

FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU EM DIREITO E PROCESSO
DO TRABALHO ESTRATÉGICOS

QUEZIA DA SILVA NUNES

***COMPLIANCE* TRABALHISTA: UMA FERRAMENTA PARA A**
MITIGAÇÃO DE RISCOS

SALVADOR-BA
2024

QUEZIA DA SILVA NUNES¹

**COMPLIANCE TRABALHISTA: UMA FERRAMENTA PARA A
MITIGAÇÃO DE RISCOS**

Artigo apresentado como requisito parcial de conclusão do curso de Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho Estratégicos/Advocacia Trabalhista da Faculdade Baiana de Direito e Gestão.

SALVADOR-BA
2024

¹ Pós graduanda em Advocacia Trabalhista pela Faculdade de Direito e Gestão (2024); Advogada (2021); Bacharela em Direito pela Universidade do Estado da Bahia (2020).

RESUMO: Temas relacionados à moral e à ética estão sempre em destaque, tanto no cenário internacional como no Brasil, especialmente devido ao grande número de casos de corrupção que vieram ao conhecimento público nos últimos tempos. *Compliance* significa estabelecer práticas para estar em conformidade com as normas legais, agindo com ética e integridade. Esse termo ganhou força no Brasil após os escândalos de corrupções políticas e a instituição da Lei 12.846/2013, conhecida como a Lei Anticorrupção. Apesar de ter iniciado na esfera do direito penal, o *Compliance* tem uma abrangência multidisciplinar, sendo aplicável inclusive na área trabalhista, servindo não só para tornar a empresa mais atrativa nas relações comerciais, mas também para evitar as ações judiciais nas diversas esferas. Portanto, o objetivo deste artigo é conhecer o *Compliance*, como ocorre sua aplicação prática, abordar o programa de *Compliance* Trabalhista e demonstrar como ele pode ser uma ferramenta muito importante para mitigar os riscos empresariais e para garantir o atendimento às normas legais, fomentar o comportamento ético e um meio ambiente saudável aos trabalhadores.

PALAVRAS - CHAVES: *Compliance*. *Compliance* Trabalhista. Ferramenta. Risco.

RESUMEN: Los temas relacionados con la moral y la ética siempre son destacados, tanto en el escenario internacional como en Brasil, especialmente por la gran cantidad de casos de corrupción que han llamado la atención pública en los últimos tiempos. *Compliance* significa establecer prácticas para cumplir con los estándares legales, actuando con ética e integridad. Este término cobró fuerza en Brasil luego de los escándalos de corrupción política y la institución de la Ley 12.846/2013, conocida como Ley Anticorrupción. A pesar de haberse iniciado en el ámbito del derecho penal, el *Compliance* tiene un alcance multidisciplinar, siendo aplicable incluso en el ámbito laboral, sirviendo no sólo para hacer más atractiva a la empresa en las relaciones comerciales, sino también para evitar acciones judiciales en distintos ámbitos. Por eso, el objetivo de este artículo es conocer sobre *Compliance*, cómo se aplica en la práctica, abordar el programa de *Compliance* Laboral y demostrar cómo puede ser una herramienta muy importante para mitigar los riesgos empresariales y asegurar el cumplimiento de las normas legales, fomentar el comportamiento ético y un ambiente saludable para los trabajadores.

PALABRAS - CLAVES: *Compliance*. *Compliance* Trabalhista. Herramienta. Riesgos.

1. INTRODUÇÃO

O termo inglês *Compliance* se tornou mais presente no ordenamento jurídico brasileiro desde a vigência da Lei nº 12.846/13, a qual introduziu na legislação pátria a responsabilização civil e administrativa de empresas, fundações e associações no que tange a prejuízos causados ao Erário Público por práticas de seus empregados ou representantes.

De acordo com Felipe Cunha Pinto Rabelo (RABELO, 2018, p. 17), “os programas de *Compliance* já são reconhecidos nos meios jurídico e corporativo, nacional e internacional, como a medida mais eficaz para o combate à corrupção nas empresas e para a efetivação e disseminação de comportamentos éticos”.

Muito embora o *Compliance* se aplique a diversas áreas de relevância para atendimento às normas legais e éticas, o foco do presente artigo será o *Compliance* na esfera do Direito do Trabalho, buscando responder à seguinte indagação: Como um programa de *Compliance* aplicado de forma efetiva pode contribuir para diminuir os riscos da atividade empresarial bem como proporcionar prosperidade para a empresa e melhorias ao meio ambiente laboral?

Para isso, o método de procedimento utilizado neste trabalho é o de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, jornais, doutrinas, jurisprudências e legislação. Já o método de abordagem é o dedutivo, ou seja, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares.

O artigo abordará o conceito de *Compliance*, alguns aspectos históricos, a aplicação na área trabalhista e como a prática do *Compliance* pode contribuir para a mitigação do risco empresarial.

O *Compliance* trabalhista pretende estabelecer na empresa um programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de empregados, demissões, relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços, entre outros. São diversas ferramentas que visam alterar a cultura organizacional da empresa.

Assim, tem-se que cada programa deve atender às especificidades da empresa, ou seja, é personalíssimo. Ao analisar o contexto e o ambiente no qual uma empresa opera, as suas obrigações de conformidade serão determinadas.

Logo, o *Compliance* Trabalhista vai muito além de seguir as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. Amplia-se para uma gestão empresarial ética e sustentável, de forma a não suprimir nenhum direito trabalhista e criar um ambiente saudável para o trabalhador e, que gere crescimento para a empresa.

Segundo as lições de Rabelo (RABELO, 2018, p. 19), “ A inércia em adotar programas de conformidade na empresa pode causar prejuízos não só à imagem, como, ainda, refletir em aumento do seu passivo trabalhista, queda de produtividade e aumento de fiscalização por órgãos governamentais, entre outros riscos”.

O *Compliance* deve ser adotado independentemente do ramo de atuação e do porte da empresa, para uma correta gestão de pessoas através da adoção dos preceitos, direitos e deveres, individuais e coletivos, normativamente previstos, devendo ser aplicado com o indispensável engajamento dos seus dirigentes e empregados.

2. CONCEITO E ORIGEM DA PALAVRA COMPLIANCE

O *Compliance* nas empresas consiste em atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno. No conceito de André Cabete Fábio:

O compliance é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa). (FÁBIO, 2017, p. 20).

De acordo com Hugo do Amaral Ferreira Trapp,

A origem das primeiras noções de compliance data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o Federal Reserve, o Banco Central norte americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de compliance. (TRAPP, 2014, p. 50).

Logo, foi com a criação do Banco Central norte-americano que se iniciaram as primeiras práticas para agir em conformidade com as normas e regulamentos com o objetivo de alcançar a segurança.

Embora o instituto do *Compliance* tenha sido inaugurado no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei 9.613/1998 (“Lavagem” ou ocultação de bens) e aprimorado na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e no Decreto 8.420/2015 (Art. 41 – programas de integridade), sua aplicação não se encontra restrita ao âmbito criminal, sendo aplicado atualmente também no que tange à seara trabalhista.

O *Compliance* Trabalhista consiste num programa de conformidade e gestão corporativa com o objetivo de adequar a empresa à legislação trabalhista, com a finalidade de prevenir riscos e aprimorar a gestão empresarial, preservando o valor da empresa e sustentando a continuidade do negócio.

Importante ressaltar que, o *Compliance* Trabalhista não tem como objetivo somente o cumprimento de normas jurídicas, mas também estruturar as normas da empresa para aprimorar uma cultura organizacional pautada na ética e integridade. Neste viés, afirma Rogéria Gieremek:

O cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas. Aplicado na criação e na manutenção de um código de condutas comportamentais da companhia, o *compliance* trabalhista entra em cena para imunizar a atmosfera corporativa contra práticas antiéticas e ilegais, atendendo à necessidade das corporações de se manterem pautadas na ética e na legislação vigente (GIEREMEK, 2015, p. 10).

Desta forma, o código de conduta, regulamento Interno e demais normas internas devem estar muito bem alinhadas, esclarecendo aos colaboradores quais as condutas esperadas ao desempenhar suas funções. Além disso, é fundamental promover treinamento aos colaboradores para que compreendam as normas internas.

Ressalta-se que, o *Compliance* Trabalhista e a assessoria trabalhista não são sinônimos. A assessoria trata-se de uma atividade de assistência jurídica para as demandas trabalhistas que surgirem, já o *Compliance* Trabalhista tem um escopo de trabalho mais ativo, buscando detectar, prevenir e reparar os riscos de integridade e não conformidade com as legislações trabalhistas.

Em resumo, a implementação do programa de *Compliance* Trabalhista tem como propósito mitigar riscos, preservar os valores da empresa, sustentar a continuidade do negócio, utilizando-se da legislação trabalhista como aliada à boa gestão empresarial.

2.1 ETIMOLOGIA DA PALAVRA COMPLIANCE

A etimologia da palavra *Compliance* sobrevém do latim, “complere”, cujo significado está relacionado “à vontade de fazer o que foi pedido, ou se agir ou estar em concordância com regras, normas, condições etc.(CARDOSO, 2015, p.37)

Por sua vez, a expressão na língua inglesa “to comply” consiste em “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”. Esta foi inicialmente utilizada pelos norte-americanos, como modo de caracterizar “a necessidade de regulamentação nas relações comerciais”, razão pela qual costuma ser o verbo apontado como origem da palavra *Compliance*, conforme termos em que é concebida atualmente.(CARDOSO, 2015, p 37)

A noção de *Compliance* que temos hoje decorre da ideia do “bom cidadão corporativo”, desenvolvida a partir do advento do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), de 1977. Logo, foi a partir da década de 1970 que se passou a disseminar princípios e recomendações orientados à governança corporativa, tendo como berço os Estados Unidos. (BIANCHI)

Assim, pode-se afirmar que *Compliance*, em termos gerais, significa conformidade com “a legislação e a regulamentação aplicável ao negócio, bem como ao Código de Ética e políticas internas de uma instituição e/ou organização empresária” (BIANCHI).

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela

preservação do meio ambiente do trabalho” . Justamente pela natureza desse direito, o trabalho em um ambiente saudável e seguro seria a primeira condição a que o empregador obrigatoriamente deve assegurar ao trabalhador, motivo pelo qual, inclusive, deu-se o surgimento do direito do trabalho . O renomado autor traz o seguinte conceito de meio ambiente do trabalho:

O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meio de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornada de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Para o autor Luciano Martinez, “entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais” . Assim, tais valores estariam assegurados pela ordem social interna, que, na esfera laboral, estariam positivados no art. 6º do texto constitucional, que trata dos direitos sociais, bem como no art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal, que concede aos trabalhadores o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral, e, enfim, nos seus artigos 200, VIII, e 225, caput, firmando um compromisso, portanto, com toda a sociedade (MARTINEZ, 2011, p. 249)

A Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo VI, Título VIII, também disciplina acerca da proteção ao meio ambiente de trabalho. Assim, o art. 200, VIII, da nossa Carta Magna, determina, dentre as atribuições do Sistema Único de Saúde, a competência para “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Também o art. 170, caput e inciso VIII, versa que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, deve observar o princípio da defesa do meio ambiente. Enfim, o art. 225, caput, assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, e em seus parágrafos 2º e 3º fixam a responsabilidade objetiva daquele que ocasionar condutas lesivas ao meio ambiente. (BRASIL, 1988)

Em relação ao âmbito do Direito Ambiental como um todo, tem-se que um de seus princípios norteadores, e que refletirá também no estudo sobre o Meio Ambiente do Trabalho, é o princípio da prevenção. Conforme explica Cláudio Brandão:

De uma forma geral, a política preventiva passa ao largo das preocupações até mesmo dos sindicatos, historicamente envolvidos em batalhas pelo aumento da retribuição, que se descuidam do dever de priorizar a figura humana do trabalhador como centro principal das atenções do sistema jurídico, em face do valor maior assegurado como fundamento do Estado brasileiro: a proteção à dignidade da pessoa humana (BRANDÃO, 2013, p. 89).

O princípio da prevenção, nesse sentido, impulsiona a ação preventiva para que se construa um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, ao invés de corretiva, por meio de indenizações por danos já ocorridos. Nessa mesma lógica, são consideradas como soluções corretivas o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como a utilização de Equipamentos de Proteção Individual, no lugar de modificar a organização do trabalho como um todo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Título II, Capítulo V (Segurança e Saúde do Trabalhador) e Título III (Normas Especiais de Tutela do Trabalho) também impõe algumas normas a respeito do tema, a exemplo dos artigos 157 e 158, que estabelecem condutas a serem seguidas pelos empregadores e empregados no que diz respeito às normas de segurança e medicina do trabalho. A respeito disso, conforme os ensinamentos do doutrinador Arnaldo Süssekind, “o capítulo da CLT, em sua versão original (1943), sobre a ‘Higiene e Segurança do Trabalho’, foi considerado, na época, um dos mais completos da legislação comparada”. Brandão continua dizendo que:

(...) Em 1977, novo capítulo da CLT, sob a denominação de ‘Segurança e Medicina do Trabalho’, foi aprovado pela já citada Lei nº 6.514, dando ênfase à neutralização ou eliminação do agente agressor (art. 191 e 194); atribuindo ao Ministério do Trabalho a expedição de normas específicas para a aplicação das regras gerais que enunciou, além da supervisão de todas as atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho (art. 155); garantindo contra a despedida arbitrária os membros titulares da representação dos trabalhadores nas CIPAs; outorgando aos Delegados Regionais do Trabalho poderes para interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, assim como embargar obra, em caso de iminente e grave risco para o trabalhador (art. 161) etc (BRANDÃO, 2013, p. 89).

Entretanto, o autor salienta que, a despeito de um sistema legal tão completo e adequado, “o Brasil continua a apresentar trágica estatística em matéria de acidente de trabalho, sobretudo nas atividades terceirizadas, em que os trabalhadores não recebem as noções fundamentais da prevenção de acidentes”. É evidente, portanto, que a questão do meio ambiente de trabalho diz respeito aos direitos mais básicos

do trabalhador, podendo ser elevada, inclusive, à categoria de um direito fundamental. Sendo os direitos fundamentais aqueles cujo cerne recai sobre a própria pessoa humana, nada mais lógico que tratar o direito ao meio ambiente de trabalho minimamente digno como tal, na medida em que diz respeito à esfera mais íntima dos trabalhadores.

Faz-se necessário, portanto, a mudança para uma cultura comprometida com a prevenção da saúde do trabalhador de uma maneira mais efetiva, de forma a evitar seu descumprimento reiterado por parte dos empregadores, o que um programa de *Compliance* pode contribuir significativamente.

4. BASE LEGAL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NO BRASIL

Diversas leis nacionais trazem a baila a temática do *Compliance* Trabalhista:

A CLT, estabelecida pelo Decreto-lei n.º 5.452/43, é a base legal que regulamenta as relações de trabalho no Brasil. Ela abrange direitos e deveres de empregadores e empregados, como jornada de trabalho, férias, e condições de saúde e segurança. Nesse contexto, *compliance* trabalhista utiliza a CLT como uma de suas principais referências para garantir que a empresa esteja sempre em conformidade com as obrigações trabalhistas.

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) trouxe mudanças significativas na CLT, flexibilizando algumas regras e enfatizando a prevalência do negociado sobre o legislado. Essa lei impacta diretamente o *Compliance* Trabalhista, pois exige uma atualização constante das práticas empresariais para se adequar às novas regras, principalmente em relação a contratos de trabalho e acordos coletivos.

A LGPD (Lei n.º 13.709/18) estabelece diretrizes sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nas relações de trabalho. O *Compliance* Trabalhista precisa garantir que os dados dos colaboradores sejam coletados, armazenados e utilizados de forma segura, respeitando os direitos de privacidade e confidencialidade, conforme exigido pela LGPD.

A Lei Anticorrupção (LEI N.º 12.846/13) é crucial para o *Compliance*, pois estabelece responsabilidades às empresas em casos de corrupção e fraude. No contexto trabalhista, o *Compliance* deve assegurar que as práticas internas estejam livres de corrupção e que existam mecanismos eficazes para denunciar e investigar irregularidades. Essa norma prevê a redução das sanções para as empresas que cooperam com as autoridades na apuração das infrações e que estabelecem procedimentos internos de auditoria e fiscalização, viabilizando a denúncia de irregularidades.

A referida lei responsabiliza pessoas jurídicas de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa. Ainda que os atos de corrupção tenham sido cometidos exclusivamente por empregado ou preposto, sem anuência ou participação direta da empresa, mas em seu benefício, a pessoa jurídica será responsabilizada. Segundo Jobim,

Há o entendimento que a “Lei Anticorrupção” (Lei 12.846/2013) contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e de programas de compliance, já que prevê a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas, incentivando uma atuação empresarial preventiva, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira. (JOBIM, 2018, p. 27)

Já a Lei da Terceirização (LEI N.º 13.419/17) regula o trabalho terceirizado, permitindo a contratação de serviços por empresas sem vínculo empregatício direto. O *Compliance* Trabalhista deve garantir que os direitos dos trabalhadores terceirizados sejam respeitados, prevenindo passivos trabalhistas relacionados à subordinação e pessoalidade.

Por fim, a Lei da Lavagem de Dinheiro (LEI N.º 9.613/98) que embora focada em crimes financeiros, tem implicações no ambiente corporativo, exigindo que o compliance trabalhe ativamente para evitar a utilização da empresa em esquemas de lavagem de dinheiro. Isso inclui a monitorização de transações e a adoção de práticas que garantam a transparência e a legalidade das operações.

5. COMO APLICAR O COMPLIANCE EM UMA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

5.1 PARTICIPAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A efetividade de um programa de *Compliance* depende da participação e colaboração de todos os funcionários e envolvidos com a empresa. Partindo dessa premissa, a decisão dos diretores a favor da realização do *Compliance Trabalhista*, bem como todos os processos, regras e objetivos devem ser alinhados e cumpridos ao longo do percurso. Conforme Fernanda Cavagnoli,

Um programa de compliance não é imposto arbitrariamente pela chefia superior, mas sim construído por todos os seus integrantes, uma vez que leva em consideração os anseios, as responsabilidades e as demandas de todos os níveis da organização. Somente com o comprometimento de empregados, chefias e empregadores é que se alcançará não só um meio ambiente de trabalho mais próspero, mas a efetiva fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas (CAVAGNOLI, 2017, p.50).

5.2. DEFINIÇÃO DOS RESPONSÁVEIS PELA CRIAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROGRAMA

Uma vez autorizada a realização do *Compliance*, é necessário definir quem será o responsável por criar e executar as medidas necessárias. É nesse momento em que serão definidos os integrantes do comitê de *Compliance*, devendo ter representantes do departamento jurídico, recursos humanos, auditoria, e, sendo o caso, de especialistas contratados para essa finalidade. O comitê responderá perante a alta administração e deverá apresentar os resultados do programa a ela.

5.3. ESTRUTURAÇÃO DO CRONOGRAMA E ATIVIDADES DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Após a criação do comitê, devem ser estipulados os prazos para a realização da atividade, bem como quais tarefas compõem sua execução. Assim sendo, os profissionais devem mapear e avaliar a situação atual da empresa, os riscos e gargalos que enfrenta; Compilar dados estatísticos e informativos sobre colaboradores, quantos existem no total e por setor, modalidades de contrato, benefícios, adicionais, riscos que envolvem cada um deles; Analisar as relações com terceirizados, fornecedores e demais clientes externos, bem como as influências e impactos sofridos por entidades sindicais da empresa e de empregados; Definir um plano de ação para mitigar riscos trabalhistas e prejuízos à empresa, principalmente financeiros.

5.4. CRIAÇÃO DE UMA POLÍTICA INTERNA E OFERECIMENTO DE TREINAMENTO

Ao mesmo tempo em que os processos de *Compliance* Trabalhista são estruturados e colocados em prática, toda a política interna também deve ser revisada, ou, caso inexistente, deve ser criada. Nela, estão compreendidos o Código de Conduta, Regulamento Interno e Políticas da Empresa, que servirão como um guia para o cumprimento de normas internas e externas, envolvendo não somente a legislação vigente, como também os princípios e valores que pautam a cultura organizacional. De acordo com Cavagnoli,

A criação de um código de ética, portanto, implica maior segurança tanto para o empregador, que tem a garantia de padronização de condutas e obediência por parte dos empregados, quanto para os trabalhadores, que ficam protegidos de condutas arbitrárias e abusivas por parte do empregador, uma vez que o código aplica-se a todos indistintamente. Como consequência disso, o Código de Ética é um elemento que enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho, tendo em vista a imposição de condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela organização. (CAVAGNOLI, 2017, p.49)

Assim que tais documentos forem elaborados, é primordial que sejam apresentados aos colaboradores e terceiros envolvidos com a empresa, fornecendo-lhes o treinamento necessário para se inteirar acerca das novas diretrizes e padrões de conduta. essa necessidade também vem expressa no art. 57 do Decreto nº 11.129/2022, inciso IV, que destaca a necessidade de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade”. (BRASIL, 2022)

5.5. CRIAÇÃO DE CANAIS DE DENÚNCIA ANÔNIMA

Os Canais de Denúncia são um instrumento imprescindível não só para o êxito do plano, mas para a fiscalização das normas dentro da empresa, explicitados também no art. 57 do Decreto nº 11.129/2022, inciso X que dispõe sobre a criação de “canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé”(BRASIL, 2022).

Logo, devem ser instituídos canais de denúncia anônima, os quais podem ser por meio de site, e-mail, formulários, etc. Sua finalidade é para que as pessoas se sintam confortáveis em denunciar eventuais irregularidades relacionadas aos

aspectos trabalhistas, sem que sua identidade seja comprometida. O canal de denúncias é bastante efetivo quando estamos diante de casos de assédio moral e sexual.

5.6. ANÁLISE DOS RESULTADOS E PROPOSTA DE PLANO DE AÇÃO

Após realizadas todas as etapas do *Compliance* Trabalhista, será possível analisar os resultados. Nesta atividade, os responsáveis poderão identificar as vulnerabilidades da empresa e eventuais riscos que ela esteja sofrendo por não atender, ou por atender de forma ineficaz, às leis trabalhistas, acordos e convenções coletivas. Assim sendo, é importante que seja criado um plano de ação para corrigir os erros identificados, o qual deve contemplar, além de medidas preventivas e corretivas, a aplicação de penalidades para aqueles que descumpriram ou não colaboraram com a execução do programa.

5.7. CONTINUIDADE E MONITORAMENTO CONSTANTE

Encerrados os trabalhos do comitê de *Compliance* Trabalhista, as responsabilidades para com a manutenção do programa permanecem com todos os envolvidos na organização. Desde os colaboradores operacionais até os diretores da empresa, todos devem permanecer atentos e cumprir com as políticas internas, a fim de criar um ambiente de trabalho saudável e isento de riscos.

6. PRÁTICAS RECORRENTES A SEREM COMBATIDAS E VANTAGENS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Dentre as práticas mais recorrentes que devem ser combatidas no ambiente laboral pode-se destacar a discriminação, pelos mais diversos motivos, como gênero, cor, orientação sexual, dentre outros; O assédio moral, por meio do qual os trabalhadores são expostos a situações de humilhação de forma constante; E as condutas antissindicais que consiste na não contratação de trabalhador por ser sindicalizado, aplicação de sanções infundadas, transferências, rebaixamentos, inclusões em listas negras etc.

Em relação a discriminação em razão de gênero, especificamente em relação à discriminação da mulher no trabalho, conforme ensina o autor Arnaldo Süssekind,

“uma das consequências da Revolução Industrial e Revolução Francesa foi o ingresso da mulher e do menor no mercado de trabalho, visando a complementar o orçamento familiar, cujos chefes tiveram reduzidos seus salários”. A partir desse momento, continua o autor, “o trabalho da mulher foi amplamente discriminado em relação ao do homem, principalmente no que tange ao salário, o que ensejou a instituição de normas de proteção especial ao trabalho da mulher por parte da OIT37, ainda que isso não tenha eliminado as diversas formas de discriminação que as mulheres vêm sofrendo no meio ambiente laboral”(Süssekind, 2010, p. 79).

Evidente que até os dias de hoje perdura a discriminação no trabalho em relação à mulher, sendo o principal aspecto ainda a distinção da remuneração em relação aos homens, bem como a cargos de gerência e direção. Por outro viés, a fim de corrigir tais desigualdades, a temática do tratamento diferenciado que deve ser atribuído à mulher também vem sendo abordada nos Tribunais, a exemplo de julgado proferido também pelo TRT-4, no qual se discutiu o intervalo do artigo 384 da CLT. No julgado, ressaltou-se que, além das diferenças físicas, a mulher ainda sofre com a dupla jornada de trabalho, que, mesmo nos tempos atuais, ainda tem a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa. Nesse sentido, conclui o relator que “é razoável que mantenha alguns benefícios de ordem trabalhista e previdenciária para compensar certas situações que a prejudicam, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro resguarda estas vantagens, que não podem ser consideradas como quebra do princípio da isonomia” (0001316-02.2010.5.03.0095 RO).

Outra faceta dessa discriminação que é bastante recorrente trata-se do assédio moral. Interessante referir que, segundo a autora Valéria Dias, “os modelos de gestão taylorista e fordista impactaram significativamente na saúde e qualidade de vida no meio ambiente laboral. Nesse sentido, foram responsáveis pelo desencadeamento de um crescente número de problemas relacionados à saúde psíquica do trabalhador, em razão do uso da violência psicológica no ambiente de trabalho como estratégia gerencial”. Para a autora, enquanto a saúde física do trabalhador é deteriorada pelas condições de trabalho (ambiente físico, condições de higiene e segurança), a saúde psíquica é diretamente afetada pela organização do trabalho (conteúdo da tarefa, divisão de responsabilidades, relações de poder etc). Nesse sentido, explica que:

A violência no trabalho encontra no assédio moral organizacional uma de suas expressões. Essa forma de assédio não individualizada, inerente à política institucional, se direciona a todos os empregados ou a um grupo específico, e tem a finalidade de, utilizando-se da gestão da subjetividade e da desarticulação da solidariedade, manter a competitividade e aumentar os lucros ainda que em detrimento da integridade psíquica do indivíduo (DIAS, 2012, p.199).

Conforme Sônia Nascimento, “assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”, nele compreendido pelo menos duas espécies: o assédio moral (de natureza psicológica) e o assédio sexual (de natureza sexual).

O assédio sexual é caracterizado pela “conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade”. Em relação ao assédio moral, a autora explica que:

Já o assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, *online*)

Esse conceito também é reproduzido na jurisprudência do TRT 445, que, caracterizando a conduta do assédio moral, atribuiu o dever de indenização por danos morais ao empregador. Segundo o relator:

Evidenciada a conduta abusiva - omissiva ou comissiva; repetida ou sistematizada - que atente contra a dignidade ou integridade psíquica, ou mesmo física do trabalhador, caracterizado está o assédio moral, sendo devido, então, o pagamento de indenização por dano moral.

Nesse caso concreto, uma trabalhadora grávida era alvo de constantes comentários, por parte de seus supervisores e na presença dos demais colegas, para que pedisse demissão por “não estar em condições para trabalhar”, o que perdurou durante toda sua gestação. Em virtude da constante exposição a situações vexatórias, a reclamada foi condenada ao pagamento no montante de R\$10.000,00 a título de danos morais. Outra prática extremamente prejudicial ao trabalhador no meio ambiente juslaboral são os atos antissindicais, isto é, “quaisquer atos que

venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais, quando em exercício de atividade sindical”.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho prevê o conceito de “atos de discriminação” no artigo 1º da Convenção nº 98, de 1949:

Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. Essa proteção aplicar-se á especialmente a atos que visem:

- a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Como se pode notar, foram aqui elencados apenas exemplos das mais diversas práticas que prejudicam a qualidade de vida do trabalhador e do meio ambiente de trabalho como um todo. O *Compliance* trabalhista deve servir como uma ferramenta preventiva dessas práticas prejudiciais que, além de serem desumanas, oneram as empresas, pois ensejam muitas reclamações trabalhistas.

6.1 OUTRAS VANTAGENS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

O *Compliance* Trabalhista no âmbito empresarial vai muito além de uma ferramenta para evitar a imposição de multas por órgãos de fiscalização ou a condenação da empresa no âmbito judicial. É óbvio que essas medidas são e devem ser consideradas, especialmente quanto à prevenção de demandas que tutelam interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos que podem ocasionar condenações expressivas por dano moral coletivo, instituto implementado para a tutela de direitos extrapatrimoniais da coletividade que visam extirpar a noção de custo-benefício no descumprimento da legislação. Para além disso, a execução de um programa de compliance com foco nos aspectos trabalhistas pode trazer inúmeras vantagens para a empresa.

A partir do momento em que os funcionários percebem que a empresa com a qual se relacionam se preocupa com os aspectos trabalhistas e com o ambiente de trabalho em si, aumenta-se a confiança e a segurança perante as atividades exercidas. Com isso, é inevitável que a produtividade aumente e o relacionamento interno melhore, uma vez que todos colaboradores sabem que seus direitos e interesses estão protegidos e resguardados pela lei e por políticas internas.

Associado à vantagem anterior, está a melhoria alcançada no ambiente de trabalho e nas relações entre colaborador e empresa/empregador. Essa melhoria se dá assim que os funcionários têm pleno conhecimento de tudo o que rodeia seu contrato de trabalho, desde benefícios, adicionais, intervalos, políticas remuneratórias, programas voltados para a saúde laboral, entre outros. Isso também serve de incentivo para que outras pessoas se interessem pela empresa e queiram participar de seus processos seletivos, uma vez que saberão da postura ética da organização perante os seus colaboradores.

Ao implementar o *Compliance* Trabalhista, não são apenas vantagens internas que a empresa alcança. Além disso, ela se posiciona no mercado como uma organização preocupada com as leis trabalhistas e com a minimização de riscos inerentes à atividade. Isso transmite confiança e credibilidade à sociedade como um todo, seja para outras empresas, parceiros, futuros colaboradores, entre outros, mantendo uma imagem positiva e contribuindo para a continuidade de seus negócios.

Outro aspecto que beneficia não somente a empresa, como também os trabalhadores, é com relação ao maior cuidado no desempenho das atividades de cada departamento. Desta forma, preocupa-se com a saúde laboral e, principalmente, com a segurança, seja por meio de treinamentos, palestras, fornecimento de equipamentos de proteção individual, adicionais legais, entre outros. Com a implementação do *Compliance* Trabalhista, previnem-se acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças laborais, evitando-se, assim, a propositura de ações trabalhistas que envolvam tais demandas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas de *Compliance* Trabalhista consistem no efetivo cumprimento do ordenamento jurídico e de normas éticas, morais e transparentes que podem ser implementadas no âmbito empresarial interno e externo. Possuem a finalidade precípua de identificação de riscos, diminuição de demandas trabalhistas e condenações judiciais, e, acima de tudo, de implementação de política empresarial condizente com a função social e a responsabilidade socioambiental da empresa.

Inúmeros benefícios podem ser identificados. Para a empresa, aponta-se o aumento da lucratividade diante da redução de condenações administrativas e judiciais; a atração de consumidores e investidores do mercado diante da boa reputação que ostenta, bem como com o aumento da produtividade diante de um maior engajamento de seus trabalhadores.

Para aqueles que laboram no espaço empresarial interno, os benefícios advém de um meio ambiente laboral hígido e sadio com a ausência de doenças e acidentes do trabalho, de discriminação e abusos hierárquicos, aumentando a qualidade de vida de todos os colaboradores.

Para a sociedade, diminuem-se os ônus impostos com o pagamento de benefícios previdenciários e seguro desemprego, mas, acima de tudo reflete em toda a coletividade diante da ausência de violação de um patamar mínimo civilizatório tutelado pela ordem internacional e nacional vigente.

Denota-se, inclusive, que a violação de direitos sociais resulta no denominado “dumping social” ocasionando uma concorrência desleal no mercado de trabalho perante demais empresas cumpridoras de seus deveres.

Assim, verifica-se no atual estágio de desenvolvimento dos direitos humanos e do mercado de trabalho que as empresas devem satisfazer as exigências estruturais e legais impostas pela ordem jurídica e pela sociedade de modo que políticas de *Compliance* auxiliem nesta empreitada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 set. 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Disponível em: < [lanalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm)>. Acesso em: 01 set. 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 set. 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998**. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9613-3-marco-1998-372359-publicacaooriginal-1-pl.htm>>. Acesso em: 08 set. 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2018/lei-13709-14-agosto-2018-787077-publicacaooriginal-156212-pl.html>>. Acesso em: 08 set. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RO 0001316-02.2010.5.03.0095**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/429034> . Acesso em: 08 set. 2024.

DIAS, Valéria de Oliveira et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015.

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, out./2013.

CARDOSO, Débora Motta. **Criminal compliance na perspectiva da lei de lavagem de dinheiro**. São Paulo: LiberArs, 2015.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance Trabalhista**. Disponível em: [inkedin.com/pulse/compliance-trabalhista-rogeria-gieremek-ccep/](https://www.linkedin.com/pulse/compliance-trabalhista-rogeria-gieremek-ccep/). Acesso em: 02 set. 2024.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. In: Revive – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul.2018.

FÁBIO, André Cabbete. **O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E>

-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica.
Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em: 30 ago. 2024;

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 863. 4 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 866.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 377, 13 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em: 7 set. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. 7 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva.

RABELO, Felipe Cunha Pinto. **A importância do Compliance trabalhista nas empresas**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas#_ftnref1. Acesso em 07 de setembro de 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. **Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 23, nº 1237. Disponível em <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei-anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em 03 set. 2024.