



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**O DESEMPENHO DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA NA REDUÇÃO
DE LITÍGIOS**

ORIENTANDA: MYLLENA HAGATTA DE AGUIAR SANTOS

ORIENTADOR: PROF. Me. ROBERTO LUIZ RIBEIRO

GOIÂNIA-GO
2022

MYLLENA HAGATTA DE AGUIAR SANTOS

**O DESEMPENHO DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA NA REDUÇÃO
DE LITÍGIOS**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador: Me. ROBERTO LUIZ RIBEIRO.

GOIÂNIA-GO
2022

MYLLENA HAGATTA DE AGUIAR SANTOS

O DESEMPENHO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA REDUÇÃO DE LITÍGIOS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. ROBERTO LUIZ RIBEIRO

Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo

Nota

Aos meus pais que, nunca mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida, sem eles muitos dos meus sonhos não se realizaram.

Primeiramente agradeço ao meu Deus por me sustentar e me capacitar diante desse desafio, e aos professores e mestres Roberto Luiz Ribeiro e Ernesto Martim S. Dunk, que foram meus orientadores neste trabalho, pela paciência e dedicação.

O que as suas mãos tiverem que fazer, que o façam com toda a sua força, pois na sepultura, para onde você vai, não há atividade nem planejamento, não há conhecimento nem sabedoria.

Salomão

RESUMO

O *Compliance* é o conjunto de práticas disciplinares na busca da adequação às diretrizes legais e normativas, sua atuação no âmbito trabalhista caracteriza-se por um modelo de gestão baseado em práticas preventivas ante os riscos da relação de emprego, tornando-se uma importante ferramenta na redução das demandas trabalhistas. De base bibliográfica, a pesquisa também se utiliza do método dedutivo, a fim de discutir a relação do desempenho do *compliance* trabalhista na redução de litígios. Após a vigência da Lei Anticorrupção (12.846/2013) e o Decreto nº8.420/2015, a responsabilização das pessoas jurídicas quanto à sua administração trouxe à tona a busca por uma organização ética e transparente. Assim, a omissão ante condutas ilícitas, e antiéticas expõe a organização a riscos que comprometem sua própria imagem e existência. Além das diretrizes legislativas, ferramentas baseadas na análise de riscos se mostram eficientes quanto à integridade do ambiente de trabalho, a garantia de direitos dos colaboradores e incontáveis vantagens. A ascensão dos Programas de *Compliance* concomitante com a Reforma Trabalhista reduziram expressivamente o número de demandas jurídicas na Justiça do Trabalho nos últimos anos.

Palavras-chave: Compliance. Trabalhista. Programa. Aplicação. Prática. Redução. Litígios.

ABSTRACT

Compliance is the set of disciplinary practices in the search for adaptation to legal and regulatory guidelines, its performance in the labor field is characterized by a management model based on preventive practices in the face of the risks of the employment relationship, becoming an important tool in the reduction in labor demands. Based on the literature, the research also uses the deductive method in order to discuss the relationship between the performance of labor compliance in reducing litigation. After the Anti-Corruption Law (12,846/2013) and Decree No. 8,420/2015 came into force, the accountability of legal entities regarding their administration brought to light the search for an ethical and transparent organization. Thus, the omission in the face of illicit and unethical conduct exposes the organization to risks that compromise its own image and existence. In addition to legislative guidelines, tools based on risk analysis prove to be efficient in terms of the integrity of the work environment, guaranteeing employees' rights and countless advantages. The rise of Compliance Programs concomitant with the Labor Reform significantly reduced the number of legal demands in the Labor Court in recent years.

Keywords: Compliance. Labor .Program. Application. Practice. Reduction. Disputes.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO

Gráfico 01- Casos Novos por 100.000 Habitantes na Justiça do Trabalho. 2010-2020.....23

FIGURA

Figura 01- Ranking dos 20 Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. 2020.....24-25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABBI-Associação Brasileira de Bancos Internacionais

BIS - Bank of International Settlements (Banco de Compensações Internacionais)

CNUCC-Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

EUA-Estados Unidos da América

FEBRABAN-Federação Brasileira de Bancos

FCPA- Foreign Corrupt Practices Act (Lei de Práticas de Corrupção no Exterior)

OCDE-Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais

OEA-Organização dos Estados Americanos

SEC – Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários americana)

U.K. Bribery Act (Lei do Suborno)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1.CONCEITO E HISTÓRIA DO <i>COMPLIANCE</i> NO BRASIL	10
1.1 CONCEITO	11
1.2 BREVE HISTÓRICO.	12
1.3 <i>COMPLIANCE</i> NO BRASIL.....	14
1.4 GOVERNANÇA CORPORATIVA X <i>COMPLIANCE</i>	15
2.O COMPLICE	17
2.1.O <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA	17
2.2. O PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i> : TÉCNICAS GERAIS E APLICAÇÃO PRÁTICA.....	18
2.3.A IMPORTÂNCIA DO <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA.....	21
3 <i>COMPLIANCE</i> COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DE LITÍGIOS	23
3.1 UMA VISÃO DAS DEMANDAS TRABALHISTAS NO BRASIL	23
3.2-APLICAÇÃO DO PROGRAMA COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DE LITÍGIOS	26
CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	31

INTRODUÇÃO

Após a vigência da Lei nº12.846/13 no ordenamento brasileiro, o termo Compliance está em ascensão, visto que a legislação prevê a responsabilização de empresas, fundações e associações em âmbito civil e administrativo ante as práticas de seus empregados ou representantes.

Assim os Programas de Compliance se apresentam como medida eficaz no combate de conflitos internos, combate a corrupção, efetivação e implementação de condutas éticas e transparentes.

Partindo do ideal que o ambiente de trabalho deve ser um local seguro, leve, ético e transparente, muitos riscos são ignorados, pois na prática, muitas condutas vão contra este comportamento esperado, gerando cada vez mais conflitos passíveis de demanda judicial, como esquemas de corrupção, assédio, descumprimento do contrato de trabalho, acidentes e outras irregularidades que comprometem a imagem da empresa e a garantia dos direitos do trabalhador.

Diante da expressiva relevância na esfera jurídica, a presente pesquisa apresenta em sua primeira sessão os conceitos, definições, e um, breve histórico dos programas de Compliance, baseado na manutenção da integridade da relação entre colaboradores.

As ferramentas e técnicas necessárias para a implementação do compliance, assim como sua aplicação eficaz e impacto na esfera trabalhista são percorridos pela segunda sessão.

Visa demonstrar as vantagens da adesão de um Programa de Compliance Trabalhista, a possibilidade de adesão por todos tipos de organização e as estratégias de identificação e retificação diante dessas condutas irregulares, assim, tais ferramentas alinhadas às boas práticas da governança corporativa funcionam como redutor de litígios.

Em sua terceira sessão destaca-se a análise do número de demandas trabalhistas dos últimos anos, e os temas com mais ocorrências na Justiça do Trabalho após a Reforma Trabalhista, além da importância da fiscalização e prevenção de condutas que ferem as normas Legais e éticas da relação de trabalho.

1.CONCEITO E HISTÓRIA DO *COMPLIANCE* NO BRASIL

1.1 CONCEITO

De acordo com os dicionários de língua inglesa a palavra *compliance* se origina do verbo “*to comply*”, e significa: “concordar, consentir, cumprir, satisfazer, corresponder a, sujeitar-se a”, em sentido amplo está relacionado a conformidade com leis e regulamentos internos e externos.

Ainda assim, literalmente a expressão não aborda todo o alcance do instituto, que deve ser compreendido de maneira sistêmica, segundo Venturini (2019, p.34), “sendo um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos *stakeholders* (partes interessadas)”.

Podemos observar que seu conceito é de difícil limitação devido a imprecisão da própria expressão, a expansão e interferência de novas áreas de atuação da gestão empresarial, como por exemplo o gerenciamento de riscos e responsabilidade social.

O *Compliance* consiste na adoção de esforços, tanto o setor público quanto a iniciativa privada buscando a criação e implementação de procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas, garantindo o cumprimento de exigências legais e reguladoras referentes a gestão de suas atividades, baseadas na ética e a integridade.

Portanto é uma prática corporativa, que visa atender os regulamentos, leis, diretrizes e éticas, consoante as atividades desenvolvidas no ambiente empresarial, analisando seu funcionamento a fim de garantir conformidade de sua conduta com as regras internas e externas, além de mitigar riscos e responsabilizações decorrentes de má conduta.

Segundo a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) em consonância Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) (2019, p.18) o programa de *compliance* consiste em:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus

negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição

Ainda no entendimento de GIOVANINI (2014, p. 20):

No mundo corporativo, *Compliance* está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o *Compliance* vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas.

Estrategicamente os programas de *Compliance* se aplicam a todos os tipos de organizações, levando em consideração o modelo particular de seus negócios, potencializando o reconhecimento de falhas e conseqüentemente a evolução dos controles já existentes, garantindo a precisão e integridade nas condutas, documentos e registros da empresa.

O artigo 41 do Decreto 8420/2015, que regulamenta a Lei 12.846, assim dispõe:

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.

Assim a aplicação do *compliance* corporativo se apresenta como uma eficiente ferramenta que permite facilitar que as empresas cumpram as regras, e previna riscos, impondo esse dever não só aos funcionários mas também aos colaboradores, incorporando princípios de ética e integridade. Criando um justo ambiente de negócios, e reiterando os valores da instituição por meio da transparência.

1.2 BREVE HISTÓRICO.

Embora a ideia de *compliance* seja recente, suas práticas já podiam ser detectadas especialmente nos Estados Unidos, no ano de 1913, suas noções originárias se deram com a criação de um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, assim foi criado o Federal Reserve ou Banco Central norte americano, que diante da busca pela segurança se assemelha intimamente às práticas de *compliance*.

Em seguida, no ano de 1930, na conferência de Haia, o BIS - *Bank of International Settlements* foi fundado com sede na Suíça, com o propósito de que todos os bancos centrais cooperassem entre si.

Posteriormente, a norte-americana SEC – *Securities and Exchange Commission* (Comissão de Valores Mobiliários americana), buscando pela criação de procedimentos internos de controle, treinamento de funcionários, e monitoramento do cumprimento de normas internas, iniciou campanha onde pressionava empresas norte americanas a contratar “*Compliance Officers*”, para auxiliar na efetiva supervisão dos negócios, o fato ocorreu na década de 60, após a quebra de valores, visando restaurar a confiança dos investidores, foi considerada por muitos a “era do *compliance*”.

Após o país ser surpreendido pelo emblemático caso de corrupção conhecido como escândalo de Watergate, em 1977, o Congresso Estados Unidos, em consequência das investigações e revelações sobre o fato, aprovou a FCPA- *Foreign Corrupt Practices Act* (Lei de Práticas de Corrupção no Exterior), uma das mais notáveis bases normativas dos programas de integridade, assim como a representação do programa, marcando assim a história do desenvolvimento do *compliance*.

Sobre os motivos que levaram os EUA a implementar o FCPA, Bertocelli (2020, p.44-45) esclarece:

Os Estados Unidos como maior economia mundial e protagonista na globalização, precisavam garantir a segurança do funcionamento dos mercados, não apenas em seu território, mas em dimensão global. Para que isso acontecesse era preciso estruturar regras e punir quem não as cumprisse. Afinal, empresas americanas e estrangeiras estão listadas no mercado de capitais dos EUA e, portanto, o modo como elas conduzem os seus negócios, seja num rico país europeu, seja numa ditadura africana, pode impactar diretamente o valor da empresa e o interesse de seus acionistas.

Já no Reino Unido, outra legislação relevante para a difusão do *compliance*,

o U.K. *Bribery Act* é aprovada em abril de 2010, é passa a vigorar a partir de 01 de julho de 2011, com o apoio de parlamentares britânicos após diversos debates, tratando se de uma das mais rígidas no combate á corrupção.

Além dos institutos já mencionados, é importante destacar a influência de algumas convenções internacionais, diante da imposição ha adoção de medidas de combate a corrupção atualmente, entre as principais podemos citar a Convenção de Combate a Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (OCDE), a Convenção Interamericana contra a Corrupção (OEA) e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (CNUCC).

A necessidade do mercado em aderir a programas de segurança, antes aos escândalos e crimes corporativos, surgiu antes mesmo do termo *Compliance*, porém foram citados marcos de extrema importância para o embasamento e sustentação dos programas de integridade como conhecemos atualmente, porém com aplicações práticas cada vez mais amplas.

1.3 COMPLIANCE NO BRASIL

No território brasileiro, os primeiros indícios de *compliance* surgiu na década de 90, com a implantação da Lei nº8112 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais) de dezembro do mesmo ano, pioneira em tratar casos de corrupção entre servidores públicos, seguida da criação da Lei da Improbidade nº 8.429, de junho de 1992, aplicando sanções nos casos de enriquecimento ilícito no exercício do mandato de agentes públicos, diretos, indiretos ou das fundações.

Em 1993 a Lei de Licitações nº 8.666 além de instituir normas reguladoras para licitações e contratos públicos, traziam em seu regulamento os crimes relacionados as negociações corporativas, como fraudes, patrocínios com interesses privados e vantagens indevidas durante o procedimento licitatório.

Ainda em 1998, também podemos citar a publicação da Lei de Combate aos crimes de Lavagem de Dinheiro nº9.613/98 com a finalidade de examinar e identificar atividades ilícitas para aplicação de penas administrativas.

Até que em 2013 a promulgação da chamada Lei Anticorrupção (Lei

12.846/2013) trouxe notáveis inovações ao arcabouço regulamentador nacional, criada como resposta aos escândalos de corrupção que começaram a emergir no país, como o mensalão, e a operação Lava Jato, dispõe sobre a responsabilização de pessoas jurídicas ante os atos corporativos, no âmbito administrativo, civil e criminal.

A regularização da lei fomentou a prática de *compliance*, por minimizar as sanções voltadas para as empresas que de fato cooperam da pessoa jurídica para a investigação de ilicitudes, a existência de procedimentos de integridade internos, averiguação e incentivo à denúncia de irregularidades, assim como a garantia de aplicação dos códigos éticos internos, conforme explica a Lei, conferindo suas competências a Controladoria Geral da União, atual Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle.

Reforçando a explanação acima Martinez (2016, n.p) explica:

Está prevista na Lei Anticorrupção uma espécie de análise da conduta social e da “personalidade” da empresa, método que o legislador de 2013 optou em quase simetria ao sistema de aplicação de sanções do art. 59 do Código Penal. Dito de outra forma, quanto mais ética e em conformidade as leis e regulamentos estiver de fato a empresa, menor poderá ser a sanção a ela imposta.

A Lei Anticorrupção somada com a Lei da Empresa Limpa (Lei 12.846/2013), introduziu no Brasil rígidos meios de controle fiscal ante os crimes de corrupção, além de trazer a estrutura nacional dos Programas de Integridade, que trouxe para um país dominado pela corrupção a importante discussão sobre a ética, a integridade e a transparência, tanto na esfera econômica, corporativa e social.

1.4 GOVERNANÇA CORPORATIVA X *COMPLIANCE*

O Programa de *Compliance* é resultado da busca por melhores práticas de Governança Corporativa, que surgiu visando superar os conflitos entre proprietários e administradores das empresas, uma vez que nem sempre possuem os mesmos interesses.

Segundo Trapp (2014, n.p):

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, 'conformidade') que atingem a empresa.

A fim de alinhar esses interesses, evitar os conflitos de gestão entre diretores, acionistas e sócios, e demonstrar seu compromisso com a ética, a Governança Corporativa cumpre um papel fundamental na gestão de forma organizada, baseando se em seus quatro princípios fundamentais: prestação de contas, equidade, transparência, e responsabilidade corporativa (*Compliance*).

A prestação de contas se refere a apresentação de informações entre gestores e a administração da sociedade, como mecanismo de controle e prevenção, baseados na transparência e comprometimento.

A transparência é essencial para análises financeiras, organização administrativa, desempenho, entre outras, transmitindo assim uma imagem de maior confiança dentro do mercado.

Já no princípio da equidade garante tratamento justo e uniforme dentre os sócios e os interessados.

Por último a responsabilidade corporativa que é o *Compliance*, que visa garantir que a organização esteja de acordo com as normas, demonstrando transparência e compromisso com a ética e a gestão de riscos.

Dessa forma, enquanto a governança corporativa visa alinhar os objetivos dos proprietários e administradores por meio de diferentes práticas, o *compliance* garante que a gestão esteja em conformidade com as normas vigentes, de forma eficiente, transparente e ética.

Assim fica demonstrado que a governança e o *Compliance* são conceitos complementares, uma vez que contribuem para uma imagem íntegra, e ótima reputação à empresa.

2.0 COMPLICE

2.1.O COMPLIANCE TRABALHISTA

Originalmente destinado ao combate á corrupção, e alinhamento com as normas legais e éticas, os Programas de *Compliance* são aplicáveis em diversas áreas, sendo o foco do presente artigo suas implicações na esfera do Direito do Trabalho, assim como as melhorias decorrentes de uma efetiva aplicação.

O *compliance* trabalhista trata-se de um modelo de gestão empresarial, que visa a submissão a critérios legais de contratações; demissões; normas de segurança e saúde; relacionamentos interpessoais entre funcionários, investidores, fornecedores; a terceirização de serviços e outros.

Esse modelo de gestão se baseia na adoção de medidas preventivas a partir da aplicação do ordenamento jurídico vigente e um Código de Conduta Ética interno, que irá verificar possíveis condutas ilícitas, desconformidades, sugestões de correção, e promoção de boas práticas no ambiente de trabalho, como uma forma de auditoria, garantindo a harmonia, estruturação e o desenvolvimento pleno dos sistemas de controle internos.

Tais medidas devem considerar a prevenção contra eventuais demandas e conflitos de interesses coletivos ou individuais, que indica somente um entre diversos tipos de responsabilização diante das condutas desregulares. Neste sentido os juízes do trabalho, Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro (2020, p.104) entendem que:

O descumprimento da legislação trabalhista pode implicar em diversos prejuízos às empresas, dentre os quais podemos citar a possibilidade de imposição de multas administrativas, o reconhecimento da nulidade ou ilicitude de determinadas práticas havidas no transcurso do pacto laboral, perdas econômicas e de reputação, a depender da publicidade dada ao evento lesivo. Embora a redução de litígios não seja o mais importante aspecto dos programas de *compliance*, não há dúvidas de que a efetiva implementação das ferramentas de conformidade pode implicar em sensível redução de litígios na seara trabalhista das empresas. Sabemos que, na prática, muitas empresas deixam de cumprir a legislação em nosso país por falta e conhecimento sobre o alcance das previsões legais, má interpretação das obrigações ou falta de orientação preventiva.

Podemos afirmar que o *compliance* trabalhista vai além de cumprir a

Consolidação das Leis do Trabalho, contribuindo para uma gestão empresarial sustentável e ética, garantindo um ambiente saudável para os trabalhadores, sem supressão de qualquer direito trabalhista, agregando valores a imagem da empresa, Flávio Carvalho Monteiro de Andrade e Isadora Costa Ferreira (2017, p 77).

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

Nesse cenário o *compliance* trabalhista avalia cuidadosamente a gestão e singularidades de cada empresa, na busca identificar e compreender possíveis riscos trabalhistas, que não se restringem apenas a condenações pela Justiça do Trabalho entre empregado e ex empregados, como também as disposições constantes do Código de Processo Civil, e o instituto do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas.

2.2. O PROGRAMA DE *COMPLIANCE* : TÉCNICAS GERAIS E APLICAÇÃO PRÁTICA

Alguns métodos são de extrema importância para a implementação de um efetivo Programa de *Compliance*, algumas técnicas são gerais, e embora seja necessário a adaptação às necessidades de cada empresa, norteiam a programação.

Porém, o programa de *Compliance* trabalhista, possui duas etapas principais, o estudo do negócio, suas especificidades, atividade empresarial, como uma investigação do histórico empresarial, e a elaboração e implementação das práticas específicas e preventivas necessárias a organização.

Assim, podemos verificar que não se deve aplicar as mesmas técnicas a

todas as empresas, pois é necessário ter objetivos claros, específicos e particulares.

O decreto nº8.420, prevê uma metodologia na aplicação do programa de *compliance*, desta forma as fases a serem observadas são :

- Plan (Planejamento) - essa etapa investiga o ambiente das atividades e observa as melhores práticas a serem aplicadas em âmbito corporativo.
- Do (Implementar e efetivar) - aplicação prática do planejamento, nessa etapa as novas políticas e métodos são implementados de acordo com os riscos e irregularidades identificadas. A exposição de princípios, metas, regulamentose valores e a capacitação do grupo de funcionários.
- Check (Averiguação) - vistoria diante das teses aplicadas para o controle e condução das condutas organizacionais.
- Act (Disciplina) – aplicação de sanções diante de condutas inapropriadas, estudos de casos , constante busca para a melhoria do programa.

Como supracitado, a implementação do programa de *compliance* inicialmente deve realizar um levantamento histórico da empresa, a fim de identificar possíveis infrações, analisar as leis e regulamentos que regem a atividade empresarial, suas práticas corporativas e o cumprimento da legislação, além da conduta dos próprios funcionários, criando novas políticas e normas internas aos colaboradores.

Complementando as técnicas, Daniel Sibille e Alexandre Serpa (2016, p.06), ensinam:

É muito importante que antes de se falar em avaliação de riscos, se conheça os objetivos de sua empresa e do seu programa de *compliance*, pois este pilar é uma das bases do sucesso do programa de *compliance*, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise. 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.

Uma vez definidos os objetivos, após a avaliação dos riscos, é hora de implantar as técnicas de *compliance* apropriadas, segundo:

[...] (I) a criação (divulgação e fiscalização) de um Código de Ética, (II) a criação de um Canal de Denúncias (o qual deve ser estimulado e deve garantir o sigilo e o anonimato dos denunciadores e denunciados), (III) a publicização do programa dentro da empresa e entre os funcionários através

de cartazes, quadros, panfletos e informativos, (IV) a realização de *workshops* periódicos sobre temas relacionados ao *compliance*, com o objetivo ampliar o conhecimento de todos os membros da empresa acerca do assunto. Em paralelo, há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o programa de *compliance* deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa.

Tais práticas possuem base no Código de Conduta ou Ética, nele estão descritos os princípios, valores e procedimentos da empresa, refletindo assim a cultura organizacional, devendo ser apresentado de forma clara e com a utilização de uma linguagem simples, para a fácil compreensão de todos os funcionários.

Nesse diapasão, dispõe Breno Novelli (2016, n.p) :

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

Também é válido destacar algumas ferramentas derivadas do direito internacional e validas ao âmbito trabalhista nacional, são elas a *Know Your Customer* (conheça seu cliente) e a *Know Your Employee* (conheça seu funcionário), a primeira ferramenta é interessante nos casos de terceirização indireta, onde uma empresa contrata outra para a prestação de serviços, e a segunda tem objetivo de investigar o histórico social de funcionários ou possíveis contratados.

Em síntese as práticas de *know your customer* baseiam-se na busca de conhecimentos econômicos, fiscais, e jurídicos da instituição a ser contratada, assim como a origem de seu patrimônio, análise de riscos ao ambiente de trabalho e possíveis indícios de atividades ilícitas.

Assim é imprescindível que as empresas ao implementarem tais mudanças, proporcionem treinamentos periódicos aos funcionários, de forma que todos possam compreender e implementar as mudanças normativas e éticas e reforçando seus objetivos e seus princípios, tornando essa ferramenta essencial ao sucesso de um programa de *compliance*.

Por todo exposto, o *Compliance* na área Trabalhista é perfeitamente aplicável, com a participação de todos funcionários, sócios e colaboradores, e com a implementação de técnicas e ferramentas visando a conformidade com as normas

trabalhistas.

2.3.A IMPORTÂNCIA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA

“O *compliance* é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização. (COIMBRA; BINDER, 2010, p.5). “

Com as diversas alterações normativas, jurisprudenciais e a dinamicidade da esfera trabalhista, em especial com o advento da Lei nº13.467/2017 (Reforma Trabalhista), reivindicam-se das empresas maior prudência e atenção na execução das suas políticas empresariais.

Uma vez observado o cenário empresarial corrupto das últimas décadas, as organizações que atuam sem um programa de *compliance* estão condenados a imprevistos desnecessários

Neste viés, afirma Paternolli e Pereira (2017, n.p) acerca das vantagens da prática *compliance*:

Redução de custos – Ainda que seja necessário investir determinado valor para a contratação de empresa terceirizada para exercer o *compliance*, a prevenção é sempre a melhor alternativa. Isso porque qualquer erro na declaração dos tributos, no pagamento de taxas ou mesmo nos repasses obrigatórios para o Poder Público pode ocasionar em multas de valores elevadíssimos. Benefícios para o ambiente empresarial – A atividade de *compliance* não beneficia somente os cofres da empresa de forma direta. Os colaboradores que nela atuam sofrem com a influência positiva de um ambiente de trabalho ético e organizado, o que os motiva a produzir cada vez mais e melhor. Então, além da economia de gastos gerada por quem exerce práticas de prevenção, a atuação eficiente dos funcionários e colaboradores resultará em números ainda mais satisfatórios. Influência positiva no mercado – Quando uma empresa é referência no mercado pela sua forma ética de atuar em diversas áreas, automaticamente ela ganha credibilidade perante outras empresas e até mesmo perante o Poder Público. Isso significa que o caminho para a obtenção de empréstimos, por exemplo, será encurtado. O mesmo vale para o ganho de subsídios, incentivos e doações. Além desses benefícios, o programa de *compliance* é também um elemento muito favorável no momento em que se analisam as propostas em licitações. Em sua maioria estas são grandes oportunidades de crescimento financeiro e de notoriedade para empresas vencedoras nos processos. Outra vantagem relevante mas pouco mencionada é que uma empresa que contempla políticas de *compliance* obtém crédito com mais facilidade, inclusive com taxas de juros menores. Assim a adoção de *compliance* representa um impacto financeiro direto e positivo às corporações que o implementam.

Dessa forma, a implementação de um programa de *compliance* é uma ferramenta essencial para a evitar eventuais multas e condenações da empresa no âmbito jurídico, além de garantir concordância com a função social da empresa, e proporcionar um harmônico e saudável ambiente de trabalho, longe de doenças e acidentes.

Nesse sentido os juízes do trabalho, Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro (2020, p.53) afirmam:

Uma das principais vantagens da implementação de um programa de *compliance* é a viabilização da existência de mecanismos para a rápida identificação de violação à lei, com a possibilidade de pronta resposta pela organização, evitando-se que condutas lesivas sejam perpetuadas e que os prejuízos assumam proporções maiores. A conscientização promovida pelos programas de *compliance* tende a evitar ou diminuir o risco de que práticas indesejadas venham ocorrer. Além disso, a adoção de programas de governança corporativa e *compliance* tem um grande impacto no fortalecimento da imagem e reputação da empresa, que passa a demonstrar maior credibilidade e segurança, agregando valor ao negócio.

A implementação de um eficaz programa de *compliance* reflete diretamente na produtividade e engajamento de cada trabalhador, e além de benéficos com o aumento da produtividade, um ambiente livre de riscos, doenças físicas ou mentais e acidentes de trabalho, exonerando o possível pagamento de benefícios previdenciários, e outros como o seguro desemprego ocasionado pela alta rotatividade resultante de um decadente ambiente de trabalho.

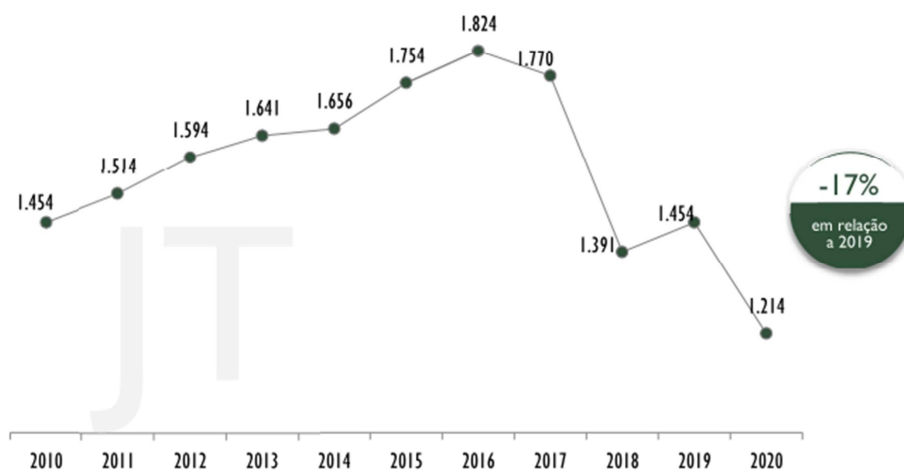
As vantagens são incontáveis desde sua implementação, além da conformidade com a legislação, podemos listar padronização do serviço de acordo com as normas internas e de mercado, transparência e confidencialidade nas atividades, prevenção de litígios, redução de custos, maiores lucros, evita atos de corrupção e ilegalidade, e dissemina os valores culturais da corporação, criando uma ótima imagem diante do mercado.

3 COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DE LITIGIOS

3.1 UMA VISÃO DAS DEMANDAS TRABALHISTAS NO BRASIL

De acordo com os dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho apresentado pelo Tribunal Superior do Trabalho, fica demonstrado uma queda acentuada no recebimento de novos processos trabalhistas, nos períodos entre 2018 a 2020.

Figura 3.5. Casos Novos por 100.000 Habitantes na Justiça do Trabalho. 2010-2020.



(Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020, p.44)

Entre os anos de 2017 e 2018 a Justiça do Trabalho o número de reclamações trabalhistas recebidos caiu de 1.770 para 1.391, percentual baseado por 100.000 habitantes.

Essa queda esta diretamente relacionada com a vigência da Lei 13.467/2017 em novembro do respectivo ano, conhecida também como Reforma Trabalhista, esta lei traz inúmeras alterações a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Vale destacar, que entre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, a possibilidade de uma rescisão amigável com a desobrigação de homologação da

demissão pelo sindicato da categoria, e a cobrança dos honorários de sucumbência a parte vencida, são os principais fatores para a diminuição do número de processos.

Mesmo com o número de processos em redução ainda é possível visualizar o grande número de judicializações que poderiam ser reduzidas pela atenção ao cumprimento das normas e legislação, justificando mais uma vez o auxílio de um programa de *compliance*.

Ainda segundo os dados apresentados pelo Tribunal Superior do Trabalho, podemos observar os 20 assuntos com mais recorrência nos processos trabalhistas:

Figura 3.35. Ranking dos 20 Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. 2020.



6	13º Salário Proporcional 231.765	16	 Indenização / Dobra / Terço Constitucional 133.664
7	Horas Extras Adicional de Horas Extras 226.173	17	FGTS 130.053
8	Horas Extras 220.237	18	 Anotação / Baixa / Retificação da CTPS 122.709
9	Adicional de Insalubridade 198.623	19	Indenização por Dano Moral 121.355
10	Adicional de Hora Extra Intervalo Intrajornada 183.003	20	 Rescisão Indireta/Rescisão do Contrato de Trabalho 118.689

(Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho, p.60)

Não só esses assuntos, mas todos os direitos decorrentes da relação de trabalho estão resguardados pela Constituição Federal da República do Brasil 1988, e regulamentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Individual de Trabalho.

Uma vez que estes instrumentos normativos estão em vigor, os trabalhadores devem ter seus direitos garantidos, independente das alegações de desconhecimento das normas vigentes, pois quando não observados resultam em diversas punições.

Assim, podemos afirmar que falhas e imprevistos ocorrem quando uma empresa não se propõe há entender os objetivos e obedecer a aplicação das Legislações vigentes, oque seria diferente ao implantar um programa de *compliance*, uma vez que sua missão, além de garantir a consonância com as normas, detectam, previnem e atuam sobre qualquer irregularidade ou ilicitude, evitando responsabilizações na esfera judicial.

3.2-APLICAÇÃO DO PROGRAMA COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DE LITÍGIOS

Após análise da função e a aplicação das técnicas de *compliance* iremos verificar como o caráter preventivo e disciplinar auxiliam os empregadores diante das alterações normativas e as transigências advindas com as Leis 13.429/2017 (terceirização) e 13.467/2017 (reforma trabalhista), e a necessidade de observar o impacto de forma singular, se atentando as condições de cada organização, pois qualquer erro de interpretação ou de aplicação dos dispositivos reformados podem causar riscos a instituição e a todos os envolvidos.

A influência do *compliance* na estabilização e preservação do sistema jurídico trabalhista está diretamente relacionada à excelência na prática dos programas, que seguem três fortes pilares de direcionamento, a prevenção, detecção e correção.

Quanto ao auxílio do *Compliance* na redução do passivo trabalhista, apresenta FRANÇA (2018, p.15).

No atual cenário econômico que vivenciamos e principalmente após a aprovação das leis 13.429/2017 (lei da terceirização) e lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) percebe-se que o direito do trabalho está se modificando, trazendo novas regras e flexibilizando as relações. A lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Logo se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços, é a denominada responsabilidade solidária. Por isso é fundamental, além da criação de regras internas; a instituição de programas de cargos e salários, a fim de incentivarem os trabalhadores a executarem cada vez melhor o seu trabalho; a serem comprometidos; a cumprirem as normas e a se sentirem realizados no emprego. 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.

A Lei da terceirização supracitada, também prevê a responsabilização subsidiária entre contratantes, assim no período em que for tomadora de serviço, caso um empregado não tenha recebido suas verbas rescisórias ou qualquer outra infração tenha sido realizada, resultando em uma ação judicial, a empresa terceirizada responde.

Podemos destacar a importância do mecanismo *Know Your Customer* já debatido, como ferramenta eficiente na avaliação da conduta da empresa a ser contratada, precauções que promovem a redução a responsabilização da contratante, e prejuízos em resposta aos litígios.

A incorporação de políticas éticas, viabilizadas pela prática de um programa de *compliance*, refletem diretamente na eficiência quanto a gestão de riscos, e resolução de conflitos internos, por meio da efetiva garantia de direitos e deveres, proporcionando plena satisfação e mantém a organização e seus envolvidos fora da esfera judiciária, reduzindo o número processos, e eventuais condenações. Sonilde Lazzarin e Fernanda Covagnoli (2018, p.95-110) entendem que:

Assim, como visto, no ambiente de trabalho, a adoção do programa está relacionada à instituição de medidas preventivas, podendo ser utilizadas para combater condutas antiéticas e ilegais dos empregados e empregadores, evitar ou minimizar riscos da empresa tomadora de serviços em relação às empresas terceirizadas, impedir práticas de assédio moral e sexual, melhorar o meio ambiente de trabalho, evitar brigas entre funcionários, regular a aplicação de penalidades, tratar do uso inadequado da Internet e de e-mails corporativos e, até mesmo, para reduzir a geração de passivos trabalhistas mais típicos, tais como horas extras não pagas, acúmulos indevidos de funções, equiparação salarial, entre outras .

Uma vez realizadas as devidas análises quanto às individualidades da empresa, as irregularidades devem ser destacadas a fim serem solucionadas uma a uma, pela estipulação e observância aos códigos de conduta, as regras do próprio contrato de trabalho e os comandos legais, caracterizados como práticas de controle interno, gestão e disciplina com objetivo de manter um ambiente de trabalho saudável, eficiente, e longe de tensões, entre superiores ou entre os próprios empregados.

A criação de canais de denúncia é ferramenta fundamental para o pilar da detecção, o mecanismo proporciona que os atos ilícitos estejam sob conhecimento da empresa, assim através do poder diretivo fiscalizatório do empregador, são tomadas medidas preventivas e de controle ante a fragilidade sistêmica.

A exposição dos regulamentos , normas, o detalhamento do programa e a instrução dos envolvidos, devem ser apresentados de forma clara, objetiva, e

transparente, retirando do empregado a responsabilidade de interpretação, a fim de não restarem dúvidas quanto às condutas morais e éticas, direitos, deveres, e possíveis sanções disciplinares, orientando os sujeitos integrantes e também seus respectivos contratos de trabalho.

A fiscalização de tais práticas, uma vez constatado qualquer desconformidade de conduta, é faculdade do empregador e responsabilidade da organização empregar o ato disciplinar mais apropriado, respeitando a legislação pertinente.

Acerca da subestimação e da inércia ante a implantação do programa de *compliance*, é perceptível o aumento de passivos trabalhistas, gastos com advogados, com as condenações em dinheiro, como multas, perdas contratuais e licenciatórias afetando diretamente a reputação empresarial, expondo a organização a riscos quanto a própria continuidade da atividade empresarial.

Por fim, as precauções promovidas pelos programas de *compliance*, são modernas ferramentas de gestão que ajudam na redução de conflitos minimizando a responsabilização ante os prejuízos, previne ações judiciais e proporciona satisfação dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho, e a expansão das atividades e conseqüentemente o aumento dos lucros.

CONCLUSÃO

Vislumbrou-se com essa pesquisa analisar o *compliance* trabalhista e suas práticas baseadas na ética e transparência, como mecanismo de prevenção de riscos da atividade empresarial e redução de litígios na esfera trabalhista. Tais práticas consistem em políticas de gestão corporativas condizentes com sua função social, e submissão ao ordenamento jurídico, e às demais normas internas ou externas. *Compliance* é estar estrategicamente comprometido com cultura, valores, missões e visões de uma empresa.

O programa pode ser aplicado em todas as organizações e empresas, independentemente de hierarquia, e são efetivos quanto se tornam parte da cultura cotidiana corporativa.

Diante do compromisso com o setor trabalhista o *compliance* se mostra ferramenta eficaz de prevenção e mitigação de riscos, uma vez que analisa e estuda cada conduta ilícita afim de aplicar o método resolutivo, e prevenir futuras repetições.

A aplicação das práticas objetivas de avaliação de riscos, criação e compilação de documento normativo e jurídico abrangente, estímulo, orientação, comunicação e treinamento devem ser constantemente monitoradas de forma profissional e autônoma, para a efetiva identificação e tratamento de irregularidades.

A pesquisa evidenciou que as vantagens da implementação de um *compliance* reflete diretamente na melhoria do ambiente de trabalho, produtividade, e capacitação de empregados, maior interação entre empregado e empregador, além da redução dos litígios diante da satisfação e garantia dos direitos trabalhistas. Esses benefícios transcendem a organização interna e são gozados por prestadores de serviços, temporários e autônomos.

Diante dos dados fornecidos pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho foi possível observar uma queda acentuada no recebimento de reclamações trabalhistas após a vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), porém, em segunda análise observamos, que os temas mais recorrentes dessas demandas já são regulamentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, Convenção Coletiva ou Acordo Individual de Trabalho, e poderiam ser evitadas com a implementação do Programa de *Compliance* Trabalhista, garantindo assim a efetiva conformidade

legislativa e a satisfação do trabalhador quanto seus direitos e garantias.

Portanto, é imperioso destacar a importância do programa de *compliance* trabalhista baseado na assessoria jurídica, que envolva todo o controle interno e externo, promoção e proteção dos direitos trabalhistas, na participação de todos colaboradores diante das condutas éticas e possíveis responsabilizações.

REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. *Função de Compliance*. Disponível em:<http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 16/04/2021.

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

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Compliance*. In: ALVIM, Tiago Cripa; CARVALHO, André Castro; VENTURINE, Otávio (coords.). *Manual de Compliance*. 2.ed. Rio de Janeiro, 2020.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). *Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações*. São Paulo: Atlas, 2010

FRANÇA. Jaíne Gouveia Pereira. O *COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS. Disponível em: . Acesso em 28 nov 2021.

GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência da prática*. Editora independente: São Paulo, 2014.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; CAVAGNOLI, Fernanda Onzi. *Compliance trabalhista*. Revista Fórum Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, v. 35, n. 417, p. 95-110, Acesso em 28 de nov 2021

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. *Compliance* no Brasil e suas origens. Artigo Jurídico publicado no sítio eletrônico do Instituto Brasileiro de Direito e Ética

Empresarial (IBDEE) em: 18 de novembro de 2016. Disponível em: <http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. Acesso em: 07 de nov de 2021.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementação-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai.2016. Acesso em 09 dez. 2021.

PATERNOLLI JUNIOR, Avenildo; PEREIRA, Moacir. Entenda o *Compliance* e Suas Vantagens para a Empresa. Artigo publicado no dia 28 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.petp.adv.br/noticiasartigos/compliance-e-vantagens/>. Acesso em: 25 set. 2021.

Justiça Federal. Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807> Acesso em 13 jan2022.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre.Os pilares do programa de compliance. Disponível para download em: <http://conteudo.lecnews.com/ebook-pilares-do-programa-de-compliance>. Acesso em 20 dez 2021;

SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. Compliance Trabalhista. Disponível em:<https://dicastrabalhistas.com.br/wp-content/uploads/2019/10/Compliance-apostila.pdf>.>Acesso em : 6 dez.2021

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/trabalhosacademicos/3421/compliance-leianticorruptao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013>>Acesso em 21

set. 2020.

VENTURINI, Otávio. (2019). *Manual de Compliance*. Editora: Florense. Rio de Janeiro RJ.