



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MARIANA DE ANDRADE SILVA

**A EFETIVIDADE DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS
DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Recife
2022

MARIANA DE ANDRADE SILVA

**A EFETIVIDADE DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS
DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador(a): Carlo Benito Cosentino Filho

Recife
2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

SILVA, Mariana de Andrade.

A Efetividade do Compliance Trabalhista na Proteção dos Direitos dos
Trabalhadores / Mariana de Andrade SILVA. - Recife, 2022.

56 p.

Orientador(a): Carlo Benito COSENTINO FILHO

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2022.

1. Compliance Trabalhista. 2. Direitos Trabalhistas. 3. Direitos Humanos. I.
COSENTINO FILHO, Carlo Benito. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

MARIANA DE ANDRADE SILVA

**A EFETIVIDADE DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DOS
DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Pernambuco,
Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para a obtenção do título
de bacharel(a) em Direito.

Aprovado em: 27/10/2022.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Juliana Teixeira Esteves (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Regina Stela Corrêa Vieira (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Aos que estiveram comigo nesse caminho, eu jamais terei palavras suficientes para agradecê-los.

Agradecer a paciência ao ouvir minhas constantes queixas de cansaço, crises de ansiedade, pânico e medo. Agradecer os abraços calorosos quando eu precisava de um ombro amigo. Agradecer as palavras desajeitadas e sem roteiro de incentivo, quando eu mais duvidava e me tornava minha pior inimiga na conclusão dos meus objetivos.

Agradeço a Deus por jamais ter desistido dessa filha.

Aos meus pais, por jamais terem medido esforços para que eu construísse o caminho que lhes fora negado.

Aos meus irmãos, pois, apesar das desavenças, nosso laço é forte o suficiente para garantir que sempre nos apoiaremos, não importa a distância.

Aos amigos mais próximos, pelo suporte emocional, por terem tornado meu caminho pela graduação menos sombrio.

Aos orientadores, aos professores, pelo empenho na magnífica tarefa de ensinar.

Aos coordenadores de estágios, pela preocupação genuína em passar conhecimento. São exemplos de profissionais e de humanidade.

A todos, obrigada. Cada um teve uma parcela significativa de contribuição para que eu não sucumbisse a vontade de desistir.

Eu serei para sempre grata.

EPÍGRAFE

*“E conserve seus sonhos – disse Miquel. – Nunca se sabe quando vão nos
fazer falta”.*
(A Sombra do Vento, Carlos Ruiz Zafón, 2007)

RESUMO

O presente trabalho tem como tema central o Compliance aplicado ao Direito do Trabalho, denominado, Compliance Trabalhista e discorre sobre a efetividade que este instituto pode apresentar no tocante a proteção dos Direitos Trabalhistas nas relações de trabalho. Trata-se de pesquisa qualitativa, com método predominantemente dedutivo e para tal a pesquisa bibliográfica foi a principal metodologia utilizada, com o auxílio de fontes como a doutrina, a legislação e a jurisprudência referentes à temática sob enfoque. A análise realizada perpassa pelo estudo da etimologia do termo Compliance, essencial para compreender sua essência, além de realizar o estudo histórico de seu nascimento e como se estruturam as bases desse instituto, especialmente no Brasil, fomentado pela Lei nº 12.846/13. A investigação também busca compreender os objetivos do Compliance, traduzidos em seus pilares, que delineiam como este pode ser incorporado para favorecer um ambiente empresarial mais ético e transparente. Como se fala na aplicação deste instituto ao Direito do Trabalho e às relações trabalhistas foi essencial realizar um breve relato acerca dos princípios que norteiam as tratativas laborais, bem como os direitos humanos que precisam ser protegidos nesses contratos. Finalmente, é realizado um cotejo entre o Compliance Trabalhista e os direitos do trabalhador, a fim de entender como este instituto incide sobre estes direitos a fim de salvaguardá-los. Diante do exposto, compreende-se que o Compliance Trabalhista é uma importante ferramenta para garantir que as relações laborais aconteçam de maneira ética, transparente e principalmente, em observância aos direitos humanos, o que se mostra vantajoso para todos os que participam da relação de trabalho, mas também para a sociedade e até mesmo para o Estado. Através de seu caráter preventivo, o Compliance Trabalhista pode evitar, através da fiscalização, que direitos sejam violados, e, conseqüentemente, que mais ações precisem chegar à via judicial.

Palavras-chave: Compliance Trabalhista; Direitos Trabalhistas; Direitos Humanos.

ABSTRACT

The central theme of this paper is Compliance applied to Labor Law, known as Labor Compliance, and it discusses the effectiveness that this institute can present with regard to the protection of labor rights in labor relations. This is a qualitative research, with a predominantly deductive method, and for this the bibliographical research was the main methodology used, with the help of sources such as the doctrine, legislation, and jurisprudence referring to the theme in question. The analysis conducted includes the study of the etymology of the term Compliance, essential to understand its essence, in addition to conducting a historical study of its birth and how the foundations of this institute are structured, especially in Brazil, fostered by Law N^o. 12,846/13. The research also seeks to understand the objectives of Compliance, translated into its pillars, which outline how it can be incorporated to favor a more ethical and transparent business environment. As the application of this institute to Labor Law and labor relations is mentioned, it was essential to briefly report on the principles that guide the labor deals, as well as the human rights that need to be protected in these contracts. Finally, a comparison between Labor Compliance and the worker's rights is made in order to understand how this institute affects these rights in order to safeguard them. In light of the above, it is understood that Labor Compliance is an important tool to guarantee that the labor relations take place in an ethical and transparent manner, and mainly in compliance with human rights, which is advantageous for all those who participate in the labor relation, but also for society and even for the State. Through its preventive character, Labor Compliance can avoid, through inspection, that rights are violated, and consequently, that more actions need to go to court.

Keywords: Labor Compliance; Labor rights, Human rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE.....	11
2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE	11
2.2 ORIGEM DO COMPLIANCE	14
2.3 OS PILARES DO COMPLIANCE	19
3 COMPLIANCE TRABALHISTA E A PROTEÇÃO DE DIREITOS.....	25
3.1 COMPLIANCE E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	27
3.2 O COMPLIANCE TRABALHISTA E OS DIREITOS HUMANOS.....	32
3.3 O COMPLIANCE TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES ...	37
4 OS EFEITOS DA APLICAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA E SUA CONTRIBUIÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	43
4.1 O IMPACTO DO COMPLIANCE NA CULTURA DA EMPRESA	43
4.2 A EFETIVIDADE DOS CANAIS DE DENÚNCIAS	44
4.3 O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAR O PASSIVO TRABALHISTA.....	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O mundo corporativo coaduna e bebe diretamente da fonte da lógica capitalista do lucro acima de tudo, da competitividade, da urgência para estar sempre à frente da concorrência. Uma das principais consequências disso diz respeito a corrupção nas relações empresariais, sendo um de seus principais reflexos o estabelecimento de relações de trabalho que relativizam direitos, com o intuito de “baratear” custos. O que caracterizava essas relações era a ausência de compromisso social com a legislação, com os princípios e até mesmo com os direitos humanos.

O modo como uma organização conduz suas relações trabalhistas diz muito sobre a própria cultura desta. Ao deparar-se com uma empresa que não cumpre os requisitos básicos, legais e imprescindíveis para o estabelecimento de um contrato de trabalho é difícil acreditar que essa empresa será capaz de entregar transparência na realização de uma negociação, seja lá qual for sua natureza. Essas questões fizeram emergir escândalos de corrupção que escancararam o modo como diversas organizações vinham conduzindo seus negócios e principalmente, o modo como vinham tratando seus trabalhadores, incorrendo muitas vezes em violações graves aos direitos dos trabalhadores.

Com um caráter combativo diversas legislações foram estabelecidas com a intenção de coibir práticas ilícitas nas organizações e assim garantir mais lisura nas negociações, nas relações de trabalho, estabelecendo parâmetros de ética e conduta a serem observados, além de sanções pertinentes para os casos de desvio de conduta.

Diante desse cenário um instituto, velho conhecido no meio corporativo internacional, mas que apenas recebeu mais destaque e regulamentação no Brasil com a Lei Anticorrupção e a Lei Geral de Proteção de Dados, o Compliance se mostrou uma alternativa viável e interessante para colocar as organizações, sejam elas públicas ou privadas, nos trilhos da ética e da transparência, fomentando assim o estabelecimento de uma cultura organizacional que preze pela observância a lei.

Primeiramente incidindo no Direito Empresarial, com estudos mais voltados a cultura organizacional, passando pelo Direito Penal, com o combate a corrupção, pelo Direito Administrativo, exigindo comportamento mais ético nas relações entre

organizações públicas e privadas, o Compliance começou também a ser aplicado ao Direito do trabalho, sob a alcunha de Compliance Trabalhista, tendo como principal objetivo garantir que as relações de trabalho sejam revestidas de respeito aos direitos dos trabalhadores e contribuindo, assim, para que haja melhorias nas condições de trabalho, evitar que haja exploração do trabalhador e mitigação do passivo trabalhista para as empresas, pois estarão alinhadas com a legislação.

A fim de realizar este estudo foi utilizado o método dedutivo, através da pesquisa bibliográfica, tendo como fontes primordiais a doutrina pertinente ao tema, a legislação que regulamenta o instituto do Compliance e jurisprudência que trata do tema, tratando-se de uma pesquisa essencialmente qualitativa, buscando compreender as implicações teóricas do tema.

No capítulo primeiro há uma panorama geral acerca dos aspectos que envolvem o Compliance, a fim de entender do que trata o instituto, sua definição legal e doutrinária, sua origem e também quais são suas funções ou os pilares que o definem.

O segundo capítulo versa sobre a relação do Compliance com a proteção dos direitos trabalhistas, perpassando pelos princípios essenciais do Direito do trabalho e como o Compliance Trabalhista pode atuar sob sua orientação.

O capítulo final analisa os efeitos do programa de conformidade, da implementação do Compliance Trabalhista nas relações de trabalho e na cultura organizacional, corroborando assim para a proteção dos direitos trabalhistas.

2 ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE

O Compliance tem sido tratado de forma recorrente no Direito, mas ganhou contornos mais definidos com a Lei Nº 13.709, de 2018, a chamada Lei Geral de Proteção de Dados, que, entre outras tratativas, chama atenção para a importância do estabelecimento na organização de um programa de proteção de dados e de fomento às boas práticas de governança. É o que leciona o artigo 50 da referida Lei:

Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais. (BRASIL, 2018)

Para além do mundo corporativo e das grandes empresas o Compliance se mostra como um importante mecanismo de combate a corrupção, proteção e inovação, se mostrando ainda como uma ferramenta capaz de mitigar o risco de passivos judiciais e principalmente, um meio eficaz de garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados no ambiente laboral.

Assim, para compreender a aplicabilidade deste instituto às relações trabalhistas e sua importância para proteger os direitos dos trabalhadores importa fazer um panorama geral acerca deste conceito, sua origem e quais são os pilares que sustentam essa forma de procedimento corporativo e governança.

2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE

Compliance é um termo de origem inglesa, especificamente do verbo to comply, que significa agir conforme a regra, estar de acordo com, estar em conformidade. Em outros termos, designa as práticas e condutas condizentes com os ditames legais, com padrões éticos e morais, com os regulamentos estabelecidos e com as leis.

Na definição do Comitê de Compliance da Associação Brasileira de Bancos

Internacionais (ABBI) e da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), Compliance engloba duas vertentes, “ser Compliance” é “estar em Compliance”:

“Ser Compliance” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. “Estar em Compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. “Ser e estar Compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição.

Segundo o documento elaborado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Compliance à luz da governança corporativa, o termo Compliance pode ser compreendido como o “mecanismo de cumprimento de leis, normas internas e externas, de proteção contra desvios de conduta e de preservação e geração de valor econômico”.

Essa definição coaduna com o que versa o artigo 7º, inciso VIII da Lei 12.846/2013, que diz:

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

(...)

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica; (BRASIL, 2013)

Convém trazer ainda a definição de GOMES e SILVA (2018, p. 89), que denotam:

Compliance pode ser delineado como uma série de critérios a serem observados e cumpridos no âmbito interno e externo de uma entidade, seja ela pública ou privada e ações a serem praticadas por um determinado responsável pela operação, planejamento como também o setor financeiro, com a finalidade de anteceder ou reduzir os riscos de transgressões às leis que controlam o seu funcionamento; e nos casos em que um delito for detectado, ter a força de reação pontual e rápida para eliminar o problema, preservando assim a imagem da entidade em razão do mercado. (GOMES e SILVA, 2018, p. 89)

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), no Guia de Programas de Compliance (2016, p. 9), assim descreve:

Compliance é um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores. Por meio dos programas de compliance, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação (CADE, 2016, p. 9).

Rodrigo de Pinho Bertoccelli (2000, p. 5), por sua vez, denota:

Podemos entender, portanto, que o compliance integra um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis que deve ser coerente com a estrutura societária, o compromisso efetivo da sua liderança e a estratégia da empresa, como elemento, cuja adoção resulta na criação de um ambiente de segurança jurídica e confiança indispensável para a boa tomada. (BERTOCCELLI, 2022, p. 5)

Dessa forma pode-se dizer que o Programa de Compliance se mostra útil dentro das organizações no tocante ao cumprimento das leis e regulamentos, na prevenção e resolução de conflitos e na manutenção da integridade da empresa. Ou seja, o Compliance vai além da função de manter a instituição cumprindo as obrigações regulatórias, resultando também em práticas aperfeiçoadas de estratégias e processos decisórios na administração da instituição.

Entra no rol de atribuições do Compliance a aplicação de medidas disciplinares que tenham por objetivo manter a boa reputação da organização ao mantê-la em conformidade com a lei, a criação de políticas e diretrizes que sejam capazes de prevenir e corrigir desvios que venham a acontecer dentro da instituição. Assim, o princípio norteador deve ser a Ética.

Com a implantação de um Programa de Compliance na organização é importante que esteja consolidada a ideia de que este não deve ser apenas um ato passageiro. O objetivo é criar um ambiente fértil para a consolidação de uma cultura de conformidade na organização, com princípios éticos fortes que se aplicam a todos em qualquer posição da escala hierárquica da empresa, atingindo todos os setores. Sobre o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada em princípios éticos, Christian De Lamboy (2018, p. 23) preceitua:

A Cultura Organizacional permeia todos os valores de uma empresa e de quem atua dentro dela. A cultura está presente em cada uma das vitórias e conquistas de uma organização, e também está influenciando os problemas e obstáculos que toda empresa enfrenta no cumprimento de sua missão. (DE LAMBOY, 2018, p. 23)

A Cultura Organizacional é a principal determinante de todos os resultados de uma empresa, além de ser ela a responsável por separar organizações de sucesso de suas concorrentes.

Portanto, o sucesso de um programa de Compliance vai além de colocar a

empresa em conformidade com o cumprimento das normas legais por um dado momento, mas sim está na sua capacidade de estabelecer nesta uma cultura organizacional pautada nos princípios éticos, que se reflete internamente, entre seus dirigentes e colaboradores, mas também externamente, para com aqueles com os quais a empresa se relaciona e negocia.

Para que um programa de Compliance seja efetivo é importante também que ele seja construído de acordo com as necessidades daquela empresa, ou seja, o que vai ditar a estruturação desse programa são as particularidades da organização, as necessidades destas, os problemas enfrentados e os serviços prestados.

2.2 ORIGEM DO COMPLIANCE

A origem da terminologia Compliance está intimamente ligada à corrupção e aos vários momentos históricos importantes de combate a esta. Os Estados Unidos deram o pontapé inicial nesse quesito, sendo lá o nascedouro do conceito de Compliance, de sua estrutura e objetivo. Para os estudiosos, a criação da *Food and Drug Act* - FDA, em 1906, que se tratava de uma agência reguladora especificamente das atividades relacionadas à saúde alimentar, medicamentos e cosméticos, foi uma das bases da construção do que viria a ser o instituto do Compliance.

Outro acontecimento importante para a consolidação da ideia de que havia a necessidade de estabelecer mecanismos de combate a corrupção foi a criação do Banco Central dos Estados Unidos da América, *Board of Governors of the Federal Reserve*, em 1913, como sendo o marco inicial para o surgimento do termo Compliance.

Aponta-se ainda como marco originário do Compliance a Conferência de Haia, que aconteceu em 1930. Nesta Conferência o Banco de Compensações internacionais (BIS), na língua nativa, *Bank for International Settlements*, com sede na Suíça, é criado com enfoque de fomentar a cooperação entre os bancos centrais do mundo através de relações mais transparentes, confiáveis e seguras. Nesta mesma época, da *Security Exchange Commission* (SEC), que tinha por objetivo regular o mercado de ações norte-americano e assim inibir a ocorrência de abusos na venda destas. Essa mesma organização, no ano de 1960, também chamado de Era Compliance, fortalece ainda mais o programa de Compliance, capacitando e

contratando mais profissionais para atuarem no ramo da criação de procedimentos de controles internos eficazes. A importância dessa organização se faz perceber ainda pela sua atuação no famoso caso de corrupção Watergate, que resultou na renúncia do presidente dos Estados Unidos Richard Nixon, sendo este investigado pela SEC e culminando na descoberta do desvio de mais de 300 milhões de dólares em forma de propina destinados a oficiais governamentais estrangeiros.

É em meio a este turbulento panorama histórico que se dá a criação da instituição FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), no ano de 1977, sendo definida como a lei anticorrupção norte-americana. Sobre isso Carla Veríssimo (2018) aponta que o Compliance como se conhece hoje, no tocante às suas normas anticorrupção, bebe diretamente da fonte norte-americana, especialmente da sua pioneira lei, resultado dos casos de corrupção conhecidos mundialmente, como o *Watergate*, que prejudicaram significativamente a política externa do país. Dessa maneira, como resposta a esta mancha, o Congresso norte-americano elabora, no ano de 1977, o *Foreign Corrupt Practices Act* (FPCA).

O Compliance com as normas anticorrupção é fortemente influenciado pela legislação norte-americana. Muito do que se observa hoje no plano internacional decorre de uma política criminal iniciada no final dos anos 70 do século XX. Após o escândalo de *Watergate*, a SEC - *Securities Exchange Commission* nos Estados Unidos - descobriu que empresas norte-americanas haviam pago milhões de dólares em subornos, para corromper funcionários públicos estrangeiros. A SEC reportou que dinheiro de caixa "2" de empresas estava sendo usado para fazer contribuições de campanha ilegais nos Estados Unidos e para o pagamento de propinas no exterior. Além disso, as empresas estavam falsificando seus registros contábeis para ocultar esses pagamentos. Em resposta a esse escândalo, que manchou a reputação das empresas americanas e prejudicou o eficiente funcionamento dos mercados, além de danificar a política externa do país, o Congresso norte-americano elaborou, em 1977, o *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA). (CARLA VERÍSSIMO, 2018).

Atualmente os Estados Unidos possuem o *Department of Justice* (DOJ) e a SEC como principais órgãos de combate a corrupção e possíveis violações ao que versa o FPCA.

Cite-se ainda o Reino Unido, que, após intensas pressões internacionais no tocante às práticas de corrupção instituiu a lei anti suborno, chamada *The UK*

Bribery Act e tem como órgão regulador o *Serius Fraud Office* (SFO), que investiga casos de corrupção.

No caminho do que acontecia no mundo e também devido aos escândalos de corrupção, mudanças no Brasil referente ao combate a corrupção começaram a ser mais exigidas, ocorrendo diversas manifestações a esse respeito, que resultaram na Lei n 12.846/2013, a chamada Lei Anticorrupção, que instituiu a responsabilidade administrativa por atos de improbidade cometidos pelas pessoas jurídicas contra o erário e também contra instituições estrangeiras. No documento *Entre a expectativa e realidade* (2017) elaborado pela empresa KPMG (2017, p. 9), possível compreender o fenômeno do Compliance no Brasil da seguinte maneira:

Em 2013, após anos de aceitação passiva, os brasileiros deram um basta à corrupção e foram às ruas. A nova lei de combate à corrupção de 2014 e a Operação Lava Jato - uma investigação da Polícia Federal que se transformou no maior processo judicial de corrupção da história do Brasil - tornou os executivos muito mais conscientes das implicações legais e das possíveis consequências para eles e para suas empresas. Como resultado, o interesse na definição de medidas de Compliance aumentou consideravelmente. Entretanto, com exceção de algumas multinacionais, a maioria das empresas brasileiras, mesmo as organizações de primeira linha, começaram a investir apenas recentemente em CMS. Seus esforços são percebidos como os primeiros passos, com foco principalmente em medidas de baixo custo, tais como códigos de conduta e canais de denúncia. (KPMG, 2017, p. 9)

No Brasil percebe-se que a história da consolidação do Compliance perpassa, assim como nos Estados Unidos, pela necessidade de enfrentamento mais voraz da corrupção, sendo fomentada pelos escândalos que assolaram, não apenas a máquina pública, mas também a iniciativa privada.

Fabício Lima Silva e Iuri Pinheiro (2020, p. 46) denotam ainda que o termo “programa de integridade” ou “procedimentos internos de integridade”, este constante na Lei 12.846/2012 pode ser compreendido como sinônimo de Compliance. Ao regulamentar a referida lei, o Decreto 11.129/2022 demonstra a importância do programa de conformidade como forma de aferir a transparência e ética da pessoa jurídica e dedica o Capítulo V de seu texto para falar a respeito, assim elencando:

Art. 56. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta,

políticas e diretrizes, com objetivo de:

- I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e
- II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade. (BRASIL, 2022)

Dessa forma percebe-se uma preocupação maior do legislador brasileiro em estabelecer parâmetros mais rigorosos de transparência para as empresas, exigindo mecanismos atualizados e eficazes de governança corporativa que inibam atos de corrupção dentro das organizações. Nessa linha o artigo 8º da Lei 13.303/2016 traz requisitos de transparência que demonstram claramente como o Compliance atua. Veja-se:

Art. 8º As empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão observar, no mínimo, os seguintes requisitos de transparência:

I - elaboração de carta anual, subscrita pelos membros do Conselho de Administração, com a explicitação dos compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas pela empresa pública, pela sociedade de economia mista e por suas subsidiárias, em atendimento ao interesse coletivo ou ao imperativo de segurança nacional que justificou a autorização para suas respectivas criações, com definição clara dos recursos a serem empregados para esse fim, bem como dos impactos econômico-financeiros da consecução desses objetivos, mensuráveis por meio de indicadores objetivos;

II - adequação de seu estatuto social à autorização legislativa de sua criação;

III - divulgação tempestiva e atualizada de informações relevantes, em especial as relativas a atividades desenvolvidas, estrutura de controle, fatores de risco, dados econômico-financeiros, comentários dos administradores sobre o desempenho, políticas e práticas de governança corporativa e descrição da composição e da remuneração da administração;

IV - elaboração e divulgação de política de divulgação de informações, em conformidade com a legislação em vigor e com as melhores práticas;

V - elaboração de política de distribuição de dividendos, à luz do interesse público que justificou a criação da empresa pública ou da sociedade de economia mista;

VI - divulgação, em nota explicativa às demonstrações financeiras, dos dados operacionais e financeiros das atividades relacionadas à consecução dos fins de interesse coletivo ou de segurança nacional;

VII - elaboração e divulgação da política de transações com partes relacionadas, em conformidade com os requisitos de competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade, que deverá ser revista, no mínimo, anualmente e aprovada pelo Conselho de Administração;

VIII - ampla divulgação, ao público em geral, de carta anual de governança corporativa, que consolide em um único documento escrito, em linguagem clara e direta, as informações de que trata o inciso III;

IX - divulgação anual de relatório integrado ou de sustentabilidade.

§ 1º O interesse público da empresa pública e da sociedade de economia

mista, respeitadas as razões que motivaram a autorização legislativa, manifesta-se por meio do alinhamento entre seus objetivos e aqueles de políticas públicas, na forma explicitada na carta anual a que se refere o inciso I do caput .

§ 2o Quaisquer obrigações e responsabilidades que a empresa pública e a sociedade de economia mista que explorem atividade econômica assumam em condições distintas às de qualquer outra empresa do setor privado em que atuam deverão:

I - estar claramente definidas em lei ou regulamento, bem como previstas em contrato, convênio ou ajuste celebrado com o ente público competente para estabelecê-las, observada a ampla publicidade desses instrumentos;

II - ter seu custo e suas receitas discriminados e divulgados de forma transparente, inclusive no plano contábil.

§ 3o Além das obrigações contidas neste artigo, as sociedades de economia mista com registro na Comissão de Valores Mobiliários sujeitam-se ao regime informacional estabelecido por essa autarquia e devem divulgar as informações previstas neste artigo na forma fixada em suas normas.

§ 4o Os documentos resultantes do cumprimento dos requisitos de transparência constantes dos incisos I a IX do caput deverão ser publicamente divulgados na internet de forma permanente e cumulativa. (BRASIL, 2016)

Cite-se ainda a Lei Estadual 7.753/2017, do Rio de Janeiro e a Lei Estadual 6.112/2018, do Distrito Federal, que em seu bojo também exigem que sejam estabelecidos programas de integridade e conformidade nas empresas que objetivem realizar contratos com o poder público. Nesse ínterim percebe-se que mudanças significativas no que diz respeito ao combate a corrupção têm acontecido no Brasil, o que demonstra que cada vez mais as empresas, o poder público, estão preocupadas em oferecer segurança e transparência em suas relações e cada vez mais percebem as vantagens de ter entre suas prioridades o estabelecimento de um programa de integridade.

E não apenas no tocante a transparência, o Compliance se mostra especialmente eficaz na redução do passivo processual para as empresas, diminui ainda a ocorrência de penalizações legais, uma vez que a empresa estará em dia com suas obrigações legais, e esse procedimento preventivo evita os gastos relacionados. Um programa de integridade blinda a empresa de atos fraudulentos e colabora para uma imagem íntegra e ética desta frente ao mundo corporativo. Vale dizer também que uma cultura organizacional pautada nos princípios éticos fomenta uma melhor relação entre colaboradores, alto escalão da empresa, funcionários e terceiros, pois oferece segurança jurídica e confiabilidade.

Compreendida a origem do Compliance se faz essencial entender quais são os pilares que sustentam sua implementação, quais são os parâmetros que devem

ser seguidos para que seja estabelecido um programa de integridade eficaz para a organização e para isso é importante entender cada um destes pilares.

2.3 OS PILARES DO COMPLIANCE

Conforme tratado acima, o programa de Compliance é essencial para criar na empresa uma cultura organizacional de ética e conformidade. Porém, isso não significa dizer que este programa será unificado para todas as organizações. É de suma importância que haja um diagnóstico das necessidades específicas da empresa, para assim criar um programa adaptado aquela realidade corporativa.

Todavia, alguns elementos são essenciais para a estruturação deste programa, melhor dizendo, seriam as funções do Compliance, conforme descreve o documento *“A Resource Guide to The U.S. Foreign Corrupt Practices Act”*, publicado pela *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)*, *Department of Justice (DOJ)* e a *Securities and Exchange Commission (SEC)* de novembro de 2012, bem como o *“The UK Bribery Act 2010: Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing”*.

Os pilares do Compliance foram definidos pela empresa *Legal, Ethics & Compliance (LEC)*, fundada em 2012, que compreende esses pilares, como os elementos essenciais do programa de Compliance, os seguintes: (I) suporte da alta administração da empresa; (II) avaliação de riscos; (III) Código de Conduta e políticas de Compliance; (IV) controles internos; (V) treinamento e comunicação; (VI) canais de denúncias anônimas; (VII) investigações internas; (VIII) due diligence; (IX) auditoria e monitoramento; (X) diversidade e inclusão).

O instituto *Legal Ethics Compliance (LEC)* traz o primeiro pilar, Suporte da Alta Administração, denota que é primordial que os mais altos executivos da empresa estejam envolvidos e apoie a implantação do programa. É importante que a alta administração da empresa se comprometa com as medidas adotadas e busque obedecê-las, até mesmo como forma de incentivo dentro da organização. Para isso é essencial que um profissional seja nomeado como responsável para gerenciar a área de Compliance, e fará jus a “autoridade e recursos suficientes, e com suficiente autonomia de gestão, para garantir que o programa seja eficaz para prevenir, detectar e punir as condutas empresariais antiéticas”.

Em seguida fala-se da avaliação de riscos, a fase de diagnóstico a fim de detectar aqueles que possam vir a ser empecilhos para a criação de uma cultura ética na empresa. Essa avaliação não parte do nada, antes, devem estar bem delineados quais são os objetivos da empresa e como pretendem lidar com os riscos. É uma fase essencial e “a efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias”.

No terceiro pilar, Código de Conduta e Políticas de Compliance, após conhecer as necessidades da empresa, os riscos, as leis com as quais esta deve estar de acordo, inicia-se a documentação propriamente dita do Programa de Compliance. Neste documento deve restar especificada qual será a postura da empresa frente aos seus negócios, os direitos e deveres dos integrantes da organização e também dos colaboradores externos. É a formalização inicial da postura da empresa legal e socialmente, “servirá como uma bússola que guiará (...) para o caminho de práticas éticas e legais”. Para sua efetividade, deve conter a mensagem do presidente da organização, demonstrando o comprometimento também da alta administração, ser de linguagem acessível, tendo em vista que incidirá sobre todos que integram o organismo corporativo, destacar com clareza o objetivo das práticas estabelecidas, conter um rol de perguntas e respostas que possam esclarecer e sanar questionamentos posteriores, e por fim, elenca os assuntos relevantes para o programa.

O quarto pilar, Controles Internos, diz respeito aos “mecanismos, geralmente formalizados por escrito nas políticas e procedimentos da empresa”, que podem ser implantados em quaisquer níveis da empresa e atuam minimizando riscos operacionais, garantindo que haja transparência da empresa nos seus registros e estabelecendo regras na revisão de suas atividades. Ou seja, é um monitoramento geral da organização de modo a garantir que tudo esteja em conformidade.

Treinamento e Comunicação, o quinto pilar, é de extrema importância, pois não basta que um programa estruturado de Compliance para a organização fique na teoria, ele precisa funcionar na prática e para isso se faz necessário que toda a empresa tenha conhecimento acerca dos seus procedimentos. É importante que os objetivos do programa fiquem claros para todos os setores, de modo que haja sucesso na empreitada. No documento Pilares do Compliance elaborado pela *Legal Ethics Compliance* (LEC) fala-se ainda dos quatro objetivos dos treinamentos, que

seriam: utilização de mecanismos diversos para educação, conscientização e capacitação dos membros; reforço contínuo do aprendizado e qualificação, bem como o fomento da criação de canais de educação interna; disseminação dos valores éticos; e por fim, execução de treinamentos para todos os setores, dos terceiros, colaboradores, jurídico, disseminando a cultura elaborada pelo programa.

O sexto pilar é um dos principais quando se fala da relação do Compliance com o Direito Trabalhista e a efetivação dos direitos dos trabalhadores, que é o Canal de Denúncias. Os canais de denúncias se apresentam como um meio direto de comunicação para que a empresa conheça possíveis violações ao Código de Conduta e assim proceda da maneira mais adequada. Pode se dizer que esse pilar é a personificação do Compliance, pois é aqui que se verifica a concepção do instituto, uma forma de garantir um canal seguro para que funcionários e parceiros da empresa sejam ouvidos e os responsáveis sejam devidamente punidos. É um meio essencial para identificar fraudes, violações e desvios de conduta. É interessante também que este canal seja gerenciado por um órgão externo a empresa, a fim de evitar qualquer lesão ao sigilo e a segurança no momento de passar informações relevantes e referentes a condutas e procedimentos que estejam em dissonância com os valores da empresa. Marcelo Coimbra e Vanessa Alessi Manzi (2010, p. 95-100) assim comentam sobre o pilar canal de denúncias:

Considera-se agir de acordo com a lei, com os preceitos éticos e com as normas internas produz benefícios não apenas para a organização como um todo, mas individualmente para cada um dos seus colaboradores. Exatamente por isso o sistema de denúncias não deve ser encarado como um mero canal de calúnias ou como um instrumento para criar um clima de denuncismo e perseguições, mas sim voltado à defesa da integridade das boas práticas e de proteção de reputação da organização e de seus funcionários. (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 95-100)

Posteriormente, intimamente ligado ao pilar antes, o sétimo diz respeito às Investigações Internas. Uma vez apuradas as denúncias nos Canais próprios é importante que a organização providencie processos internos que investiguem as alegações, a fim de definir quais serão as sanções pertinentes para coibir comportamentos ilícitos. É importante que essas medidas se apliquem a qualquer um na empresa, não importando o nível hierárquico. Esse processo de investigação pode garantir à empresa a proteção de seus interesses e mantê-la em consonância com as leis, além de identificar pontos de atenção para melhorias, demonstrando

assim o compromisso com a transparência e a ética. As medidas disciplinares aplicáveis podem ser a advertência verbal, a advertência escrita e, se necessário, a demissão, que deve observar o que versa a Consolidação das Leis do Trabalho.

O oitavo pilar atende pelo termo Due Diligence. Trata-se da diligência prévia, avaliação prévia à contratação, e pode ser compreendido como o processo de investigação, de estudo, dos fatores de uma empresa que pode representar riscos nos negócios com seus interessados. É uma análise apurada que perpassa pelas áreas financeira, trabalhista, fiscal, contábil, jurídica, da empresa, a fim de entender a empresa em sua totalidade. Quatro princípios são essenciais na Due Diligence: deve ser baseada no risco; deve fazer sentido para a organização; deve ser consistente e rigorosa em sua aplicação; e finalmente, deve ser registrada.

O nono pilar é a Auditoria e Monitoramento. Não basta apenas que o programa de Compliance seja idealizado e posto em prática. É preciso que constantemente passe por uma análise de efetividade a fim de saber se os objetivos iniciais estão sendo atendidos, se as propostas primárias continuam fazendo sentido à medida que o procedimento avança, se os riscos estão sendo sanados e se novas necessidades estão surgindo. Vários questionamentos devem ser respondidos nessa fase de monitoramento, como: se a avaliação de riscos é constantemente realizada; se os procedimentos, como documentos, ferramentas, são sempre revisados; enfim, é um importante pilar, pois serve para demonstrar se os outros pilares permanecem sólidos e se estão surtindo o efeito esperado.

Esses pilares também estão delineados no artigo 57 do Decreto 11.129 de 11 de Julho de 2022, que por sua vez regulamenta a Lei 12.846 de 2013 e prescreve:

Art. 57. Para fins do disposto no inciso VIII do caput do art. 7º da Lei nº 12.846, de 2013, 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, bem como pela destinação de recursos adequados;

II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente do cargo ou da função exercida;

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 e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade;

V - gestão adequada de riscos, incluindo sua análise e reavaliação periódica, para a realização de adaptações necessárias ao programa de integridade e a alocação eficiente de recursos;

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

VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e a 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, 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 pela fiscalização de seu cumprimento;

X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e 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, baseadas em risco, para:

a) contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados;

b) contratação e, conforme o caso, supervisão de pessoas expostas politicamente, bem como de seus familiares, estreitos colaboradores e pessoas jurídicas de que participem; e

c) realização e supervisão de patrocínios e doações;

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; e

XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando ao seu aperfeiçoamento na prevenção, na detecção e no combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013.

§ 1º Na avaliação dos parâmetros de que trata o caput, serão considerados o porte e as especificidades da pessoa jurídica, por meio de aspectos como:

I - a quantidade de funcionários, empregados e colaboradores;

II - o faturamento, levando ainda em consideração o fato de ser qualificada como microempresa ou empresa de pequeno porte;

III - a estrutura de governança corporativa e a complexidade de unidades internas, tais como departamentos, diretorias ou setores, ou da estruturação de grupo econômico;

IV - a utilização de agentes intermediários, como consultores ou representantes comerciais;

V - o setor do mercado em que atua;

VI - os países em que atua, direta ou indiretamente;

VII - o grau de interação com o setor público e a importância de contratações, investimentos e subsídios públicos, autorizações, licenças e permissões governamentais em suas operações; e

VIII - a quantidade e a localização das pessoas jurídicas que integram o grupo econômico. (BRASIL, 2022)

O décimo pilar, a Legal, Ethics & Compliance (2017), descreve como Diversidade e Inclusão e é assim definido:

Após mais de 7 anos ensinando compliance de acordo com uma metodologia exclusiva baseada em 9 Pilares do Programa de Compliance, a LEC passa agora a tratar também de diversidade e inclusão como seu 10º pilar, como uma forma de prestigiar um tema tão importante e capaz de

transformar positivamente o ambiente corporativo no Brasil. Não há compliance sem respeito e igualdade. (LEC, 2017)

Interessante notar que este pilar vem como um acréscimo aos habituais nove pilares que eram trabalhados pela LEC e demonstra como o Compliance evolui com as demandas sociais e as mudanças ocasionadas pelas exigências da sociedade. Dessa forma, importa que um dos pilares de sustentação do programa de integridade para as boas práticas de governança corporativa seja o respeito à diversidade e a inclusão, sem que haja distinção entre os que compõem a organização.

3 COMPLIANCE TRABALHISTA E A PROTEÇÃO DE DIREITOS

O Compliance surge com o fito de combater a corrupção nas relações entre agentes públicos e privados, porém é possível notar que a ideia de conformidade, da criação de uma cultura de integridade e ética transcende o campo empresarial, o campo administrativo, e se estende também para outras áreas do Direito, como é o caso do Direito do Trabalho e nas relações trabalhistas.

Com a chamada Lei da Reforma Trabalhista, Lei 13.476/2017, foi possível perceber que diversos direitos trabalhistas foram relativizados, sob o condão de oferecer mais autonomia para que as partes pudessem negociar em suas relações. A Reforma buscou regulamentar também o trabalho remoto ou teletrabalho, pois com o avanço tecnológico e com a recente crise instaurada pela Pandemia do COVID-19 formas alternativas de trabalho foram estabelecidas e cada vez mais são incentivadas pelas empresas. Além disso, importa destacar o papel da Lei da Reforma Trabalhista no incentivo a negociação nas relações, a fim de diminuir as chances das questões trabalhistas se tornarem um processo judicial, em um sistema judiciário que padece de um inchaço, haja vista a quantidade exorbitante de ações que chegam as varas e tribunais.

Todavia, não se pode ignorar o contexto social do qual está cercado o Direito do Trabalho. A relativização de direitos ocasionada pela Lei 13.476/2017 apresenta sérios riscos, como por exemplo, deixar de proteger aquele que é hipossuficiente na relação de emprego, o trabalhador. Ademais, tanto antes dos eventos da Pandemia da COVID-19, quanto pós, percebe-se uma acentuação da precarização do trabalho, sendo cada vez mais desvalorizada a mão de obra, sendo o capital humano reduzido a uma mercadoria barata.

Apesar do incentivo da Reforma Trabalhista a negociação extrajudicial e consequente redução de interposição de ações trabalhistas, ainda há muitos processos na Justiça do Trabalho, por razões como, assédios das mais variadas espécies, irregularidades contratuais, danos à saúde mental, com o crescimento de doenças como o Burnout. Isso demonstra que não basta que a legislação incentive acordos extrajudiciais, é preciso que eles tenham espaços seguros dentro das organizações para acontecer. Porém, antes mesmo que seja necessário resolver os

conflitos através de um acordo é preciso que seja incentivado o estabelecimento de programas que garantam que os direitos dos trabalhadores não sejam violados, que as regras contratuais estejam sendo aplicadas de maneira correta, que haja canais de denúncias eficazes para apurar condutas inadequadas no ambiente laboral.

O desrespeito à legislação trabalhista gera uma série de consequências, tanto para o trabalhador, que muitas vezes se submete a supressão de seus direitos por necessidade daquele sustento, ou então sofre danos dos mais diversos, tais quais, danos morais, assédios, até mesmo físicos, para a empresa, pois pode gerar até mesmo a sua dissolução ou então tornar-se uma mancha em sua reputação; e porque não dizer, também ao judiciário, pois todos os dias novas ações trabalhistas são interpostas e de novo levanta-se o debate acerca do inchaço do judiciário em razão da judicialização de demandas que poderiam ser, ou evitadas com prevenção ou sanadas com acordos extrajudiciais.

Nessa toada o Compliance aplicado às relações trabalhistas se apresenta como uma solução viável para mitigar os riscos de passivos trabalhistas, o que beneficia a empresa, não apenas em suas relações internas, mas também externas. Ainda mais, o trabalhador se beneficia de um ambiente saudável e seguro para que suas possíveis queixas possam ser ouvidas, para que seus direitos não sejam violados, o que confere maior produtividade e respeito entre os colaboradores.

O Compliance Trabalhista busca manter a organização em consonância com a legislação, com as Normas Regulamentadoras, com os acordos e as convenções coletivas, com os regimentos internos e de conduta. É uma forma de garantir que a legislação trabalhista esteja sendo observada fielmente naquela empresa. Dessa forma um programa de integridade vai atuar identificando possíveis riscos, que seriam desvios de conduta, práticas ilícitas, que estejam ocorrendo, para assim, o quanto antes, sanar a questão e voltar a empresa para a conformidade.

É preciso compreender que a prevenção no Direito do trabalho é de suma importância não apenas para evitar o passivo trabalhista para as empresas, mas para evitar que haja danos irreversíveis aos trabalhadores, com a violação de seus direitos. Nessa toada, o Compliance Trabalhista é uma maneira eficaz de garantir que a empresa esteja conforme com a legislação, com os regulamentos internos, com os acordos e convenções coletivas, com os princípios constitucionais, os princípios do Direito do Trabalho e os direitos humanos.

Nesse íterim importa traçar um panorama dos princípios essenciais ao

Direito do trabalho, para assim entender como o Compliance Trabalhista pode atuar de modo efetivo nestas questões.

3.1 COMPLIANCE E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são essenciais para o Direito Trabalho, pois atuam como um dever ser, ou seja, buscam demonstrar uma situação ideal de atuação e também a nuance do dever não ser, tendo em vista que os princípios também servem como formar de afastar determinadas irregularidades e coibir atos ilícitos.

Dessa forma compreende-se que os princípios são essenciais tanto na chamada fase pré-jurídica, tendo em vista que podem nortear a própria etapa de elaboração de uma norma, quanto a fase jurídica propriamente dita, pois são os princípios que manterão as decisões alinhadas com as normas, com a legislação, evitando assim retrocessos e injustiças.

Compreendida a definição de princípios é importante destrinchar cada um dos essenciais a norma trabalhista e entender como eles conversam com os pilares do Compliance Trabalhista, demonstrando como estes devem ser corretamente conduzidos, de maneira que, ao observar os princípios haja de fato um programa de Compliance íntegro e comprometido com a conformidade.

Entre os princípios inerentes ao Direito do Trabalho é possível elencar os princípios constitucionais e os do Direito do Trabalho propriamente dito.

A Constituição Federal de 1988 foi pensada para efetivar o Estado Democrático de Direito, demonstrando ao longo de seus artigos todo seu caráter social, humanístico e inclusivo. Nela são definidos os princípios que o Estado deve seguir em suas esferas. Isso se percebe, entre outros exemplos, nos princípios que ela delinea e que incidem no Direito do Trabalho, em seu artigo 7º.

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 1988)

Este princípio é basilar para toda relação de trabalho que vise ser ética. Institui o salário mínimo, que vai além do valor monetário, servindo como parâmetro

de aferição de dignidade da pessoa, pois, se ela não tem condições de manter suas necessidades vitais básicas não há como se falar em possibilidades de sobrevivência. É essencial que o trabalhador tenha a sua remuneração respeitada, garantindo o mínimo existencial.

Tem-se ainda o Princípio da Centralidade da Pessoa Humana, no inciso XXVII do mesmo artigo, que leciona: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Este princípio se personifica na responsabilidade da empresa em oferecer um ambiente de trabalho seguro que garanta a integridade física do trabalhador, respeitando normas como adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, etc. O Compliance Trabalhista incide fortemente na efetivação deste princípio, tendo em vista que, em seu diagnóstico para traçar um programa de conformidade na empresa, se empenhará em detectar riscos que estejam impedindo a empresa de esteja alinhada com as normas, com as leis, e nestes riscos inclui-se possíveis violações as regras de ergonomia para saúde no ambiente de trabalho. Além disso, o programa estabelecerá formas de coibir essas violações e delineará parâmetros a serem observados, garantindo que tal direito seja respeitado.

No artigo 7º, inciso XX fala-se do importante Princípio da Igualdade, que diz: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Esse princípio tem uma importante carga histórica, uma vez que busca dirimir a desigualdade já tão conhecida entre homens e mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho, atribuindo especial proteção ao trabalho da mulher, coibindo a diferença salarial e a discriminação em razão do sexo. Na mesma linha a Consolidação das Leis do trabalho, em seu Capítulo III, Da Proteção do Trabalho da Mulher, do artigo 372 ao artigo 400 elenca um rol de tratativas acerca da efetivação deste direito, ao passo que em seu artigo 401 define as penalidades em caso de inobservância destes preceitos.

O Princípio da Segurança, descrito no artigo 7º, inciso XXII diz: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e coaduna com o Princípio da Centralidade da Pessoa Humana, demonstrando a importância de se garantir um ambiente de trabalho seguro e que garanta a integridade física do trabalhador. É possível, inclusive, encontrar jurisprudências que relacionam o Compliance Trabalhista com a promoção deste princípio, conforma colacionado abaixo:

AGRESSÃO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. “Ressalto que não socorre à reclamada a instituição de sistema de Compliance Trabalhista, canais de denúncia anônima, comissão de conduta e ética, treinamentos prevenção de relação interpessoal, se as ações de gerenciamento dos postos de trabalho não levam em consideração as recomendações médicas para determinado funcionário. A reclamada dá de ombros para o seu dever de promover um meio ambiente do trabalho hígido, com redução de riscos para a saúde, higiene e segurança, conforme lhe recomenda a própria Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXIII. Ao contrário, a sua conduta fomenta um ambiente de labor inseguro. A confissão em defesa é bastante a configurar a culpa da reclamada: mesmo ciente da proibição médica de destinar à funcionária (...) um posto de trabalho em setor de corte, resolveu removê-la, por puro interesse econômico, sem considerar a sua doença. Causa espécie, ainda, a ausência de registro de boletim de ocorrência policial, diante do fato de uma funcionária ter intencionado atentar contra a vida do reclamante dentro das dependências da empresa, precisando ser contida por diversos outros funcionários da ré para conseguir extrair das suas mãos o instrumento cortante (faca). Esta omissão corrobora a culpa da reclamada.” (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Dra. Rosângela Alves da Silva Paiva). A Constituição da República, no art. 7º, XXII, assegurou como direito dos empregados “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, sendo que esta última tem por escopo a preservação da integridade física e psicológica do trabalhador. A empresa arroga-se do poder diretivo, assumindo amplamente os riscos sociais de sua atividade econômica e se investe da obrigação de garantir a segurança, bem como a integridade física e psíquica dos seus empregados, durante a prestação de serviços. Assim, ao explorar determinado ramo de atividade econômica, o empregador é responsável pelos danos físicos e psicológicos sofridos pelo empregado no exercício de suas atividades laborativas, competindo-lhe a adoção de medidas que, pelo menos, minimizem os riscos e promovam melhores condições de segurança no trabalho. Evidenciado que o Reclamante foi vítima de agressão por outra empregada, mediante ameaças com faca em punho, no curso da jornada de trabalho, sem que a Reclamada tenha implementado efetivas medidas de segurança, expondo seus empregados a considerável risco durante a prestação de serviços, não há dúvida das consequências danosas advindas dos sentimentos de medo e de insegurança pelos quais passou o Reclamante. Assim, presentes os elementos da responsabilidade aquiliana – ação/omissão, dano, nexos de causalidade e culpa lato sensu -, deverá a Reclamada responder pelos danos morais experimentados pelo reclamante. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010418-67.2020.5.03.0040 (RO); Disponibilização: 24/09/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 724; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Luiz Otavio Linhares Renault)

O Princípio da Vedação do Retrocesso Social, elencado no inciso VI denota: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Trata-se de um princípio essencial, tendo em vista que veda que o legislador venha a suprimir direitos que já gozam de proteção legal.

No que tange aos princípios do Direito do Trabalho propriamente ditos, com a Lei 13.467/2017 os princípios fundamentais do Direito do Trabalho não sofreram alterações, conforme denota o Enunciado 4º da Segunda Jornada de Direito Material

e Processual do Trabalho, publicado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2018, p. 14) a saber:

FUNDAMENTOS, PRINCÍPIOS E HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017

A Lei 13.467/2017, da reforma trabalhista, não afetou os fundamentos do Direito do Trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CF e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista. (ANAMATRA, 2018, p. 14)

O Princípio da Proteção contém um dos conceitos chave dentro do Direito do Trabalho que é o hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador na relação de emprego, e, em razão disso, deve ter especial atenção com relação a defesa de seus direitos. Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2015) designam que o princípio da proteção é uma forma de “impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano” e dessa maneira garantir bem-estar e condições de trabalho melhores para os trabalhadores. Outros três princípios derivam deste e são: Princípio da Norma mais Favorável, Princípio da Condição mais benéfica e o Princípio do “In Dubio pro Misero”.

Sobre o Princípio da norma mais favorável entende-se que, nos casos em que devem ser cotejadas mais de uma norma a regra a ser escolhida deverá ser aquela que mais favoreça o empregado, sem que a hierarquia formal influencie Vólia Bomfim Cassar (2018) assim complementa:

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente. (CASSAR, 2018)

Tem-se ainda o Princípio da Condição mais Benéfica, que confere ao empregado o direito de ter ao seu contrato de trabalho aplicada a condição mais benéfica diante de alguma mudança legal, de regulamento, de normas.

O “In dubio pro misero” segue a mesma toada de favorecer o empregado, porém se refere a interpretação da norma, ou seja, em casos de debates entre as

interpretações de determinado normativo novamente deve ser aplicado a prevalecer aquilo que mais favorecer a situação do empregado.

Outro princípio crucial é da primazia da realidade dos fatos, segundo o qual a realidade, a prática, o conjunto fático é o que irá prevalecer quando do cotejo com os documentos em matéria de Direito do trabalho. Esse princípio tem especial incidência sobre a questão dos cartões de ponto, por exemplo.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva denota que o contrato de trabalho não poderá ser alterado com vistas a prejudicar a situação do trabalhador de alguma maneira. Assim elenca o artigo 468 da CLT, quando diz que a alteração só goza de licitude se houver mútuo consentimento e que também não gere prejuízo ao trabalhador.

Fala-se ainda do princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que reforça a importância da proteção dos direitos trabalhistas ao elencar que tais direitos são indisponíveis, não podendo o empregado simplesmente abrir mão destes, de modo, caso ocorra, de acordo com o artigo 9º da CLT, tais atos, que objetivem fraudar, sustar, os direitos do trabalhador, serão considerados nulos de pleno direito.

Na sequência importa mencionar o princípio da intangibilidade dos direitos trabalhistas, que salvaguarda especialmente os salários, ao dizer que estes não sofrerão descontos, salvos aqueles previstos legalmente. Impende trazer à baila o artigo 462 da CLT, a saber:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (BRASIL, 1943)

Também a versar sobre salários está o princípio da irredutibilidade salarial,

auto-explicativo em sua essência. Vale lembrar que a Reforma Trabalhista relativizou este direito ao dizer que é possível a alteração, através de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho, devendo estar presente o sindicato.

O princípio da continuidade pressupõe que o contrato de trabalho deve ser constituído de prazo indeterminado, ou seja, deve ser garantido ao trabalhador o direito de manter o seu sustento sem a preocupação ou o risco de ser demitido a qualquer tempo. A exceção é o contrato determinado, que ocorre em casos específicos. Vale dizer também que, o encerramento do contrato de trabalho exige uma motivação que deve ser justificado pelo empregador, conforme Súmula 212 do TST.

Alguns outros princípios podem ser aplicados ao Direito de Trabalho, como o princípio da não alegação da própria torpeza, segundo o qual não pode qualquer indivíduo utilizar da própria torpeza em benefício próprio. Cite-se também o princípio da razoabilidade, que evoca a necessidade de que haja ponderação nas condutas adotadas. O princípio da proteção, que denota a necessidade de serem as normas destinadas a proteger aqueles ditos hipossuficientes. E por fim, o princípio da boa fé, que, aplicado ao Direito do Trabalho, chama atenção para a necessidade de que a conduta ao longo do contrato de trabalho, de ambas as partes, seja ética perante a ordem social.

3.2 O COMPLIANCE TRABALHISTA E OS DIREITOS HUMANOS

Uma das principais críticas atuais no que tange ao trabalho diz respeito a precarização do mesmo e o aumento crescente das violações aos direitos dos trabalhadores, aos direitos humanos em si. Violações como assédio moral, sexual, discriminação de gênero, racial, à saúde e à segurança do trabalho tem forte impacto sobre o indivíduo, muitas vezes chegando ao ponto de impossibilitar sua continuidade no mercado de trabalho em decorrência dos danos sofridos. Fenômenos como a uberização do trabalho, por exemplo, tem demonstrado como a estrutura trabalhista tem desvalorizado o trabalhador e sua mão de obra, e assim torna-se urgente a busca por soluções que viabilizem a construção de um ambiente de trabalho digno e sustentável capaz de garantir aos trabalhadores sua dignidade humana.

Nesse cenário o Compliance, incentivado pela Lei nº 12.846 2013, tem-se se

mostrado uma medida positiva de promoção dos direitos dos trabalhadores nas empresas, alinhando estas a legislação, criando uma cultura de ética e conformidade, demonstrando ser uma excelente ferramenta de combate a casos de corrupção, de violação de direitos e fortalecimento da transparência da organização. Assim, o Compliance Trabalhista tem um caráter preventivo a fim de evitar que os direitos humanos, os direitos dos trabalhadores sejam lesados nas empresas, o que garante segurança jurídica tanto para os colaboradores da organização quanto para os terceiros.

O Compliance Trabalhista, através da criação de um programa adequado à organização, irá estabelecer códigos de ética e padrões de conduta que viabilizarão o cumprimento das normas trabalhistas, garantindo que os direitos sejam respeitados. Paralelamente, o risco do passivo trabalhista cai drasticamente para as empresas, pois estas fortalecerão uma imagem de transparência e ética. Quando se diz que haverá a criação de uma cultura de Compliance fala-se de uma cultura de conformidade, ou seja, a empresa estará constantemente em um processo de auditoria e melhoramento, que visa prevenir que haja violações a direitos e garantirá que as demandas trabalhistas sejam atendidas e sanadas. É uma forma de garantir que o ambiente empresarial seja sustentável, seguro e ético, respeitando o que versa o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, que diz:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943)

O Compliance Trabalhista é uma forma de incentivar as organizações a elaborar e adotar regras de conduta imbuídas de responsabilidade social e também corporativa, regras baseadas nos princípios do Direito do Trabalho e nos princípios constitucionais. As consequências da adoção destes comportamentos transcendem a esfera trabalhista e empresarial e incidem em toda cadeia produtiva, afetando também colaboradores, consumidores, o que demonstra como o Compliance pode ser útil para criar uma cultura de ética e governança responsável e transparente.

Nesse ínterim, uma das principais vantagens do Compliance Trabalhista é a proteção dos princípios essenciais à dignidade da pessoa humana no ambiente corporativo, pois, através de práticas de precaução, prevenção e fiscalização será possível reparar violações aos direitos que venham a ocorrer nas relações de trabalho. Conforme denota o seu conceito, o Compliance busca garantir que os normativos estejam sendo atendidos pelas empresas, que os regulamentos internos sejam respeitados, que a legislação esteja sendo observada nas relações de trabalho. No Compliance Trabalhista o principal enfoque será a criação de códigos de ética e padrões de conduta, para que assim as normas trabalhistas sejam cumpridas.

O que mais demonstra como o Compliance Trabalhista pode atuar positivamente na proteção dos direitos humanos nas empresas diz respeito a saúde e segurança do trabalhador, pois aqui fala-se da integridade não apenas física, mas também mental do trabalhador, e isso é essencial para que se possa falar em dignidade da pessoa humana. Através do Compliance Trabalhista, que por sua vez, ao estabelecer auditorias internas, fiscalização constante e canais de conduta efetivos, é possível fomentar um ambiente de trabalho seguro e saudável, pois as normas estarão sendo cumpridas, acidentes poderão ser evitados e, se necessário, as eventuais sanções em pecúnia serão efetivamente pagas.

Isso tem especial importância para as empresas, pois já é cristalino no ordenamento jurídico pátrio que o empregador tem responsabilidade objetiva no que diz respeito aos acidentes de trabalho. Cite-se aqui o julgado do Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Ordinário nº 828040, com repercussão geral, que versou sobre a responsabilidade civil objetiva do empregador, tomando por mote o artigo 927, parágrafo único do Código Civil. Este recurso foi ajuizado pela empresa Protege S/A – Proteção e Transporte de Valores em razão do acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Neste acórdão o TST compreendeu que o empregador tem responsabilidade objetiva, quando desenvolve atividade de risco, para reparar danos morais e materiais devido a acidentes de trabalho. Colaciona-se abaixo a ementa do Recurso Extraordinário:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE

DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais.

2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal.

3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho.

4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade".

(STF - Recurso Extraordinário | RE 828040, Relator: Min. Alexandre de Moraes, Data de julgamento: 12/03/2020, Órgão julgador: Tribunal Pleno - STF, Data de publicação: 26/06/2020)

São exemplos que demonstram a necessidade de as empresas criarem mecanismos mais efetivos de proteção aos direitos humanos dentro da organização, pois cada vez mais o Direito brasileiro busca se alinhar às exigências da pauta internacional. A Organização das Nações Unidas (ONU) ao estabelecer um Tratado sobre Direitos Humanos e Empresas, colocou em sua agenda o foco nos direitos humanos e seu tratamento dentro das corporações. Por mais que se fala de recomendações voluntárias para as empresas, ou seja, fica ao ditame dos dirigentes seguir as recomendações, aos poucos as sanções no tocante a essas violações tem ganhado contornos mais definidos, demonstrando que as empresas precisam urgentemente alinhar suas relações de trabalho aos direitos humanos. O Centro de Direitos Humanos e Empresas (HOMA), em seu artigo Novos Elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU, publicado em 2017 descreve os dispositivos do Tratado sobre Direitos Humanos e Empresas, cite-se:

1. O livre comércio não será realizado como fim em si mesmo, mas tendo como objetivo a promoção dos Direitos Humanos já consolidados em leis internacionais e internas.

2. Os Estados signatários do Tratado Vinculante de Direitos Humanos e Empresas concordam em cooperar mutuamente na promoção dos direitos humanos e no provimento de acesso a remédios eficazes de reparação de danos, em especial através de mecanismos judiciais, sempre que estes estejam a cabo de sua jurisdição.

3. Os Estados signatários deste Tratado se comprometem a incorporar as obrigações do mesmo em Acordos Bilaterais e Multilaterais de Investimento, de forma a vincular as instituições financeiras e arbitrais às normas de Direitos Humanos.

4. Os Estados signatários deste Tratado estabelecerão responsabilidade civil e criminal para corporações e seus diretores, concomitantemente. Essa responsabilização deve ocorrer independentemente de terem operado no papel de perpetrador das ofensas ou no de cúmplices, também devendo se estender para todos os elos da cadeia produtiva da corporação em questão.

5. Os Estados signatários desse Acordo reconhecem que as empresas transnacionais são sujeitos de obrigações diretas de proteção dos Direitos Humanos e que essas serão incorporadas pelas legislações nacionais.

6. O reconhecimento de obrigações diretas das empresas transnacionais pelos Estados guarda uma relação de complementariedade entre as duas espécies de obrigação, não eximindo os Estados das obrigações em matéria de Direitos Humanos.

7. Os Estados signatários deste Tratado se comprometem incorporar as obrigações diretas em suas legislações nacionais, de tal maneira que as corporações transnacionais assumam a obrigação de fiscalizar sua cadeia produtiva a fim de assegurar que todos os elos dessa cadeia operem pelos mesmos padrões de proteção aos Direitos Humanos a que estão submetidas.

8. Os Estados signatários desse tratado se comprometem a promover o acesso pleno das vítimas de violações de Direitos Humanos por empresas à Justiça com dispensa das despesas processuais e extraprocessuais, desde que necessárias para o andamento do processo, serviço gratuito de representação em juízo, bem como de assistência, consultoria e orientação jurídica técnica.

9. A promoção dos Direitos Humanos fundamentais, como forma de melhoria do nível de vida e do desenvolvimento da vida sustentável, deve ser o maior objetivo considerado pelos Estados e Empresas, sendo as empresas sujeitas dessas obrigações de Direitos Humanos e a atividade econômica não tendo fim em si mesma.

10. A obrigação de proteção de Direitos Humanos é dever dos Estados, não ficando as empresas transnacionais aquém dessa obrigação, uma vez que também são possíveis violadoras de Direitos Humanos.

11. Cabe aos Estados a fiscalização de toda a cadeia de produção das empresas transnacionais com o fim de proteção de Direitos Humanos, como, por exemplo, para proibição do trabalho análogo à escravidão.

12. É dever de vigilância, bem como respondem de maneira solidária, as subsidiárias e quaisquer outras empresas ligadas por relações comerciais à empresa principal pelas violações de Direitos Humanos que restarem comprovadas.

13. As obrigações de Direitos Humanos devem ser incorporadas nos atos constitutivos e contratos comerciais das empresas, de modo que a violação desse dever configura uma ofensa à legislação internacional e aos deveres contratuais, a partir do reconhecimento de que os Direitos Humanos devem apresentar uma posição hierárquica superior aos acordos comerciais e de investimento.

14. Os Estados signatários deste Tratado não aplicarão de modo discricionário a doutrina do fórum non conveniens, comprometendo-se a julgar as demandas a respeito de violações de Direitos Humanos por Empresas intempestivamente e da melhor maneira que lhes couberem.

15. Os Estados signatários desse Tratado devem procurar tornar os contratos de investimento conformes com a sua legislação nacional,

permitindo aos seus tribunais resolver os litígios que surjam.

16. Os Estados signatários desse Tratado têm legitimidade para alterar leis e contratos com empresas transnacionais, quando estas envolvem violações da soberania nacional e violações de Direitos Humanos.

17. Os delitos financeiros das empresas estabelecerão responsabilidades civil e criminal também devendo se estender para todos os elos da cadeia produtiva da corporação em questão, em que a responsabilização compense as vítimas, primeiramente, além dos bancos e empresas. (HOMA, 2017, p. 6-9).

Importa citar ainda o Decreto 9571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Entre os Princípios Orientadores sobre as Empresas e Direitos Humanos, que tem como pilares proteger, respeitar e reparar, percebe-se:

Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais;

II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;

III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e

IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes. (BRASIL, 2018)

O Decreto 9571/2018 tem especial importância, pois descreve a responsabilidade das empresas na condução de sua atividade, demonstrando que cabe a esta garantir que os direitos humanos sejam respeitados em sua organização, através de vigilância, prevenção e ressarcimento. Parte-se de uma lógica de que não pode compreender a empresa como apenas lucro pelo lucro, mas, uma vez formada de seres humanos como força motriz para sua existência, é primordial que tenha como suas prioridades o respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, tanto os que trabalhem efetivamente no ambiente físico, quanto àqueles que trabalhem remotamente, na modalidade de teletrabalho.

Diante desse cenário o Compliance Trabalhista se mostra uma ferramenta hábil para garantia e promoção dos direitos humanos dentro das organizações e assim atender o princípio da dignidade da pessoa humana.

3.3 O COMPLIANCE TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Ao se falar em Compliance aplicado Direito do Trabalho e como forma de proteger os direitos trabalhistas é importante partir de um olhar social e crítico

acerca do que o mercado tem se tornado. É notável o contexto de um mercado cada vez mais global e urgente no que diz respeito à concorrência. Fala-se em um momento do mercado em que o capital humano é constantemente vilipendiado, pois, a fim de se manter lucrativa e concorrer de igual para igual, as empresas buscam diminuir seus custos onde jamais deveriam: nos trabalhadores.

Práticas nocivas e corruptas no ambiente corporativo impactam significativamente nos trabalhadores. Entre essas práticas é possível citar o dumping social, definido por Leandro Fernandez (2014, p 85):

Dumping social pode ser definido como a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais. (FERNANDEZ, 2014, p. 85)

Assim, o dumping social seria uma forma de elevar os lucros da empresa frente a concorrência feroz através redução dos custos envolvidos na produção, e para isso acontecer os custos são diminuídos na mão de obra, ocorrendo o que se chama precarização do trabalho, personificando-se na baixa remuneração, no desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho, indo na contramão do que versa a Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando conceitua o trabalho decente, que deve ser um “trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (OIT BRASÍLIA).

O Compliance Trabalhista, nesse contexto de concorrência desleal e literalmente descarte de mão de obra, se torna um meio combativo, que promove o trabalho decente e protege o capital humano, pois é através do estabelecimento de um programa de integridade na organização que se poderá aferir o descumprimento de normas trabalhistas, para assim coibir essas práticas e até evitar que elas venham a acontecer.

Vale ressaltar que um ambiente laboral que não preza pelo respeito às normas trabalhistas está sujeito ao constante passivo trabalhista, o que, além de resultar nos custos judiciais, também lesa o clima organizacional, pois gera desconfiança e falta de entrosamento entre os colaboradores, afetando inclusive a produtividade, além de impactar negativamente na imagem da empresa perante o mercado. Nesse ínterim o Compliance Trabalhista atua de maneira preventiva, garantindo que a empresa esteja alinhada aos preceitos legais e em consonância

com os direitos trabalhistas.

Vale ressaltar, porém, que o programa de integridade precisa ser efetivo e ser colocado em prática, não ser utilizado apenas como mera promoção da empresa. Inclusive, no artigo 5º, §2º da Portaria nº 909 de 2015 da Controladoria Geral da União (CGU) denota:

Art. 5º (...)

§ 2º O programa de integridade meramente formal e que se mostre absolutamente ineficaz para mitigar o risco de ocorrência de atos lesivos da Lei no 12.846, de 2013, não será considerado para fins de aplicação do percentual de redução de que trata o caput. (BRASIL, 2015)

Ou seja, o programa de integridade, para ser efetivo precisa “sair do papel”, ser colocado em prática, pois, sob o risco de parecer a empresa desonesta e pouco transparente, afetando na sua confiabilidade.

Outra forma pela qual o Compliance Trabalhista pode ser um meio efetivo de proteção dos direitos trabalhistas diz respeito a um de seus principais pilares: canais de denúncia e comunicação. Sobre a importância deste pilar CAVALVANTE; VILELA; SILVA (2018, p. 39-56) asseveram:

Além da criação e fortalecimento de espaços nos quais o trabalhador seja ouvido, com objetivo de detectar situações de risco e pensar prevenção de acidentes, o uso da tecnologia da informação para fazer denúncias via sites e/ou aplicativos de celular já é realidade e tem sua importância, afinal, registros detalhados de quem convive diretamente com o perigo pode aperfeiçoar a atuação dos sindicatos, ministério público e demais órgãos envolvidos na garantia do meio ambiente de trabalho saudável. (...) CAVALVANTE; VILELA; SILVA (2018, p. 39-56)

Os canais de denúncias são meios essenciais para que os trabalhadores tenham um meio seguro para expor casos de violação aos seus direitos. Importante mencionar que a existência destes canais pressupõe a necessidade de cientificar os trabalhadores acerca de sua utilização e principalmente, garantir que haverá sigilo na apuração das denúncias, sem que seja deturpado o objetivo de proteção.

Um canal de denúncias, juntamente com a prática constante de fiscalização na empresa, pode coibir práticas que são recorrentes nas ações na Justiça do Trabalho. Entre estas práticas ilícitas está o assédio moral. O assédio moral se personifica na prática constante e reiterada de humilhação e discriminação do trabalhador, o que pode acarretar danos psicológicos severos e permanentes, com o

desenvolvimento de doenças e transtornos mentais como depressão, ansiedade, síndrome do pânico. É uma prática ilícita que fere diretamente a dignidade da pessoa humana em sua essência, constante no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal, artigo 170 e também artigo 193, da Magna Carta. Diante desse cenário, o Compliance Trabalhista, ao apurar essa prática através dos canais de denúncia, realização de fiscalização e auditorias internas constantes será efetivo para evitar que essa prática seja continuada.

Nessa toada o Compliance Trabalhista também pode atuar para inibir a discriminação no âmbito laboral. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro, assim versa sobre discriminação no ambiente laboral:

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:
 - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT, 1958)

Cite-se ainda a Convenção nº 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), artigo XIV:

1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:
 - a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico equitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país;
 - b) admissões aos empregos, tanto públicos quanto privados;
 - c) condições de recrutamento e promoção;
 - d) oportunidades de formação profissional;
 - e) condições de trabalho;
 - f) medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar;
 - g) disciplina;
 - h) participação na negociação de acordos coletivos;
 - i) níveis de salário, os quais deverão ser fixados de conformidade com o princípio de retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa. (OIT, 1962)

Aqui se demonstra mais uma atuação do Compliance Trabalhista, que, junto ao setor de Recursos Humanos da organização deve estabelecer práticas e

comportamentos que evitem discriminação em processos seletivos, por exemplo. Também deve estabelecer critérios para evitar que haja demissões por razões discriminatórias, como doenças graves, como HIV, gravidez, em razão de gênero, sexualidade, raça, enfim, evitar que o trabalhador se sinta reduzido em razão de uma condição ou de seu próprio ser.

Conforme explicitado em tópicos anteriores, o Compliance Trabalhista tem como objetivo estabelecer meios de garantir a integridade física e mental do trabalhador. No que diz respeito à saúde mental, uma das doenças mentais mais comentadas atualmente e que mais acometem os trabalhadores em diferentes áreas de atuação é o Burnout.

Na Portaria 1.339/99 do Ministério da Saúde o Burnout é definido como transtorno mental, que se perfaz em um esgotamento físico e mental relacionado ao trabalho, ocasionado especialmente pela cobrança excessiva. Diante desse problema o Compliance Trabalhista, ao estabelecer um programa de integridade na empresa, pode contribuir para fortalecer um ambiente de trabalho saudável que respeita a capacidade de cada trabalhador.

Ainda no cotejo entre os direitos trabalhistas e o Compliance Trabalhista importa mencionar a Lei nº 13.709/2018, a chamada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A lei define conceitos importantes como dados pessoais, dados sensíveis, e prescreve a importância de sua proteção pelas empresas. Alguns princípios importantes são elencados, conforme:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a

proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas. (BRASIL, 2018)

A LGPD, assim como a Lei Anticorrupção, explicitaram a importância do Compliance para as organizações. Mas especificamente sobre a LGPD e o Compliance Trabalhista, é imperiosa a importância dada a proteção dos dados dos trabalhadores pelas empresas e também quais são os dados permitidos às empresas, quais elas podem exigir de seus colaboradores. Sobre isso a Lei Geral de Proteção de Dados elenca:

Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;

III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou

IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados. (BRASIL, 2018)

Percebe-se, portanto, que a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores também pode ser uma importante contribuição do Compliance Trabalhista, que durante o processo de implantação do programa de integridade, ao realizar o reconhecimento dos riscos da empresa, poderá perceber se há falhas no tratamento de dados, criando programas de software eficazes que protejam esses dados e evitem multas pela sua exposição.

4 OS EFEITOS DA APLICAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA E SUA CONTRIBUIÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

4.1 O IMPACTO DO COMPLIANCE NA CULTURA DA EMPRESA

Entre os efeitos da implantação do programa de integridade na empresa, especialmente o Compliance Trabalhista, está a possibilidade de gerar mudanças na cultura organizacional. Através de um programa de conformidade a empresa pode propiciar um ambiente mais ético, com mais espaço para desenvolvimento dos seus colaboradores e também mais transparente. Isso será perceptível tanto nas relações internas quanto nas externas da empresa.

Para que o programa de Compliance seja eficaz na organização é necessário que os seus nove pilares sejam observados com atenção, iniciando-se principalmente com o comprometimento dos membros da organização em tornar aquele ambiente mais ético. É preciso que haja procedimentos de prevenção e controle, para garantir que as normas trabalhistas estejam sendo cumpridas no âmbito da organização. Se faz necessária a realização constante de avaliação dos riscos, a fim de detectar pontos a serem trabalhados e aperfeiçoados. Na realização de negociações a prática do due diligence precisa ser uma constante, a fim de garantir que os contratos sejam firmados com organizações sérias e comprometidas com a ética e a observância das normas, para assim evitar realizar negociações com empresas envolvidas em violações de direitos trabalhistas, por exemplo.

O Compliance Trabalhista também se mostra uma ferramenta essencial para o setor de recursos humanos da organização, pois garantirá que todos os procedimentos acerca da contratação, dispensa e demais tratativas dos funcionários estejam em conformidade com a legislação, evitando assim que direitos sejam violados e que o risco do passivo trabalhista exista.

Um dos principais documentos que norteará as relações dentro da organização e que precisa de especial atenção a ocasião da implementação do programa de Compliance Trabalhista é o código de conduta, que, como denota Marcos Assi (2013), tem por mote “respaldar os negócios e atender à legislação do Direito do Trabalho, para que todas as decisões sejam tomadas com base na

honestidade e no respeito às pessoas, aos clientes, aos fornecedores e ao público em geral”. O código de conduta será a materialização da cultura organizacional da empresa e o programa de Compliance deverá ser guiado através dele. Bruno Carneiro Maeda (2012, p. 191) complementa dizendo:

[...] estabelecer, de forma simples, clara e inequívoca, os valores e princípios éticos da empresa, incluindo a não tolerância a qualquer forma de corrupção, programas de Compliance efetivos demandam um conjunto mais amplo de políticas e, principalmente, de controles e procedimentos para mitigação dos riscos. (MAEDA, 2012, p. 191)

Uma vez estabelecidas as diretrizes a serem seguidas no código de conduta da organização é preciso que haja a fase de treinamentos. Aqui serão repassados para todos que compõem a organização quais serão as regras a serem seguidas e principalmente, quais serão os valores, os princípios que guiarão as relações no ambiente organizacional, além dos mecanismos que serão utilizados para coibir práticas ilícitas.

Marco Cruz (2017) aponta que o treinamento deve apresentar de modo claro a cultura de conformidade que será adotada, ter um espaço para que os colaboradores possam sanar seus questionamentos, deve ser adaptado para que seja de fácil compreensão e deve conter a obrigatoriedade da participação de todos, uma vez que serão tratadas medidas essenciais para as relações de trabalho na organização. Esse momento é importante também para apresentar a importância dos canais de denúncias e conscientizar a todos de sua importância e segurança.

Dessa forma, seguindo as diretrizes impostas pelos nove pilares do Compliance, o programa de conformidade aplicado ao âmbito trabalhista poderá criar uma cultura organizacional de ética e transparência que estabelecerá relações de trabalho honestas e respeitadas, que não lesam os direitos trabalhistas, mas fomentam o desenvolvimento do trabalhador na organização.

4.2 A EFETIVIDADE DOS CANAIS DE DENÚNCIAS

Sob a ótica dos princípios constitucionais, do Direito do Trabalho e alinhado aos pilares do Compliance, é importante que a aplicação do Compliance Trabalhista obedeça a procedimentos rígidos que cientifiquem todos que colaboram na empresa. Para isso é preciso que os trabalhadores da organização estejam cientes

acerca dos procedimentos que serão adotados no programa de integridade da empresa. O pilar dos treinamentos é de suma importância nessa fase, pois este dará conhecimentos aos trabalhadores, aos demais colaboradores, sobre as mudanças que serão implementadas, principalmente sobre o canal de denúncias, que será uma importante ferramenta para que os funcionários possam alertar acerca de possíveis violações de direitos e condutas ilícitas. Assim preconiza Sônia Mascaro Nascimento (2021):

Assim, no âmbito trabalhista o compliance abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores devendo as empresas possuir mecanismos de denúncias nessas hipóteses. (NASCIMENTO, 2021)

Neste cenário, as empresas deverão implementar códigos de ética e de conduta e mecanismos de denúncias e investigações, a fim de garantir o respeito às liberdades individuais dos empregados, evitando quaisquer condutas antiéticas ou imorais.

Uma das principais recomendações constante em manuais de Compliance é a de que o canal de denúncias seja monitorado por uma empresa externa, porém caso na haja essa viabilidade é importante que ainda assim a empresa adote outras formas de garantir que denúncias, alertas e sugestões possam chegar a diretoria da empresa, sempre garantindo que haverá respeito ao anonimato do que elabora a denúncia, que haja transparência, sigilo e principalmente, boa-fé.

Outro pilar que incide diretamente aqui é o suporte da alta administração da empresa. O comprometimento da alta direção da empresa é essencial para que um programa de Compliance seja efetivo, pois serve de exemplo para as ações dos subordinados, como denota Leonardo Tolomelli (2017):

O primeiro deles é “Apoio da Alta Direção”, ou como é muito referenciado no termo em inglês “Tone At The Top”, e que significa que a alta direção da empresa tem que estar totalmente comprometida com as atividades de Compliance, caso contrário o sistema não terá aderência. Se as pessoas da alta direção, que devem dar o direcionamento e exemplo na empresa, não estão comprometidas e seguindo à risca as atividades de Compliance, porque os demais colaboradores deveriam fazê-lo? Não adianta os colaboradores administrativos ou gerentes seguirem o sistema plenamente, mas a alta direção pular etapas ou não seguir processos, a empresa estará em risco da mesma forma. (TOLOMELLI, 2017)

Além da apuração de queixas através do Canal de Denúncias é importante que a empresa se organize para realizar investigações, através de auditorias internas pelos setores pertinentes, que podem envolver as áreas de recursos humanos, jurídica e o próprio Compliance.

É preciso conversar diretamente, através de entrevistas, com aqueles que estejam envolvidos e tudo deve acontecer de maneira sigilosa, a fim de evitar que haja constrangimento. MAEDA (2012, p. 308) sugere:

Inicialmente, o entrevistado deve ser informado de que foi convidado a cooperar com a auditoria conduzida pela empresa (a palavra “investigação” deve ser evitada ao máximo em todos os contatos com os empregados, pois, culturalmente, remete a um processo policial). Espera-se, assim, que os entrevistados forneçam informações valiosas, verdadeiras e confiáveis. (MAEDA, 2012, p. 308).

Trata-se efetivamente de um processo investigatório, que deverá apurar a conduta lesiva, de quaisquer empregados, independente da posição hierárquica ocupada, para assim aplicar a medida disciplinar cabível, conforme artigo 482 da CLT. Vale dizer que o direito ao contraditório e a ampla defesa deve ser respeitado aqui, pois deverá haver um procedimento de ouvida, não apenas daquele que pode estar incorrendo em prática ilícita, mas de testemunhas, se preciso e se houver.

Coimbra e Manzi (2010, p. 95) descrevem também que ao ser encerrado o processo de investigação o relatório final deverá conter o que segue:

- i. Data do relatório;
- ii. A data do início da investigação;
- iii. Identificação do investigador;
- iv. Pessoas ou áreas que deram suporte ao investigador;
- v. O assunto investigado e infração em potencial;
- vi. Dados do denunciante, quando houver;
- vii. Pessoas denunciadas;
- viii. Área ou departamentos afetados;
- ix. Lista de documentos de suporte;
- x. Lista de pessoas entrevistadas;
- xi. Lista de documentos gerados;
- xii. Relatórios dos fatos;
- xiii. Fundamentos que confirmam ou não a denúncia;
- xiv. Conclusões e propostas de eventual solução;
- xv. Recomendações da área de Compliance
- xvi Lista das pessoas que devem ser informadas da decisão. (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 95)

Esse procedimento é de suma importância para que a empresa detecte falhas nas suas relações trabalhistas e assim possa coibir práticas ilícitas, melhorar seus

controles internos aprimorar seu Código de Ética e possivelmente mitigar o risco de passivo trabalhista, com a resolução consensual de conflitos.

Diante do exposto fica nítido que o Compliance Trabalhista tem impactos significativos dentro de uma empresa, de uma organização, podendo alterar consideravelmente o modo como são conduzidas as relações de trabalho. Um desses efeitos do Compliance Trabalhista é o fortalecimento de uma cultura de transparência e ética na empresa, que irá garantir que quaisquer práticas ilícitas possam ser detectadas e tratadas. Isso está ligado a uma das ferramentas essenciais para que o Compliance tenha efetividade, que diz respeito ao canal de denúncias, que é o meio hábil para que as demandas, alegações, sugestões, possam chegar ao setor responsável e possam ser ouvidas, apurando denúncias como má conduta, abuso de autoridade, assédios de qualquer natureza, consolidando assim a tarefa de identificar riscos à cultura de ética da empresa.

4.3 O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAR O PASSIVO TRABALHISTA

Conforme elencado, o Compliance Trabalhista terá por objetivo garantir que a empresa esteja em conformidade com as normas trabalhistas, com os acordos e convenções coletivas, com as normas regulamentadoras, com os normativos internos, garantindo assim que os direitos trabalhistas não sejam violados e que condutas ilícitas sejam detectadas e devidamente punidas. Trapp (2015) denota:

O programa de compliance consiste na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais, precedidos de um estudo aprofundado da realidade pertinente, devem ser capazes de controlarem (e eliminarem, na medida do possível) os riscos de não compliance (em tradução livre, 'não conformidade') que atingem a empresa. (TRAPP, 2015)

Flávio Carvalho Monteiro de Andrade e Isadora Costa Ferreira (2020) reconhecem a efetividade do Compliance Trabalhista na resolução de conflitos e consequente diminuição do risco de passivo trabalhista para as empresas, como lecionam:

Pode ser utilizado para se evitar (ou minimizar os danos decorrentes de), 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 para que não sejam consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho e, até mesmo, mais amplamente, para reduzir 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. (ANDRADE; FERREIRA, 2020)

Ainda, Uérlei Magalhães de Moraes (2020) designa:

Em síntese, todas as práticas de compliance aplicadas à área trabalhista ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros. (MORAIS, 2020)

Percebe-se que o compliance é possivelmente aplicável na área trabalhista, envolvendo funcionários, sócios da empresa e terceiros que buscam integrar de alguma forma o quadro empresarial, utilizando-se de técnicas que viabilizam adequação do sistema empresarial às normas trabalhistas e que buscam prevenir os riscos.

Dessa maneira, é possível notar que o Compliance Trabalhista confere a empresa mais confiabilidade e transparência, pois garantirá que ela esteja andando nos trilhos da legislação vigente, que esteja em consonância com os princípios legais. Isso, além de garantir que as condutas ilícitas sejam coibidas dentro da própria organização, também evita que os conflitos se tornem causas na Justiça do trabalho. Isso porque a resolução poderá acontecer na própria empresa, através da celebração de acordos.

Neste diapasão é imperioso concluir que o Compliance Trabalhista, ao atuar de maneira preventiva, favorece e incentiva que as empresa consiga resolver seus conflitos de forma interna, sem que precise chegar às vias judiciais. Além disso, o Compliance Trabalhista garante que as normas constantes nos acordos e convenções coletivas sejam repassadas de modo claro para os funcionários da organização, especialmente através de treinamentos, o que garante mais compreensão de todos acerca dos regramentos internos, evitando também o risco de passivo trabalhista sob o condão de desvio desses normativos internos e do

código de conduta da empresa. Portanto, o Compliance Trabalhista é especialmente eficaz para evitar o surgimento de novas ações judiciais, pois criará na empresa um ambiente fértil para o diálogo e a conciliação, de modo que os conflitos poderão ser resolvidos internamente, bem como garantirá que todos tenham acesso às normas da empresa, diminuindo consideravelmente a incidência de desvios do que versa o código de conduta da organização,

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática escolhida para o presente trabalho veio da inquietação acerca da necessidade de encontrar áreas mais diversas dentro do Direito, que dessem mais espaço a interdisciplinaridade e a relação com outras áreas do conhecimento. Todavia, ao realizar o estudo e as pesquisas em torno do tema Compliance, especialmente desafiante, haja vista que a doutrina ainda está se estabelecendo acerca do tema, aos poucos os estudos sobre a temática estão sendo mais estimulados, percebe-se que, muito mais do que com qualquer área do conhecimento, o Compliance guarda especial relação com o Direito, se apresentando como uma área alternativa que tem como objetivo a prevenção e não o contencioso em si, que objetiva prevenir e remediar riscos.

O Compliance tem como princípio máximo a ética, a busca por um ambiente corporativo mais transparente e saudável, sustentável. A preocupação com a ética e a transparência no ambiente corporativo demonstra o quanto a empresa valoriza aspectos como reputação, integridade, evitando assim os nefastos escândalos de corrupção, as repercussões negativas em torno do desrespeito aos direitos trabalhistas, por exemplo, e tem efeito direto sobre a imagem dessa empresa no mercado e na sociedade.

A Lei nº 12.846/2013 foi fundamental para que o instituto do Compliance recebesse mais atenção e demonstrou como esse é uma necessidade para o enfrentamento da prática de corrupção no meio corporativo, tanto das organizações públicas, quanto privadas.

No âmbito trabalhista o Compliance mostra especial contribuição. Através dos mecanismos de prevenção, monitoramentos, fiscalização, treinamentos, que são estabelecidos no programa de integridade é possível que haja a detecção de riscos trabalhistas, como violações às regras de segurança do trabalho, irregularidades em contratos de trabalho, havendo conseqüentemente proteção aos direitos trabalhistas, pois a empresa será constantemente alvo de auditorias internas para garantir que os ditames legais estejam em conformidade.

Ainda mais, o Compliance Trabalhista apresenta-se especialmente vantajoso para as empresas, pois estas, ao estabelecerem políticas de prevenção serão capazes de antecipar e mitigar riscos de passivo trabalhistas, evitando que ocorra o

comumente conflito judicial entre trabalhador e empregador perante a Justiça do trabalho, o que acaba por gerar mais custos, processuais, judiciais, que poderiam ser facilmente evitados caso a empresa estivesse em consonância com as normas trabalhistas. Assim, o Compliance evita que a empresa seja alvo de condenações, não apenas na esfera trabalhista, mas também cível, penal.

Outra vantagem da mitigação do risco do passivo trabalhista para as empresas é evitar lidar com a morosidade do judiciário. Sabe-se que diariamente muitas novas ações chegam à Justiça do trabalho e dificilmente os operadores do Direito que lá atuam conseguem dar vazão a tantas causas, o que pode gerar injustiças, demora para conseguir ter acesso aos seus direitos e verbas trabalhistas. Aqui se percebe também como o Compliance Trabalhista se apresenta vantajoso para a própria máquina judiciária, pois, através do Compliance Trabalhista muitos conflitos podem até mesmo ser sanados no seio da própria organização, evitando que o conflito chegue às vias judiciais, evitando ainda mais o inchaço de processos na Justiça do Trabalho.

Assim, considerando todo o exposto, fica claro como o Compliance Trabalhista pode ser uma importante ferramenta para garantir que as relações de trabalho sejam mais justas, que os direitos trabalhistas não sejam violados, que haja ética e transparência nessas relações e também como vantagem para a empresa, que se reduz o risco do passivo trabalhista, favorecendo ainda o Estado, com a diminuição das causas trabalhistas que possam ser sanadas através de acordos extrajudiciais. O Compliance Trabalhista, portanto, gera uma cultura de ética, de transparência, que fomenta o desenvolvimento sustentável das empresas, que garante segurança e atenção dos direitos do trabalhador e entrega à sociedade empresas mais íntegras e alinhadas com os ditames legais.

REFERÊNCIAS

ABBI, Associação Brasileira de Bancos Internacionais; FEBRABAN, Federação Brasileira de Bancos. Função de Compliance. Disponível em: < http://www.abbi.com.br/download/funcaodecompliance_09.pdf>. Acesso em 30 set. 2022

ACT, Foreign Corrupt Practices. A Resource Guide to The U.S. Foreign Corrupt Practices Act, 2020. Disponível em: < <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>>. Acesso em: 30 set. 2022.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Co_namat_site.pdf>

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. Alguns Contornos Especiais Do Compliance Em Suas Relações Com A Área Trabalhista Corporativa. ESA/MG. Disponível em: < http://www.esamg.org.br/artigo/REV_Artigo%20compliance_Flavio%20e%20Isadora_91.pdf>. Acesso em 30 set. 2022.

ASSI, Marcos. Gestão de compliance e seus desafios: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul Editora, 2013, p. 39.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). Manual de Compliance. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. Controladoria Geral da União. CGU. Portaria no 909, de 7 de abril de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 8 de abril de 2015. Disponível em: < <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/34001>>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. LEI Nº 6.112, DE 02 DE FEVEREIRO DE 2018. Dispõe sobre a implementação de Programa de Integridade em pessoas jurídicas que firmem

relação contratual de qualquer natureza com a administração pública do Distrito Federal em todas as esferas de poder e dá outras providências. Disponível em: < http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/3bf29283d9ea42ce9b8feff3d4fa253e/Lei_6112_02_02_2018.html>. Acesso em 30 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 7753 de 17 de outubro de 2017. do Rio de Janeiro. DISPÕE SOBRE A INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE NAS EMPRESAS QUE CONTRATAREM COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. Disponível em: < <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/511266335/lei-7753-17-rio-de-janeiro-rj>>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. DECRETO Nº 11.129, DE 11 DE JULHO DE 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. LEI Nº 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/13303.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13709.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999. Diário Oficial da União, 1999. Disponível em: <<http://www.funasa.gov.br/site/wp->

content/files_mf/Pm_1399_1999.pdf>. Acesso em: 30 set. 2022.

CADE, Conselho Administrativo de Defesa Econômica, Guia de Programas de Compliance. Disponível em: <<https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTE, Sandra R.; VILELA, Rodolfo A. de G.; SILVA, Alessandro J. A construção da saúde do trabalhador e a necessária articulação interinstitucional: da medicina do trabalho à almejada participação social. Campinas: Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, 2018..

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

CRUZ, Marco. Fazendo a coisa certa – como criar, implementar e monitorar programas efetivos de compliance. Simplíssimo, 2017. Edição digital.

DE LAMBOY, Christian K.; RISEGATO, Giulia G.A. Pappalardo; COIMBRA, Marcelo de Aguiar. Introdução ao Corporate Compliance, Ética e Integridade. In: Manual de compliance / Coordenador Christian Karl de Lamboy. São Paulo: Via Ética, 2018.

FERNANDEZ, Leandro. Dumping social. São Paulo: Saraiva, 2014.

GOMES, Wallace Diogenes de Albuquerque; SILVA, Adonis Costa e. A importância da aplicação de um programa de compliance em adequação à Lei 12.846/2013. In: Interfaces Científicas - direito, Aracajú, V.6, n.2, p. 87-96, 2018.

HOMA. Novos Elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU. Centro de Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/07/Novos-elementos-para-o-Tratado-de-Empresas-e-Direitos-Humanos-da-ONU.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2022.

IBGC. Compliance à luz da governança corporativa. São Paulo, 2017, p. 11

KPMG. Entre Expectativa e Realidade. Disponível em: <<https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/pt/compliance-comportamental/Entre-a-Expectative-e-a-Realidade-PT.pdf>>. Acesso em 30 set. 2022.

LEC, Legal Ethics & Compliance. Os 10 Pilares De Um Programa De Compliance, 2017. Disponível em: <<https://lec.com.br/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>>. Acesso em 30 set. 2022.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Cordeiro; AYRES, Carlos Henrique (coord.). Temas de anticorrupção e compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. Compliance Trabalhista: A Utilização Da Lei Anticorrupção Como Instrumento De Prevenção De Conflitos De Natureza Trabalhista. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157113/2019_morais_uerlei_compliance_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 30 set. 2022.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do Compliance Trabalhista – artigo de Sônia Mascaro Nascimento no site do juseconomico, 30-10-2014. Disponível em: <<https://mascaro.com.br/blog/lei-anticorruptao-sob-a-otica-do-compliance-trabalhista-artigo-de-sonia-mascaro-nascimento-no-site-do-juseconomico/>>. Acesso em: 30 set. 2022.

OIT BRASÍLIA. Trabalho Decente. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 07 out. 2022.

OIT. Convenção nº 111 da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

OIT. Convenção nº 117 da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 set. 2022.

OIT. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 30 set. 2022.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. "Direito do Trabalho". 16 Ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Editora Método, 2014.

SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. Manual do compliance trabalhista: teoria e prática. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

TOLOMELLI, Leonardo. Os pilares de Compliance. 13 de julho de 2017. Disponível em: < <https://pt.linkedin.com/pulse/os-pilares-do-compliance-leonardo-tolomelli-1>>. Acesso em: 30/09/2022.

VERÍSSIMO, Carla. Compliance: Incentivo à Adoção de Medidas Anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2018.

TRAPP, H. L. A. F. Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013. Boletim Jurídico, Uberaba/MG. Disponível em: < <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei-anticorruptao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013>>. Acesso em: 30 set. 2022.