

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

COMPLIANCE AS AN INSTRUMENT FOR MITIGATION OF LABOR CONFLICTS

Gabriela Meloni Neri da Fonseca
Valéria Bononi Gonçalves de Souza

RESUMO: O *Compliance* é tema atual e recorrente em meios corporativos, apesar de sua aplicação ser novidade na esfera trabalhista. Estudos vêm comprovando a efetividade desse método, também nessa seara, como estratégia no processo de adequação da empresa à legalidade. Hodiernamente, vê-se que o Brasil apresenta um cenário com alto índice de litígios trabalhistas, problema que se tornou corriqueiro quando a classe trabalhadora iniciou a busca por seus direitos. Nesse sentido, entende-se que esses problemas surgem diante da supressão e abuso de direitos trabalhistas. À medida em que os índices de processos trabalhistas aumentam, conclui-se que os problemas laborais tomam rumos desproporcionais, sendo necessárias mudanças para que os direitos dos trabalhadores sejam cumpridos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe sobre os deveres da empresa para com o colaborador. Assim, vê-se que quando normas desse sentido não são cumpridas, resultam em conflitos, que quando não resolvidos durante o pacto laboral, podem chegar ao Judiciário. Nesse sentido, o *Compliance* pode ser entendido como um processo para cumprir normas (Martins, 2021). Nessa perspectiva, tem-se que um programa de *Compliance* pode colaborar para a criação de um compromisso social e empresarial entre empregado e empregador. Além disso, a implementação do programa de *Compliance* poderá servir como instrumento hábil de mitigação dos conflitos trabalhistas nas empresas, além de promover o bem-estar empresarial, com o objetivo de mitigar os problemas que cercam o mundo corporativo.

Gabriela Meloni Neri da Fonseca

Estudante do 5º ano do Curso de Direito na Universidade Paranaense;

Valéria Bononi Gonçalves de Souza

Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP.

PALAVRAS-CHAVE: Compliance, Direito do Trabalho, Mitigação de Conflitos, Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT: Compliance is a current and recurring topic in corporate environments, despite its application being new in the labor sphere. Studies have proven the effectiveness of this method also in this area, as a strategy in the process of adapting the company to legality. Nowadays, we see that Brazil presents a scenario with a high rate of labor disputes, a problem that became commonplace when the working class began the search for their rights. In this sense, it is understood that these problems arise due to the suppression and abuse of labor rights. As the rates of labor lawsuits increase, it is concluded that labor problems are taking a disproportionate turn, and changes are necessary so that workers' rights are fulfilled. The Consolidation of Labor Laws (CLT) provides for the company's duties towards employees. Thus, it can be seen that, when standards of this nature are not complied with, conflicts result, which, when not resolved during the labor agreement, can reach the Judiciary. In this sense, Compliance can be understood as a process to comply with standards (Martins, 2021). From this perspective, a Compliance program can help create a social and business commitment between employee and employer. Furthermore, the implementation of the Compliance program can serve as a skillful instrument for mitigating labor conflicts in companies, in addition to promoting corporate well-being, with the aim of mitigating the problems that surround the corporate world.

KEY WORDS: Labor Compliance, Labor Law, Conflict Mitigation, Labor Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 COMPLIANCE: CONCEITOS E EVOLUÇÃO

2.1 Conceito de *Compliance*

2.2 As origens do *Compliance* e os reflexos na legislação anticorrupção

2.3 Aplicação do *Compliance* ao Direito Trabalhista

3 A APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 A implantação do *Compliance* trabalhista na rotina organizacional e nas relações de trabalho

3.2 Impactos de um *Compliance* na relação de emprego

3.3 Código de ética e normas empresariais e seus efeitos

3.4 Os efeitos práticos de um programa de *Compliance* no âmbito trabalhista

CONSIDERAÇÕES FINAIS

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo estudar o *Compliance* trabalhista e sua eficácia diante de sua aplicação, ao ser utilizado como ferramenta para findar as corrupções existentes nos meios corporativos, bem como mitigar os conflitos trabalhistas deles decorrentes.

O *Compliance* é um termo advindo do verbo inglês *to comply*, que tem o significado de estar em conformidade. Dessa forma, quando esse método adentra ao ramo jurídico, tem como objetivo apontar as diretrizes que uma empresa deverá seguir para estar em conformidade com o ordenamento jurídico brasileiro.

Martins (2021) conceitua o *Compliance* como um processo para cumprir normas. Ainda, complementa que a empresa passa a adotar um código de ética, pautado na moral, na honestidade e na transparência, com o intuito de evitar, identificar e sanar problemas laborais.

No mesmo sentido, Fita (et al., 2020) citam que o *Compliance* requer a interconexão dos setores, como ferramenta imprescindível de ajuda no cumprimento dos direitos trabalhistas, a fim de obter um ambiente de trabalho, onde os colaboradores produzam mais resultados.

Assim, diante da importância do *Compliance* no mundo jurídico, sabe-se que pode ser adotado em diversas áreas, como tributária, fiscal e trabalhista. O presente trabalho se aprofundou na aplicação no âmbito trabalhista, demonstrando a possibilidade de gerenciar os riscos decorrentes da relação entre empregado e empregador, para ser possível promover um ambiente de trabalho saudável e mitigar os litígios trabalhistas.

Nessa perspectiva, diante das origens do *Compliance*, da análise do seu conceito e seus reflexos na Lei Anticorrupção, é possível entender os efeitos práticos desse programa na área trabalhista, bem como compreender os impactos desse método na relação de emprego e como ocorre sua implantação na prática, diante da rotina organizacional.

Nesse diapasão, o *Compliance* demonstra sua importância para o Direito nos dias atuais, ao passo que analisa os riscos gerados pelas empresas, garantindo, assim, a aplicação eficaz de normas, leis e regulamentos, de maneira a prevenir riscos, conflitos judiciais e penalidades.

Em suma, por meio de uma revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, o presente trabalho tem por objetivo demonstrar os aspectos relevantes do *Compliance* trabalhista e como essa temática é fundamental para garantir a eficiência da aplicação das normas legislativas dentro das organizações.

2 COMPLIANCE: CONCEITOS E EVOLUÇÃO

2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE

O *Compliance* pode ser conceituado, em sentido amplo, como sendo o cumprimento de regras, regulamentos, normas, leis e padrões legais a que são submetidas as organizações ou setores dessa estrutura em específico (Martins, 2021). Nesse sentido, compreende-se o *Compliance* como um método que envolve uma estrutura por inteiro, desenvolvendo práticas que possam garantir que a organização siga os pontos determinantes, impostos de forma interna e externa.

De acordo com Bertocelli (2020, p.40):

O termo *compliance* tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa agir de acordo com a lei, uma instrução interna, um comando ou uma conduta ética, ou seja, estar em *compliance* é estar em conformidade com as regras internas da empresa, de acordo com procedimentos éticos e as normas jurídicas vigentes.

O conceito de *Compliance* ainda pode ser referenciado como um cumprimento estrito de regras. Assim, verifica-se que esse termo é amplamente utilizado em diversos contextos, como no ambiente empresarial, na área jurídica, na gestão de riscos, no âmbito trabalhista e em muitos outros campos (Bertocelli, 2020, n.p).

Dessa forma, o *Compliance* vem tratar da adoção de mecanismos, pelas empresas e organizações, que estabeleçam normas a serem cumpridas, com o fim de evitar atos indevidos tanto por parte dos colaboradores, quanto por parte dos empregadores (Bertocelli, 2020, n.p). No entanto, o *Compliance*, não é apenas um método que previne riscos, mas sim um projeto que visa alcançar um ambiente efetivo e digno de trabalho.

Nesse viés, entende-se que o objetivo do *Compliance* é promover a integridade, a ética e a conformidade legal dentro de uma organização, visando também a mitigação dos riscos ao evitar transparências regulatórias ou legais.

Assim, quando o *Compliance* trabalhista surge, vê-se que esse método inovador é a prática que visa garantir que uma empresa esteja em estrita conformidade com todas as leis, regulamentações e normas trabalhistas aplicáveis. Ademais, esse método se envolve ao contexto atual, de modo a garantir que as empresas sigam as regras previstas para as relações de trabalho, direitos dos funcionários e outras questões relacionadas à mão de obra.

Por isso, seu objetivo no ramo trabalhista é garantir que a organização respeite

os direitos dos trabalhadores, a transparência das leis trabalhistas para promover um ambiente de trabalho digno, justo e ético (Bertocelli, 2020, n.p).

Nesse sentido, assevera Damaceno (2020, n.p):

A palavra *Compliance* mostra não somente o ato de cumprir o conjunto de disciplinas ou normas previamente estabelecidas em uma empresa, mas, ainda, para evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer.

Em suma, o *Compliance* pode ser compreendido como esse processo que cumpre normas, onde a empresa poderá adotar um código de conduta ou de ética, baseado em princípios empresariais, que venha pautado em moral, clareza e dignidade, visando sanar os diversos problemas decorrentes do contrato de trabalho.

2.2 AS ORIGENS DO COMPLIANCE E OS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO

Diante do cenário real, é possível compreender que o *Compliance* teve sua noção inicial fundada em um mecanismo de combate à corrupção e suas práticas, advindo da administração pública. Assim, tornou-se uma ferramenta empresarial que visa garantir as funções sociais de uma empresa.

Hodiernamente, o *Compliance* ganhou destaque no Brasil, devido à Operação Lava Jato, e à desordem iniciada diante da corrupção, fato que introduziu no conceito de *Compliance* a finalidade de reduzir riscos nas empresas, bem como melhorar a atração em investimentos e adequar a organização nos termos éticos.

No entanto, ao se inserir no contexto histórico do *Compliance*, vê-se que ele surgiu enfrentando colapsos de empresas e resolvendo problemas de negócios. Ao se falar em colapso empresarial, entende-se que existe dentro da relação criada no setor empresarial situações antiéticas que vão contra a legislação e são frutos de corrupção. Portanto, essas empresas precisam estar em constante desenvolvimento para sanar os problemas advindos do meio social.

Ademais, diversas empresas praticam essa “corrupção” no que tange à garantia de direitos aos seus funcionários, já que muitas vezes esses direitos são suprimidos. Dessa forma, a partir de direitos suprimidos, como o pagamento de verbas salariais, adicionais de insalubridade, periculosidade, entre outros, posteriormente, surgem litígios trabalhistas. Via de regra, após findar o contrato de trabalho, fato que gera desconforto entre as partes.

Nesse sentido, quando esse cenário vem à tona, ao tentar combater a corrupção que é praticada pelo empregador, o conceito de *Compliance* surge, sendo direcionado de uma forma que pode ser possível enfrentar tal problema. Ademais, afirmando essa informação, (Canto et al., 2020, p. 340):

O combate a toda e qualquer prática de corrupção é dever não somente da Administração Pública, como de todos os cidadãos e, em especial, das pessoas jurídicas (sociedades empresariais e civis). Para tanto, no âmbito empresarial, a implantação de sistema anticorrupção ganha viés essencial, pois programas de *compliance* anticorrupção e antissuborno permitem às organizações evitar ou mitigar riscos do envolvimento nestas práticas nocivas, promover a confiança nos negócios e melhorar sua reputação no mercado, atraindo investimento e fidelizando suas relações.

Nessa perspectiva, de fato a implementação do *Compliance* pode ser uma forma de evitar as ações corruptivas dentro de uma empresa, bem como de trazer um novo conceito de normas a serem seguidas, para que seja possível alcançar um bem comum a todos dentro da organização. Isso gera o bem-estar social, alavancando a imagem da empresa, bem como, concretizando um ambiente digno de se trabalhar (Canto, et al., 2020, p. 340). Contudo, mesmo que o *Compliance* tenha adquirido destaque no Brasil nos últimos anos, possui sua origem há algumas décadas.

Infere-se do histórico do *Compliance* que seu reconhecimento diante do cenário legislativo se deu na área financeira, conforme citado acima e esse reconhecimento aconteceu por volta dos anos 1990, após haver a cobrança da existência do *Compliance* na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e no Banco Central do Brasil (BACEN), em suas atividades.

Em seguida, tem-se historicamente um marco para o *Compliance* no Brasil, sendo demonstrado em grande escala na operação Lava-Jato, com a Lei nº 12.846/2013, Lei Anticorrupção. Assim, entende-se que a Lei Anticorrupção determinou, de fato, vantagens em relação às sanções aplicadas às empresas que utilizam os programas de *Compliance*, pois a lei, de certa forma, minimizou as penalidades para empresas que possam comprovar a utilização da legislação da forma correta (Brasil, 2013).

Nesse sentido, de acordo com a Lei Anticorrupção (Brasil, 2013), o programa de *Compliance* consiste, para uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos internos que incentivem a denúncia de irregularidades que possam existir nas empresas, bem como insiste na aplicação de códigos de ética e de conduta presentes na rotina organizacional.

Com o advento da Lei, foi possível entender que as instituições começaram a ser pressionadas para introduzir em suas empresas uma forma de controlar a corrupção, ou seja, averiguar se as atividades desenvolvidas estão corretas e de acordo com a legislação vigente, com o fim de detectar e sanar possíveis vícios existentes na seara organizacional trabalhista.

Assim, a Lei Anticorrupção traz consigo um viés, demonstrando que políticas e diretrizes que possuam o objetivo de melhora nas corporações, podem resultar na aplicação efetiva de códigos traçados internamente, com base na legislação vigente.

É possível exemplificar como a falta de um *Compliance* pode gerar prejuízos. Carloto (2020, p. 23) cita a Petrobras como exemplo:

A Petrobras é um grande exemplo de prejuízo e sucesso concomitante por falta de *compliance*, inicialmente, e por ter um programa de conformidade e integridade, atualmente. O primeiro passo é sempre corrigir e minimizar o erro. Em um segundo momento, logo após uma crise de reputação, por irregularidades cometidas por seus executivos, o que levou a empresa-exemplo e outras a tomarem medidas severas, em sequência, e como resposta à reação, vem a implantação do programa de conformidade e a adoção de melhores práticas de governança. Hoje, a mesma empresa, com um programa efetivo de *compliance*, passa a ser um exemplo de cultura de prevenção e de fortalecimento da transparência, ética e *compliance*.

Além disso, a Lei Anticorrupção, também preceitua que esse programa deve ser estruturado de forma pessoal, ou seja, com base nos problemas e riscos atuais de uma organização em específico, para cada pessoa jurídica, a fim de que seja feito com base nas características próprias de cada um, com o objetivo de garantir uma aplicação efetiva, para mitigar os riscos da atividade empresarial (Brasil, 2013).

Cabe ainda ressaltar que o Decreto nº 8.420/2015 regulamentou a Lei Anticorrupção, pois adveio para constar quais as diretrizes que precisam ser aplicadas aos programas.

Com isso, vê-se que no Brasil a Lei Anticorrupção é de extrema relevância para incentivar a implantação dos programas de *Compliance*. Após virem à tona os escândalos da corrupção, compreendeu-se a necessidade de implantar programas que visam sanar problemas dentro das empresas, para que seja possível minimizar os erros dos empregadores em relação aos empregados e vice-versa. Em suma, a Lei se tornou um incentivo para aplicação do *Compliance* no país, bem como um grande marco do programa.

Portanto, as empresas começaram a perceber que o *Compliance* pode gerar

benefícios além do esperado, como expandir sua imagem social, alavancar o sucesso empresarial, destacar a empresa por tratar os funcionários de forma coesa e efetiva, bem como dinamizar os setores, para que possam trabalhar em conjunto, de forma efetiva, produzindo resultados satisfatórios.

2.3 APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* AO DIREITO TRABALHISTA.

Historicamente, sabe-se que o trabalho tem função essencial dentro da sociedade. Cada mudança, evolução e movimentação, atribui à vida do trabalhador novas rotinas. Dessa forma, com o passar dos anos e décadas, as relações de trabalho se tornaram mais intrínsecas e, conseqüentemente, com a globalização, iniciaram-se as crises nesse setor. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor no ano de 1943. Entretanto, vê-se que sua demanda vem crescendo nas últimas décadas, em decorrência dos conflitos entre empregado e empregador e o desejo da sociedade em ter a garantia dos seus direitos firmados em Lei.

Sabe-se que no Brasil o índice de litígios trabalhistas vem crescendo demasiadamente e isso ocorre diante da supressão de direitos que são garantidos em lei, principalmente, após a Reforma Trabalhista. Ainda, o artigo 1º do Decreto-Lei nº 5.452, dispõe que “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas” (Brasil, 1943). Portanto, aduz, nesse sentido, um pilar desenvolvido pelo Direito Trabalhista, que visa cuidar dessa relação, para que os direitos sejam cumpridos e frutifiquem uma relação saudável entre empregadores e empregados, de forma regular.

Em suma, diante do que foi exposto até aqui, é nítida a necessidade de se mudar a cultura organizacional, para que seja hábil buscar a transparência nas empresas, bem como seja possível, de fato, cumprir os direitos estabelecidos em lei para com o colaborador.

Assim, a aplicação do *Compliance* ao Direito Trabalhista serve para organizar as relações, implantar um código de normas para que todos saibam seus deveres, criando um ambiente de trabalho saudável, mitigando as discussões e, conseqüentemente, os litígios perante a Justiça do Trabalho.

Segundo Novelli (2016 n.p), o programa de *Compliance* trabalha sobre duas vertentes: vigiando os atos internos e externos e criando políticas que observam a legislação. Assim, é mais cômodo chegar ao cumprimento efetivo das normas previstas legalmente, já que a norma impõe a seguir o caminho correto dentro da organização.

Desse modo, vários aspectos do *Compliance* precisam de observação, antes da sua implantação. De acordo com Martins (2021):

O *compliance* trabalhista permite que a empresa desenvolva forma de gestão diferenciada, tanto em relação ao direito coletivo quanto no que tange ao individual de trabalho, implantando medidas que objetivem a prevenção de riscos dentro do ambiente de trabalho, observando tanto as regras de código interno quanto as leis trabalhistas, acordos e convenções coletivas, além das normas internacionais de proteção ao trabalho aplicáveis ao caso concreto.

Em suma, com essa aplicação, é possível criar um compromisso social e empresarial entre empregado e empregador, realizando o certo pelo bem de todos, sem ser apenas uma forma de punição.

Entende-se que o programa de *Compliance* pode ser instituído na esfera trabalhista, de forma fácil e que deve haver a união de todos os setores, ou seja, a interconexão destes, para que com as técnicas desenvolvidas, seja possível alcançar a conformidade com as normas e regulamentos trabalhistas, mitigando conflitos e alcançando um ambiente digno de trabalho a todos.

3 A APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 A IMPLANTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA ROTINA ORGANIZACIONAL E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei Anticorrupção traz consigo a ideia de que as empresas assumem os riscos da atividade empresarial, bem como devem por si mesmas tratar dos problemas resultantes dessa relação. Por isso, o *Compliance* se tornou importante ferramenta no que tange à mitigação de conflitos.

Assim, de acordo com Martins (2021), tem-se que:

Sem qualquer sombra de dúvida, o *compliance* trabalhista é instrumento de suma importância, tanto com vistas à diminuição dos passivos trabalhistas (reclamações trabalhistas), quanto com vistas à tomada de medidas para a promoção de meio ambiente de trabalho saudável e adequado, com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, não apenas em razão de movimentos repetitivos, mas também em face de assédio moral, advindo de chefias sem preparo para liderar.

Nessa perspectiva, vê-se que com o preparo devido, a empresa é capaz de implementar esse programa e garantir o sucesso em suas relações interpessoais,

buscando de certa forma, o crescimento pessoal e empresarial de cada membro presente na empresa. Tudo isso colabora também para o desenvolvimento da empresa, que passa a ser mais bem vista ao construir uma imagem positiva perante toda a sociedade, preparando cada membro para uma atividade, trabalhando em equipe. Como já dizia Martins (2021) “[...], uma empresa que investe em *compliance*, tem como retorno a preservação de sua imagem, o respeito e a credibilidade dentro do mercado. Essa verdadeira blindagem da empresa tem valor imensurável.”.

A implantação do *Compliance* nas corporações precisa ser realizada com base em algumas medidas como, por exemplo: suporte de uma administração, realização de uma autoavaliação completa dos riscos existentes na empresa, realização de estudo focado nos Códigos de Conduta, regulamento interno e nas políticas da empresa, estabelecimento dos controles fixos internos e externos, realização de treinamentos com os funcionários, avanço dos processos voltados à gestão de pessoas, manutenção dos canais de denúncia internos e realização de investimento nas auditorias e monitoramentos.

Dessa forma, quando se fala na implantação desse método dentro das empresas e, conseqüentemente, dentro das relações de emprego, vê-se que é necessário criar uma organização geral, para que seja possível enquadrar todos a esse novo aprendizado. Martins (2021) aduz e explica que, além de organizar, é necessário que se tenha uma equipe especializada e competente para isso:

Com vistas à implantação do *compliance* trabalhista, resta necessária uma equipe com profissionais diferenciados, almejando abarcar as várias disciplinas necessárias tanto à prevenção e quanto à solução dos problemas que se apresentarem. Tal equipe deve ter, obrigatoriamente, advogados, contadores, técnicos de segurança do trabalho, recursos humanos e outros profissionais que se fizerem necessários.

Portanto, para que o *Compliance* possa ser implantado de forma efetiva, é necessário que se crie uma equipe preparada, em parceria com o setor de pessoas, que saiba quais são os objetivos a serem almejados e que se empenhem em retirar tudo do papel. Ainda, é necessário que a empresa crie o código de conduta, a partir da análise dos setores laborais, verificando, assim, qual a necessidade da empresa como um todo, para que seja possível trabalhar para sanar cada um dos vícios existentes.

Além disso, é interessante que se tenha um canal de denúncias para que o empregador consiga compreender quando algo sair do esperado e consiga resolver em tempo, para que não seja necessário discutir o problema no Judiciário. Também, pode ser criado um meio de apurar as irregularidades existentes, bem como a corrupção,

quando vier a existir.

Em suma, a partir dessa coleta de informações, pode-se criar um método eficiente para constatar problemas, de forma que seja possível resolver os vícios dele decorrentes. Assim, compreende-se que os problemas podem ser resolvidos com maior facilidade, pois são cuidados antes de gerar discussões maiores e mais profundas. Isso, com certeza, evita a formação de litígios durante e após o pacto laboral, prevenindo as empresas de possuírem ações trabalhistas ajuizadas.

3.2 IMPACTOS DE UM *COMPLIANCE* NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Implementar um programa de *Compliance*, de forma eficaz e efetiva, gera diversos impactos positivos no meio social e empresarial. Além disso, promove o bem-estar na relação de emprego, gera um ambiente de trabalho mais digno de se trabalhar e colabora para o avanço entre a relação empregado e empregador e, conseqüentemente, para o avanço da empresa também. Assim, vê-se que os efeitos tendem a vir de forma positiva e adéqua a empresa, não só à sociedade, como também ao seu funcionário e as suas necessidades.

Nesse sentido, compreende-se que o programa precisa abranger todas as necessidades de uma empresa e cuidar do bem-estar dos funcionários, para que haja retorno positivo, ou seja, impactos favoráveis à empresa. Entre eles: promover as práticas éticas, respeitar os direitos de todos os funcionários, prevenir o assédio, melhorar a saúde e segurança no trabalho, reduzir os riscos existentes, concretizar a confiança do funcionário na empresa, criar uma boa reputação empresarial e conseguir evitar penalidades que gerem prejuízo.

Nessa perspectiva assevera Martins (2021):

[...] surgiu o *compliance* trabalhista como importante ferramenta, de cunho preventivo, adaptado ao ambiente empresarial-laboral, tendo por finalidade a implantação de códigos de ética nas organizações e nas relações empregatícias a partir da análise dos contratos de trabalho, da mobilização de empregados e empresários com o propósito de minimizar as ações judiciais trabalhistas e as penalidades impostas pelo Estado às empresas pelo descumprimento da legislação laboral e previdenciária. Entretanto, o programa de *compliance* trabalhista não deve objetivar apenas a redução dos riscos e da responsabilidade empresarial, no âmbito judicial e administrativo, para que não haja prejuízos financeiros e danos à sua imagem e reputação, beneficiando exclusivamente as empresas, pois o risco é inerente à atividade econômica do empregador (art. 2º, caput, CLT). Os trabalhadores também devem ser beneficiados,

pois o contrato de trabalho é bilateral, impondo direitos e obrigações para ambas as partes.

Por isso, vê-se que o *Compliance* gera um impacto inovador, principalmente, quando se fala em mitigar os conflitos trabalhistas, hoje existentes, pois gera um ambiente favorável para ambas as partes do contrato de trabalho, já que é um negócio jurídico bilateral.

De acordo com Mathies (2018, n.p), mesmo que não seja obrigatório implementar o programa, sua adoção será um presente para o mundo, colaborando para o desenvolvimento das empresas, visando condutas mais éticas, para conquistar um ambiente de trabalho cooperativo e equilibrado. Ainda aduz que se deve relativizar o autointeresse das partes: colaborador e empregador, para realizar a manutenção dos objetivos empresariais e desenvolver uma relação de emprego que seja pautada na valorização do trabalho, bem como a valorização da dignidade da pessoa humana. Nesse caso, não há renúncia de direitos e, sim, a construção de uma relação pautada nos valores éticos, que se equilibra de acordo com as normas pautadas e seja também sustentável.

Compreende-se que o *Compliance* trabalhista surge para desempenhar papel fundamental na relação empregatícia. É visto e alcançado um ambiente seguro, além de proporcionar benefícios a todos (empregado e empregador), concomitantemente, evitando litígios trabalhistas, bem como favorecendo a imagem da empresa de forma que seja clara e objetiva.

Sabe-se que a partir do momento em que se cria um ambiente digno de trabalho, os colaboradores o realizam de forma mais efetiva, motivada, gerando resultados positivos. Portanto, a relação de trabalho deve ser zelada e cuidada, para assim gerar frutos benéficos aos empregadores.

Por fim, apesar de não existir uma obrigatoriedade ao programa, esse método tem demonstrado ser o futuro no universo corporativo, pois quando se visa o melhoramento das relações laborais e o seu funcionamento, automaticamente, desenvolvem-se condutas éticas, que conseguem promover o ambiente de trabalho digno, citado anteriormente.

3.3 CÓDIGO DE ÉTICA E NORMAS EMPRESARIAIS E SEUS EFEITOS

O código de ética e normas empresariais é extremamente importante dentro de uma organização, pois ele é quem definirá quais as atitudes e atos corretos que devem existir dentro dessa unidade. Nesse sentido, o código de ética deve ser formado

com muito zelo e cuidado, para não deixar de fora termos que alcançam efeitos eficazes.

Nesse viés, a Lei Anticorrupção tem papel importante nesse desenvolvimento, de acordo com o exposto por Borges (2020, p. 27/28):

Em seu artigo 5º, a Lei 12.846 apresenta rol taxativo de atividades que constituem atos lesivos à administração pública, entre eles estão a oferta de vantagem indevida a agente público, praticar outros atos ilícitos que estão escritos no texto da lei, ocultar interesse real de benefícios, fraudar licitação ou obter vantagem indevida em processo licitatório, entre outras atividades que são consideradas ilegais e estarão sujeitas às penalidades apresentadas na lei. Além de descrever os atos considerados de corrupção, a lei apresenta também as sanções administrativas e civis cabíveis às empresas que pratiquem tais ações. Essas penalidades são trazidas no artigo 19 da referida lei. Diante dessas previsões legais, pode-se afirmar que o *compliance* é um aliado importante das empresas, principalmente, daquelas que contratam com o poder público e estão sujeitas a sanções administrativas e civis elencadas no texto normativo, uma vez, que no artigo 7º da própria lei, a empresa que possuir mecanismos de integridade, boas práticas e código de condutas éticas podem ter as sanções amenizadas.

Dessa forma, quando o código de ética é bem elaborado, assim como as demais normas, é possível que sua aplicação seja feita de forma a criar uma cultura. Existe, então, a prevenção de problemas e alcance da conformidade esperada. Nesse sentido, tudo depende da maneira como será realizada a implantação do Código, pois é necessário que se crie interconexão dos setores, para todos seguirem o mesmo padrão.

Sabe-se que uma empresa tem diversos setores, porém mesmo que cada um tenha sua particularidade, é necessário que haja a interconexão, para que mesmo com suas individualidades, possam caminhar para o mesmo lado, gerando resultados como um todo na organização, sem haver distinção entre os direitos e benefícios de um setor ou outro.

Para afirmar isso, Schneider e Wünsch (2022, n.p) dissertam acerca da importância desses códigos de ética, bem como quais os efeitos de sua efetiva aplicação:

Em geral, portanto, trata-se de documento formulado pela empresa que estabelece um conjunto de princípios, valores e condutas que irão nortear a atividade da organização, devendo ser observados por todos os sujeitos nela incluídos. Ademais, por meio de suas previsões, buscam seguir a lógica do programa de *compliance* como um todo, no sentido de prevenir, mas também oferecer respostas a atos ilícitos ou contrários aos padrões e princípios éticos nele elencados. De todo modo, os Códigos de Ética e

de Conduta se revelam como instrumentos de grande importância para a construção de uma cultura empresarial de conformidade, pautada pelo respeito às leis e aos ditames éticos e morais, a qual constitui um dos principais, e talvez o principal elemento para a efetividade de um programa de *compliance*.

Em suma, o código de ética dentro da organização, assim como as normas, tem o efeito de concretizar uma fonte de Direito do Trabalho, ou seja, fonte essa que vem com intuito de efetivar as normas e estabelecer regimentos internos que dissertem sobre os comportamentos esperados por seus membros. Além de tudo, sempre será necessário criar as normas visando os princípios do Direito do Trabalho, pensando em um todo e atualizando-as conforme passarem os anos. Assim, a construção normativa do Direito do Trabalho realizará o desenvolvimento estratégico das estruturas que possam colaborar para a efetividade da aplicação desses códigos, bem como efetivar a aplicação de um programa de *Compliance*.

3.4 OS EFEITOS PRÁTICOS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Os efeitos negativos de não se adotar um programa de *Compliance*, nos dias atuais, podem ser diversos como, por exemplo, a falta de produtividade, o aumento de litígios trabalhistas pós- demissão, a falta de interconexão dos setores empresariais e a desestabilização da imagem empresarial perante a sociedade (Teixeira, 2021, n.p).

O Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, conceitua o programa de integridade (Brasil, 2013):

Art. 41. 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 detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Por isso, como já abordado neste trabalho, denota-se a importância do *Compliance* no âmbito trabalhista, não só por mera imposição legislativa, mas também para levar a seriedade às empresas, pois além de trabalhar para mitigar conflitos, o programa auxilia no aumento da produtividade, com base na criação e fiscalização das normas (Teixeira, 2021, n.p).

Seguindo o entendimento de Breno Novelli (2016, n.p), citado por França (2018, p. 158-159):

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

Diante do exposto, é nítido que os efeitos do *Compliance* são determinantes e demonstram a sua importância no dia a dia das organizações. Assim, cabe ressaltar que o programa não surge para mitigar todos os problemas existentes, mas para auxiliar na diminuição e talvez alcançar em um futuro, a cessação destes. O *Compliance* é submetido ao tempo e se lança para fora das margens onde é aplicado. Vai além para alcançar todos que se envolvem na atividade da empresa, seja empregado, fornecedor, prestador de serviço, terceirizado, cliente e sociedade que utiliza os serviços e produtos fornecidos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, percebe-se que a sociedade anseia pelo trabalho valorizado nos dias atuais. Entende-se que nos últimos séculos houve um aumento considerável na busca por direitos garantidos pelas leis trabalhistas. Nesse sentido, a missão das empresas detentoras do lucro é proporcionar ao colaborador, dentro do contrato de trabalho, aquilo que é garantido constitucionalmente.

Dessa forma, o *Compliance* vem inovar as relações do país, já que se encontra em ascensão o combate à corrupção no Brasil. Por isso, diante de um cenário, que por anos, vem suprimindo direitos pertencentes à classe trabalhadora, que disponibiliza sua mão de obra para a sociedade, vê-se a oportunidade de proporcionar mudanças e gerar esperança, a partir desse método inovador.

Quando se fala da corrupção, entende-se que ela ocorre por uso de meios ilegais para apropriar-se de informações privilegiadas, em benefício próprio. Entretanto, este conceito não cabe apenas em sentido econômico, pois é completamente corrupto o

ato de privilegiar o individual sobre o coletivo. Por isso, quando existe a supressão de direitos trabalhistas, a organização comete ato de corrupção ao sobressair-se sobre o direito individual de cada trabalhador.

Por conseguinte, o *Compliance* surge como uma forma de resolver esse problema, pois ao concretizar sua implantação, ficam estabelecidas quais serão as normas a serem cumpridas e seguidas, tanto pelo empregado, quanto pelo empregador. Assim, o código de conduta criado, será aplicado de forma a cumprir a legislação vigente, promovendo ao mesmo tempo o sucesso empresarial, sem criar prejuízos a qualquer parte envolvida nesta relação.

Ademais, são diversas as vantagens do *Compliance* diante de sua aplicação, desde a criação de um ambiente ético, digno, saudável e sustentável para se trabalhar, que já concretiza considerável mudança na relação contratual, até a geração de impactos financeiros positivos.

Diante disso, o excerto teve como objetivo explicar os principais aspectos do *Compliance* trabalhista, que possui acréscimo considerável em sua interpretação, após a Lei Anticorrupção e a busca da classe trabalhadora por direitos, para se adequar à legislação vigente.

Por fim, esse artigo não tem a pretensão de encerrar o assunto e mostrar-se como o único caminho a ser seguido, mas pretende ser visto como uma porta para a discussão, que permita que sejam entendidos todos os aspectos do *Compliance* trabalhista nos dias atuais, bem como, a necessidade de se estudar e motivar esse mecanismo em ascensão, objetivando sua efetiva aplicação.

REFERÊNCIAS

BERTOCCELLI, Rodrigo. Compliance. In: ALVIM, T. et al (Coord.). **Manual de Compliance**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 39-57.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <https://encurtador.com.br/KOY12>. Acesso em: 20 jun. 2023.

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, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

BORGES, M. C. L. **Os Programas de Compliance como Instrumentos de Garantia dos Direitos dos Trabalhadores:** Uma análise sobre os impactos positivos da política de *compliance* nas relações de trabalho. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <<http://clyde.dr.ufu.br/bitstream/123456789/31602/3/ProgramasDeCompliance.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2023.

CANTO, M. et al. **Lei Anticorrupção Brasileira.** In: ALVIM, T. et al (Coord.). Manual de *Compliance*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 340-367.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista:** 2ª Edição Ampliada e Atualizada. 2ª edição. São Paulo: LTr, 13 jul. 2020.

DAMACENO, Ana Claudia. **O compliance como ferramenta estratégica na advocacia corporativa.** Revista Síntese Direito Empresarial, São Paulo, ano 13, n. 73, p. 91, mar.-abr. 2020.

FITA, Fernando; NAHAS, Thereza; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Direito do Trabalho, Tecnologia, Fraternidade e OIT.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: <https://encurtador.com.br/jqCX3>. Acesso em: 30 jun. 2023.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais.** Revista de Ciências do Estado, v. 3, n. 1, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Compliance no direito Trabalhista.** 1. Ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MATHIES, Anaurez. **Assédio moral e Compliance na relação de emprego:** dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2018, p. 172.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista.** Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em 15 out. 2023.

SCHNEIDER, Pedro Guilherme Beier; WÜNSCH, Guilherme. **Os códigos de ética e de conduta como ferramentas de efetividade do compliance na análise judicial da dispensa por justa causa.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88,

n. 2, p. 98-111, abr./jun. 2022.

TEIXEIRA, Winston de Araújo. **Os efeitos do compliance no direito do trabalho.** Conteúdo Jurídico, 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57855/os-efeitos-do-compliance-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 12 out. 2023.