



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
PROJETO DE TRABALHO DE CURSO I

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA
JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS**

ORIENTANDA - TAMIRES ALVES SILVA

ORIENTADORA – PROF.^a Ma. CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO
2022

TAMIRES ALVES SILVA

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA
JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof^a. Orientadora – Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO
2022

TAMIRES ALVES SILVA

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA
JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS**

Data da Defesa: 21 de maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas. Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Ma. Carmen da Silva Martins Nota

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO	4
1 O INSTITUTO <i>COMPLIANCE</i> – FUNDAMENTOS E CARACTERÍSTICAS	6
2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	11
2.1 DAS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS À PERSONALIDADE DO TRABALHADOR	14
3 <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA – APLICAÇÃO E EFEITOS NA JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS	16
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXO I	24

COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS

Tamires Alves Silva¹

RESUMO: O assoberbo da justiça trabalhista ocasionado pelo excesso de demandas, oriundas de conflitos entre os polos da relação de trabalho, evidencia a necessidade por soluções e alternativas capazes de mitigar a judicialização de conflitos. O objetivo central do trabalho é demonstrar que a implementação de um programa de *compliance*, pode ser um mecanismo alternativo e eficaz na prevenção e solução de conflitos entre empregador e empregado, particularmente, em relação aos direitos personalíssimos, causa de boa parte das ações judiciais na seara trabalhista. Por sua vez, o instituto *compliance*, é uma modalidade de gestão que busca adequar uma empresa às regulações e normas vigentes no país, demonstrando o compromisso da companhia com a integridade e transparência. Sob essa ótica, apresentara-se reflexões acerca temática supracitada, visando contribuir com alternativas para um problema do empregado, do empregador, e que reverbera no sistema judiciário.

Palavras-chave: *Compliance*; Direito do Trabalho; Passivo trabalhista; Judicialização de conflitos; Integridade; Boas práticas.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, trouxe avanços significativos para os direitos dos trabalhadores, e mostra a que veio logo em seu artigo primeiro, em que traz os seus princípios fundamentais, e dentre eles considera a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, como fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A carta magna concedeu status constitucional a várias garantias previstas na CLT, ampliando direitos já existentes, objetivando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como, a promoção da redução das desigualdades sociais, e do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹ Graduanda em Direito, pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUCGOIÁS; e-mail: tamiresalves972@gmail.com

Buscando a efetivação dos direitos conferidos ao trabalhador pela legislação brasileira, no que diz respeito à relação entre empregado e empregador, houve um aumento significativo da busca pelo poder judiciário para reconhecer direitos, deveres e dirimir conflitos oriundos desta relação.

O crescimento exponencial das reclamações trabalhistas, aliado a uma série de outros fatores, ocasionaram a morosidade da justiça, além da incapacidade de entregar uma prestação jurisdicional adequada. O cenário desafiador da judicialização de conflitos, fizeram com que os meios alternativos de prevenção da lide e solução pacífica dos conflitos, se tornassem uma necessidade imperativa.

De igual forma, a prestação jurisdicional devida e adequada, é direito de todo cidadão e qualquer situação que viole esse direito, merece atenção.

Levando em conta a inconformidade à legislação trabalhista que se verifica nas empresas privadas, além de constituir herança cultural do meio, frequentemente é pautada pela falta de conhecimento da norma.

Na busca por alternativas para reduzir a quantidade de demandas judiciais, que poderiam facilmente ser evitadas ou resolvidas na esfera privada, mas que acabam resultando em reclamações na seara trabalhista, este projeto visa propor a análise quanto a implementação de programas de *compliance*, voltado para a área trabalhista, como forma de prevenir e solucionar conflitos entre empregador e empregado, conseqüentemente, diminuindo a judicialização de conflitos.

O termo *compliance*, corresponde a conformidade, é um tema em voga no mundo corporativo brasileiro atualmente, e caminha para que se torne uma ideia amplamente difundida por empresas de médio a grande porte. Apesar da implementação de programas de *compliance*, ser prática comum em outros países, o Brasil começou a se atentar para o assunto, a partir dos reflexos que os escândalos de corrupção, como o Mensalão, surtiram na economia brasileira, uma vez que o país passou a ser visto como demasiada insegurança por investidores e pelo comércio exterior.

A adoção de um programa de *compliance* trabalhista, se mostra importante do ponto de vista econômico e social, primordialmente, na sociedade atual, as pessoas e organizações cada vez mais, buscam se relacionar e integrar empresas íntegras, transparentes, em conformidade com a legislação, que prezem pelo seu ativo humano, e a credibilidade no mercado.

Observa-se nas empresas que adotaram uma política de *compliance*, a coibição da prática de atos que vão contra as normas e valores da companhia, além de auxiliar na construção de uma reputação íntegra e confiabilidade no mercado, evitou demandas judiciais oriundas de violações aos direitos do trabalhador, com foco nos direitos personalíssimos, que representam vulnerabilidades passíveis de reclamações trabalhistas, e consequentes prejuízos econômicos.

Discorrer-se-á sobre a importância da atuação empresarial preventiva, ética, e combativa, por intermédio da implementação de um programa de *compliance*. Como também, se tal mecanismo se mostrará como uma alternativa viável, econômica e eficaz, na proteção e satisfação dos direitos do trabalhador, mitigando a judicialização de conflitos sem prejuízo às partes, desafogando a “máquina” pública, e consequentemente, abrindo espaço para demandas que necessariamente, precisam ser levadas à apreciação da justiça trabalhista.

O trabalho de pesquisa deste artigo científico, segue o método hipotético dedutivo, e as metodologias bibliográfica, legal, jurisprudencial, documental, entendimentos doutrinários, bem como, demais atos jurídicos correlatos.

1 O INSTITUTO COMPLIANCE – FUNDAMENTOS E CARACTERÍSTICAS

O termo *compliance* vem do inglês “*to comply*,” e significa estar em conformidade. No contexto jurídico, traduz-se como a necessidade de conformidade às legislações, normas e regulamentos. Na prática, o *compliance* têm a função de proporcionar segurança e minimizar riscos de instituições e empresas, garantindo o cumprimento dos atos, regimentos, normas e leis estabelecidos interna e externamente.

Ainda que o termo *compliance* apresente um significado mais abrangente, a evolução do tema foi incitada por episódios de corrupção de grande repercussão, que entre outras coisas, influenciaram o endurecimento da regulação e a adoção de programas de *compliance* pelas corporações.

Na história recente do Brasil, grandes escândalos de corrupção que acarretaram enormes prejuízos às organizações, levando autoridades públicas e altos executivos à prisão – a exemplo da “Lava Jato”. Tais acontecimentos, suscitaram nos setores público e privado, a consciência sobre as sérias consequências de condutas impróprias e não conformidades legais, para as organizações e a sociedade como um

todo. Ainda no âmbito privado, evidenciaram enormes riscos – tanto para pessoas jurídicas quanto para pessoas físicas – decorrentes das más condutas de gestão empresarial.

Ao se debruçar sobre o referido tema, Maeda (2012, p. 168) assevera que:

Nos últimos anos, o tema *Compliance*, especialmente em matéria de anticorrupção, tem figurado no topo da lista de prioridades de grande parte das empresas, particularmente, daquelas com operações multinacionais. Investimentos significativos têm sido realizados no desenvolvimento de estruturas e programas de *Compliance* voltados à prevenção e à detecção de desvios de conduta, bem como na remediação de eventuais problemas identificados.

(..)

De fato, as consequências trazidas a pessoas físicas e jurídicas pelo descumprimento de legislações anticorrupção tem sido cada vez mais significativa. 1

Em 2000 o Brasil aderiu à Convenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) – cuja finalidade é o combate à corrupção no comércio internacional, e a adoção de ações que assegurem a legítima cooperação entre os países signatários – em razão disto, destaca-se a interferência da OCDE na criação da Lei Anticorrupção brasileira.

Embora inovadora do ponto de vista do combate à corrupção pública, a Lei Anticorrupção não tratou dos atos de corrupção cometidos na esfera privada que, ao considerarmos o bem-estar do mercado como um todo, podem ser tão lesivos quanto os atos de corrupção praticados na esfera pública.

O anseio da sociedade nacional por probidade, moralidade e transparência devido ao histórico de impunidade no País, que por sua vez, vem sendo questionado e combatido de maneira crescente, se mostra cada vez maior. De forma que, não apenas a atuação de agentes públicos encontra-se sob rigorosa atenção, mas também o trabalho das corporações privadas se encontra sob estrita vigilância – seja por parte do Estado, seja por parte dos cidadãos –, o que reflete a reestruturação da cultura organizacional.

Ponderando acerca desse acontecimento, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC (2015, p. 15 e 16) faz menção ao conceito de “cidadania corporativa”, que exprime a ideia de que a empresa deve atuar de maneira responsável na sociedade.

Os agentes de governança devem considerar, portanto, as aspirações e a forma pela qual a sociedade em geral entende e absorve os efeitos positivos e negativos – as externalidades – da atuação das organizações e responde a eles. Nesse novo ambiente, a ética torna-se cada vez mais indispensável. Honestidade, integridade, responsabilidade, independência, visão de longo prazo e preocupação genuína com os impactos causados por suas atividades são fundamentais para o sucesso duradouro das organizações.

Importante destacar, no entanto, que embora a corrupção privada não tenha sido tipificada como crime na legislação brasileira, nem tampouco tenham sido estabelecidas regras de responsabilidade das empresas envolvidas, a exemplo das regras introduzidas pela Lei Anticorrupção, o programa de *compliance* pode sim tratar do assunto, e estabelecer normas de comportamento que passam a ser obrigatórias para todos os colaboradores e representantes daquela determinada empresa, além de reforçarem as iniciativas para um ambiente ético e de integridade nos negócios.

Comprometidas com a iniciativa, as entidades adotam um amplo conjunto de ações, de modo a possibilitar uma reflexão vasta e profunda acerca de suas atividades, considerando, entre outros aspectos, os processos e as normas internas; os diplomas legais referentes ao seu ramo de atuação; o comportamento profissional e ético dos funcionários, assim como dos gestores; a relação com clientes, fornecedores e órgãos governamentais.

Desse modo, todas as operações das corporações, são monitoradas de forma meticulosa e perene. Ademais, com efeito ao estabelecimento de códigos rígidos de conduta, os colaboradores da empresa são orientados a agir conforme os valores pugnados pela instituição, seus propósitos, prioridades, bem como, o campo de atuação da companhia.

Por conseguinte, através da adoção de programas de *compliance*, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados, sobretudo com o cumprimento da legislação.

Os operadores do direito, na figura dos advogados, têm desempenhado relevante papel, em virtude de sua expertise na área jurídica. As funções a eles concedidas nos programas de integridade, vão desde a concepção e elaboração de códigos de ética e regulamentos internos, incluindo sistemas disciplinares, até a avaliação constante dos riscos concretos aos quais a organização está exposta em termos de conformidade a normas aplicáveis. Além disso, esses profissionais promovem a contínua revisão e adequação dos mecanismos de *compliance*

estabelecidos, bem como realizam treinamentos voltados para funcionários e gestores da empresa.

Nos termos de Carvalho e Mendes (2017, p. 31):

Um programa de *compliance* visa estabelecer mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para que a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema.

A adoção desses mecanismos contribui diretamente com a mitigação de riscos, redução de custos com litígios desnecessários, coibição de fraudes e desvios, assim como, proporcionam uma atuação ágil e direcionada em eventuais irregularidades, com a pertinente punição de infratores.

Nas empresas em geral, quanto mais amplos forem as margens para cometimento de ilícitos administrativos, cíveis, trabalhistas, ambientais, criminais, entre outros, maior será o nível de sua fragilidade e, conseqüentemente, mais elevado o risco, que por sua vez, pode macular a credibilidade da companhia no mercado. De forma que, o programa de *compliance* se mostra como um importante recurso de contenção de riscos, alinhado o escopo de evitar o evitável.

Os custos envolvidos na criação de um Programa de *Compliance*, atualmente, são vistos como investimento para empresas, por representarem, uma antecipação dos riscos e preocupação com o cumprimento da normatização, alinhados com a sua estratégia.

Essa mudança de *mindset*, cada vez mais, torna imperiosa a figura de um diretor/gerente de *Compliance*, chamado de *Chief Compliance Officer* – CCO.

Em linhas gerais, podemos destacar cinco pilares fundamentais de um programa de *compliance*, quais sejam:

- (i) avaliação de risco;
- (ii) compromisso da alta direção;
- (iii) monitoramento;
- (iv) treinamento, registro e documentação; e
- (v) aperfeiçoamento contínuo.

Embora estes sejam os elementos essenciais, não há um modelo específico que se aplique a todos os programas, de todas as empresas. Isso porque, fatores que

são alheios ao alcance do legislador devem ser considerados, como o ramo de atuação, o porte da empresa, a localização e os riscos inerentes ao negócio

Todo negócio possui riscos, sem nenhuma exceção. E risco só deve ser visto como algo negativo quando não foi previsto. Risco bem avaliado e trabalhado, pode se transformar em oportunidade.

A correta e oportuna avaliação de riscos, tanto internos quanto externos, com viabilização de ações mitigadoras tempestivas, é garantia de longevidade das operações. E aqui falamos de todo e qualquer risco, tais como: financeiros; operacionais; regulatórios; fraude; suborno; concorrencial; fornecedores, parceiros e intermediários; política de informação; trabalhista; fiscal; ambiental; proteção dos ativos da companhia; conflito de interesses e etc.

Importante destacar, que a efetiva análise de risco não foca apenas em riscos internos, mas avalia potenciais riscos pelas atividades de mercado em que a empresa está inserida, além da experiência e precedentes de concorrentes.

Definitivamente, não há como cogitar a eficácia de um programa de *compliance*, sem gestão de risco eficiente. Parece óbvio, contudo, o número de empresas que adotam esta prática ainda é exageradamente baixo.

De acordo com Casagrande (2018, n.p. < <https://economia.estadao.com.br/noticias/governanca,apenas-36-das-empresas-adotam-praticas-de-gestao-de-risco-diz-pesquisa,70002295044>>), em matéria publicada no Estadão, uma pesquisa realizada pela Marsh Risk Consulting, demonstrou que apenas 36,2% de empresas brasileiras declararam utilizar práticas de gestão de risco. Dentre essas, 46% alegaram falta de conhecimentos sobre a importância do assunto e 14% apontaram que a alta gestão da companhia não apoiava a implementação dessa prática nos negócios.

O entendimento da necessidade de uma cultura de *compliance* e o desejo de torná-la uma prática, devem começar pela alta administração. Pois não há forma de disseminar uma cultura que não esteja verdadeiramente no DNA da companhia.

No sentido de empoderar o tema, cabe à alta administração, a postura de agente ativo na disseminação desta cultura e na cobrança do engajamento de todos os níveis hierárquicos. Por sua vez, o trabalho de convencimento da alta administração cabe ao *Compliance Officer*. Esta figura precisa atuar de forma independente, mas integrado com as demais áreas da empresa, de forma que a

gestão de riscos seja realizada de maneira proativa e, notadamente, com foco na melhoria contínua.

No cotidiano empresarial, a criação e/ou aperfeiçoamento de meios de detecção de problemas, é essencial. Dentre eles, um dos mais efetivos é a existência do canal interno de denúncia, disponível para empregados e fornecedores da empresa.

Após o recebimento da denúncia, a companhia deve se utilizar de todos os meios cabíveis, amparada tanto pela legislação brasileira, quanto por suas políticas internas, para realizar a devida investigação sobre as denúncias/preocupações recebidas.

A aplicação de medidas disciplinares, ao certo, deve ser precedida de uma cuidadosa investigação, preservando, sempre, os colaboradores envolvidos no processo. Em termos de penalidades, há que se avaliar o que é cabível de acordo com cada caso concreto, no entanto, nota-se a importância de uma reação implacável e consistente por parte da empresa, quanto às violações comprovadas, sob pena de perda de credibilidade do programa.

É primordial, ainda, reconhecer a boa conduta de “denunciantes” e demais pessoas que auxiliaram na identificação e apuração do desvio de conduta, pois incentivar as boas práticas é tão importante quanto punir as más.

Com isso fecha-se o ciclo de vida e estruturação do programa de *compliance*, que consiste em: prevenir, detectar e remediar.

Por fim, tem-se que o *Compliance* é o guardião da integridade da companhia, sofra ela risco de um arranhão ou risco de ser dizimada.

2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

A Constituição Federal de 1988 não enumerou expressamente os princípios do Direito do Trabalho, no entanto, vários deles são aplicáveis no âmbito do Direito do Trabalho. Em seu art. 1º, a Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam os incisos “III. a dignidade da pessoa humana” e “IV. os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho.

Na Carta Maior de (1988), o legislador constituinte positivou, no artigo 5º, várias garantias fundamentais, conforme verifica-se abaixo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

[...]

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Em relação à não discriminação em matéria trabalhista, o art. 7º da Constituição Federal (1988) traz a seguinte previsão:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Considera-se o princípio constitucional da dignidade da pessoal humana, fonte primordial de toda tutela ao direito da personalidade no ordenamento jurídico brasileiro, de forma que a violação a esse princípio, acarretaria ofensa à própria Constituição e à existência do Estado Social e Democrático de Direito.

Fazendo referência à obra de Gagliano e Pamplona Filho (2009), os direitos da personalidade são poderes exercidos pelo homem sobre sua própria pessoa, ou seja, tais direitos têm por objeto as projeções físicas, psíquicas e morais do homem, considerado em si e em sociedade.

Inicialmente, cumpre destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, não faz qualquer referência aos direitos da personalidade. Todavia, para preservação desses direitos nas relações laborais, com fundamento no parágrafo único do artigo 8º, a CLT admite a aplicação subsidiária do direito comum, buscando-se, especialmente no direito civil, o suprimento de sua lacuna normativa.

Para alcançar a proteção da dignidade humana do trabalhador, os direitos de personalidade são dotados de características especiais, previstas no artigo 11 do Código Civil, *in verbis* “com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. Tais características dos direitos de personalidade não são taxativas, e frequentemente vale-se das conclusões jurisprudenciais e doutrinárias acerca desse tema, para a formação completa dos direitos inerentes da personalidade.

Na doutrina de Leite (2020, p. 94 e 95), encontra-se um tópico dedicado às lesões aos direitos da personalidade nas relações trabalhistas, o qual examinar-se-á a seguir, na íntegra, a fim de corroborar com a construção da problemática incitada por este trabalho.

São inúmeras as hipóteses de lesões aos direitos de personalidade do trabalhador. Focalizaremos, a seguir, aquelas que têm sido mais corriqueiras na praxis forense *justralhista*, sem, no entanto, excluir outras.

- *Proteção à vida* – A violação do direito à vida e à integridade física, psíquica ou moral do trabalhador pode ocorrer nas hipóteses de exposição a risco à sua segurança pessoal ou a agentes agressivos à sua saúde, o que é reforçado pelo art. 7º, XXIII, da Constituição.
- *Direito ao nome* – Pode ocorrer violação deste direito de personalidade quando o empregador utilizar indevidamente o “nome” do empregado para abrir uma empresa laranja, isto é, uma empresa de “fachada”. Também não é lícito ao empregador, sem prévia autorização do empregado, usar o nome deste em propaganda, comercial ou não.
- *Proteção à intimidade* – Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, já estava prevista no art. XII que “Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”.

Por vezes, observa-se que as práticas condenáveis, do ponto de vista dos direitos à personalidade, que costumam ocorrer no ambiente laboral, tais como, assédio sexual, assédio moral, discriminação, entre outras, acabam esbarrando em mais de um direito, de forma que não se pode limitar tais violações apenas a uma garantia fundamental, como o direito à honra por exemplo, pois também incorrem em violação ao direito à intimidade, segurança, igualdade, etc.

Faz-se necessário salientar, que este trabalho se deterá a tecer breves comentários sobre tais violações, e não se empenhará em classificá-las de acordo com a natureza da garantia fundamental violada, nem mesmo em esgotar o rol de hipóteses em que restariam configuradas.

2.1 DAS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS À PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Há na jurisprudência trabalhista, um número expressivo de julgados condenando empregadores ao pagamento de indenização por danos morais aos seus obreiros, com fundamento na lesão aos direitos personalíssimos.

A título exemplificativo, a CLT, em seu artigo 483, alínea e, prevê dentre as causas justificadoras da rescisão do contrato de trabalho, a lesão à honra do obreiro ou de pessoas de sua família por ato praticado pelo empregador ou pelos seus prepostos.

Para propiciar uma análise teórico-fática acerca das hipóteses de violação das garantias fundamentais do trabalhador, com enfoque nos direitos personalíssimos, nas próximas linhas far-se-á breves considerações acerca de situações que comumente são levadas à esfera judicial.

Uma das situações em que pode-se identificar violação a direito personalíssimo do trabalhador, é o assédio moral, cujo ensinamento do médico e pesquisador alemão na área de psicologia do trabalho Leymann (1999) *apud* Teixeira (2009, p.17-28), busca definir:

A situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

Neste sentido, a doutrinadora francesa Hirigoyen (2002, p. 65) traz a seguinte definição, acerca de assédio moral no local de trabalho:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Os tribunais vêm entendendo que o assédio moral fere a dignidade, a intimidade e a personalidade do empregado, ensejando, assim, indenização por danos morais, conforme jurisprudências abaixo:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

São exemplos de assédio moral: propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras em relação a um homossexual, bullying, etc.

Quanto ao assédio sexual, outra causa de significativo número de condenações por danos morais na Justiça do Trabalho, conforme matéria publicada no site do TST, intitulada “Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?” (2020, n.p. < <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>>):

É definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

Segundo a presidente do TST e do CSJT, ministra Maria Cristina Peduzzi, é dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho. “Ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa”, assinala a ministra Peduzzi. “Cabe ao empregador, assim, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia”.

O assédio sexual, além de violar a dignidade da pessoa humana, ferir a intimidade e a personalidade do empregado, abalando-o fisicamente e moralmente, resulta em vários traumas psicológicos e sequelas, tais como tensão, ansiedade, cansaço e depressão.

O direito à imagem e o direito ao nome encontram-se positivados, respectivamente, nos artigos 20 e 18 do Código Civil, à propósito, plenamente aplicáveis em seara laboral. Isto é, apenas no caso de autorização do indivíduo ou, ainda, se necessário à administração da justiça ou à sua manutenção.

Comumente, encontra-se na jurisprudência trabalhista julgados envolvendo a utilização do nome de empregados, por vezes após o rompimento da relação contratual, para fins comerciais. Assim, a empresa que se utiliza do nome ou da imagem de seu empregado, sem seu consentimento, deve-lhe indenização a título de danos morais, sem necessidade de comprovação do dano.

De igual forma, é possível verificar-se violação ao direito à privacidade e intimidade, na realização de entrevistas vexatórias pelo empregador, em que certos questionamentos ferem potencialmente, os direitos humanos fundamentais de personalidade do trabalhador, quando da realização de qualquer diferenciação e discriminação quanto à raça, sexo, cor, crença religiosa e idade, devendo tão somente aos fatos profissionais decorrentes das exigências técnicas para o preenchimento do cargo.

Por fim, após breve análise ao que se propõe a presente seção, salienta-se que a proteção ao ambiente do trabalho equânime e sadio, é dever do empregador, que deverá se empenhar na redução dos riscos da atividade, buscando evitar os diversos tipos de assédio moral e tratar o empregado com hombridade e respeito.

3 COMPLIANCE TRABALHISTA – APLICAÇÃO E EFEITOS NA JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS

A lei anticorrupção estimulou a prática do *compliance* corporativo, em razão da diminuição de sanções às empresas que comprovarem a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações. A existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, conforme dispõem, respectivamente, os incisos VII e VIII do artigo 7^a da lei 12.846/2013.

Portanto, após a instituição da lei anticorrupção, o *compliance* está se consolidando no Brasil e seus programas já estão sendo aplicados por diversas empresas, em vários seguimentos, inclusive na área trabalhista, como destaca-se a seguir.

O *compliance* trabalhista consubstancia-se na adoção de boas práticas, com aplicação adequada da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, dos estatutos e códigos internos das empresas. Faz parte de uma nova modalidade

de gestão do mercado de trabalho, a qual traz diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados, em razão da mudança de cultura voltada para comportamentos éticos.

Corroborando com o exposto, segue os ensinamentos de Barbosa (2016, n.p. <<<https://www.migalhas.com.br/depeso/241920/o-compliance-trabalhista-como-ferramenta-de-integracao>>>):

O *compliance* KYC permite instituir políticas e procedimentos de controle a serem adotadas pelos funcionários para evitar que sejam cometidos atos ilícitos que comprometam a imagem da empresa por meio de treinamentos, palestras e até mesmo participação nos lucros, para garantir o engajamento do funcionário com a organização. Visa também evitar problemas de relacionamento entre os funcionários, sejam do mesmo nível hierárquico ou não, uma vez que, em se tratando de funcionários de nível hierárquico diferentes, pode haver a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e preconceitos. É importante, portanto, que a empresa estabeleça códigos de conduta e ética de funcionários e que crie mecanismos de denúncia a serem utilizados onde os mesmos se sintam à vontade para se queixar antes de tomar uma medida como o pedido de demissão ou a propositura de uma reclamatória trabalhista, por exemplo.

Neste cenário é importante compreender que o *compliance* trabalhista significa avaliar como pode ser compreendido, atualmente, o risco trabalhista. Segundo ensinam Andrade e Ferreira (2017, p. 78), o conceito de risco trabalhista não se restringe apenas à condenação na Justiça do Trabalho em uma ação trabalhista. O passivo trabalhista condenações representam apenas uma das diversas repercussões negativas, decorrentes do descumprimento de normas trabalhistas.

A empresa pode ainda estar sujeita ao pagamento de multas impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, podendo inclusive, em casos mais graves, acarretar embargo de atividade se constatado grave e iminente risco ao trabalhador, conforme dispõe o artigo 161 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste sentido, Andrade e Ferreira (2017, p. 79) aduzem:

Há ainda a possibilidade de o tomador de serviços, empregador ou grupo econômico trabalhista (que responde de forma solidária) ser alvo de ações judiciais coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (e pelo sindicato profissional), que irão buscar uma sentença judicial que imponha ao empregador uma obrigação de fazer ou de não fazer aquela conduta que poderia eliminar ou gerar o ilícito, além de pagamento de indenização pelo dano causado à coletividade, o chamado dano moral coletivo (que não se confunde com eventuais indenizações pagas individualmente aos empregados em suas respectivas ações trabalhistas).

Isto posto, se os problemas trabalhistas forem repetitivos, poderão ser solucionados de maneira coletiva, o que pode desencadear maiores problemas à empresa, comparado à condenação em ações trabalhistas individuais.

Desse modo, cabe à organização avaliar cada risco e como reduzi-lo, a fim de garantir uma operação segura através da adoção de normas e procedimentos que valorizem e promovam conduta adequada, de acordo com a legislação e com padrões éticos, devendo tais normativas serem incorporadas à cultura organizacional.

Conforme já exposto, não existe uma fórmula exata a ser seguida quando da implementação de um programa de *compliance*, haja vista que este deve ater-se às especificidades de cada empresa, e atingir a finalidade de prevenção do descumprimento de normas trabalhistas, civis e penais.

De acordo com os doutrinadores Andrade e Ferreira (2017, p. 77), o programa de *compliance*:

Pode ser utilizado para se evitarem ou se minimizarem, em especial (mas não somente): riscos da empresa tomadora de serviços em relações com empresas terceirizadas (ajudando a certificar que as terceirizadas também irão cumprir as normas que devem ser observadas); problemas com assédios moral e sexual, com questões de saúde e de segurança no trabalho, brigas entre funcionários, comportamentos inusitados, punições disciplinares (corretos meios de aplicações de advertências, suspensões e dispensas por justa causa), o uso inadequado da Internet e de e-mails corporativos, a implementação de técnicas de gestão consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho e, até mesmo, mais amplamente, para reduzir-se a geração de passivos trabalhistas mais típicos, como horas extras não registradas e, conseqüentemente, não pagas, desvios ou acúmulos indevidos de funções, situações de equiparação salarial, por exemplo. Além disso, como mencionado, evita-se, em especial, o cometimento dos crimes contra a Organização do Trabalho.

O *compliance* trabalhista abrange as condutas discriminatórias, tais como, o assédio moral, o assédio sexual, a corrupção, as condutas antissindiciais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral.

O objetivo do *compliance*, segundo Jobim (2018, p.34), é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade.

De acordo com Novelli (2016), o programa de *compliance* trabalhista, deve atuar em duas frentes: criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação e jurisprudência laboral, e a vigilância efetiva de seu cumprimento.

Ainda citando Novelli (2016, n.p. <
<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>), é necessário:

[...] criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer a legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas.

É fundamental não só a criação de regras, mas de mecanismos para que elas sejam efetivamente cumpridas, e que haja punições caso sejam desrespeitadas. Nesse diapasão, dispõe Novelli (2016, n. p. <
<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>):

Devem, então, as empresas, promoverem treinamentos constantes, palestras explicativas, submeterem-se à auditorias de controle e, também, provarem a aplicação de penalidades (que obedçam a critérios objetivos) aos infratores das políticas internas criadas.

Assim, é medida que se impõe o efetivo controle e orientação à aplicação do programa de *compliance*, sob pena de se criarem técnicas apenas teóricas que não serão aderidas pelos colaboradores.

Após a análise de como funciona o *compliance* trabalhista e sua aplicação prática, verificar-se-á porque ele auxilia na redução de ações trabalhistas. No atual cenário econômico que vivenciamos e principalmente após a aprovação das leis 13.429/2017 (lei da terceirização) e lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista), percebe-se que o direito do trabalho está se modificando, trazendo novas regras e flexibilizando as relações.

Contribuindo com a discussão, trar-se-á os apontamentos de Borsatto (2015), no sentido de que empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de *compliance* possui dentro da organização, são livres para colaborar na defesa da ética e de seus direitos dentro da empresa, sem medo de sofrerem retaliações e com a garantia de que serão ouvidos.

Com isso os encarregados do programa de *compliance* na empresa, têm condições de apurarem o ocorrido e adotarem as medidas necessárias, solucionando o problema internamente e discretamente, sempre que possível.

A implementação do Programa de *Compliance* trabalhista pelas empresas, é fundamental para evitar sua responsabilização na esfera judicial trabalhista, utilizando-se as técnicas de prévia avaliação de riscos; levantamento do quadro de funcionários; observação de quais normas trabalhistas a empresa deve seguir e posteriormente aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários; adequando às normas à prática dos trabalhadores; implantando um canal de denúncias; nomeando um responsável para resolver o conflito interno dos empregados e fiscalizando a adesão de todos às medidas determinadas pela empresa.

Por fim, outras práticas de *compliance* como as avaliadas no tópico antecedente, também auxiliam na resolução interna dos conflitos e evita o alcance ao judiciário. Sobretudo agora, com a reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, acordos e convenções coletivas valerão mais que a própria a lei.

Conclui-se que seguindo corretamente um programa de *compliance*, além de evitar uma possível responsabilização no âmbito judicial, decorrente de condenação em sede da Justiça Trabalhista, as empresas evitam multas por ilicitudes, agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento.

CONCLUSÃO

Nos esforços empregados neste trabalho, que se propôs à reflexão e análise acerca do aumento da busca pelo poder judiciário para reconhecer direitos, deveres e dirimir conflitos provenientes da relação entre empregado e empregador, verificou-se a possibilidade que a implementação de um programa de *compliance*, representa na busca por alternativas extrajudiciais para a resolução de conflitos na seara trabalhista.

A celeridade da justiça, e a prestação jurisdicional devida e adequada, é direito de todo cidadão brasileiro, garantido pela constituição, e a violação a esses direitos, chama a atenção a qualquer pessoa que se proponha a refletir sobre o assunto.

O panorama atual diante do número de reclamações trabalhistas ajuizadas nos últimos anos se mostra desafiador, fazendo com que os meios alternativos de prevenção da lide e solução pacífica dos conflitos, sejam extremamente necessários neste momento.

Nesse interim, propõe-se como alternativa à redução de demandas judiciais que visam dirimir conflitos entre empregador e empregado no âmbito privado, que sem prejuízo às partes, poderiam ser sanados entre os próprios personagens, sem necessidade de acionar o judiciário, visando a reparação de uma situação que poderia ter sido evitada.

Além do mais, durante a pesquisa observou-se a relevância do programa em outros aspectos, tais como, credibilidade, transparência, manutenção da reputação, representação da cultura e valores condizentes com o esperado atualmente pelo mercado e investidores.

A hipótese considerada no início desta pesquisa, foi validada no decorrer da mesma, de forma que apurou-se a efetividade da alternativa proposta como uma solução válida ao problema apresentado, corroborando com a temática sob o ponto de vista social, econômico, jurídico, empresarial .

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. *Compliance* trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017

BARBOSA, Fernanda. **O compliance trabalhista como ferramenta de integração.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/241920/o-compliance-trabalhista-como-ferramenta-de-integracao>>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em: 22 set. 2021.

BORSATTO, Alana. **Compliance e a Relação de Emprego.** Direito – Estudo e ensino (Pósgraduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25.: 2015: Belo Horizonte, MG). Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/wP74dLG9jTXn8X4d.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2022;

BRASIL. **Código Civil**, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Constituição Federal**, de 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**, de 1º de maio de 1943.

CARDOSO, Alessandro Mendes; MELO, Antheia 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, p. 123. *E-book*.

CARVALHO, Vinicius Marques; MENDES, Francisco Schertel. **Compliance: concorrência e combate à corrupção**. São Paulo: Trevisan Editora, 2017, pag. 31.

CASAGRANDE, Diego. **“Apenas 36% das empresas adotam prática de gestão de riscos”**. Opinião livre, 7 maio 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/governanca,apenas-36-das-empresas-adotam-praticas-de-gestao-de-risco-diz-pesquisa,70002295044>>. Acesso em: 22 mar. 2022

CUNHA, Sólón. **Compliance também se aplica à área trabalhista**. Entrevistador: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/69791/compliance-tambem-se-aplica-a-area-trabalhista>>. Acesso em 22 set. 2021.

DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 168.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GIEMEREK, Rogéria. **Compliance Trabalhista**. Disponível em: <<http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>>. Publicado em: 25 ago. 2015. Acesso em: 27 dez. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5 ed. São Paulo: IBGC, 2015. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf>. Acesso em: 19 de mar. 2022.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

LOPES, João Batista. **Efetividade do processo e reforma do Código de processo civil: como explicar o paradoxo processo moderno – justiça morosa?** P. 128.

In: Revista de Processo, n. 105. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 5. Ed. 4. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de *compliance* e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em: <

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 22 mar. 2022

POPPER, Karl R. **Conhecimento objetivo: uma abordagem evolucionária**. São Paulo: Livraria Itatiaia LTDA, 1975.

ROSCO, Raul Rojas. **¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?** Disponível em: <<http://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>>. Publicado em: 2017. Acesso em 13 abr. 2021. Tradução livre.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

TRT - 17ª Região - **RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001** - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237.

TST, **RR - 190200-53.2009.5.09.0072**, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/05/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: 13/05/2011.

TST. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Publicado em: 2020. Acesso em: 20 mar. 2022.

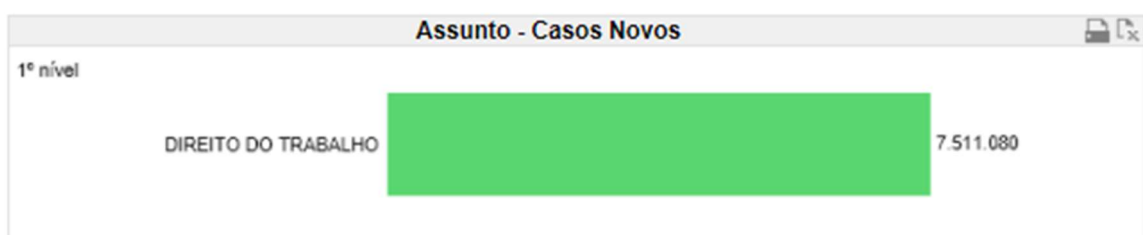
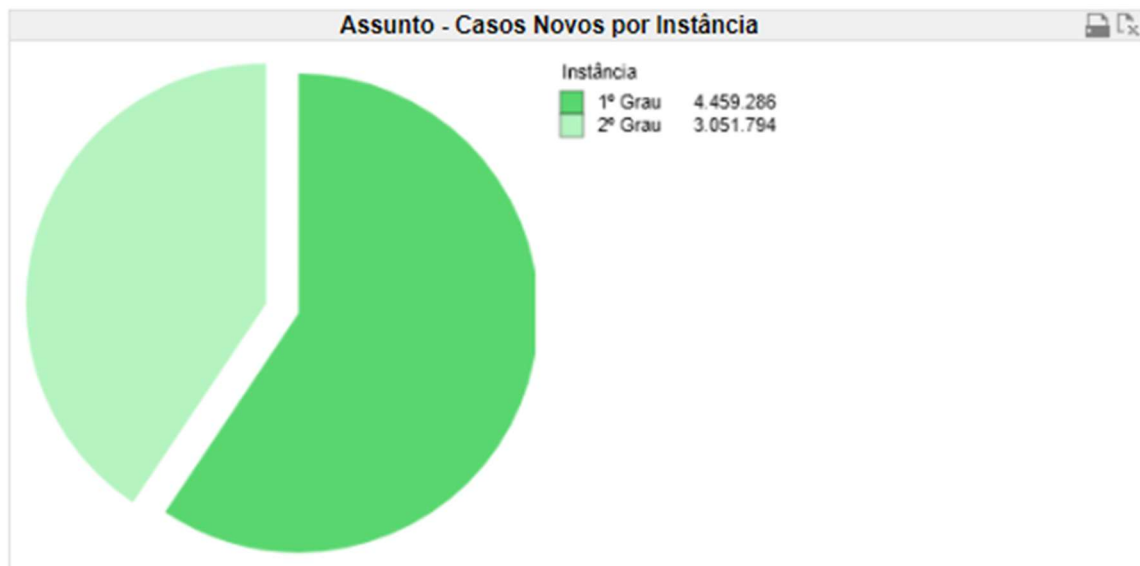
ANEXO I

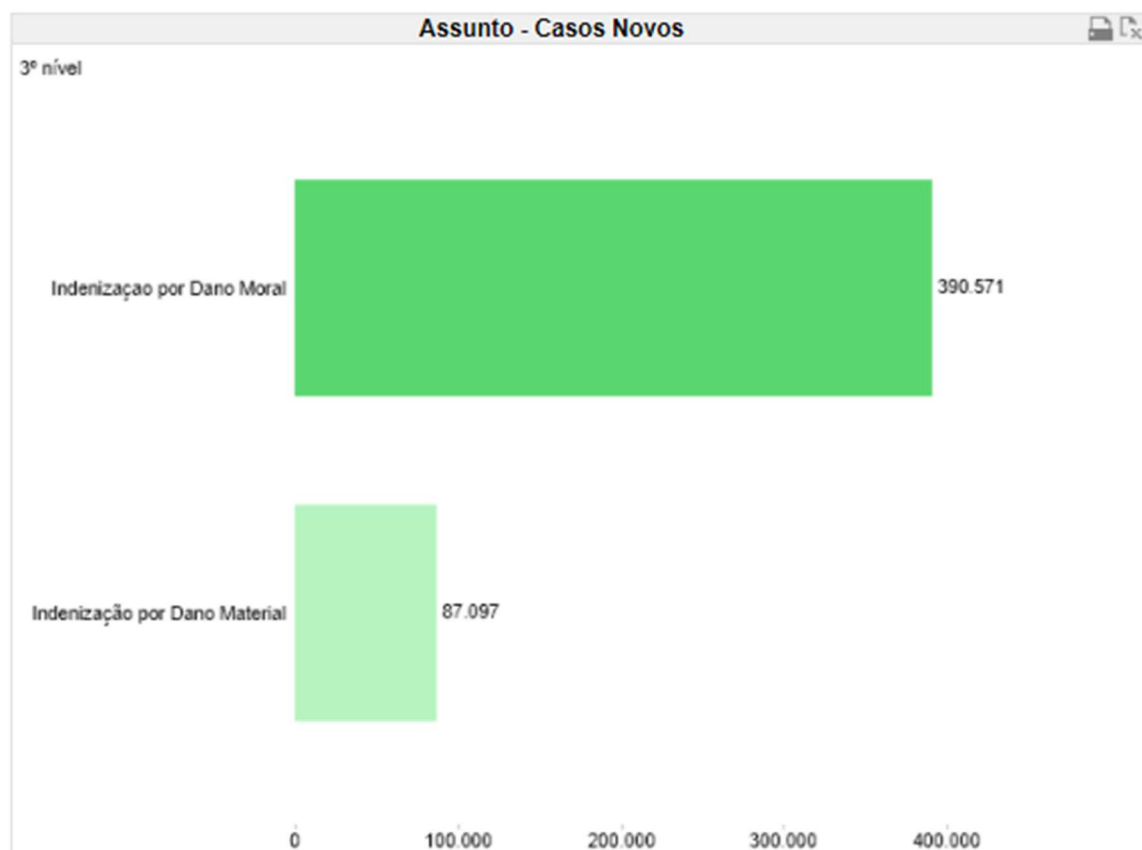
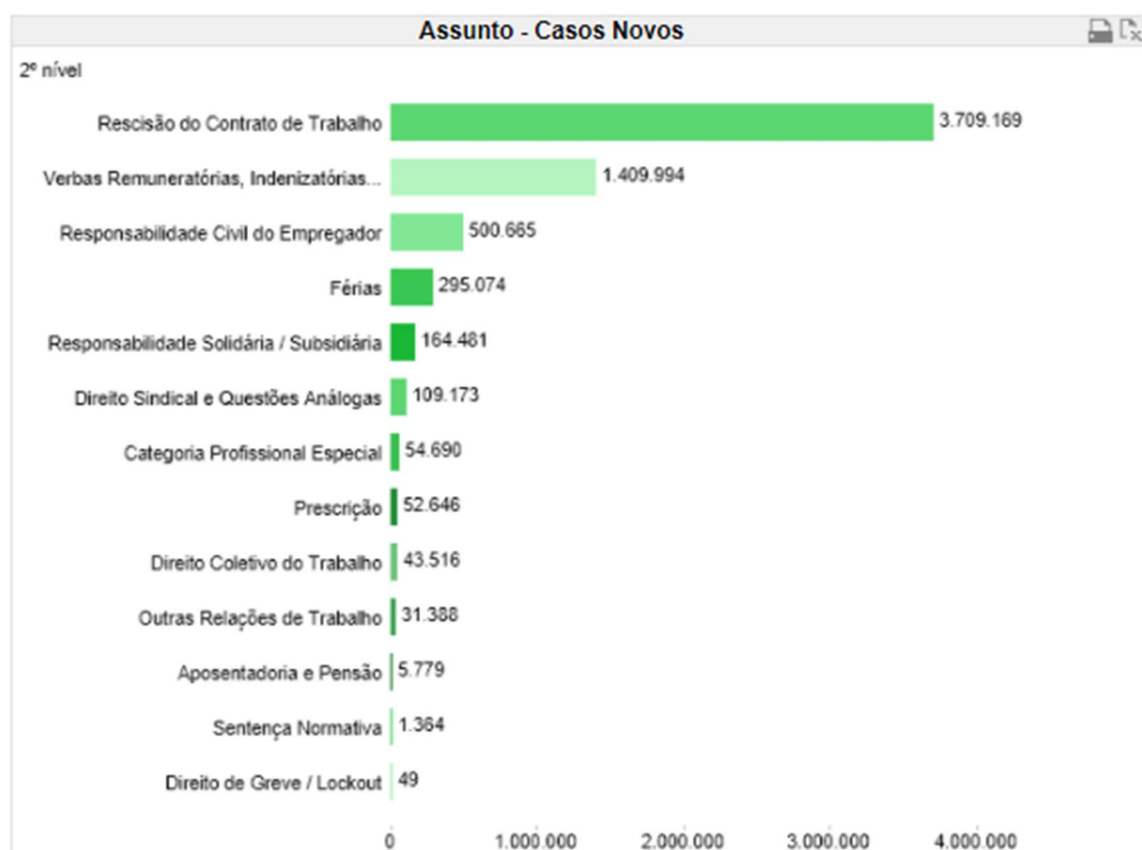
GRÁFICOS E TABELAS

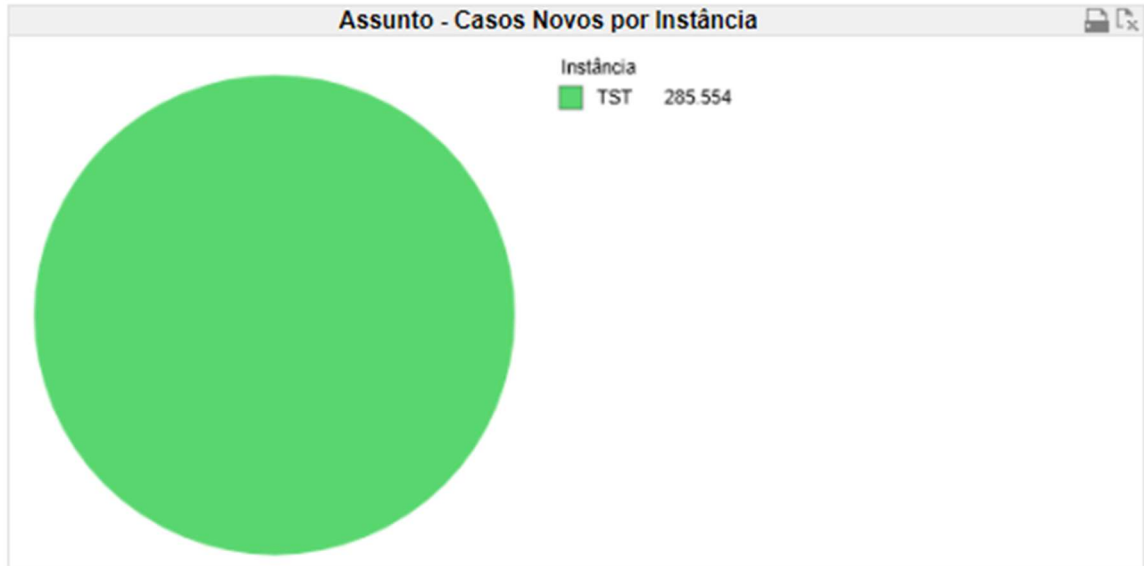
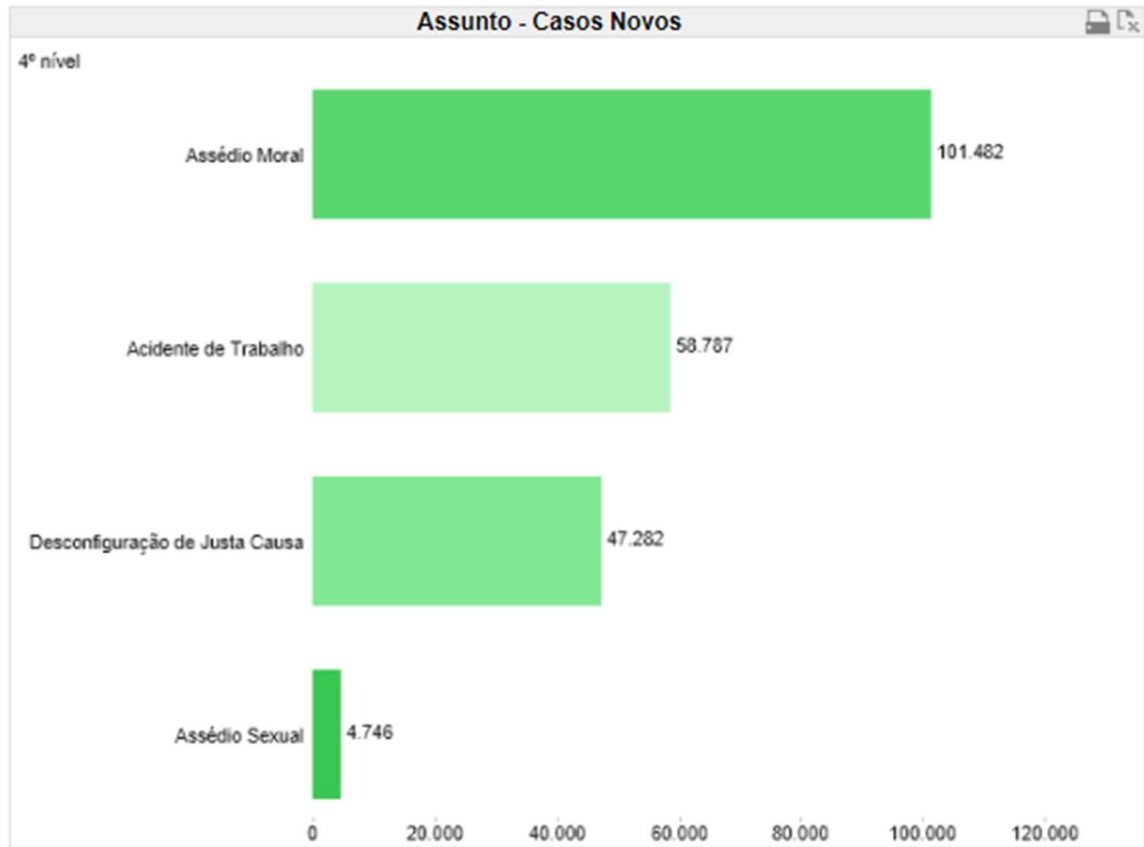
Com vistas a justificar a problemática que ensejou a elaboração deste artigo, segue abaixo dados extraídos do painel **Justiça em Números**, disponível no site do CNJ <
https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_1%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT>.

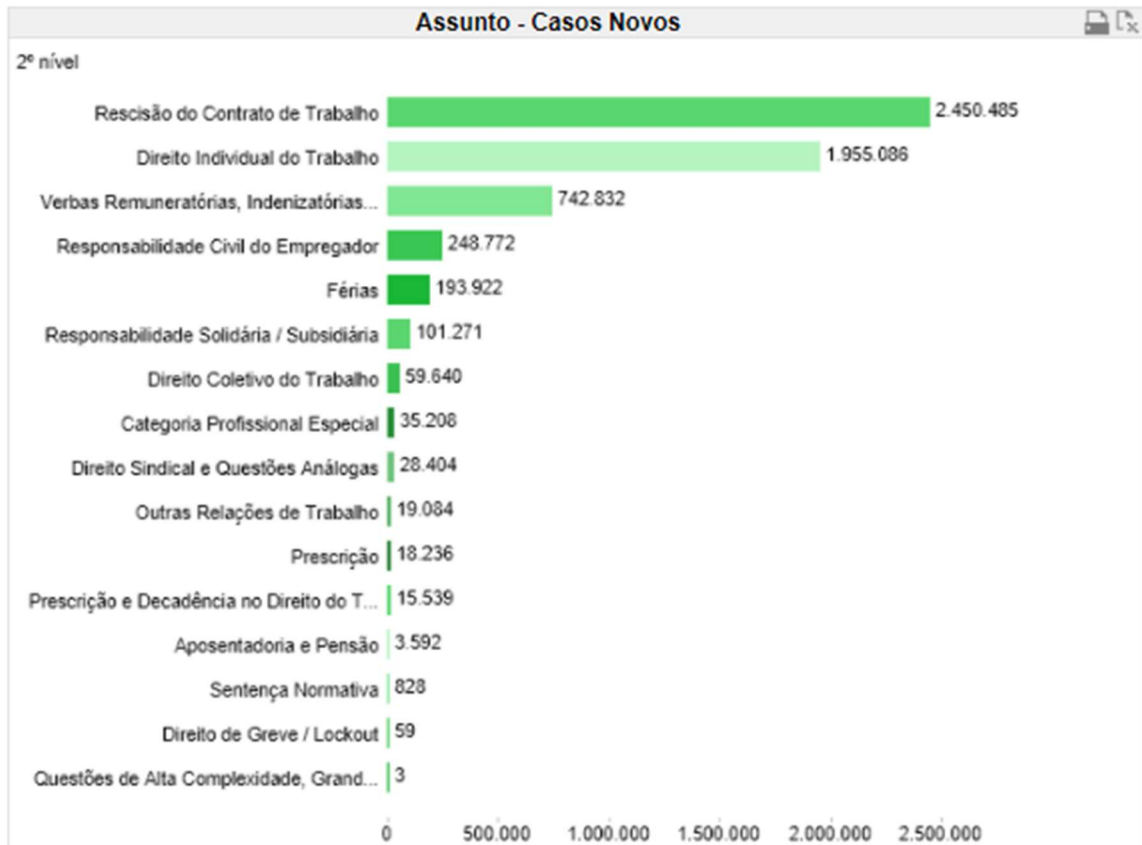
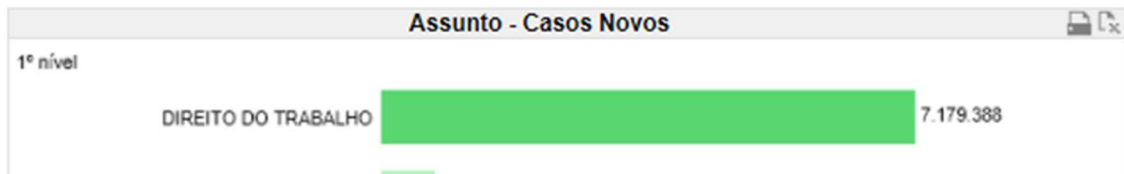
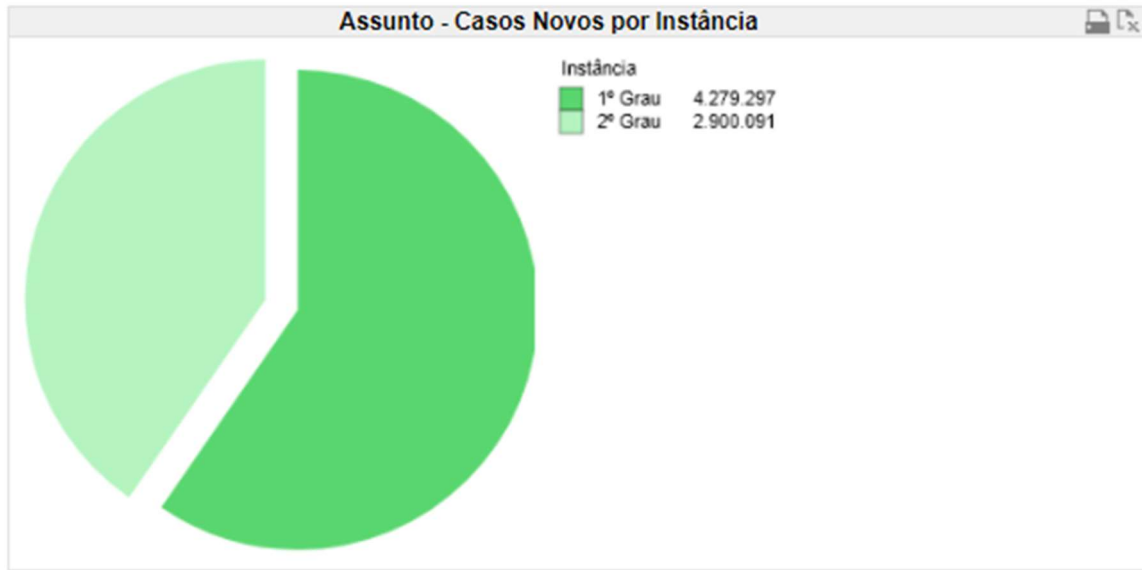
Acesso em: 28 de mar. 2022, comparando a quantidade de ações no âmbito da justiça trabalhista entre os anos 2019 e 2021. No detalhe, o painel traz a quantidade de ações trabalhistas ensejada pelo pleito de Danos morais ao trabalhador, o qual compreende diversas hipóteses de violação a direitos personalíssimos apontados por este Artigo Científico.

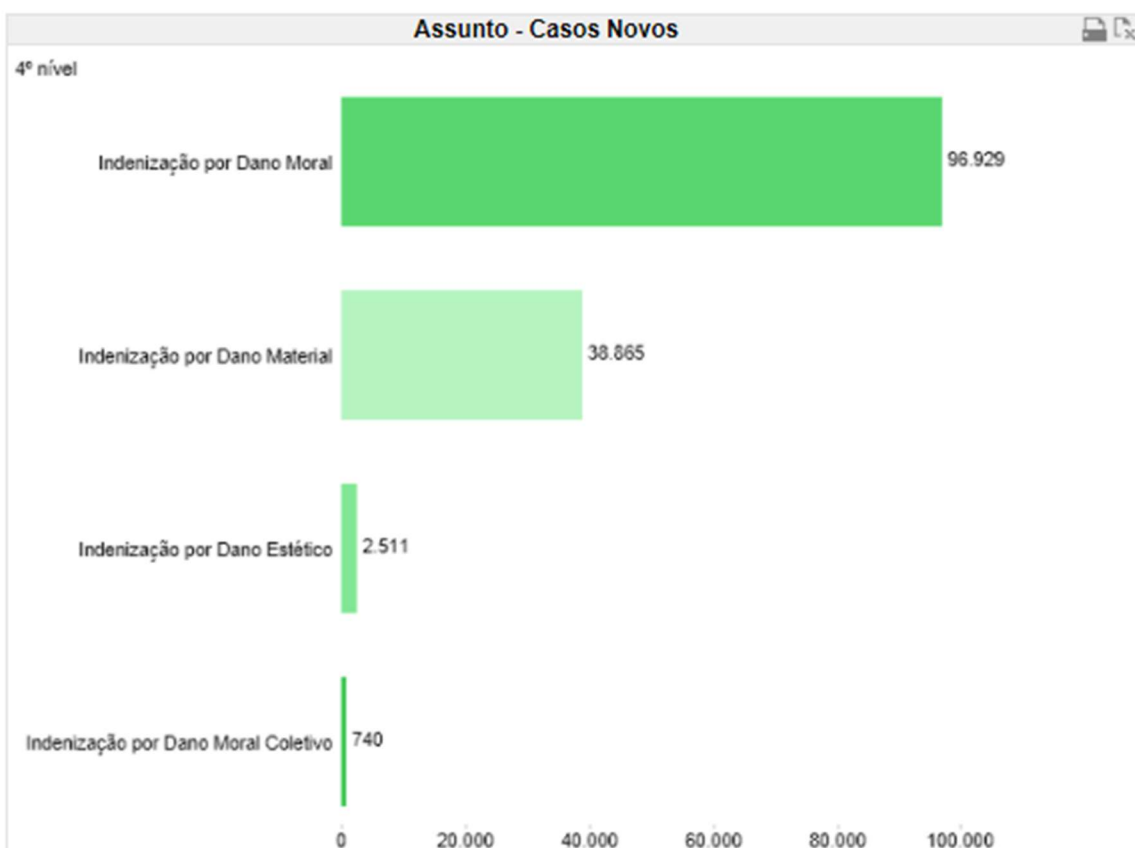
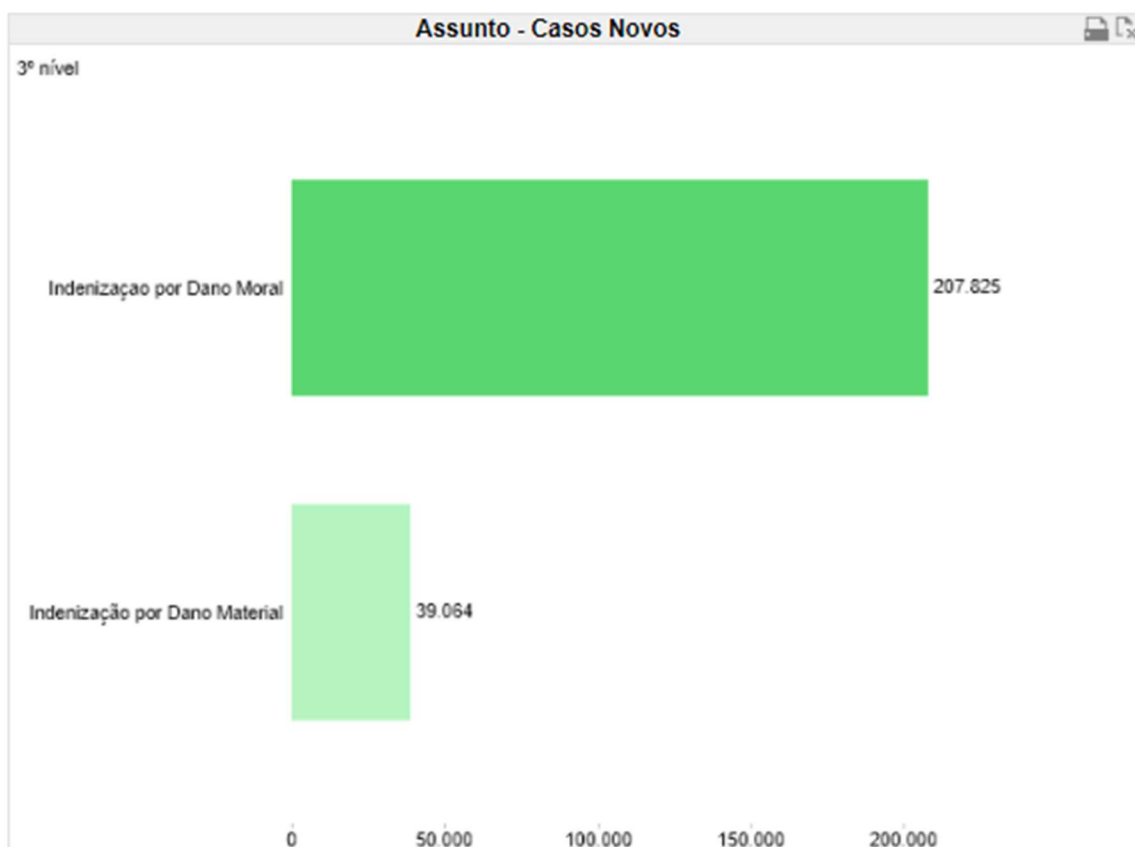
Ano 2019:

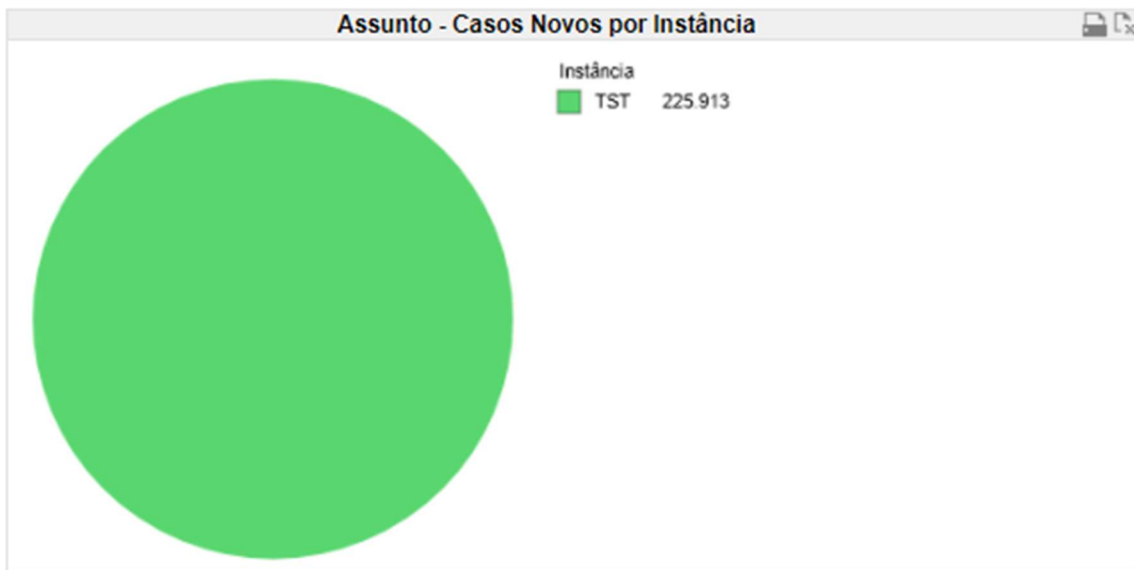




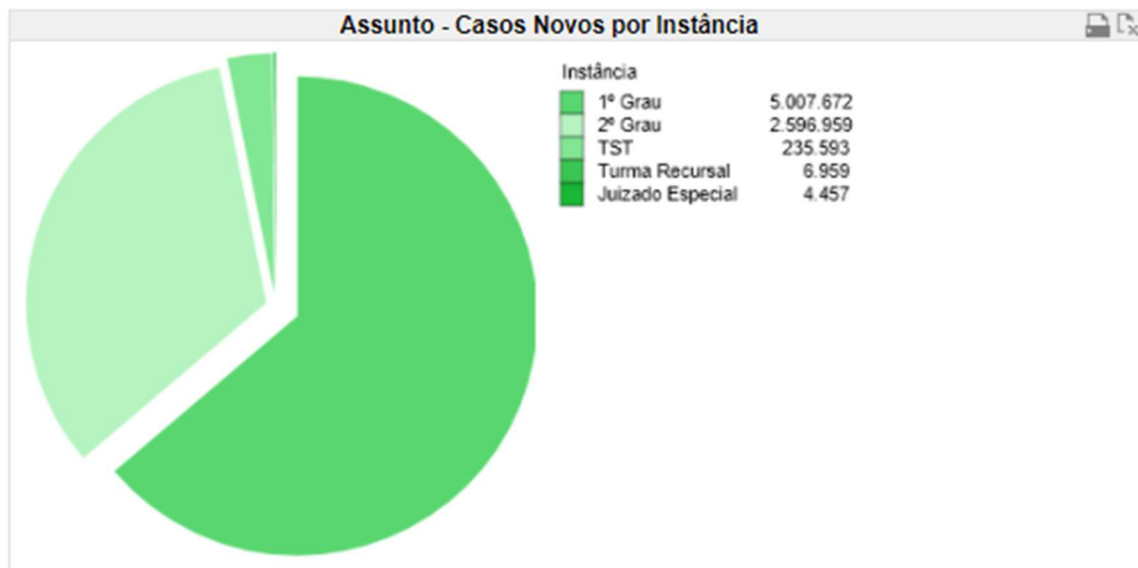


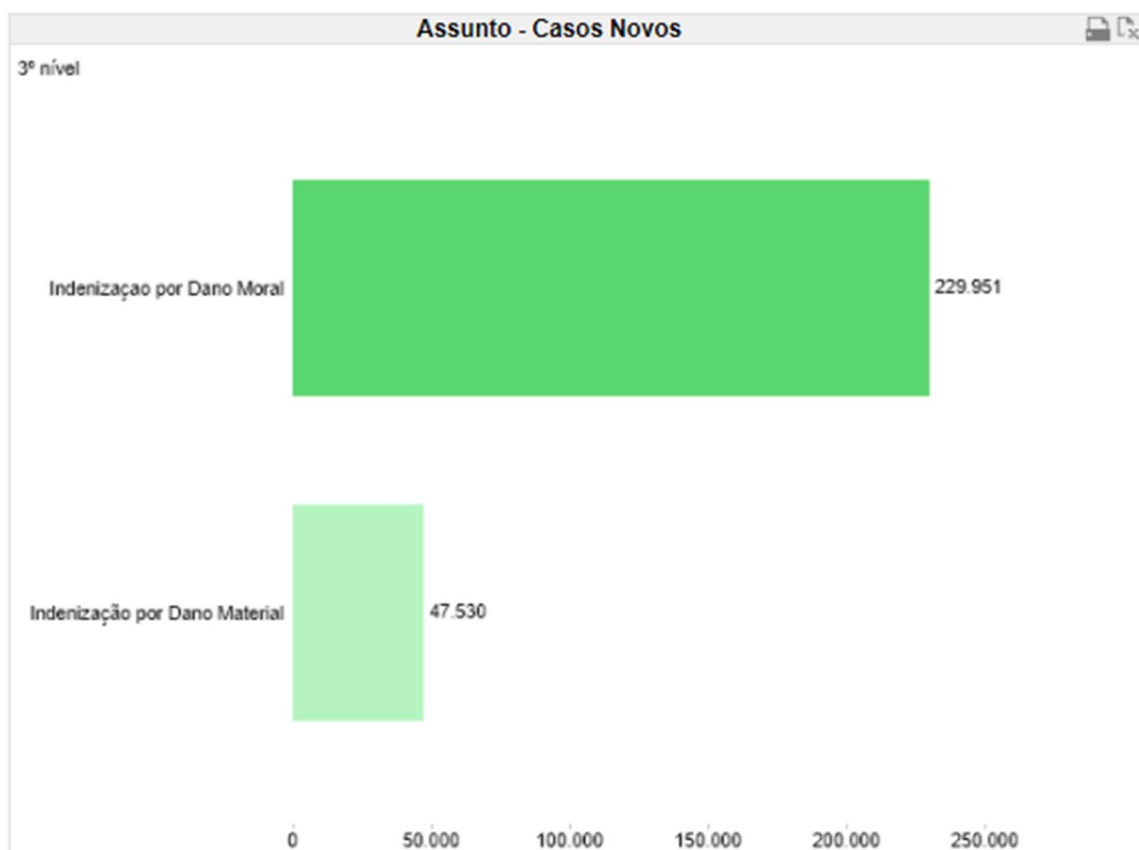
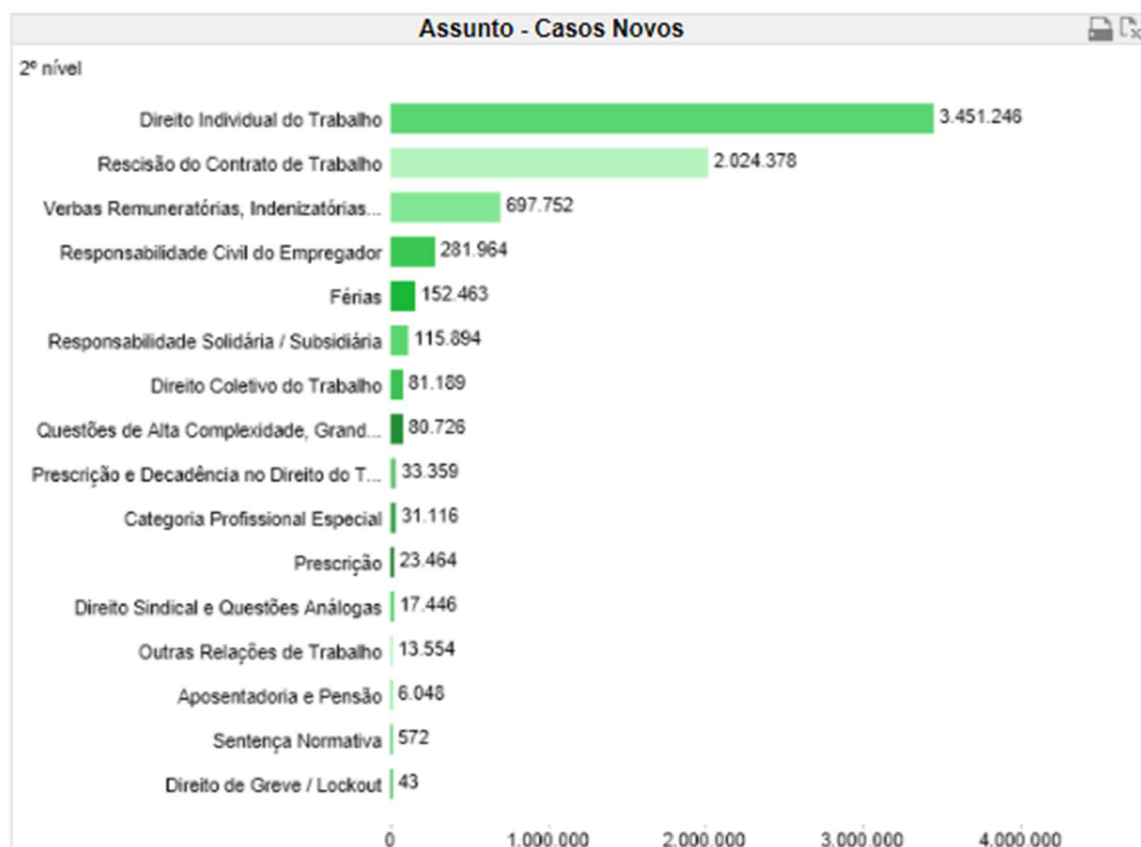
Ano 2020:

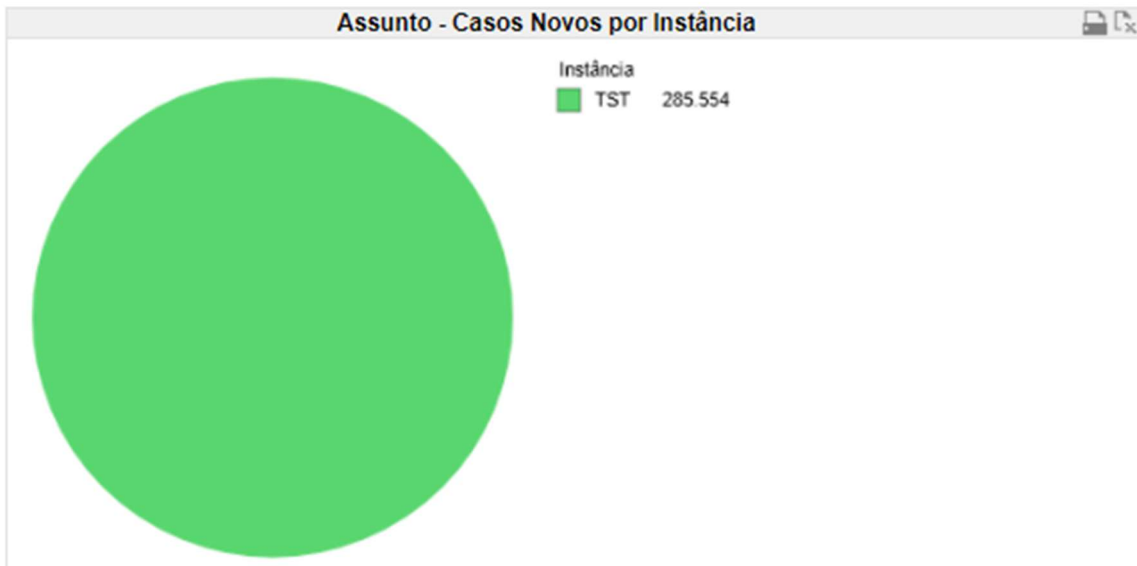
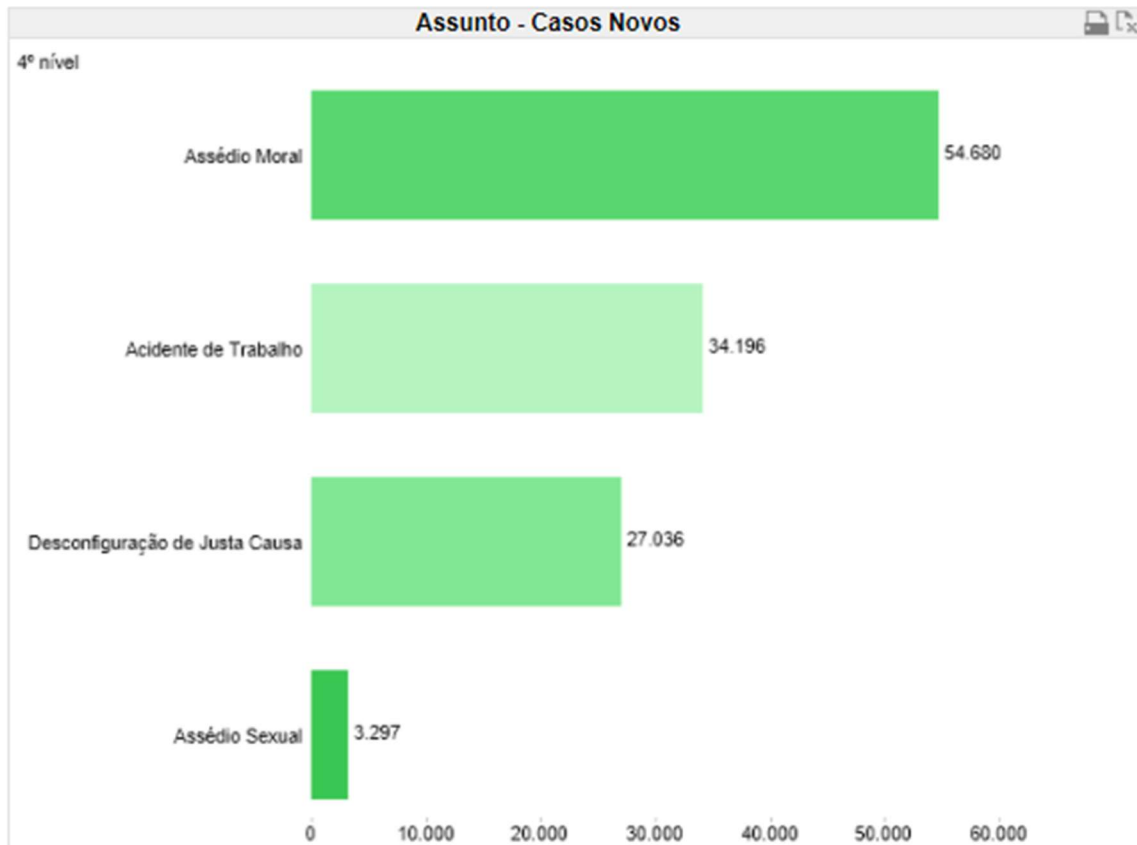




Ano 2021:







RESOLUÇÃO n° 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante TAMIRES ALVES SILVA do Curso de Direito, matrícula 2017200010284-1, telefone (64) 993354698, e-mail tamiresalves972@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA JUDICIALIZAÇÃO DE CONFLITOS**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Video (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 19 de fevereiro de 2022.

Tamires Alves Silva

Assinatura do(s) autor(es): _____

Nome completo do autor: Tamires Alves Silva

Assinatura do professor-orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: Cláudia Glênia Silva de Freitas