxiliando, nos diversos

institutos do Direito do Trabalho, serão a solução para o empresário alcançar uma almejada conformidade, meta do *compliance* trabalhista, e o consequente respeito efetivo aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

A importância de cada uma das ferramentas de *compliance* trabalhista também estará contemplada nesse estudo, trazendo um capítulo para cada uma destas, como instrumento de concretização da conformidade, como um “pacote” em que uma auxilia a outra, sendo necessárias todas, em seu conjunto, para chegar-se à efetividade, em qualquer instituto do Direito do Trabalho, incluindo o teletrabalho, institutos e regras atinentes à jornada, onde existem muitos abusos, assédio moral e sexual, práticas discriminatórias, lei geral de proteção de dados e todos os demais institutos existentes no seio das relações de trabalho e que demandam, assim, conformidade.

É fato que, o *compliance* trabalhista passou a ser uma necessidade e também de vital importância no mundo corporativo. Diante do problema enfrentado nas relações de trabalho e a tendência ao abuso e desrespeito decorrente da própria assimetria existente nesta relação de emprego, buscaremos contribuir com o objetivo de fomentar a cultura de *compliance* trabalhista, diante do problema apresentado no presente trabalho, em virtude da escassez de estudos sobre o tema, o qual será analisado, abrangendo o respeito aos direitos dos trabalhadores, principalmente à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, como direitos fundamentais.

1. COMPLIANCE

1.1. Contexto Internacional do Compliance

A origem do vocábulo *compliance* vem do verbo inglês *to comply*, que revela agir consoante as normas, uma instrução ou uma conduta ética. Estar em *compliance* se traduz em estar em conformidade com todas as normas internas da empresa, assim como as normas externas, regras e princípios. Ainda, é importante salientar que as normas internas não poderão contrariar as externas e, principalmente, a Constituição Federal.

A cultura do *compliance*, em nível mundial, não é recente, mas seu crescimento vem tendo uma evolução muito rápida em nível internacional, principalmente na legislação sobre este tema e com o forte aumento de sanções que vêm sendo trazidas pelas legislações que tratam tal conceito em diversos países.

A cultura do *compliance* deverá fazer parte das estratégias de gestão de qualquer organização, como cultura preventiva:

Em princípio, embora o conceito de “COMPLIANCE” não seja uma novidade, a rápida e recente evolução da legislação internacional, aliada ao endurecimento das sanções, bem como a relevância que a própria legislação confere à tomada de ações preventivas para o cumprimento por parte das organizações, tornou a implementação deste programa uma das questões mais inovadoras e incipientes até hoje a ser incorporada nas estratégias de gestão e visão de qualquer organização.⁽¹⁾

O crescimento do comércio, assim como o aumento do número de empresas multinacionais, a intensificação e o aumento crescente da competição por mercados e por cada vez um maior número de negócios, veio acompanhado de um aumento de métodos ortodoxos de se negociar, assim como do suborno a agentes públicos estrangeiros, o que fomentou o crescimento do *compliance*

(1) ROMERO, Fabiola Silva. Compliance laboral ¿es un lujo o una obligación ante las reformas? *Blog del Abogado*, 31 ene. 2020. Disponível em: <<https://www.blogdelabogado.com.mx/opinion/compliance-laboral-es-un-lujo-o-una-obligacion-ante-las-reformas/>>. Acesso em: 10 nov. 2020. “*En principio, si bien el concepto de “COMPLIANCE” no es algo nuevo, la rápida y reciente evolución de la legislación internacional, combinada con el endurecimiento de las sanciones así como la relevancia que la propia legislación otorga hacia la toma de acciones preventivas de cumplimiento por parte de las organizaciones, ha hecho que la implementación de dicho programa sea a la fecha uno de las cuestiones más novedosas e incipientes a incorporar en las estrategias de gestión y visión de cualquier organización.*”

no combate à corrupção, a qual já é tipificada como crime em grande parte dos países.⁽²⁾

Hoje a cultura de *compliance* é aplicada em praticamente todos os setores industriais e econômicos com o objetivo de garantir-se que as empresas, assim como seus empregados, cumpram as diversas normas internas e externas.

Com a exceção feita aos Estados Unidos, com a edição do *Foreign Corrupt Practices Act*, que pune esta prática, valorizando-se o *compliance*, muitos países mais desenvolvidos resistem ainda à criação de uma legislação interna sobre o tema, com o principal receio de trazer principalmente prejuízo para a competitividade das suas empresas no plano internacional. Nas últimas décadas, a adoção de medidas mais efetivas no combate à corrupção culminou em vários instrumentos multilaterais, como a Convenção Interamericana Contra a Corrupção (CEA, 1996), a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Empregados Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (OCDE, 1997), o convênio sobre luta contra o suborno dos empregados públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais (Comitê de Ministros do Conselho Europeu, 1999) e a Convenção das Nações Unidas contra a corrupção (ONU, 2003), entre outros instrumentos.⁽³⁾

Claro que incorporar políticas de conformidade na cultura de uma empresa requer medidas práticas adicionais, mais do que ter simplesmente políticas de conformidade, mas não aplicá-las, já que o *compliance* não seria efetivo, o que pode ser quase tão prejudicial ou igual a não tê-las. Esse princípio não pode apenas ser implantado, mas tem de existir de fato, sair do papel e ser adotado como cultura empresarial e a partir da alta administração para trazer resultados reais e positivos. A maneira mais eficaz de se garantir a conformidade é por meio de orientação e treinamento de empregados, assim como verificações regulares de saúde e procedimentos claros para relatar preocupações.⁽⁴⁾

O modelo de *compliance* poderá seguir, nas empresas privadas, o modelo dos Estados e daquelas entidades onde este já é obrigatório, em decorrência da legislação, ou de outras normas, para demonstrar a ética e a transparência empresarial, alcançando-se a conformidade, na prevenção da prática de atos ilícitos e para a garantia do cumprimento destas normas.

(2) 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. p. 43.

(3) 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. p. 43.

(4) *The increasing importance of compliance*. Disponível em: <<https://www.allenoverly.com/en-gb/global/news-and-insights/publications/the-increasing-importance-of-compliance>>. Acesso em: 12 dez. 2020.

O modelo de *compliance* pode ser definido como o regulamento interno adotado por entidades jurídicas privadas com o objetivo de garantir a ética empresarial e prevenir a prática de atos ilícitos. Essa regulamentação se baseia, mundialmente, em uma série de recomendações e propostas que ditam os Estados e que organizações privadas podem adotar voluntariamente.”⁽⁵⁾

Veremos a importância de regulamentos internos, assim como dos códigos de ética e conduta, também podendo ser estes denominados códigos de conduta, como ferramentas efetivas de tal conceito, principalmente de *compliance* trabalhista, porém, não apenas, sendo este obrigatório em alguns países, mas podendo e devendo ser adotado, independentemente desta obrigatoriedade, em nível mundial, como instrumento para realização da conformidade e do *compliance*.

1.1.1. Corrupção sistêmica, endêmica e sindrômica

Alguns países têm a corrupção mais verticalizada e a esta se denomina de corrupção sistêmica, sendo de fato a mais comum e presente nos últimos anos da nossa história, com escândalos envolvendo grandes investigações, como o da Operação Lava Jato, e com infração ao próprio dever ético-social.

Existe uma tendência de poderosos, que acabam se corrompendo diante do “poder” que lhes foi concedido, em decorrência de ganância, abuso de poder e do próprio sistema, acarretando dano ao Estado e à sociedade massiva, incluindo indicações, articulações, trocas de favores, que deságuam em verdadeiros escândalos políticos e até no Judiciário.

Renato Janine Ribeiro, na série sobre corrupção, lembra que “muitos políticos já se elegeram com o discurso de combate à corrupção e acabaram condenados como corruptos”.⁽⁶⁾

Em um cenário vivido de tentativa de combate à corrupção e marcado por corrupção principalmente sistêmica, inclusive em tempos pandêmicos, uma das preocupações é a própria ineficácia da legislação penal brasileira, que não consegue ainda combater um subsistema corrompido pela pressão de outros subsistemas, como destaca Rodrigo de Pinho Bertocelli:

(5) JIMÉNEZ MIRAYO, Dario. *Recomendaciones para implementar un plan de compliance o prevención de delitos en una empresa*. 19 enero 2018. Disponível em: <<https://lpderecho.pe/recomendaciones-implementar-plan-compliance-prevencion-delitos-empresa/>>. Acesso em: 15 out. 2020. “El modelo de compliance puede definirse como la regulación interna que adoptan las personas jurídicas privadas con el fin de garantizar la ética empresarial y prevenir la comisión de actos ilícitos. Esta regulación parte, a nivel mundial, de una serie de recomendaciones y propuestas que los Estados dictan, y que las organizaciones privadas pueden adoptar voluntariamente.”

(6) AVANZA, Marcia. Renato Janine critica o uso político do combate à corrupção. *Jornal da USP*, São Paulo, 29 jun. 2016. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/renato-janine-critica-o-uso-politico-do-combate-a-corrupcao>>. Acesso em: 3 abr. 2021.

A preocupação recorrente para os juristas no cenário atual é a ineficácia da legislação penal brasileira. O presente trabalho visa realizar uma análise do Direito como um subsistema corrompido pela pressão de outros subsistemas. E tal análise tem como ponto de partida a teoria sistêmica de Niklas Luhmann, que vê o Direito como um subsistema autopoietico, ou seja, fechado do ponto de vista operacional, mas aberto do ponto de vista cognitivo, circular, autor-referente e que tem a capacidade de se autorreproduzir.⁽⁷⁾

Além da corrupção sistêmica, a qual atinge o próprio sistema e as instituições, mais verticalizada, temos ainda a endêmica e a sindrômica, em camadas distintas, mas muitas vezes conexas, com a diferença que o agente detém mais poder na primeira.

É interessante que, muitas vezes, verificamos a indignação com a corrupção dos políticos, mas acabamos aceitando a face endêmica da corrupção, quando o cliente não comunica o estabelecimento que comprou menos do que lhe foi colocado, ou quando um indivíduo corrompe um policial e podemos analisar que existe dentro da corrupção endêmica uma verdadeira face da corrupção e uma tendência a esta, ainda que não verticalizada, ou envolvendo valores menores, e daí poderíamos nos perguntar: esse mesmo indivíduo, que não tem poder e pratica esta forma de corrupção, ainda que em menor escala, se estivesse em uma relação de poder, será que também não faria parte do sistema? É diferente corromper um policial ou um guarda rodoviário? Será que não estamos diante de uma cultura de corrupção que devemos combater e coibir preventivamente? Há necessidade de mudança de cultura! Um indivíduo que pratica a corrupção endêmica se estiver em um alto cargo público terá, provavelmente, uma tendência maior de praticar a corrupção sistêmica. A ética e a moral, aliadas ao direito, deveriam prevalecer em qualquer tipo e nível de relação, verticalizada ou não. Poderíamos então dizer que só é ladrão aquele que rouba um banco? Aquele que rouba bens de valor menor não é do mesmo modo criminoso?

Por fim, temos ainda a corrupção sindrômica, que é inerente à burocracia existente. No Brasil, existe uma forte tendência de se criar burocracia, tendência à criação em consequência de leis sufocantes, contraditórias e inexequíveis, tudo aliado à má gestão, a qual leva à ineficiência dos serviços públicos. Segundo Luiz Alberto Hanns, em entrevista dada ao Sincodiv-SP, na sua fala, o que nos impede de evoluirmos na solução da corrupção é que “não adianta só combater a corrupção sistêmica, temos de lutar ao mesmo tempo contra seus três cúmpli-

(7) FRONZA, Maíra. A corrupção do sistema punitivo moderno e a influência política e midiática na criação da Lei Penal. *ANIMA*: revista eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET, Curitiba, ano 7, n. 13, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima13/08-Anima13-A-CORRUPCAO-DO-SISTEMA-PUNITIVO-MODERNO.pdf>>. Acesso em: 3 abr. 2021.

ces: a falta de ética na vida privada (corrupção endêmica) e a péssima gestão e burocracia (corrupção síndrômica)".⁽⁸⁾

Gustavo Justino de Oliveira, em palestra no *USP talks*, sobre corrupção, afirmou e lembrou que a corrupção no Brasil não aumentou, mas sim o acesso à informação. O mesmo rejeitou o argumento de que faltam leis para o combate à corrupção e argumentou que o problema brasileiro é a impunidade e a ausência de aplicabilidade dessas leis, que existe uma legislação contra a corrupção, mas que esta não é cumprida. De acordo com o professor, são três os principais fatores que levam as pessoas a praticarem atos de corrupção: "a oportunidade (incentivos que acabam motivando a cometer a corrupção), a análise de custo/benefício (entendem que dificilmente serão descobertos) e a impunidade (se descoberto, a punição seria pequena ou não existiria)".⁽⁹⁾

Em artigo intitulado de "Cepas virais da corrupção: a escrita como força motriz a atenuar o efeito colateral de denunciar", Elton Rockenbach Baron, equipara a corrupção a um vírus. Assim, podemos dizer que o que afeta a humanidade atualmente são os vírus, não apenas a Covid-19, mas também o vírus da corrupção e, precisamos combater e eliminar ambos os patógenos do Brasil:

Calha referir, contudo, que, em ocorrendo a compreensão, a solução eventualmente permaneça distante, especialmente no que toca às cepas do vírus da corrupção, pois estas podem ser sistêmicas, endêmicas e síndrômicas, o que de *per si* já são emaranhados ainda mais agravantes.

Escrever a despeito de questões *sui generis* assim definidas pode representar a busca de alívio para reorganizar pensamentos e expressar sentimentos, pode ser o oxigênio fundamental aos derradeiros suspiros da motivação. Motivação tal que definiria o resultado entre a vida e a morte de milhares de pessoas que anualmente sucumbem no silêncio que nada expressa, tampouco revela o que deve ser entendido primordialmente dentro de si.⁽¹⁰⁾

(8) Bate-papo com Luiz Alberto Hanns, psicólogo da mentalidade brasileira sobre corrupção, burocracia e má gestão [entrevista para Juliana de Moraes e Renan de Simone]. *Sincodiv SP*. Disponível em: <<http://www.sincodiv.org.br/site/noticia-sincodiv-sp-bate-papo-com-luiz-alberto-hanns-psicologo-da-mentalidade-brasileira-sobre-corrupcao-burocracia-e-ma-gestao-4443>>. Acesso em: 3 abr. 2021.

(9) DIAS, Héríka. Corrupção sistêmica diminuirá se mudarmos a perspectiva de sua aceitação. *Jornal da USP*, São Paulo, 25 maio 2016. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/universidade/corrupcao-sistematica-diminuira-se-mudarmos-a-perspectiva-de-sua-aceitacao/>>. Acesso em: 3 abr. 2021.

(10) BARON, Elton Rockenbach. Cepas virais da corrupção: a escrita como força motriz a atenuar o efeito colateral de denunciar. *Jus Brasil*. Disponível em: <<https://p45c42.jusbrasil.com.br/artigos/903286196/cepas-virais-da-corrupcao-a-escrita-como-forca-motriz-a-atenuar-o-efeito-colateral-de-denunciar>>. Acesso em: 3 abr. 2021.

1.2. Compliance no Brasil

O *compliance* surgiu no Brasil, inicialmente, pela necessidade de combate à corrupção e cada vez mais empresas estão adotando esta nova cultura de conformidade, com objetivo de combate e eliminação de atos ilícitos em geral.

O mundo corporativo vem mudando e as empresas em nível internacional vêm exigindo de outras empresas, com quem passam a se relacionar, a ética, boas práticas de governança e um efetivo *compliance*, inclusive no que concerne aos direitos humanos, não podendo mais o direito daqueles estar dissociado, trazendo-se consequências drásticas e negativas, principalmente de imagem, além de outros prejuízos, para as empresas que não possuem atualmente um programa de integridade.

No combate à corrupção, no Brasil, destacam-se os compromissos assumidos com as convenções internacionais da ONU (Organização das Nações Unidas), da Organização dos Estados Americanos (OEA) e, principalmente, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).⁽¹¹⁾

A falta de uma cultura de conformidade poderá trazer consequências devastadoras e adversas, principalmente na esfera trabalhista, tanto para os empregados como para as empresas, já que o desrespeito aos direitos humanos e aos direitos sociais dos trabalhadores, independente do tamanho e porte da empresa, poderá levar os empregados a problemas sérios de saúde e as empresas terão gastos com afastamentos, rotatividade de mão de obra, ações trabalhistas, sanções administrativas, multas e outros prejuízos.

A garantia da conformidade com as normas nacionais e internacionais deverá fazer parte das atividades normais e do dia a dia de uma empresa.

É fato que cresce a necessidade das empresas desenvolverem uma cultura de conformidade, incluindo desde a alta administração e todos os empregados, em todos setores, introduzindo processos eficazes de gestão de risco e monitoramento do cumprimento das normas trabalhistas, com os escopos de proteção dos seus trabalhadores, além do combate a todas as modalidades de corrupção.

Empresas maiores buscam sempre certificações. No *compliance* podemos destacar a ISO 37001⁽¹²⁾, que se destaca no *compliance* antissuborno, na melhoria de um sistema de gestão antissuborno. Temos ainda a norma ISO 37301⁽¹³⁾, mais recente, sobre sistemas de gestão de *compliance*, que veio para disseminar a cultura do *compliance*, permitindo que a instituição, ou a empresa, demonstre

(11) BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Op. cit.*, p. 51.

(12) ISO ABNT 37001. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/publicacoes2/category/184-iso-37001>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

(13) ISO ABNT 37301. Disponível em: <<https://www.iso.org/standard/75080.html>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

seu comprometimento com as normas externas, assim como com as normas organizacionais e de boa governança, incluindo as melhores práticas.

Dentro das mudanças trazidas pela ISO ABNT 37301⁽¹⁴⁾, a organização será responsável por avaliar os riscos de *compliance* relacionados a serviços terceirizados; será necessário um alinhamento do sistema de gestão de *compliance* com os seus objetivos; a gerência deverá se assegurar de que todos os profissionais da empresa estejam em conformidade com as obrigações, políticas, processos e procedimentos de *compliance*, e também será de responsabilidade da organização se certificar de que os produtos e serviços providos externamente são pertinentes ao sistema de gestão de *compliance* e que estes sejam controlados.

O *compliance* equivale a uma cultura preventiva de conformidade e adequação às normas não apenas nacionais, mas também às internacionais, incluindo-se as normas legais e regulamentares, entre outras, tendo inicialmente nascido no meio financeiro, mas deverá ser aplicado em todas as empresas, independentemente do setor ou área, e deverá partir inicialmente da alta administração, sendo uma meta empresarial.

1.2.1. Origem do *compliance* no Brasil

O Brasil aprovou o Projeto de Lei n. 6.826/2010, que se converteu na Lei n. 12.846/2013, a Lei Brasileira Anticorrupção, a qual instituiu no Brasil a responsabilidade objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.⁽¹⁵⁾

O *compliance* vem crescendo dia a dia, no mundo corporativo, após o advento da Lei n. 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização civil e administrativa da pessoa jurídica pela prática de atos lesivos contra a administração pública e, principalmente, após os escândalos de corrupção política. Esse princípio teve início nas instituições financeiras, com a Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Lei n. 9.613/98, que foram obrigadas a possuir um departamento próprio de prevenção à lavagem de dinheiro, além de sistemas sólidos de monitoramento e capazes de identificar quaisquer indícios de branqueamento de capitais, sob pena de responsabilidade civil, criminal e administrativa de seus dirigentes. A Lei n. 9.613/98 posteriormente foi alterada pela Lei n. 12.683/2012, a qual dispõe sobre a responsabilização civil e administrativa das pessoas jurídicas por atos contra a administração pública.⁽¹⁶⁾

(14) ISO ABNT 37301: Conheça a nova Norma de Sistema de Gestão de *Compliance*. Disponível em: <<https://canaldedenuncias.blog.br/iso-37301-conheca-a-nova-norma-de-sistema-de-gestao-de-compliance/>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

(15) BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Op. cit.*, p. 51.

(16) BLOCK, Marcella. *Compliance e governança corporativa*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2018. p. 69.

A Lei n. 12.846/2013, também denominada de Lei Anticorrupção, ou Lei da Empresa Limpa, e seu desígnio regulamentar, o Decreto Federal n. 8.420/2015, foram editados com a principal meta de combate à corrupção.

A Operação Lava Jato ficou conhecida no Brasil pela sua importância no combate à corrupção e desde então as empresas vêm, cada vez mais, preocupando-se em manter um efetivo programa de integridade, tendo sido a mesma, propulsora do *compliance* no país, sendo que, após esta precursora, já tivemos e temos várias operações decorrentes de corrupção sistêmica.

Podemos citar empresas, como o caso da própria Petrobras, que já teve altos prejuízos financeiros e de imagem, estando os dois interligados, já que o prejuízo de imagem também traz prejuízo financeiro e ambos são consequência da falta de *compliance*.

Em consequência, tendo sofrido altos prejuízos, hoje a empresa possui um programa de *compliance* robusto, que vem sempre sendo atualizado e é por essa razão que a Petrobras, responsável pelo maior escândalo de corrupção no Brasil, hoje é modelo de *compliance* e, inclusive, trazemos como exemplo o código de conduta ética desta empresa⁽¹⁷⁾.

Na seara laboral, não possuímos uma lei específica sobre *compliance* trabalhista, mas as já existentes brindam-nos com parâmetros que devemos aplicar nesse conceito e que também são efetivos na tutela dos direitos humanos dos trabalhadores; e assim as ferramentas e parâmetros deste se identificam com os do *compliance* geral, o que nos leva a concluir que o *compliance* trabalhista não deverá ser dissociado do geral, ou, do contrário, não chegaremos a uma efetiva concretude do *compliance* empresarial.

No *compliance* trabalhista, que assim deverá integrar esse princípio nas empresas, com uma cultura ética e sempre preventiva, deveremos nos nortear pelos princípios de direitos humanos e pelos princípios fundamentais previstos na Constituição Federal Brasileira de 1988 (CFB).

Verificamos que as ferramentas que empregamos no *compliance* trabalhista, na jornada da conformidade com as normas, no respeito e tutela dos direitos humanos dos trabalhadores, **podem ser transportadas dos parâmetros do Programa de Integridade da Lei Anticorrupção e do Decreto Federal n. 8.420/2015**, que trazem nos seus parâmetros **capacitações e treinamentos periódicos, códigos de ética e de conduta, além das políticas de integridade, inclusive os canais de denúncia**, que assegurem a possibilidade de recebimento de denúncias anônimas e proteção aos denunciadores de boa-fé, contra retaliações. Destacamos, em negrito, no decreto a seguir, que regulamenta a Lei Anticorrupção, as ferramentas de *compliance* trabalhista, identificadas todas nos programas de *compliance* anticorrupção:

(17) Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/compliance-etica-e-transparencia/>>.

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o Programa de Integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

I — comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa;

II — padrões de conduta, **código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores**, independentemente de cargo ou função exercidos;

III — padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

IV — **treinamentos periódicos** sobre o Programa de Integridade;

V — análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao Programa de Integridade;

VI — registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica;

VII — controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica;

VIII — procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;

IX — independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do Programa de Integridade e fiscalização de seu cumprimento;

X — **canais de denúncia** de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a empregados e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé;

XI — **medidas disciplinares** em caso de violação do Programa de Integridade;

XII — procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;

XIII — diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

XIV — verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas;

XV — monitoramento contínuo do Programa de Integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei n. 12.846, de 2013; e

XVI — transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.⁽¹⁸⁾ (destaques nossos)

A Lei n. 13.303, de 2016, da mesma forma, determina que as empresas públicas, assim como as sociedades de economia mista, adotem um programa de integridade, incluindo códigos de conduta, canais de denúncia, os quais possibilitem o recebimento de denúncias, sejam internas ou externas, relacionadas ao descumprimento daqueles, além de treinamentos periódicos, no mínimo anuais, sobre código de ética e de conduta, para todos, empregados e mesmo administradores, incluindo-se uma política permanente de gestão e monitoramento de riscos, com fundamento na Lei n. 13.303, de 2016, nos termos do artigo 9º, parágrafo 1º, inciso III. Destacamos ainda as ferramentas de *compliance* trabalhista identificadas, todas, nos programas de *compliance* anticorrupção:

Art. 9º A empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abrangam:

I — ação dos administradores e empregados, por meio da implementação cotidiana de práticas de controle interno;

II — área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos;

III — auditoria interna e Comitê de Auditoria Estatutário.

§ 1º Deverá ser elaborado e divulgado **Código de Conduta e Integridade**, que disponha sobre:

I — princípios, valores e missão da empresa pública e da sociedade de economia mista, bem como orientações sobre a prevenção de conflito de interesses e vedação de atos de corrupção e fraude;

II — instâncias internas responsáveis pela atualização e aplicação do Código de Conduta e Integridade;

III — **canal de denúncias** que possibilite o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta e Integridade e das demais normas internas de ética e obrigacionais;

IV — mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias;

V — **sanções aplicáveis em caso de violação** às regras do Código de Conduta e Integridade;

(18) BRASIL. *Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015*. Regulamenta a Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em: 9 dez. 2020.

VI — previsão de **treinamento periódico**, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, a empregados e administradores, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores.⁽¹⁹⁾ (grifos nossos)

Ao examinarmos as ferramentas e os parâmetros do *compliance* geral, podemos constatar que os mesmos serão utilizados amplamente em um programa de *compliance* trabalhista, que a empresa não os separará. Por exemplo, não existirá um canal de denúncia apenas para a gestão e prevenção de riscos trabalhistas, o mesmo será utilizado para detectar fraudes, assim como ilícitos trabalhistas. O *compliance* trabalhista não poderá estar dissociado do *compliance* geral. As mesmas ferramentas serão trazidas nas diversas normas de *compliance* no Brasil e no direito comparado e darão efetividade ao *compliance* trabalhista.

1.2.2. Caso Petrobras

A Petrobras tem sua história marcada por escândalos de corrupção sistêmica, tendo sofrido altos prejuízos financeiros e à sua imagem, em nível não apenas de Brasil, mas mundial, por falta de um programa de integridade. Hoje, a empresa, com o objetivo de compensar seu prejuízo de imagem e evitar novos prejuízos econômicos e de reputação, passou a ser modelo de programa de integridade, com todas as ferramentas de *compliance*.

A Petrobras chega a ser, atualmente, a empresa melhor avaliada pelo Governo Federal, em termos de governança e transparência e foi premiada pela Bolsa de Valores de São Paulo:

Se ainda não é um *benchmark* global, a Petrobras já se destaca entre seus pares no Brasil. A empresa foi a estatal melhor avaliada pelo Governo Federal em termos de governança e transparência e foi premiada pela **Bolsa de Valores de São Paulo** como a empresa de destaque de governança entre as estatais listadas no pregão.⁽²⁰⁾

O Programa Petrobras de Prevenção à Corrupção, por estes denominados PPPC, pode ser facilmente visualizado no *site*⁽²¹⁾ da empresa, onde o define, destacando e explicando cada um de seus pilares: **prevenção, detecção e correção**:

(19) BRASIL. *Lei n. 13.303, de 30 de junho de 2016*. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm>. Acesso em: 10 dez. 2020.

(20) Petrobras pós-Lava Jato: O que a estatal mudou na área de *compliance*? *LEC: Legal Ethics Compliance*. Disponível em: <<https://lec.com.br/blog/petrobras-pos-lava-jato-o-que-a-estatal-mudou-na-area-de-compliance/>>. Acesso em: 2 abr. 2021.

(21) *Compliance, ética e transparência. Petrobras*. Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/compliance-etica-e-transparencia/>>. Acesso em: 3 abr. 2021.

Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC)

O PPPC é nosso programa de *compliance* e representa o conjunto de medidas desenvolvidas e implementadas de forma integrada, com o objetivo de prevenir, detectar e corrigir a ocorrência de desvios éticos, incluindo fraude, corrupção e lavagem de dinheiro.

O programa destina-se aos nossos diversos públicos de interesse, incluindo: alta administração, força de trabalho, clientes, fornecedores, investidores, parceiros, entidades patrocinadas, Poder Público e todos àqueles que se relacionam e/ou representam os interesses da Petrobras em suas relações de negócios.

O programa é composto por três pilares, que visam reforçar continuamente a ética, a integridade e a transparência em todos os nossos negócios:

Prevenção: visa identificar, avaliar e mitigar o risco de ocorrência de desvios éticos.

Deteção: contempla mecanismos capazes de, tempestivamente, identificar e interromper eventual desvio ético que porventura não tenha sido evitado pelas ações de prevenção, possibilitando a responsabilização dos envolvidos.

Correção: estabelece a responsabilização e a penalidade aplicável a cada caso de desvio ético comprovado, bem como possibilitar o aperfeiçoamento das fragilidades que originaram o respectivo desvio e a recuperação de eventuais prejuízos.

O programa deve ser lido e compreendido em conjunto com o Código de Conduta Ética, a Política de *Compliance* e demais normas e procedimentos internos. O conhecimento e a observância destes documentos contribuem para o compromisso de todos com o fortalecimento do ambiente de *compliance* da companhia, em especial com a prevenção e o combate à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro, com tolerância zero a qualquer tipo de desvio de conduta.

O Programa de *Compliance* da Petrobras inclui diversos códigos: código de conduta ética, guia de conduta ética para fornecedores, código de conduta concorrencial, código de boas práticas, além das outras ferramentas de tal conceito, inclusive canais de denúncia independentes, treinamentos e capacitações, o que demonstra que quanto mais completo o *compliance* de uma empresa (incluindo-se o *compliance* trabalhista), muitas vezes deixado de lado por algumas, a empresa conseguirá alcançar o êxito, garantir sua sobrevivência e sustentabilidade, além de respeitar os direitos humanos dos trabalhadores e de outros indivíduos com quem se relacione.

2. COMPLIANCE TRABALHISTA

No *compliance* trabalhista, devemos buscar preventivamente o respeito aos direitos humanos dos empregados, dando efetividade a estes, devendo a empresa estar em conformidade com as normas trabalhistas em geral, inclusive a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as demais normas trabalhistas aplicáveis às relações de trabalho, inclusive a Lei Geral de Proteção de Dados, a Constituição Federal, além de princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e que se aplicam a estes.

Desta forma, ao contrário de estratégias ilícitas utilizadas por empresas que trilham caminhos contrários ao da conformidade com as normas e, desta maneira, assumindo riscos, necessitam aderir à cultura do *compliance* trabalhista, que tem por escopo principal exatamente o respeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, que deverão ser sempre priorizados, como fundamentos da Constituição Federal.

A dignidade da pessoa humana se notabiliza dentro dos fundamentos dos direitos humanos, sendo fundamento da Constituição Federal de 1988, a qual a positivou e elevou a direito fundamental, nos termos do artigo 1º, inciso III. Os valores sociais do trabalho, artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, ao lado da dignidade da pessoa humana, também constituem fundamento da Constituição Federal e direito fundamental.

O artigo 1º, inciso III da Constituição Federal preconiza:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III — a dignidade da pessoa humana;

IV — os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;

(...)⁽²²⁾

O direito do trabalho em si é um direito social. A Constituição Federal de 1988 elenca o trabalho como um direito social, com fulcro no artigo 6º: “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o

(22) BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 set. 2020.

transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição".⁽²³⁾

Empregados saudáveis e satisfeitos, que se sentem respeitados e protegidos por seu empregador ou empresa, tendem a ser ainda mais produtivos, o que evita afastamentos, os quais poderão gerar altos custos para a empresa, inclusive com substituições e muitas vezes até demandas judiciais. Desta forma, é por meio do *compliance* trabalhista que as empresas conseguem alcançar e dar concretude e efetividade aos direitos sociais garantidos constitucionalmente aos trabalhadores.

No Direito do Trabalho, devemos observar além dos princípios constitucionais, seus princípios peculiares como o princípio protetivo, princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, da inalterabilidade contratual lesiva, além dos princípios de outros ramos do direito, como a boa-fé, o abuso de direito e que lhe são aplicáveis.

A empresa que se adequar às normas, por meio de ferramentas de *compliance* trabalhista, com uma cultura sempre preventiva, não apenas evitará passivos trabalhistas, mas estará tutelando, simultânea e principalmente, os direitos humanos e fundamentais dos seus trabalhadores, como o meio ambiente de trabalho digno; e, desse modo, estará respeitando os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. É necessário existir um monitoramento contínuo do programa de *compliance* trabalhista, com identificação e solução de riscos constantes, principalmente aqueles atinentes à tutela do meio ambiente do trabalho e com o objetivo de se coibir práticas discriminatórias e de assédio, entre outras práticas ilícitas.

2.1. *Compliance trabalhista*

O *compliance* trabalhista reside e constitui-se no cumprimento das normas, ou conformidade com estas, tanto externas, como internas da empresa, como já exposto anteriormente, protegendo inicialmente e principalmente os empregados e seus direitos humanos e fundamentais e trazendo, como consequência natural e fruto da adequação, vantagens tanto econômicas para a empresa, evitando-se ações individuais e coletivas, quanto para a preservação da sua imagem e reputação, já que a mesma estará em conformidade e respeitando seus trabalhadores. Quando falamos de conformidade com as normas externas, incluímos a conformidade com todos os institutos trazidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, como jornada, pagamento de horas extras, proibição de horas extras acima do limite legal de 2 horas, desvio de função, desrespeito ao instituto da equiparação salarial, descumprimento de convenções e acordos coletivos, descumprimento de qualquer instituto trabalhista, incluindo assédios moral e sexual, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, práticas discriminatórias, trabalho

(23) BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, cit.*