

**FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA” CENTRO
UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM DIREITO**

**COMPLIANCE NO DIREITO DO TRABALHO: Uma possibilidade de efetivação dos
direitos nos contratos de trabalho no Brasil**

BEATRIZ DE OLIVEIRA LEITE

OTAVIO AUGUSTO CUSTODIO DE LIMA

MARÍLIA, OUTUBRO DE 2021

Aluna 10º termo de Direito Beatriz de Oliveira Leite
Orientador Otavio Augusto Custodio de Lima

SUMÁRIO

1 RESUMO.....	3
2 INTRODUÇÃO.....	3
3 1 DIREITOS DOS TRABALHADORES E SUA VIOLAÇÃO.....	4
3.1 1.1 Os Direitos Trabalhista protegidos pela Lei.....	5
3.2 1.2 Direitos Trabalhistas mais violados, resultando no ingresso de ações trabalhistas.....	9
4 2 DIREITOS VIOLADOS POR FALTA DE CONHECIMENTO POR PARTE DO TRABALHADOR E O COMPLIANCE COMO SOLUÇÃO.....	11
4.1 2.1 A falta de conhecimento do empregado de quais são todos os seus direitos trabalhistas.....	11
4.2 2.2 Compliance como solução para a redução dos direitos trabalhistas violados, resultando em uma menor quantidade de ingresso com ações trabalhistas.....	12
5 CONCLUSÃO.....	15
6 REFERENCIAS.....	16

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo sobre a aplicação do Compliance dentro das empresas, como garantia ao cumprimento dos direitos trabalhistas. O objetivo em questão, é mostrar o quão importante é, que os empregados tenham os seus direitos cumpridos, uma vez que diversos trabalhadores não obtêm conhecimento de todos os seus direitos resguardados pela da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e se surpreendem ao terem algum deles infringido, fazendo com que ingressem com uma ação trabalhista, podendo levar tempo para o seu caso ser solucionado e até mesmo resultar no rompimento do contrato de trabalho. Será mostrado que é de extrema importância a implementação do Compliance no âmbito laboral. O método utilizado para realizar o estudo em questão é o dialético. Será apresentado quais são os direitos trabalhistas previstos em lei e quais deles, são os mais descumpridos dentro das empresas, por parte dos empregadores, de forma que o Compliance é a garantia mais adequada para a proteção desses direitos aos empregados mesmo, que não tenham conhecimento profundo sobre eles.

Palavras-chave: Compliance. Direitos Trabalhistas. Empregados. Cumprimento.

This paper aims to present a study on the application of Compliance within companies, as a guarantee for compliance with labor rights. The objective in question is to show how important it is for employees to have their rights fulfilled, since many workers do not obtain knowledge of all their rights protected by the Consolidation of Labor Laws (CLT), and are surprised to have any of them infringed, causing them to file a labor lawsuit, which may take time for their case to be resolved and even result in the termination of the employment contract. It will be shown that it is extremely important to implement Compliance in the workplace. The method used to carry out the study in question is dialectical. It will be presented which are the labor rights provided for by law and which of them are the most violated within companies, by employers, so that Compliance is the most adequate guarantee for the protection of these rights to employees even if they are not aware deep about them.

Keywords: Compliance. Labor rights. Employees. Greeting.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como finalidade evidenciar as violações dos direitos trabalhistas e a implementação do Compliance dentro das empresas e em como esse conjunto de regras pode ser eficaz para o cumprimento dos direitos dos trabalhadores por parte dos empregadores, já que é muito comum um empregado ingressar com uma ação trabalhista por ter seu direito violado pela empresa em que presta serviços. É importante sabermos o que a CLT tem a apontar sobre essas violações.

O Compliance consiste em um conjunto de ordens que faz com quem as empresas ajam em conformidade com a lei. Como então o Compliance seria a solução para que não tenha mais descumprimento dos direitos garantidos em lei aos trabalhadores? Acredito que com a aplicação desse ordenamento dentro das empresas, seja a melhor forma de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, pois, mesmo que o empregado não possua conhecimento sobre todos os seus direitos, será garantido que nenhum deles seja violado por parte do empregador, de forma que todos os direitos sejam cumpridos e seguidos, fazendo com que cada vez menos algum trabalhador ingresse com uma ação trabalhista, por ter tido seu direito lesado. Um direito não deve ser cumprido apenas se o empregado possui conhecimento dele, as duas partes (empregado e empregador) tem que ter um relacionamento transparente e de confiança, para que não seja necessária a interposição de uma ação trabalhista para garantir que seu direito seja protegido.

Os direitos dos trabalhadores estão previstos no artigo 7º da Constituição Federal (CF), protegidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e resguardados por diversos órgãos como a Organização Internacional do Trabalho. O trabalho é considerado um direito do homem, dessa forma qualquer pessoa física, tem direito a possuir um e ser protegido pela legislação.

O método utilizado para realizar o estudo em questão é o dialético, que consiste em uma argumentação, provocação ou até mesmo chamado de discussão. O termo dialética tem origem grega e significa discursar e debater. Então, desde sua origem, a dialética vincula-se ao processo de diálogo e debates entre posições contrárias.

1 DIREITOS DOS TRABALHADORES E SUA VIOLAÇÃO

Etimologicamente, a palavra “trabalho” é plurissignificativa e pode ser objeto de investigação por diversos campos do conhecimento, como a História, a Sociologia, a Antropologia, a Filosofia, Economia, a Ciência Política e o Direito.

Conforme os ensinamentos do Professor Miguel Reale:

O direito não é um fenômeno estático. É dinâmico. Desenvolve-se no movimento de um processo que obedece a uma forma especial de dialética na qual se implicam, sem que se fundam, os polos de que se compõe. Esses polos mantêm-se irredutíveis. Conservam-se em suas normais dimensões, mas correlacionam-se. De um lado os fatos que ocorrem na vida social, portanto a dimensão fática do direito. De outro, os valores que presidem a evolução das ideias, portanto a dimensão axiológica do direito. Fatos e valores exigem-se mutuamente, envolvendo-se num procedimento de intensa atividade que dá origem à formação das estruturas normativas, portanto a terceira dimensão do direito. (NASCIMENTO, 2011, p. 31)

Primeiro, precisamos saber quais são os direitos dos trabalhadores protegidos pela lei e quais deles são os mais violados pelos empregadores, resultando na maior parte das vezes em uma ação trabalhista.

Conforme retrata no artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o trabalho é considerado internacionalmente como um Direito Humano, no artigo 1º, IV, CF, no Brasil é legitimado como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito e um direito fundamental social com base no artigo 6º da CF.

A CLT é um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todo os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual, sendo equiparada a lei federal. Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. É claro que há disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, em consonância com o fenômeno da constitucionalização do direito.

1.1 Os Direitos Trabalhista protegidos pela Lei

A Constituição Federal do Brasil traz em seu artigo sétimo, quais são os direitos que visam uma melhoria nas condições sociais dos trabalhadores, tendo uma grande importância dentro do direito. A norma abrange de modo geral o que compreendemos ser os direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo ser cumprido e respeitado nos casos em que não há lei vigente ou que atenda determinado grupo ou direitos, inclusive a respeitar os princípios que regem o direito do cidadão como um trabalhador, impedindo com que haja a violação da lei.

Os direitos trabalhistas são parte essencial da sociedade. Eles equilibram as relações, tornando-as justas e permitindo o desenvolvimento individual e coletivo que a Constituição Federal garante. Estamos acostumados com a existência desses direitos e nem sempre foi assim. O desenvolvimento deles é fruto de uma soma de lutas ao longo da história que culminaram na criação de regras específicas. Considere-se que à época da Revolução Inglesa os trabalhadores eram subjugados a jornadas de até 16 horas, muitas vezes sem direito a intervalo para descanso. E não eram apenas adultos que eram colocados nessas condições. Homens, mulheres e crianças eram explorados em longas jornadas sem segurança, proteção ou garantias. Some-se a isso que seus salários eram míseros, o que os levava a viver em condições próprias para o desenvolvimento de doenças. Note que essas condições, na ausência de direitos trabalhistas, era própria para o enriquecimento de uns, donos das ferramentas de trabalho, e exploração de outros, dono da força de trabalho, da mão-de-obra. Outro ponto importante é que tudo isso influenciava na baixa expectativa de vida, na mortalidade infantil e acidentes de trabalho, bem como para desenvolvimento de doenças, vide as más condições de saneamento e a proliferação de ratos e pulgas. A ausência de condições saudáveis de trabalho que dessem salários justos afetava a toda a sociedade e em diversos quesitos. (ALINE MESQUITA, 2020)

Para isso, há um princípio que assegura o direito do trabalhador, primeiro cumpre frisar que este é um princípio de direito material em que se faz necessário a interpretação mais favorável ao trabalhador em razão da posição mais fragilizada que guarda na relação jurídica contratual. sendo ele o princípio protetor que está vinculado à ideia de se atribuir interpretação mais favorável ao trabalhador na aplicação da norma jurídica. Está assegurado pela Constituição Federal quando dispõe que os direitos sociais são fundamentais e lhes reveste com a proteção da cláusula pétrea. (NAHAS, Thereza Christina, 2020)

seguem palavras do doutrinador Sergio Pinto Martins, a respeito:

A melhoria das condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio da legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o polo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos de sua atividade econômica. No Direito do Trabalho a lei estabelece um mínimo, mas as partes podem convencionar direitos superiores a esse mínimo. As medidas protetoras a serem observadas são previstas na própria legislação, quando limita a jornada de trabalho, assegura férias ao trabalhador depois de certo tempo, possibilita intervalos nas jornadas de trabalho, prevê um salário que é considerado o mínimo que o operário pode receber etc. O Direito do Trabalho tem por funções: a - tutelar: de estabelecer regras mínimas para o trabalhador; b - social: para garantir a condição social do trabalhador (MARTINS, pág 18. 2012)

Perante a lei, é considerado empregador todo e qualquer ser humano físico, que presta serviço não eventual a uma empresa ou empregador, e em troca recebe salário. (artigo 3º CLT).

A CLT ainda ressalta em seu artigo 9º:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

A CLT consiste em um conjunto de garantias que visam a proteção da área trabalhista, contra possíveis violações, tendo por finalidade proteger o empregado e os seus direitos trabalhistas fazendo com que a parte hipossuficiente não abra mão de tais direitos.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, sendo um de seus pontos fortes. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art. 121). (Joana Lima, 2011)

Foi o avanço concernente aos direitos trabalhistas com a implantação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Indubitavelmente, sua importância foi muito grande. (Luciano Knoepke, 2018.)

A Constituição de 1946 e as que se seguiram passaram a utilizar a expressão Direito do Trabalho, como se observa na atual Constituição, no inciso I do art. 22. (Felipe Richa, 2021.)

Lembra Evaristo de Moraes Filho, que o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada detripalium, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra trapaliare, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual. (VALDILEIA FLORENCIO, 2021)

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. (BEZERRA LEITE, s/n, 2018).

Segundo o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite:

O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobremodo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do direito do trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterpretando os dispositivos consolidados à

luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos. (BEZERRA LEITE, pg. 43, 2018)

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII). (BEZERRA LEITE, 2019, pg. 48)

1.2 Direitos Trabalhistas mais violados, resultando no ingresso de ações trabalhistas

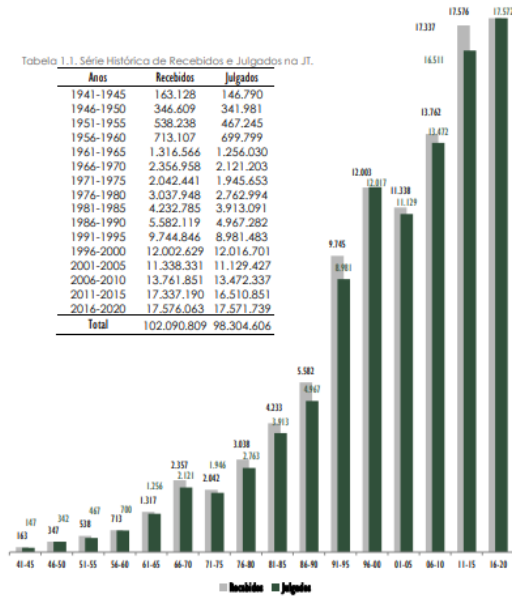
Conforme veremos nas imagens abaixo, o resultado de um relatório do TST, sobre a quantidade de ações trabalhistas recebidas e julgadas, entre 1941 à 2020:

1.1 Série Histórica

Figura 1.1. Série Histórica de Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho (em Milhares de Processos), 1941-2020.

Tabela 1.1. Série Histórica de Recebidos e Julgados na JT.

Anos	Recebidos	Julgados
1941-1945	163.128	146.790
1946-1950	346.609	341.981
1951-1955	538.238	467.245
1956-1960	713.107	699.799
1961-1965	1.316.566	1.256.030
1966-1970	2.356.958	2.121.203
1971-1975	2.042.441	1.945.653
1976-1980	3.037.948	2.762.994
1981-1985	4.232.785	3.913.091
1986-1990	5.582.119	4.967.282
1991-1995	9.744.846	8.981.483
1996-2000	12.002.629	12.016.701
2001-2005	11.338.331	11.129.427
2006-2010	13.761.851	13.472.337
2011-2015	17.337.190	16.510.851
2016-2020	17.574.063	17.571.739
Total	102.090.809	98.304.606



Segue ainda o gráfico que demonstra o movimento processual, segundo o TST:

1.2 Movimentação Processual

Tabela 1.2. Movimentação Processual da Justiça do Trabalho, 2016-2020.

Anos	TST			TRT		
	Recebidos	Julgados	Resíduo	Recebidos	Julgados	Resíduo
2016	268.247	261.023	209.916	957.519	831.506	350.430
2017	310.579	277.224	220.755	1.037.402	965.096	379.388
2018	322.831	319.727	214.140	1.150.552	1.027.573	459.274
2019	407.565	331.040	342.843	1.151.441	1.093.249	470.865
2020	426.240	335.237	485.373	985.284	931.188	394.154

Nota: Os processos julgados incluem os extintos.

Figura 1.2. Movimentação Processual da Justiça do Trabalho, 2016-2020.



Segundo o Relatório Analítico de 2020 do TST: A cada 100.000 habitantes do país, 172 ingressaram com ação ou recurso no Tribunal Superior do Trabalho, 351 nos Tribunais Regionais do Trabalho e 698 nas Varas do Trabalho. Houve uma redução de 16,5% em relação

a 2019 no quantitativo de casos novos na Justiça do Trabalho a cada 100.000 habitantes. (Relatório Analítico 2020 TST)

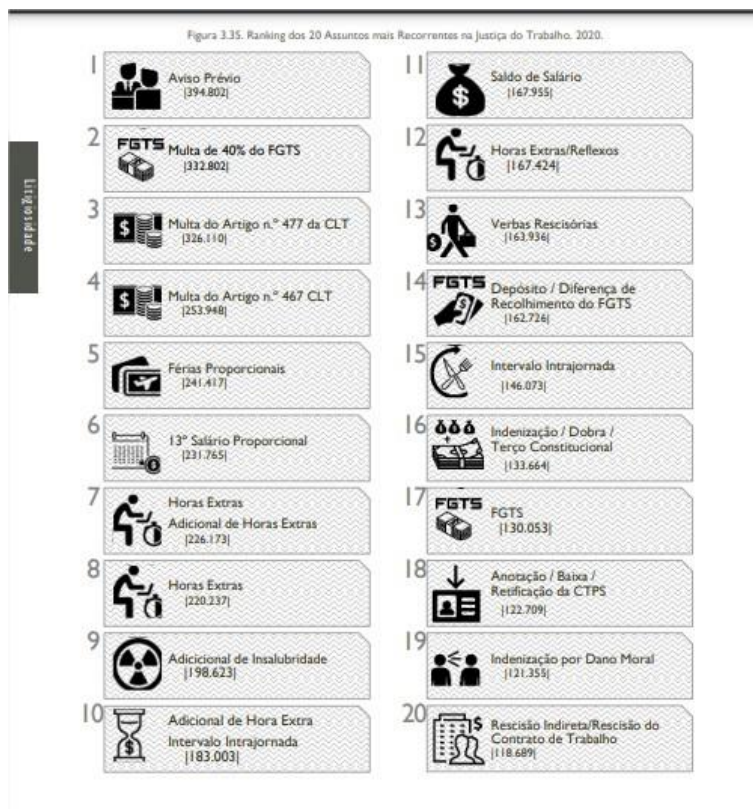
Ainda, considerando o total de cargos existentes na Justiça do Trabalho, o quantitativo de Casos Novos por Magistrado foi de 650 processos, 15,9% inferior ao de 2019. No Tribunal Superior do Trabalho esse quantitativo foi de 13.518 processos por Ministro; na 2ª Instância, foi de 1.309 processos e, na 1ª Instância, de 482. (Relatório Analítico 2020 TST)

Segundo o relatório do TST os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho são: Aviso Prévio, com 394.802 processos, Multa de 40% do FGTS, com 332.802 processos, e Multa do Artigo n.º 477 da CLT, com 326.110 processos.

Os assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho são: Horas Extras, com 46.113 processos, Negativa de Prestação Jurisdicional, com 39.159 processos, e Ente Público/Tomador de Serviços/Terceirização, com 38.394 processos.

Os assuntos mais recorrentes na 2ª Instância são: Aviso Prévio, com 139.020 processos, Multa do Artigo N.º 477 da CLT, com 125.821 processos, e Multa de 40% do FGTS, com 121.005 processos.

Os assuntos mais recorrentes na 1ª Instância são: Aviso Prévio, com 363.958 processos, Multa de 40% do FGTS, com 299.751 processos, e Multa do Artigo N.º 477 da CLT, com 274.441 processos.



A ação dos trabalhadores reunindo-se em associações para defesa dos interesses comuns é uma das assinaladas forças modeladoras do direito do trabalho. (Moroni Vieira Mendes, 2017.)

Números muitos altos e assustadores, que se originam muitas vezes pelo fato dos trabalhadores terem alguns de seus direitos protegidos violados.

2 DIREITOS VIOLADOS POR FALTA DE CONHECIMENTO POR PARTE DO TRABALHADOR E O COMPLIANCE COMO SOLUÇÃO

Neste tópico, veremos que muitos dos direitos trabalhistas são violados, por conta dos trabalhadores serem leigos no assunto e só descobrirem alguma violação, no momento em que consulta um advogado, também entenderemos no que consiste o Compliance e em como pode ajudar na proteção desses direitos, mesmo que os empregados não obtenham conhecimento de todos eles.

2.1 A falta de conhecimento do empregado de quais são todos os seus direitos trabalhistas

Muitos trabalhadores deixam passar os direitos dos trabalhadores mais violados por não saberem exatamente quais são eles. Por isso, é essencial recorrer a um advogado para informá-lo sobre os seus direitos e assegurá-los. (Camila Cabral, 2019.)

A falta de conhecimento, não pode ser uma justificativa para que os empregados tenham seus direitos violados, de forma que deve haver alguma aplicação dentro das empresas que garantam que esses direitos sejam protegidos a todo custo.

2.2 Compliance como solução para a redução dos direitos trabalhistas violados, resultando em uma menor quantidade de ingresso com ações trabalhistas

O compliance é derivado do verbo inglês to comply, que consiste em estar de acordo com uma regra, seu significado tem relação com a conduta da empresa e sua adequação às normas dos órgãos de regulamentação. O compliance dentro das empresas compreende em agir em conformidade com leis e regulamentos. De forma que abrange todas as políticas, regras, controles internos e externos aos quais a organização precisa se adequar. Adequando-se ao compliance, suas atividades estarão em plena conformidade com as regras e legislações aplicadas aos seus processos. Essa aplicação serve para a empresa e todas as pessoas que nela trabalham, incluindo os fornecedores, todos devem agir de acordo com as regras dos organismos reguladores. Devendo ser assegurados o fiel cumprimento dos diversos instrumentos normativos internos. Somente desta forma a empresa estará em compliance ambiental, trabalhista, financeiro, de segurança do trabalho, operacional, contábil etc.

O conceito de compliance visa gerar valor ao negócio e assegurar a sobrevivência da empresa. Essa prática surge dos grandes impactos financeiros, ocasionados por fatores como: Ausência de orientações normativas; Desalinhamentos às legislações aplicáveis; Falta de ferramentas preventivas adequadas; Falhas na gestão de processos; e Operações sem um estruturado sistema de informação. (User, 2018.)

Com a prática do Compliance dentro das empresas, ajuda a impedir a violação dos direitos dos trabalhadores por parte dos empregadores, já que esse conjunto de disciplinas vem ganhando uma grande força dentro das empresas.

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reincluiu o Brasil, na lista suja, vulgo, a lista de violações de direitos trabalhistas, a qual 23 (vinte e três) outros países compõem. A organização afirmou que o país não agiu com ampla transparência às entidades mais representativas de empregadores e trabalhadores, não cumprindo o prometido de melhoria com a reforma trabalhista de 2017.

Diante desse fato há de se fazer valer o compliance dentro das empresas, pois, pelo trabalho estar associado à uma relação social, onde o empregado segue as ordens de seu empregador, para que obtenha a sua fonte de renda como recompensa para o seu sustento, isso faz com que o subordinado não vá atrás de seus direitos por medo de ser demitido, como normalmente acontece na prática, renunciando então, seus direitos e concretizando sua violação.

A temática em questão tem como proposta fazer com que as empresas ajam em conformidade com a legislação, defendendo que adotem o compliance, sendo uma forma de mostrar a importância de se cumprir ao que está estabelecido em lei, como as garantias aos trabalhadores, propagando a não violação desses direitos básicos, quando colocado o empregado na parede para que renuncie os seus direitos, conforme a Constituição Federal, a CLT e a OIT protegem.

Os doutrinadores Azevedo Ritto e Carvalho, trazem em sua obra *Compliance e Ética - Uma Nova Consciência em Tempos de Trabalho em Redes*:

Compliance e Ética – Uma Nova Consciência em Tempos de Trabalho em Redes, é apresentar e discutir os conceitos e os formatos que norteiam e acomodam os agentes que atuam nas redes de produção e os acordos que podem viabilizar estas redes, sua natureza, seu objeto, de forma viabilizar autonomia e integração nos processos compartilhados de produção. Que novos níveis de consciência e de ética precisam estar envolvidos para conciliar os diversos agentes e a participação de cada um nos ambientes de colaboração e nas linhas de produção onde estão inseridos, nas quais trabalham colaborativamente, percebem problemas e oportunidades e tomam decisões? (AZEVEDO RITTO e CARVALHO, s/n, 2018)

Ainda na obra *Manual de Compliance*, Lamboy ressalta que:

Estes fatos contribuem para o desenvolvimento nas organizações de líderes de programas de compliance, como um mecanismo efetivo na prevenção ao descumprimento de normas, combate a fraudes, corrupção, lavagem de dinheiro e do desvio de conduta ética em geral. (LAMBOY, pág. 4, 2018)

Conforme veremos abaixo com o doutrinador Christian Karl de Lamboy, com a aplicação do Compliance dentro das empresas, não resultará apenas na não violação dos direitos dos trabalhadores, mas sim, em uma sociedade mais correta e empática, contra o sistema corrupto e a desigualdade social.

Do ponto de vista macro, não se pode perder de vista que uma sociedade composta por organizações íntegras constitui-se uma sociedade mais justa e harmoniosa, com maior respeito aos direitos individuais, com menos corrupção e pobreza. Assim, o compliance não protege apenas a organização em si, mas a sociedade como um todo. Ademais, o respeito às leis é um dos pilares centrais do Estado Democrático de Direito. A falta de integridade é fator de perda de confiança nas organizações, afetando ainda a economia nacional. (LAMBOY, pgs. 4 e 5, 2018)

Lamboy, ainda defende em sua obra que:

A implementação de um programa de compliance pode não ser suficiente para tornar uma organização, seja ela pública ou privada, à prova de desvios de conduta e das crises por eles causadas. Mas, certamente, servirá como uma proteção da integridade, com a redução de riscos, aprimoramento do sistema de

controles internos e combate a corrupção e a fraudes. (LAMBOY, pág. 5, 2018)

“Ética e conduta não são coisas que podem ser meramente criadas ou atingidas somente através de gastos corporativos. Elas exigem um profundo comprometimento, que só pode ser atingido através do tempo, esforços e, sim, gastos.” Para a organização estar em compliance, ela precisa colocar a questão no centro da sua estratégia, como elemento formador da sua identidade, convertendo-o em política e programa, criando uma infraestrutura e um ambiente de compliance com o compromisso da administração e dos colaboradores de respeito às normas. Cada indivíduo da organização deve incorporar o espírito do compliance, de adesão voluntária aos padrões de integridade, de fazer julgamentos de conformidade e tomar decisões observando as normas do programa. Afinal, o “estado de compliance” não é alcançado com comando, controle e sanções. (LAMBOY, pág. 5, 2018)

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, como vemos no dia a dia na prática, muitos trabalhadores tem seus direitos violados e muitas das vezes não tem a ideia de que aquilo era um direito seu como trabalhador, por isso é de extrema importância que haja uma forma de resguardar todos esses direitos e fazer com quem as empresas hajam em plena e total conformidade com a lei, por isso podemos defender a ideia da implementação do Compliance dentro de todas as empresas como forma de garantia à proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez, que esse conjunto de ordens cabe à todos ativos dentro da empresa, seja ele empregado, empregador ou fornecedor, a regra é para todos e deve ser cumprida de forma irrenunciável. Não basta apenas que os trabalhadores

procurem um advogado quando um de seus direitos serem violados, eles precisam de uma garantia enquanto trabalha, por isso essa é a melhor opção.

Considerando que a Constituição Federal tem um artigo próprio para resguardar os direitos dos trabalhadores, que há uma lei específica para tal área, sendo a CLT e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) como garantias dos direitos ao empregado, pode-se considerar que o empregador coage de forma indireta o seu subordinado a renunciar os seus direitos trabalhistas para que não seja demitido, quando violada as leis do trabalho vigentes no texto da lei, conforme vimos em todo o decorrer do artigo, é mais comum do que pensamos um trabalhador ingressar com uma ação trabalhista por ter tido seu direito lesado e além, disso acabar perdendo seu emprego por ir procurar seus direitos em situações que é submetido, para que não haja nem a violação de qualquer direito, pode-se defender que o Compliance, seja adotado nas empresas como uma forma de garantir que os empregadores irão agir em conformidade com a legislação, visando melhorias para os trabalhadores e a queda das violações trabalhistas, visto que todos são dignos de uma pessoa humana e não devem se calar por medo de serem demitidos, diante da violação de seus direitos, uma vez que a parte hipossuficiente é protegida pela Constituição Federal do Brasil.

Vale lembrar que os direitos dos empregados são assegurados antes de mais nada pela legislação, visto que no ordenamento jurídico brasileiro há uma lei específica para tratar a área juntamente com sua posituação na CF, entre diversos outros meios legais cabíveis, mas que infelizmente não são cumpridas de forma íntegra por parte dos empregadores, por isso a solução para a proteção e garantia desses direitos pode ser efetiva por meio do Compliance, uma vez que nem todo ser humano que trabalha, possui o conhecimento de todos os seus direitos trabalhista e muitas vezes não há meios que possa procurar e buscar ou até mesmo falta de capital para consultar um advogado.

REFERÊNCIAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. Saraiva, 29ª edição, 2014.

AZEVEDO RITTO, Antonio Carlos e CARVALHO, Marinilza Bruno de. COMPLIANCE E ÉTICA: UMA NOVA CONSCIÊNCIA EM TEMPOS DE TRABALHO EM REDES. Ciência Moderna, 1ª edição, 2018.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. Saraiva, 9ª edição, 2018.

LAMBOY, Christian Karl de. MANUAL DE COMPLIANCE. São Paulo: Via Ética, 1ª edição, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: Atlas, 28ª edição, 2012.

<https://blog.mettzer.com/metodo-dialetico/>

VALDILEIA FLORENCIO, 2021. Disponível em:

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/impactos-reforma-trabalhista-no-direito-internacional-trabalho.htm>

ALINE MESQUITA, 2020. Disponível em:

<https://www.oitchau.com.br/blog/importancia-dos-direitos-trabalhistas/>

NAHAS, Thereza Christina, 2020. Disponível em:

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/373/edicao-1/principio-protetor-no-direito-do-trabalho>

Luciano Knoepke, 2018. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/66877/evolucao-e-comparacao-das-constituicoes-brasileiras>

Felipe Richa, 2021. Disponível em:

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/natureza-juridica-direito-trabalho-direito-publico-privado-ou.htm>

Joana Lima, 2011. Disponível em:

<http://pergunte.investidura.com.br/2010/08/15/qual-a-primeira-constituicao-brasileira-a-tratar-especificamente-sobre-o-direito-do-trabalho/>

Relatório Analítico 2020 TST. Disponível em:

<file:///C:/Users/contabilivre/Downloads/Relat%C3%B3rio%20Anal%C3%ADtico%202020%20-%20TST.pdf>

Moroni Vieira Mendes, 2017. Disponível em:

Aluna 10º termo de Direito Beatriz de Oliveira Leite
Orientador Otavio Augusto Custodio de Lima

<https://jus.com.br/artigos/55224/a-intervencao-do-estado-nas-relacoes-trabalhistas-uma-analise-da-atividade-do-magistrado-trabalhista>

Camila Cabral, 2019. Disponível em:

<https://blog.cabraladvocacia.adv.br/8-direitos-dos-trabalhadores-mais-violados/>

User, 2018. Disponível em:

<https://www.kadimaoutsourcing.com/2018/11/12/o-que-e-compliance-nas-empresas/>