



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

COMPLIANCE TRABALHISTA:
INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS E PREVENÇÃO DE CONFLITOS
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ORIENTANDA: BÁRBARA FRANÇA SEVERINO AQUINO
ORIENTADORA: PROF.^a MS. ELIANE RODRIGUES NUNES

GOIÂNIA
2025

BÁRBARA FRANÇA SEVERINO AQUINO

COMPLIANCE TRABALHISTA:

INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS E PREVENÇÃO DE CONFLITOS
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada a disciplina de
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás.

Orientadora: Prof. Ms. Eliane Rodrigues Nunes

GOIÂNIA
2025

BÁRBARA FRANÇA SEVERINO AQUINO

COMPLIANCE TRABALHISTA:
INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS E PREVENÇÃO DE CONFLITOS
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Data da defesa: _____ de _____ de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ms. Eliane Rodrigues Nunes nota

Examinador Convidado: Dr. Germano Campos Silva nota

A Deus, à Virgem Maria e a meus pais, Aparecida de Fátima França Aquino e Delmo Severino Aquino, dedico este trabalho. A Deus e à Virgem Maria, por me fornecerem a sabedoria necessária para desenvolver este trabalho e nunca me desampararem nos momentos difíceis. A meus pais, por todo o amor e dedicação voltados à minha vida.

Verdadeiramente, a meta está imensamente longínqua, mas se a miséria do homem é a de não poder alcançá-la nunca, a sua grandeza é a de poder ascender para ela sem fim.

(Francesco Carnelutti)

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo examinar o instituto do *compliance* e sua aplicação no âmbito trabalhista, discorrendo sobre como este programa atua de forma a resguardar os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador, ao proporcionar, por meio de suas políticas, a possibilidade de as empresas cumprirem os direitos trabalhistas, bem como reduzir os conflitos laborais. Dessa forma, dentre os métodos utilizados para atingir a finalidade deste estudo cita-se a pesquisa bibliográfica, embasada na lei, doutrinas e artigos, os quais são utilizados nos três capítulos deste trabalho, com o intuito de apresentar pensamentos e conceitos acerca dos princípios trabalhistas e do *compliance*; além da pesquisa de campo, por meio da realização de entrevista com advogado atuante na área trabalhista, cuja finalidade é a de proporcionar uma visão prática acerca do *compliance* e a sua relação com a tutela dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador. Como resultado, esta pesquisa proporcionou uma análise aprofundada acerca do *compliance* trabalhista e a perspectiva de que a sua atuação no campo do Direito do Trabalho propicia uma maior eficácia no cumprimento dos direitos trabalhistas e mitigação de conflitos, tutelando, consequentemente, dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador. Em suma, o *compliance* trabalhista configura-se como um instrumento que possibilita uma maior eficácia no que diz respeito ao cumprimento dos direitos e à mitigação de conflitos no âmbito das relações de trabalho.

Palavras-chave: princípios; *compliance*; trabalho; eficácia; conflitos.

ABSTRACT: This study aims to examine the institute of *compliance* and its application in the labor field, discussing how this program acts to safeguard the principles of human dignity and worker protection, by providing, through its policies, the possibility for companies to comply with labor rights, as well as reduce labor conflicts. Thus, among the methods used to achieve the purpose of this study, we can mention bibliographical research, based on law, doctrines and articles, which are used in the three chapters of this work, with the aim of presenting thoughts and concepts about labor principles and *compliance*; in addition to field research, through an interview with a lawyer working in the labor area, whose purpose is to provide a practical view of *compliance* and its relationship with the protection of the principles of human dignity and worker protection. As a result, this research provided an in-depth analysis of labor *compliance* and the perspective that its performance in the field of Labor Law provides greater effectiveness in the fulfillment of labor rights and mitigation of conflicts, consequently protecting the principles of human dignity and worker protection. In short, labor *compliance* is an instrument that enables greater effectiveness in the fulfillment of rights and mitigation of conflicts within the scope of labor relations.

Keywords: principles; *compliance*; work; effectiveness; conflicts.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO..	10
1.1 PRINCÍPIOS JURÍDICOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS	10
1.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	14
1.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	20
1.4 A INFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NA RELAÇÃO TRABALHISTA.....	23
2. O INSTITUTO DO COMPLIANCE	25
2.1. CONCEITO	25
2.2 ORIGEM HISTÓRICA E CHEGADA AO BRASIL	26
2.3 OBJETIVO E ESTRUTURAÇÃO.....	29
2.4 OBSTÁCULOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO COMPLIANCE.....	35
2.4.1 Falta de conhecimento sobre o instituto do <i>compliance</i>	35
2.4.2 Falta de recursos para investimento	36
2.5 DESAFIOS ENFRENTADOS PELO COMPLIANCE	37
3. APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	39
3.1 Finalidade do <i>Compliance</i> Trabalhista	39
3.2 Meios de prevenção utilizados pelo <i>compliance</i> trabalhista.....	42
3.3 A relação entre o <i>compliance</i> e os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador	44
3.3.1 <i>Compliance</i> e o cumprimento dos direitos trabalhistas	46
3.3.2 <i>Compliance</i> e a mitigação de conflitos	49
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS.....	54
APÊNDICE A – Questionário aplicado ao entrevistado	57

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é analisar o *compliance* trabalhista, o seu modo de atuação no âmbito das relações laborais, além de verificar como este instituto pode contribuir para se obter uma maior eficácia no cumprimento dos direitos e mitigação de conflitos no labor, de forma a tutelar os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador.

A linha de pesquisa deste trabalho, conforme determinado pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), insere-se no âmbito das relações privadas, empresarialidade, propriedade intelectual e inovação tecnológica.

Destarte, o interesse por este tema partiu do pressuposto de que, ainda hodiernamente, os direitos trabalhistas são evidentemente desrespeitados. Muito embora as leis se façam presentes no cotidiano da relação de labor, pode-se afirmar que nem sempre são cumpridas. O trabalho, configurando-se como instrumento para se alcançar uma melhor qualidade de vida, conforme bem disposto na Constituição Federal de 1988, ampara-se nos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador.

Portanto, o objetivo desta monografia é analisar os princípios basilares que se encontram entrelaçados à relação laboral, bem como, abordar o conceito, a origem, o objetivo, a estrutura do *compliance* trabalhista, além de investigar a sua forma de atuação e como pode ser capaz de buscar uma maior efetividade no cumprimento dos direitos trabalhistas e, ainda, a possibilidade de reduzir os conflitos laborais.

Para além disso, ressalta-se que, embora o *compliance* possa traduzir-se em um instrumento importante para as relações trabalhistas, este enfrenta obstáculos que impõe dificuldades à sua expansão e implementação. A polêmica desta pesquisa, portanto, recairá sobre a análise dos obstáculos enfrentados pelo *compliance* trabalhista e o quanto podem prejudicar a possível obtenção de um efetivo cumprimento dos direitos, bem como a possível redução dos conflitos trabalhistas.

Para tanto, a abordagem metodológica utilizada é a pesquisa bibliográfica, abrangendo doutrinas, artigos e leis, elementos fundamentais eis que fornecem a este trabalho arcabouço necessário para melhor solidificá-lo, bem como, a realização da pesquisa de campo, em que se realizou entrevista com advogada atuante, há mais de 10 anos, na área do Direito Trabalhista, aplicando-se um questionário acerca do *compliance*. Desse modo, ambos os métodos contribuíram para a construção de um

trabalho bem embasado, cuja finalidade de ambos é proporcionar um aprofundamento à cada assunto abordado.

No que diz respeito à estrutura, esta monografia está organizada em três capítulos. No primeiro capítulo, discorre-se acerca dos princípios e direitos fundamentais que embasam o Direito do Trabalho. De modo mais específico, aborda-se neste capítulo, a importância e a relação dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador no âmbito da relação laboral.

No segundo capítulo, analisa-se o *compliance*, perpassando pelo seu conceito, sua origem e chegada ao Brasil, seu objetivo e estruturação e, por fim, sobre os obstáculos e desafios enfrentados. Assim, este capítulo dissecar o instituto do *compliance* como um todo, além de discorrer sobre os elementos impeditivos a que está sujeito e como estes podem prejudicar a sua efetiva implementação e desenvolvimento, ao ponto de poder obstruir o alcance dos objetivos a que se propõe.

Ademais, o terceiro capítulo traz uma análise específica do que é o *compliance* trabalhista, ou seja, da atuação do *compliance* especificamente no âmbito laboral. Este capítulo discorre sobre a sua finalidade, os meios de prevenção utilizados, bem como sobre a existência da relação entre o programa de integridade e os princípios basilares, os quais norteiam o Direito do Trabalho.

Por fim, para concluir, este capítulo analisa a relação intrínseca existente entre o *compliance* trabalhista, a possibilidade de maior efetividade no cumprimento dos direitos dos trabalhadores e da redução de conflitos, bem como ressaltar como os obstáculos enfrentados pelo *compliance* trabalhista podem prejudicar a efetivação destes objetivos.

1. PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO

1.1 PRINCÍPIOS JURÍDICOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

O ramo jurídico é permeado por princípios, direitos e garantias fundamentais. Ambos são importantes para a construção do direito, tendo em vista que norteiam todas as matérias jurídicas. Nesse quesito e, conforme o tema desta pesquisa, abordar-se-á a influência deles no ramo do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, primeiramente, cabe expor e explicar o que são princípios e direitos fundamentais, respectivamente. Conforme expressa Dworkin (*apud* Luísa Martins, 2010, p. 46), “princípios são orientações inferidas da cultura jurídica e política que informa toda a construção e aplicação do ordenamento jurídico”.

Do mesmo modo, Maurício Godinho (2019, p. 168) explicita que:

Princípios jurídicos são proposições gerais inferidas da cultura e do ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito.

Os princípios tendem a ostentar um grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado do que as regras jurídicas, considerado, é claro, o âmbito próprio de sua conformação e atuação. Nessa medida, mesmo os princípios especiais de certo ramo jurídico tendem a ostentar, naquele ramo, esse grau mais acentuado de generalidade, abstração e impessoalidade, embora sejam, evidentemente, mais específicos do que os princípios do Direito de caráter e abrangência gerais e, até mesmo, mais específicos do que regras gerais do Direito. Por razões lógicas, repita-se, é necessário, nesse enquadramento, considerar o âmbito próprio de conformação e atuação do princípio destacado.

Nesse mesmo sentido, expressam os doutrinadores Cândido Dinamarco, Gustavo Badaró e Bruno Lopes (2020, p. 79)

Princípios são certas ideias básicas, ou fundamentais, sobre as quais se apoiam todas as ciências. São como os alicerces de uma construção, que se situam fora da edificação, mas sem cujo apoio esta não se sustenta. Nenhuma ciência será suficientemente sólida nem serão coerentes entre si os conceitos e soluções propostas, se não for construída, desenvolvida e praticada em consonância com essas ideias, ou princípios.

Dessa maneira, depreende-se que os princípios jurídicos, conforme as lições acima destacadas, têm sua formação despontada pela cultura jurídica e política de uma sociedade e que, conseqüentemente, norteiam a forma com que o Direito será analisado, aplicado e construído.

Em consonância, a doutrinadora Carla Teresa Romar (2019, p. 51) descreve uma distinção entre as normas e os princípios, todavia, nesta ocasião, ater-se-á apenas aos apontamentos relacionados aos princípios, quais sejam:

[...] a) somente os princípios exercem um papel constitutivo da ordem jurídica; b) [...] a interpretação dos princípios se dá não pelo exame da linguagem, mas, sim, em função dos valores que os compõem; c) [...] aos princípios se adere; d) [...] os princípios fornecem critérios que permitem tomar-se posição diante de situações a priori indeterminadas, quando se concretizam; e) [...] em relação aos princípios [...] são aplicados a partir da ponderação.

Estes apontamentos feitos pela autora evidenciam com maior veemência a finalidade a que se propõem os princípios dentro do Direito: nortear a construção do ordenamento jurídico, a aplicação e interpretação das leis. Sob a mesma perspectiva, Plá Rodriguez (*apud* Carla Teresa Romar, 2019, p. 50) ensina que os princípios possuem as funções informadora, normativa e interpretativa.

Para além disso, cumpre destacar a importância dos direitos e garantias fundamentais, tendo em vista que fortificam e modelam toda a estrutura e composição do Direito. Conforme dispõe o doutrinador Rui Barbosa (*apud* Pedro Lenza, 2023, p. 1696),

[...] as disposições meramente declaratórias, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições assecuratórias, que são as que, em defesa dos direitos, limitam o poder. Aquelas instituem os direitos, estas as garantias; ocorrendo não raro juntar-se, na mesma disposição constitucional, ou legal, a fixação da garantia, com a declaração do direito.

Ou seja, os direitos encontram-se expressos na Constituição Federal, cujo objetivo é conferir-lhes legalidade, de modo com que preveem os deveres e obrigações que a sociedade e o indivíduo possuem. Assim, para que estes direitos possam ser exercidos e respeitados, as garantias (normas assecuratórias) atuam como um suporte, oferecendo-lhes condições, ferramentas e, por vezes proteção, em casos de violação. Nesse mesmo teor, afirma Pedro Lenza (2023, p. 1696) que “os

direitos são bens e vantagens prescritos na norma constitucional, enquanto as garantias são os instrumentos através dos quais se assegura o exercício dos aludidos direitos (preventivamente) ou prontamente os repara, caso violados.”.

Assim sendo, conforme todo o exposto, a atuação dos princípios juntamente com os direitos e garantias, os quais se encontram previstos na Constituição Federal de 1988, tanto de modo explícito quanto implícito, são importantes para a construção de um Direito cujo objetivo destina-se a proporcionar à sociedade brasileira segurança jurídica e, conseqüentemente, um sistema jurídico capaz de lidar com as possíveis violações que possam vir a ocorrer.

Dessa forma, feitas estas considerações iniciais, abordar-se-á neste momento o papel que os princípios desempenham, especificamente, na esfera do Direito do Trabalho. Para isso, no entanto, faz-se necessário distinguir os princípios gerais e os princípios específicos do direito, ambos concernentes à área trabalhista.

Primeiramente, conforme expressa a doutrinadora Carla Teresa Romar (2019, p. 49),

Os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista, ou seja, constituem postulados e diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho.

Nesse sentido, sendo o Direito do Trabalho um ramo jurídico autônomo, é concernente que este seja regido tanto por princípios gerais constitucionais quanto por seus próprios princípios. Ressalta-se que, tanto estes quanto aqueles, voltam-se às relações de trabalho, de modo com que fornecem a base para a construção, interpretação e aplicação das normas do Direito Trabalhista.

Desta feita, em relação aos princípios constitucionais gerais que se aplicam à área trabalhista, é importante destacar, conforme explicado por Carla Teresa Romar (2019, p. 52) que estes não se encontram expressamente previstos na Constituição Federal de 1988, muito embora seja indubitável que há no texto constitucional, ora princípios explícitos ora implícitos aplicáveis ao ramo trabalhista.

A Carta Magna, conforme dispõe Mauricio Godinho (2019, p. 227), caracteriza-se por ser:

[...] uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, buscando arquitetar, no País, um verdadeiro Estado Democrático de Direito, caracterizado por três pilares estruturantes: a centralidade da pessoa humana

na ordem jurídica, social e econômica, com a sua dignidade; a presença de uma sociedade política efetivamente democrática e inclusiva; a presença também de uma sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Em consonância, conforme o disposto no preâmbulo da Constituição Federal de 1988 (1988, p. 1), o poder constituinte originário instituiu o Estado Democrático cujo objetivo destina-se a assegurar “o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos [...]”.

Para além disso, o art. 1º pontua os princípios que regem e fundamentam a República Federativa do Brasil. São eles, a saber: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, por fim, o pluralismo político. Ou seja, apesar de não haver princípios necessariamente trabalhistas expressos na Constituição Federal de 1988, é inquestionável que esta enfatiza “a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.” (Godinho, 2019, p. 228)

No mesmo sentido ressalta Carla Teresa Romar (2019, p. 52), a qual afirma que a Carta Magna contempla a importância que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho exercem no âmago da sociedade brasileira.

O art. 1º da Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho (IV).

Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho.

No mesmo sentido, a regra insculpida no art. 193 da Carta Magna, segundo a qual “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Dito isso, destaca-se aqui os princípios constitucionais gerais que se aplicam ao direito trabalhista, quais sejam:

a) princípio da dignidade da pessoa humana; b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; c) princípio da valorização do trabalho e do emprego; d) princípio da inviolabilidade do direito à vida; e) princípio do bem-estar individual e social; f) princípio da justiça social; g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; h) princípio da não discriminação; i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material; j) princípio da segurança; k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; l) princípio da vedação do retrocesso social. (Godinho, 2019, p. 228)

Conforme depreende-se acima, são muitos os princípios constitucionais que amparam o Direito do Trabalho e, não obstante, há ainda os princípios específicos da área trabalhista, que, dentre eles, conforme entendimento de Mauricio Godinho (2019, p. 233), pode-se citar:

[...] a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

Apesar da existência de uma enorme gama de princípios, este trabalho irá ater-se a analisar apenas alguns deles, cujos papéis desempenhados na área trabalhista são valerosos, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção do trabalhador.

1.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Analisar-se-á primeiramente o princípio da dignidade da pessoa humana e para isso, no entanto, é inevitável destacar a relação entre Direitos Humanos e o Direito do Trabalho.

Memora-se que “Os Direitos Humanos representam um conjunto de direitos inerentes à dignidade humana, conjunto de direitos reputados imprescindíveis para que se concretize a dignidade das pessoas.” (Barretto, 2012, p. 23) e, portanto, verifica-se que a área dos Direitos Humanos abrange a área trabalhista, tendo em vista que esta, sem o suporte daquela, torna-se frágil e facilmente corrompível, o que pode comprometer a garantia dos direitos trabalhistas.

Nesse diapasão, conforme disposto por Godinho (2019, p. 95)

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema

socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam.

Ainda, ressalta o autor que:

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou Direito da Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. (Godinho, 2019, p. 95)

Explicita-se, dessa forma, que o Direito do Trabalho se vincula fortemente à área dos Direitos Humanos, tendo em vista que, por meio daquele, foi possível a expansão dos direitos humanos. Por esse motivo, é inerente a essa pesquisa explicitar a importância que o princípio da dignidade da pessoa humana exerce no Direito do Trabalho e como este contribui para a concretização daquele.

Nesse sentido, Godinho (2019, p. 95) destaca que a inserção da sociedade brasileira no meio econômico e social possibilitou a fortificação e modelação do princípio da dignidade humana.

Ora, a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural —, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.

No que diz respeito à essa relação entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho, pode-se dizer que se trata de um sistema de causa e efeito, à medida que um influencia no outro. Nas relações de trabalho, se houver violação dos direitos trabalhistas, haverá violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e vice-versa, pois, havendo violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, como pode-se assegurar o cumprimento efetivo dos direitos trabalhistas?

Destarte, é nítido que houve, e ainda há, uma confluência entre o que o Direito do Trabalho rege e o que o princípio da dignidade da pessoa humana visa proteger. Ou seja, o Direito do Trabalho, como área que regula a relação de trabalho, a qual disciplina os direitos e deveres dos empregados e empregadores, deve atuar de forma a observar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Logo, entende-se que o princípio da dignidade da pessoa humana, como princípio master, tem por função assegurar a integridade física, psíquica e moral do indivíduo, e, conforme mencionado acima, caso o princípio da dignidade da pessoa humana seja violado dentro das relações de trabalho, viola-se, de antemão, o que o direito trabalhista objetiva, que é garantir um ambiente de trabalho em que os direitos laborais sejam devidamente cumpridos.

Em suma, dito que o princípio da dignidade da pessoa humana exerce um importante papel dentro das relações de trabalho, é oportuno aprofundar-se em sua análise. Para isso, inicia-se com a apresentação dos direitos fundamentais, os quais são “aqueles considerados indispensáveis à pessoa humana, necessários para assegurar a todos uma existência digna, livre e igual.” (Bramante, 2010, p. 87)

Dentre as características dos direitos fundamentais cita-se a historicidade, inalienabilidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, universalidade e limitabilidade. De forma breve, respectivamente, os direitos fundamentais resultam-se do desenvolvimento histórico; são intransferíveis e inegociáveis; não tem limite de tempo, ou seja, são atemporais; nenhum indivíduo pode quedar-se dos seus direitos; são *erga omnes*, isto é, contempla todos os indivíduos e devem ser respeitados e, por fim, podem ser limitados quando houver possibilidade de colisão entre os direitos fundamentais.

Para além disso, ressalta-se que os direitos fundamentais coexistem em quatro gerações. Conforme expresso por Ivani Bramante (2010, p. 3), as gerações classificam-se da seguinte forma:

Direitos de primeira geração ou de primeira dimensão: são os direitos individuais e políticos, que correspondem ao ideal da liberdade, são limites impostos à atuação do Estado, resguardam os direitos considerados indispensáveis a cada pessoa humana. Exigem uma prestação negativa, um não fazer do Estado, em prol do cidadão. Na Constituição brasileira de 1988, estão previstos no art. 5º e nos arts. 12 a 17. Como exemplos, podemos citar a vida, a intimidade, a inviolabilidade do domicílio, a liberdade de correspondência.

Direitos de segunda geração ou de segunda dimensão: são os direitos sociais, econômicos e culturais, atinentes ao princípio da igualdade. Objetivam a melhoria das condições de vida e de trabalho da população. Nasceram em razão de lutas de uma nova classe social, os trabalhadores. As primeiras Constituições a estabelecer a proteção de direitos sociais foram a mexicana de 1917 e a alemã de Weimar em 1919. Significam uma prestação positiva, um fazer do Estado em prol dos menos favorecidos pela ordem social e econômica.

Direitos de terceira geração ou terceira dimensão: são os direitos de grupos de pessoas coletivamente considerados. Corresponde ao postulado da solidariedade ou fraternidade. Referem-se aos direitos ligados à paz, à

autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, à comunicação, ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, ao patrimônio comum da humanidade. Destinam-se à proteção de interesses de todo o gênero humano, razão pela qual a sua titularidade é difusa.

Direitos de quarta geração: PAULO BONAVIDES⁴⁹ acrescenta uma quarta geração de direitos fundamentais, tendo em conta a globalização da economia e as ideias neoliberais, com o consequente afrouxamento da soberania do Estado e diante da necessidade de reafirmação dos direitos: na democracia, a informação e o pluralismo. São direitos que recaem sobre as grandes formações sociais e grupos humanos, exemplificativamente, o direito à participação política nos avanços da engenharia de manipulação genética, clonagem, célula tronco, transgênico, etc.

Verifica-se que os direitos fundamentais são direitos humanos positivados no ordenamento jurídico do Estado e exercem um importante papel no sentido de oferecem base sólida para a construção de uma vida digna, em seus vários âmbitos. De igual modo, além de atuarem como base, têm por objetivo limitar o poder estatal, impedindo violações aos direitos. Nesse diapasão, dispõe o autor Rafael Barretto (2012, p. 24 -25):

[...] não há, em verdade, diferença de conteúdo entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, eis que os direitos são os mesmos.

[...] Os direitos humanos constituem o ponto central de toda e qualquer ordem jurídica, a razão de ser do Direito, não havendo Estado Democrático de Direito sem o reconhecimento de direitos mínimos às pessoas.

Dito isso, como mencionado inicialmente, o princípio da dignidade da pessoa humana reúne todos os direitos fundamentais. Portanto, afirma-se que, para além da dignidade individual, o princípio resguarda também a dignidade social, ou seja, assegura-se ao ser humano a dignidade enquanto indivíduo inserido no meio social e econômico.

Acerca disso, explica a autora Ivani Bramante (2010, p. 89) que

No viés individual a sua dimensão diz respeito aos direitos de liberdade, de personalidade, de integridade psicológica e física, relacionados com os direitos de primeira geração, tais como a vida, a higidez, a honra, a intimidade, dentre outros.

A dignidade social enlaça o homem contextualizado, enquanto ser humano que pertence a uma Sociedade. Diz respeito aos direitos de segunda geração, de igualdade substancial, retratados pelos direitos humanos fundamentais sociais, econômicos, culturais, que têm como postulado o mínimo existencial. Diz respeito, ainda, aos direitos de terceira geração, de solidariedade, denominados de direitos difusos e coletivos, retratados pelos direitos ambientais, tecnológicos, de desenvolvimento, de comunicação, etc.

Evidencia-se que a Constituição Federal de 1988 se fundamenta no princípio da dignidade da pessoa humana, o qual, por sua vez, abrange os direitos fundamentais, sejam eles de ordem individual ou social. Nesse contexto, embora a Carta Magna estabeleça tais direitos, ela também impõe ao Estado, aos órgãos estatais e aos particulares, nas relações interpessoais, o dever de respeitar e proteger a dignidade humana. De tal forma, limita os poderes desses agentes com o objetivo de prevenir violações e assegurar a efetividade dos direitos.

O enunciado constitucional indica o dever solene do Estado e de toda a Sociedade no sentido de respeitar e proteger a dignidade. O mandamento constitucional que reconhece a dignidade da pessoa humana não obriga, apenas, como direito de defesa contra o Estado, mas também vincula, positivamente, os órgãos estatais no sentido do dever de assegurar, a cada pessoa, uma vida humanamente digna. Esse mandamento jusfundamental vincula, também, os particulares nas relações interpessoais. (Bramante, 2010, p. 88)

Assim sendo, Bramante (2010, p. 89-90) destaca dois pressupostos constitucionais que se relacionam com a proteção ao trabalhador, de modo com que relaciona o princípio da dignidade da pessoa humana com a ideia de ser o trabalhador uma parte vulnerável e, por esse motivo, compreende-se que o mínimo é este ter acesso a um ambiente de trabalho saudável, capaz de oferecer condições dignas de existência.

Duas são as premissas ou antecedentes constitucionais de proteção ao homem trabalhador: o trabalhador homem pessoa humana e o homem contextualizado como cidadão, consumidor, trabalhador, etc. Na consideração do homem trabalhador contextualizado as premissas são: o trabalhador como pessoa humana, hipossuficiente, subordinado, parassubordinado ou autônomo, e o trabalhador enquanto doente, incapacitado, desempregado, idoso, com encargos familiares etc. O conseqüente traz como objetivo a necessidade de harmonizar o capital, o trabalho, o meio ambiente, a repartição das vantagens da tecnologia, etc. Assim, quando se fala em respeito à dignidade humana, do homem trabalhador, entra em cena a teoria do trabalho decente, significando que as condições de trabalho devem ser mínimas de existência, e de existência digna.

O direito a um padrão de vida adequado inclui os direitos conexos, sociais e econômicos, decorrentes da relação de trabalho-capital, tais como: um salário justo para o próprio sustento e da família, jornada de trabalho razoável, a participação nos lucros e resultados da empresa, um meio ambiente do trabalho saudável, o livre desenvolvimento da personalidade, etc.

Em complemento, ressalta Gabriela Delgado, *apud* Livia Miraglia (2010, p.

4):

[...] o “trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”. E também assevera que onde “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva” e que a proteção conferida pela Constituição da República de 1988 refere-se ao trabalho digno.

Ambas as autoras expressam que o princípio da dignidade da pessoa humana compreende o acesso a um trabalho digno e este, portanto, pressupõe a garantia dos direitos trabalhistas, sem o qual não há que se falar no cumprimento do princípio da dignidade humana.

Ressalta-se, aliás, a importância do princípio do valor social do trabalho, instituído nos arts 1º, inciso IV e 193, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (1988, p. 1 e p. 190):

Art. 1º A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Este princípio, junto ao princípio da dignidade humana, configura-se como fundamento da República Federativa do Brasil. Nesse sentido, a autora Ana Paula Branco (2017, p. 61-62) dispõe o seguinte:

O valor social do trabalho deve ser experimentado pela pessoa humana tanto no âmbito da sociedade como no da economia [...]. Abarcando em si tanto a dimensão do direito a manter a vida humana por meio da sobrevivência oportunizada por esse mesmo trabalho, como também a dimensão de dever, uma vez que a sociedade necessita da contribuição de todos para o seu adequado funcionamento e para a harmonização social, é inevitável que tal princípio seja disseminado como eixo condutor de atos e de contratos pactuados tanto entre particulares quanto pelo Poder Público e, ainda, na interação das instâncias.

Ainda ressalta que:

[...] o Princípio do Valor Social do Trabalho não constitui tão-somente uma regra juridicamente ordenada, mas antes um “cordão umbilical” em que o Sistema é realimentado pelo Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana que, a nosso ver, inegavelmente, ocupa local e função [...] em primazia às demais normas, vinculando-as a posicionamentos hermenêuticos que reconheçam a pessoa humana, especialmente, na figura do trabalhador e do seu trabalho, como pilar estruturante do Sistema. (Branco, 2007, p. 62)

Ou seja, a autora afirma que o princípio do valor social do trabalho é uma extensão do princípio da dignidade da pessoa humana e exerce importante papel no ordenamento jurídico brasileiro tendo em vista que ressalta a importância do trabalho e, evidentemente, do trabalhador, no sustento da ordem social.

Ademais, não obstante ao destacado, reafirma-se que não basta expressar a importância do trabalho, deve-se, além de tudo, como objetivo do princípio da dignidade da pessoa humana, assegurar um trabalho com condições dignas de existência.

Em suma, portanto, explicita-se que o princípio da dignidade da pessoa humana, em conjunto com o princípio do valor social do trabalho, exerce importantes papéis dentro da área trabalhista, cuja finalidade é garantir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

1.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Para além da análise do princípio da dignidade da pessoa humana, ponderar-se-á sobre um dos mais importantes princípios específicos do direito do trabalho, qual seja, o da proteção ao trabalhador.

Conforme destaca Carla Teresa Romar (2019, p. 53), esse princípio orienta toda a esfera trabalhista, determinando que a elaboração, interpretação e aplicação das normas jurídicas sejam fundamentadas nele. Além disso, serve também como base para o desenvolvimento das relações de trabalho.

Em interessante conceituação, Molina (2013, p. 182) ressalta o seguinte:

O princípio especial mais importante do Direito do Trabalho é o da proteção, que revela a sua natureza tutelar de salvaguarda do operário quanto às investidas do empresário. A proteção, construída a partir das diversas normas interventivas de direito material, visa dar ao trabalhador condições de igualdade material frente ao empregador. Busca equiparar no campo jurídico a desigualdade causada pela liberdade fática da economia.

Em complemento, expressa Carla Teresa Romar (2019, p.53):

Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma

igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles.

Diante disso, verifica-se que o princípio protetor garante ao trabalhador uma maior segurança dentro das relações trabalhistas, de forma que busca a igualdade jurídica entre empregado e empregador, tendo em vista que o empregado é preceituado como parte vulnerável.

Vale ressaltar que, embora a reforma trabalhista tenha ocorrido com o advento da Lei nº 13.467/2017, momento em que se possibilitou uma maior liberdade de negociação entre os sujeitos da relação laboral, frisa-se que a vulnerabilidade do trabalhador não deixou de existir. Portanto, afirma-se que ainda hodiernamente, o princípio protetor constitui valiosa função na área trabalhista. Conforme expressa Godinho, “[...] pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.” (2019, p. 234)

Destarte, pontua-se que o princípio protetor, subdivide-se em três diferentes dimensões, quais sejam: *in dubio pro operário*; norma mais favorável e condição mais benéfica. Godinho, muito embora exista essas subclassificações, expressa que a proteção ao trabalhador engloba todos os outros princípios específicos do ramo jurídico trabalhista. Ou seja, todos os outros princípios específicos do ramo trabalhista são extensões do princípio da proteção, tendo em vista o objetivo-fim que possuem, que é o de resguardar o trabalhador.

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? (Godinho, 2019, p. 234)

Dito isso, em resumo, a regra do *in dubio pro operário* norteia a interpretação das normas jurídicas, a qual deve ser a que mais favorece o empregado: “[...] diante de vários sentidos possíveis de uma determinada norma, o juiz ou o intérprete deve optar por aquele que seja mais favorável ao trabalhador.” (Romar, 2019, p. 55)

No que tange à regra da norma mais favorável, preceitua-se que, “[...] o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro [...]” (Godinho, 2019, p. 234). A aplicação desta regra flexibiliza a hierarquia das normas, no sentido de que, havendo norma trabalhista que favoreça o trabalhador, esta deve ser ponderada como mais importante mesmo que esta não seja a Carta Magna ou lei federal.

Por fim, acerca da regra da condição mais benéfica, especifica-se que a aplicação de uma nova norma trabalhista não pode implicar na retroatividade das condições benéficas que o trabalhador já tenha, porventura, adquirido. Sob o mesmo entendimento, Romar (2019, p. 57) afirma que “as condições mais favoráveis, devem ser verificadas em relação às situações concretas anteriormente reconhecidas ao trabalhador, e que não podem ser modificadas para uma situação pior ou menos vantajosa.”

Assim sendo, esclarece-se que o princípio tutelar, junto às suas subclassificações, atua na busca de um único objetivo, qual seja, a proteção do trabalhador, resguardando-lhe igualdade jurídica e condições mínimas de trabalho. Embora não expresso de modo claro na Constituição Federal de 1988 e com a ocorrência da reforma trabalhista, a qual fortaleceu em certa medida a autonomia das partes, proporcionada pelo advento da Lei 13.467/2017, o princípio da proteção detêm um papel valioso no que diz respeito ao devido cumprimento dos direitos trabalhistas.

Vale destacar que Luiz de Pinho Pedreira da Silva (*apud* Moreira, 2007, p. 40), “reconhece o princípio protetor como norma positiva na Constituição Republicada vigente, mais especificamente, em seu art. 7º, que traz previsão de outros direitos, além dos expressos, que garantam a melhoria da condição social dos trabalhadores.”

Nesta perspectiva, Emanuela Moreira (2007, p. 39-40) aponta o princípio protetor como um instrumento capaz de concretizar a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador:

O princípio protetor, na verdade, concretiza direitos fundamentais dos trabalhadores constitucionalmente garantidos, quais sejam o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, não excluindo, logicamente, por não haver valores absolutos, os também fundamentais direitos à livre iniciativa e ao pluralismo político.

Ainda complementa que:

Enfim, o princípio protetor deve ser aplicado segundo a dignidade do trabalhador, não olvidando sua condição de ser humano, tendo no trabalho seu meio de sobrevivência, e, portanto, não deve ser visto como objeto do desenvolvimento, e sim como o próprio destinatário deste. Dessa forma, fazem-se necessárias exigências mínimas de existência, condições justas de trabalho, de acordo com a ordem econômica, que tem como finalidade, dentre outras, o alcance da justiça social.

1.4 A INFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Em suma, conforme o exposto acerca dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador, verifica-se que ambos atuam com a finalidade de garantir um trabalho digno e igualdade jurídica ao trabalhador. Nesse sentido, rememora-se que o labor digno diz respeito ao cumprimento das leis trabalhistas, isto é, ao respeito dos direitos fundamentais. Logo, abrange vários aspectos da relação jurídica entre empregador e empregado.

Sendo assim, é lícito apontar que ambos os princípios resguardam os direitos fundamentais da pessoa humana e, em específico, do trabalhador, dentro do ramo trabalhista, o qual, sem a aplicação deles, não é possível afirmar que há o devido cumprimento dos direitos trabalhistas.

Do mesmo modo, ocorrendo violações aos princípios, viola-se de antemão o próprio direito do trabalho, isto é, quando não há o cumprimento de um princípio, não há, conseqüentemente, o cumprimento do objetivo a que o direito do trabalho se propõe, que é, para além de regular as relações jurídicas entre empregado e empregador, garantir um trabalho digno ao trabalhador com o respectivo cumprimento dos seus direitos.

Nesse sentido, é nítido que o princípio da dignidade da pessoa humana e o da proteção ao trabalhador, exercem grande influência dentro do âmbito trabalhista, tendo em vista que se configuram como importantes instrumentos que auxiliam o processo de resguardar os direitos dos trabalhadores, eis que são os sujeitos mais vulneráveis da relação.

2. O INSTITUTO DO COMPLIANCE

2.1. CONCEITO

Para que se possa analisar a relação do direito trabalhista com o instituto do *compliance*, faz-se necessário, primeiramente, aprofundar-se em sua estrutura, a começar pelo seu conceito e origem.

O termo *compliance* é proveniente do verbo inglês *to comply* (MPRJ Digital, 2024, p. 6), cujo significado é estar de acordo com as leis, regras e demais regulamentos. Conforme preceitua Freire, (*apud* França, 2018, p. 3), *compliance* define-se como o “dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, éticas, regulamentos internos e externos, a fim de minimizar os riscos vinculados a reputação, além do risco legal regulatório.”

No mesmo sentido, os autores Mendes e Carvalho (*apud* Nascimento, 2019, [online]) conceituam o *compliance* como um programa que:

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

Sob a mesma perspectiva, ressaltam os autores Molina e Jesus (2024, p. 17) que o programa de *compliance* é:

[...] um conjunto de práticas organizacionais voltadas para o cumprimento das normas heterônomas e autônomas no contrato, exigindo a responsabilidade compartilhada entre empregadores e empregados, sendo essencial que os envolvidos estejam comprometidos com a observância das regras, garantindo não apenas a eficiência da empresa, mas principalmente a promoção de um ambiente de trabalho seguro, justo e ético para todos.

Diante destes conceitos, depreende-se que o *compliance* se trata de um instituto no qual objetiva minimizar os riscos, os danos e demais fatores que possam afligir a sociedade empresarial, utilizando-se, para isso, as políticas preventivas.

Conforme dispõe Abbi e Febraram (*apud* França, 2018, p. 4), esse instrumento, para além de mitigar riscos e implantar controles, cuja finalidade é a de

assegurar o cumprimento de leis e regulamentos, atua no sentido de orientar e conscientizar sobre a importância de prevenir atividades e condutas das quais possam resultar em uma imagem negativa da instituição.

No entanto, para além do olhar que coloca apenas a empresa como objeto central do *compliance*, é importante olhar sob o enfoque do trabalhador e a sua relação com o programa *compliance*. Para além disso, este instituto, dentre seus objetivos, busca também por um ambiente equilibrado, justo e saudável. Ou seja, um dos objetivos do *compliance* é o de resguardar o trabalhador e seus direitos.

2.2 ORIGEM HISTÓRICA E CHEGADA AO BRASIL

O *compliance*, muito embora tenha se destacado há pouco tempo no Brasil, tem sua origem datada no século XX, nos Estados Unidos, cujo objetivo inicial foi o de regular o sistema financeiro local, com a criação do *Federal Reserve*. Esse movimento potencializou-se na década de 1970, com a criação do Comitê de Superintendência Bancária da Basileia (Molina e Jesus, 2024, p. 4).

Conforme expressam Molina e Jesus (2024, p. 4), a implementação de regulações foram importantes pelo fato de que, a partir disso, se iniciaria um momento na história em que a ética transformar-se-ia em obrigação dentro do mundo corporativo.

[...] o Comitê de Superintendência Bancária da Basileia foi criado para proteger o sistema internacional, dando início de uma era em que a ética se tornaria uma obrigação para empresas públicas e privadas, visando fortalecer os sistemas financeiros, a partir de normas comuns.

Logo em seguida, em 1977, ainda nos Estados Unidos, foi criada a primeira legislação anticorrupção (Molina; Jesus, 2024, p.4), cujo objetivo era impor obrigações aos indivíduos e empresas com o fim de evitar as práticas de corrupção.

Após, em 1989, formou-se o Grupo de Ação Financeira Internacional (GAFI) “para combater a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo” (Molina; Jesus, 2024, p. 4-5) e, em 2002, foi aprovada a *Lei Sarbanes Oxley* (SOX), cujo intuito era o de aumentar a transparência corporativa e o controle. Além disso, influenciou o Reino Unido a criar a Lei Antissuborno (*UK Bribery Act*), que reconfigurou os crimes de corrupção ativa e passiva.

Ademais, conforme dispõe Molina e Jesus (2024, p. 5), o principal documento contra a corrupção é a denominada “Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção”, assinada pelo Brasil em 2003 e cuja promulgação ocorreu por meio do Decreto nº 5.687/2006, o qual abrangeu o Código Penal e a Constituição de 1988 em seus pilares de integridade e ética.

A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, assinada em 2003, é um dos principais instrumentos internacionais de combate à corrupção no mundo e entre seus tratados e princípios orientadores temos, em 2011, a adoção dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, tratado que foi promulgado no Brasil pelo Decreto n. 5.687/2006.

Ressalta-se que, apesar do Brasil ter ratificado este tratado, foi apenas com a Lei Anticorrupção, Lei Federal nº 12.846/2013, que o *compliance* se destacou. Esta lei, promulgada em 2013, estabelece “responsabilidades pessoais e a necessidade de maior controle interno pelas corporações” (Molina; Jesus, 2024, p. 5). No mesmo sentido, predispõe Lima (2018, pg. 68) que a Lei Federal nº 12.846/2013 “previu a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como a mitigação da mesma diante da efetiva implementação do programa de *compliance*.”.

Isto é, o *compliance* ganhou força no Brasil após a promulgação da Lei Anticorrupção, eis que foi o responsável por dar amparo legal às práticas dos programas de integridade como instrumento preventivo, responsável por conter as manobras de corrupção.

Assim sendo, expressa Lima (2018, p. 68) que:

[...] o *compliance* foi desenvolvido, originalmente, como instrumento de governança corporativa, orientando o modelo de gestão empresarial baseado na responsabilidade social, ou mesmo de instrumento de *marketing*, sem implicação jurídica para a entidade e seus sócios. Porém, com a edição de várias normas, diretrizes e regulamentos estabelecendo requisitos para análise da efetividade do sistema de gestão em *compliance*, tornou-se um instrumento apto a avaliar a possibilidade de mitigação de responsabilidades das pessoas jurídicas, caracterizando-se como instituto jurídico pleno. Mais recentemente, nota-se uma tendência de tratá-lo como instituto obrigatório em determinados setores econômicos.

Além da promulgação da Lei Anticorrupção, destaca-se que alguns entes federativos editaram leis com a finalidade de reforçar a obrigatoriedade da implementação do *compliance*, bem como, estabelecer sanções para o seu

descumprimento. Cita-se como exemplo, a Lei Estadual do Rio de Janeiro (Lei n. 7.753/2017), a do Distrito Federal (Lei n. 6.112/2018) e, no âmbito do Estado de Goiás, tem-se a Lei n. 20.489/2019. Explicita-se com isso, que a implementação do programa de integridade configura-se como importante meio para regular as relações laborais de uma forma ética, regular e proba, eis que institui ações de regulação e prevenção.

Para além disso, conforme expressa Júnior e Santana (2018, p. 83), “a Lei Anticorrupção surge em um contexto de intensificação da pressão social por ética nas relações sociais e corporativas, e em compasso com compromissos internacionais assumidos pelo Brasil acerca da matéria.”. Ou seja, após a ocorrência de escândalos na sociedade brasileira que envolveram corrupção, tornou-se necessário a implementação de medidas com o objetivo de coibir esses atos.

Segundo o relatório de Índice de Percepção da Corrupção de 2022 (Site do Conselho Nacional de Controle Interno [online]), o Brasil estava ocupando a 94ª posição, com pontuação de 38, em um ranking de 180 países. O IPC define-se como um indicador de corrupção no mundo e, em uma escala de 0 a 100, quanto maior a pontuação, mais íntegro é o país e vice-versa. Assim, em relatório divulgado recentemente, o IPC 2024, constatou-se que o Brasil teve uma piora na pontuação, com 34 pontos, passando a ocupar a 107ª posição. (Site do Conselho Nacional de Controle Interno [online])

Demonstra-se, nitidamente, uma piora no índice de percepção da corrupção e, não obstante, a carência de instrumentos capazes de suprimir os atos desonestos, infrações e crimes. Para isso, importante se torna a atuação do *compliance*, eis que se configura como uma ferramenta capaz para prevenir essas condutas e, conseqüentemente, oferecer um bem-estar à sociedade.

Sob esta perspectiva, aponta Diogo e Rafael (*apud* Júnior e Santana, 2018, p. 84) que:

[...] a agenda anticorrupção no Brasil possui duas frentes: de um lado, a criação de mecanismos de prevenção, controle e monitoramento da corrupção e, de outro, a redução do sentimento de impunidade dos agentes por meio da edição /de leis que reprimam rigorosamente as condutas contrárias à probidade administrativa. **É precisamente quanto ao aspecto da prevenção, controle e monitoramento da corrupção que se evidencia a importância dos programas de *compliance***, normatizados a partir da Lei n. 12.846/2013 [...].

Percebe-se que, até a implementação dos programas de *compliance* no Brasil, foi necessário percorrer um trajeto extenso, iniciado com a criação de leis internacionais, posteriormente, com adoção de tratados e, por último, com acontecimentos nacionais e, ambos, figuraram como importantes movimentos para a criação da Lei Anticorrupção.

Para finalizar, ressalta-se que o desenvolvimento da lei supramencionada, trouxe a exigência de implementar o instituto do *compliance*, tendo por finalidade “mitigar riscos legais ou regulatórios” (Bittencourt, *apud* Júnior e Santana, 2018, p. 89).

Desta feita, muito embora a aplicação do *compliance* tenha se iniciado no âmbito empresarial, visando combater a corrupção, insta salientar que é possível aplicá-lo em diversas outras áreas, quais sejam: criminal, regulatório e trabalhista. Assim, antes de analisar o modo como o *compliance* atua no âmbito trabalhista, torna-se necessário pormenorizá-lo, abordando sobre os seus objetivos, estrutura, desafios e obstáculos.

2.3 OBJETIVO E ESTRUTURAÇÃO

Conforme pontuado no tópico anterior, o *compliance* aproximou-se do Brasil após diversos acontecimentos e cuja implementação foi realizada com a finalidade de prevenir manobras de improbidade e corrupção. Nesse sentido, citou-se a importância da Lei Anticorrupção neste cenário, não se aprofundando, contudo, em sua análise. Neste momento, portanto, perscrutar-se-á esta lei com o propósito de demonstrar, com maior afinco, o objetivo e a estrutura do instituto do *compliance*.

A Lei nº 12.846/2013, foi criada com o objetivo de estruturar e implementar um mecanismo de responsabilização das empresas no que concerne às práticas ilícitas e ímprobas. Conforme aponta Oliveira (2018, p. 13), a respectiva lei:

[...] traduz um importante avanço na complementação de um sistema normativo de definição de medidas e instrumentos necessários a viabilizar o alcance de uma maior efetividade no enfrentamento e na resposta estatal a desvios decorrentes de práticas ilícitas na relação público-privada.

Diante disso, ressalta-se a promulgação do Decreto nº 11.129 em julho de 2022, o qual complementou a Lei nº 12.846/2013, definindo, dentre outras coisas, o objetivo e os pilares dos programas de integridade.

Mais especificamente, em seu art. 56, o Decreto nº 11.129 (Brasil, 2022) expressa a finalidade do *compliance*:

Art. 56. Para fins do disposto neste Decreto, **programa de integridade consiste**, no âmbito de uma pessoa jurídica, **no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:**
 I - **prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados** contra a administração pública, nacional ou estrangeira;
 e
 II - **fomentar e manter uma cultura de integridade** no ambiente organizacional.

Isto é, o decreto, que complementou a Lei Anticorrupção, veio para reforçar a importância do instituto do *compliance*, o qual englobou a prevenção, a detecção e a remediação de condutas ilícitas e irregularidades. Para além disso, conforme comentado nos tópicos iniciais deste trabalho, este instituto preza, também, por ambientes de trabalho éticos e saudáveis.

Conforme expressa Sibille, Serpa e Faria (*apud* Dalessandro, 2023 [online]), o *compliance* abarca

[...] um sistema complexo e organizado, composto de diversos componentes, que interage com outros componentes de outros processos de negócios da empresa e, também, com outros temas. É **um sistema que depende de uma estrutura múltipla que inclui pessoas, processos, sistema eletrônico, documentos, ações e ideias**. A estes “componentes” dá-se o nome de “pilares” do programa de *compliance* [sic] [...]

Ou seja, por ser um instituto complexo, conta com a participação de vários expoentes, ocasião esta em que é interessante perpassar pelos seus pilares. A finalidade desses pilares é nortear o programa de *compliance*, de forma a constituir parâmetros a serem respeitados.

Sendo assim, prosseguindo-se na pormenorização, delineia-se agora os pilares fundamentais do instituto. O Decreto nº 11.129/2022 traz consigo, em seu art. 57 (Brasil, 2022), os respectivos pilares, quais sejam:

Art. 57. Para fins do disposto no inciso VIII do caput do art. 7º da Lei nº 12.846, de 2013, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os **seguintes parâmetros**:

I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa, bem como pela destinação de recursos adequados;

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

III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

IV - treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade;

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

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

VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e a confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica;

VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;

IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento;

X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciante de boa-fé;

XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;

XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;

XIII - diligências apropriadas, baseadas em risco, para:

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

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

c) realização e supervisão de patrocínios e doações;

XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas; e

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

Resumidamente, configuram-se como pilares do *compliance* o suporte da alta administração; avaliação de riscos; código de conduta e políticas de *compliance*; controles internos; treinamento e comunicação; canais de denúncias; investigações internas; *due diligence*; monitoramento e auditoria e diversidade e inclusão. Todos,

indubitavelmente, importantes para a estruturação do programa de integridade, eis que o norteiam.

É interessante perpassar por cada um dos pilares com o fim de melhor defini-los. Sendo assim, inicialmente, explica-se o 1º pilar: suporte da alta administração, cujo objetivo permeia-se sob o entendimento de que é necessário a atuação de um líder com suficiente autoridade, recursos e autonomia de gestão para que possibilite a eficácia da implementação do *compliance*. A revista da *Legal Ethics Compliance*, destaca algumas ações que exemplificam o suporte da alta administração: declarações escritas para os empregados; interação constante com os colaboradores; engajamento e envolvimento na prevenção e, por último, exemplos e cumprimento das regras. (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 5)

Acerca do 2º pilar, avaliação de riscos, entende-se 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.” (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 6). Para a análise dos riscos, exige-se as seguintes fases: planejamento; entrevistas; documentação e catalogação de dados; análise de dados e, por fim, o estabelecimento de medidas de remediação necessárias (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 6).

Assim, após a avaliação de riscos, tem-se o 3º pilar, código de conduta e políticas de *compliance*, ocasião em que se inicia a organização de documentações das políticas do programa. No que diz respeito à essas documentações, a revista da *Legal Ethics Compliance* ressalta que servem

[...] como a formalização inicial daquilo que é a postura da empresa em relação aos diversos assuntos relacionados a suas práticas de negócios, e servirá como bússola que guiará [...] seus funcionários para o caminho de práticas éticas e legais (“*compliant*”) na condução de suas atividades. Também servirá para evidenciar o compromisso da empresa com o Programa de Compliance, pois qualquer discussão sobre a efetividade de um Programa de Compliance passa pela avaliação da existência, do nível de formalização, da qualidade e do alcance das políticas e procedimentos relacionados ao programa. (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 7)

Este pilar ressalta a importância da criação do código de conduta, haja vista que é nele em que se estabelece, dentre outros, “os direitos e obrigações dos diretores da empresa, gerentes, funcionários, agentes e parceiros comerciais” (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 3).

Ademais, sobre os controles internos (4º pilar), estes caracterizam-se por diminuir riscos operacionais e de *compliance*, bem como por assegurar o registro de dados financeiros, estabelecer regras de revisão e aprovação de atividades, registro e processamento de transações e documentação suporte. Já sobre o treinamento e comunicação (5º pilar), configura-se como o momento em que todo o processo, desde o 1º pilar, será transmitido à toda equipe. Para além da comunicação, pontua-se a necessidade de fornecer treinamentos para capacitar a equipe. Sua finalidade é conscientizar, reforçar a importância do *compliance*, disseminar valores, normas e procedimentos na execução do trabalho.

A consciência sobre os temas de integridade e compliance deve ser reforçada mediante a comunicação interna e externa. Todos os funcionários e terceiros devem ser informados sobre as políticas, processos e eventualmente sobre métricas de ações de remediação utilizando todos os canais disponíveis. (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 12).

No que diz respeito ao 6º pilar, canais de denúncia, configuram-se como importantes fontes de identificação de fraudes, eis que “fornecem aos funcionários e parceiros comerciais uma forma de alertar a empresa para potenciais violações ao Código de Conduta, a outras políticas ou mesmo a respeito de condutas inadequadas de funcionários ou terceiros que agem em nome da empresa” (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 13). Ressalta-se que as denúncias poderão ser realizadas de forma anônima e confidencial.

Para além disso, o 7º pilar, investigações internas, aborda sobre a importância de haver processos internos com o intuito de investigar as denúncias recebidas. Procedimento necessário para impor limites e, consequentemente, fornecer um ambiente saudável e ético.

As empresas devem possuir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos ilícitos ou antiéticos. Tais processos devem garantir que os fatos sejam verificados, responsabilidades identificadas e, em sendo necessário, definir as sanções (medidas disciplinares, por exemplo) e ações corretivas mais apropriadas e consistentes a serem aplicadas, não importando o nível do agente, gerente ou funcionário que as causou. (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 14)

Ainda, há a *due diligence*, 8º pilar. Esta define-se por ser um procedimento cujo objetivo é realizar, de uma forma bastante aprofundada, pesquisas e investigações sobre uma empresa. Ou seja, em negociações que estejam em

andamento, há a necessidade de realizar uma avaliação antes da efetiva contratação. A avaliação tenciona-se a pesquisar sobre o histórico, a estrutura societária, bem como a situação financeira. Além do mais, a investigação prévia torna-se um método de prevenir possíveis riscos futuros.

[...] Empresas que realizam negócios por meio de parceiros, representantes ou revendedores devem adotar um robusto processo de *due diligence* (ou avaliação prévia à contratação) para entender de forma abrangente a estrutura societária e situação financeira do terceiro, bem como levantar o histórico dos potenciais agentes e outros parceiros comerciais, de forma a verificar se estes têm histórico de práticas comerciais antiéticas ou que, de outra forma, poderá expor a empresa a um negócio inaceitável ou que envolva riscos legais. (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 16)

Por fim, tem-se a auditoria e monitoramento, o 9º pilar. Este pilar é importante, eis que seu objetivo é realizar uma avaliação sobre como está o andamento da aplicação do programa de *compliance*. Isto é, avalia se os pilares foram implementados de uma forma correta e se produzem, de fato, o resultado que é esperado. É com este pilar que será possível visualizar e identificar o que está dando retorno e o que poderá ser melhorado.

A robustez de um programa de compliance se mede pela sua efetividade e para saber se o programa de compliance está caminhando na direção correta, é necessário implementar um processo de avaliação constante, chamado monitoramento, bem como auditorias regulares, que visam identificar se os diversos pilares do Programa de Compliance estão funcionando conforme planejado, se os efeitos esperados da conscientização dos funcionários estão se materializando na Companhia e se os riscos identificados previamente estão sendo controlados como previsto (e, também, se novos riscos surgiram no decorrer das operações). (Sibille; Serpa; Faria, 2017, p. 17)

Nesta senda, denota-se a importância da Lei Anticorrupção no desenvolvimento do *compliance*, haja vista que forneceu a base necessária, junto ao Decreto Complementar nº 11.129/2022, para a sua estruturação como instituto. Este, como pôde ser verificado, é um programa complexo e envolve muitas áreas de atuação.

Assim, o seu objetivo, para além de outras características, visa a prevenção de riscos, e os pilares que o estruturam configuram-se como elementos imprescindíveis na busca para alcançar a efetividade que o *compliance* tanto suscita.

Por todo o exposto, finaliza-se citando a autora Rosana Kim Jobim (*apud* Araújo, 2020, p. 35), a qual pondera, de forma completa, o objetivo do *compliance*.

[...] o objetivo do *compliance* é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Pois, com sua implementação cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica. Dessa forma, trata-se de uma ferramenta voltada ao conceito de responsabilidade social empresarial, a qual pode ser vista como uma forma de gestão empresarial, como resultado da pressão organizada por sociedades políticas e pela legislação que protegem os direitos humanos, preocupada com a melhoria das condições de trabalho e com a preservação de um meio ambiente para as presentes e futuras gerações, sem perder de vista o foco empresarial, que inovar e ganhar competitividade.

Desse modo, embora o *compliance* se configure como instrumento para prevenção de práticas ilícitas e a obtenção de um ambiente laboral saudável e ético, há de se analisar os obstáculos enfrentados para a sua implementação, pontuar os desafios encarados durante o seu desenvolvimento, bem como, explicitar de que forma podem atravancar o alcance dos objetivos a que se propõe, isto é, a garantia do efetivo cumprimento dos direitos trabalhistas e a busca pela prevenção dos conflitos laborais.

2.4 OBSTÁCULOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO COMPLIANCE

2.4.1 Falta de conhecimento sobre o instituto do *compliance*

Dentre os desafios para implementar o programa de integridade, ressalta-se a falta de conhecimento, ora do que é o *compliance* e seu objetivo ora de sua estrutura e de que forma ele atua.

Como informado inicialmente neste trabalho, a chegada do *compliance* ao Brasil é recente, por isso, compreende-se o fato deste instituto não ser abordado com tanta frequência tampouco de forma acessível. Muito embora o Programa de Integridade esteja abrangido em lei, denota-se a sua pouca explanação. Conteúdos acerca do *compliance* passam despercebidos e não têm o devido reconhecimento, além de serem pouco debatidos seja pela sociedade em geral, seja pela sociedade empresária, abrangendo pequenas até as grandes empresas.

A falta de conhecimento sobre os programas de integridade configura-se como um obstáculo para a sua implementação e desenvolvimento, além de

corroborar, negativamente, com a obtenção de uma menor efetivação do cumprimento dos direitos, aumento dos conflitos laborais, dentre outros. Ou seja, verifica-se que tal fato se caracteriza como um entrave à busca para assegurar os direitos trabalhistas e reduzir conflitos, haja vista que vai de encontro à negligência do resguardo dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador.

Dessa maneira, necessita-se de uma maior divulgação deste programa, seja por meio da realização de palestras, da confecção de materiais de fácil acesso e linguagem simples ou da divulgação de pesquisas relacionadas à efetividade do *compliance*. Tais medidas tem como finalidade levar conhecimento acerca do *compliance* à sociedade em geral, não se limitando às sociedades empresárias, eis que o *compliance* pode abranger muitas áreas além do mundo corporativo, para que possa haver um maior estímulo à procura da implementação deste instituto nas diferentes relações laborais.

2.4.2 Falta de recursos para investimento

Ao se falar sobre a implementação do *compliance*, é inerente destacar que, para isso, requer-se um considerável investimento. O Programa de *Compliance*, como já destacado, demanda um complexo sistema organizacional, logo, indubitavelmente, o orçamento destinado à implementação poderá ser oneroso.

Segundo dados colacionados na revista *Compliance ON TOP*, de 2024, pontua-se que a ausência de investimento se apresenta, ainda atualmente, como um dos obstáculos enfrentados pelo *compliance*, tanto para a sua implementação, quanto para o seu desenvolvimento.

[...] a falta de verba para que as áreas de Compliance desempenhem um bom trabalho é mencionada como um desafio por 46,8% dos consultores e 44,8% dos advogados (o tópico mais mencionado entre esse segmento, diga-se), muito acima dos 24,5% de líderes da área de Compliance que fizeram menção a limitação de dinheiro para operar como um dos seus grandes desafios. (Compliance On Top [online], 2024, pg. 27)

É cediço que uma boa estruturação da equipe do *compliance* demanda um investimento oneroso. Esse fato, no entanto, pode prejudicar a implementação e desenvolvimento deste programa, afetando de forma negativa a possibilidade de se ter o cumprimento dos direitos trabalhistas e a redução de contendas.

No entanto, embora seja um obstáculo, destaca a Revista Compliance ON TOP (2024, p. 21) que o orçamento da área de *compliance* nas empresas aumentou consideravelmente para 61,4%, em comparação ao ano de 2023, com investimento de 57%. Isso representa que as empresas estão investindo mais no Programa de Integridade.

Nesta senda, ressalta-se a dificuldade de pequenos empresários darem início à investimentos para a aplicação do programa. É interessante abordar, contudo, que a criação do departamento de *compliance*, inicialmente, poderá estar de acordo com as demandas da organização empresarial (Blog do Jus Brasil [online], 2022), isto é, pode acompanhar o desenvolvimento capital da empresa.

Assim sendo, muito embora seja um fato que a implementação do *compliance* necessita de uma equipe bem estruturada e, conseqüentemente, de um investimento que possa ser oneroso, a criação do departamento pode acompanhar o surgimento de novas necessidades, podendo-se iniciar, portanto, com uma pequena equipe, respeitando-se as limitações da empresa, além de obter-se uma implementação ordenada do programa.

2.5 DESAFIOS ENFRENTADOS PELO COMPLIANCE

Abordar-se-á, neste caso, os desafios enfrentados pelo *compliance*, quando este já se encontra instalado e em utilização.

Conforme aborda a Revista Compliance ON TOP (2024, p. 26):

Em razão da amplitude que a área ganhou e a complexidade inerente de lidar com riscos, velhos e novos, desafios não faltam aos profissionais de Compliance no Brasil. [...] os desafios para gerir o dia a dia não mudaram drasticamente desde 2021, embora neste ano, algumas movimentações mereçam destaque pelo que representam.

Dentre os desafios enfrentados pelos gestores de *compliance*, cita-se o monitoramento do retorno sobre investimentos realizados nesta área, bem como, o engajamento dos funcionários com o programa:

[...] pela primeira vez desde 2020, a necessidade de medir o retorno sobre o investimento da área de Compliance foi apontada como o principal desafio dos gestores de Compliance em relação ao dia a dia das suas operações,

citada por 41,4% dos respondentes, ante 38,4% que responderam o mesmo na edição de 2023.

[...] Outra mudança relevante está no engajamento dos funcionários da empresa com o tema de Compliance. Neste ano, 33,9% mencionaram isso como um desafio, alcançando o tópico na terceira posição entre os maiores desafios no dia a dia de trabalho dos Compliance Officers. (Compliance ON TOP, 2024, p. 26-27)

Há ainda, o desafio do retorno rápido e adequado às denúncias recebidas pela empresa, por meio do canal de denúncia. Embora ainda persista esse desafio, tem-se que os dados apresentados em 2024 foram menores do que os de 2023.

Já as respostas rápidas e adequadas às denúncias recebidas pelo canal de ética das companhias, é tratado como um desafio por 25,8% dos profissionais das empresas, bem menos que os 33,9% que disseram isso no ano passado. Sob a perspectiva dos sócios e diretores de consultorias especializadas, dar respostas rápidas e efetivas a essas denúncias, feitas pelos funcionários no canal da empresa, é apontada como o grande desafio no dia a dia dos seus clientes na gestão do departamento. Nada menos que 48,1% dos respondentes apontaram o tópico.

Já o percentual de sócios de escritórios de advocacia, que apontou esse tópico como um desafio dos seus clientes, de 31,4%, está mais alinhado com o percentual dos profissionais das empresas. (Compliance ON TOP, 2024, p. 27)

Além do mais, em 2023, 20,3% dos gestores de *compliance* pontuaram acerca do desafio de encontrar pessoas qualificadas para atuar neste departamento. Este dado, em 2024 aumentou para 23,3%, conforme infográfico disponibilizado pela revista. (Compliance ON TOP, 2024, p. 27)

Acerca de todo o exposto, resta explícito que, apesar do programa de integridade ter linhas de funcionamento e organização bem estruturados, os desafios e entraves por ele enfrentados obstaculizam a busca pela finalidade a qual o *compliance* se propõe. Isto é, configuram-se como elementos que impedem a garantia de um ambiente de trabalho saudável, ético e de desenvolvimento. Frisa-se, no entanto, que é necessário enfrentar esses elementos impeditivos para que o *compliance* esteja sempre em desenvolvimento, em busca de melhorias.

Assim sendo, por fim, tendo-se perpassado pelo seu objetivo e estrutura, além de pontuar-se os empecilhos, como objetivo principal desta pesquisa, questiona-se de que forma o *compliance* atuaria dentro da área trabalhista e como sua implementação reflete em uma maior garantia dos direitos trabalhistas e prevenção de conflitos, haja vista que o seu objetivo é justamente a busca por um ambiente laboral saudável, equilibrado e ético. Esta análise será realizada no capítulo a seguir.

3. APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* NO ÂMBITO TRABALHISTA

3.1 Finalidade do *compliance* trabalhista

No capítulo anterior, analisou-se os aspectos gerais e específicos do *compliance*, perpassando-se pelo conceito, origem, objetivos, estrutura e desafios. Neste momento, abordar-se-á sobre o *compliance* aplicado à área trabalhista. Isto é, será analisado o modo como o *compliance* atuará dentro das relações de trabalho, a sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador, de modo a possibilitar o cumprimento dos direitos trabalhistas e a mitigação de conflitos na seara laboral.

Assim sendo, questiona-se de que modo o *compliance* se insere no âmbito trabalhista. Inicialmente, cabe lembrar que a seara trabalhista é regida pela Constituição Federal, por legislação própria, leis esparsas, além de:

[...] tratados internacionais, leis ordinárias e complementares, medidas provisórias, normas regulamentares, decretos, portarias, convenções coletivas, acordos coletivos, sentenças normativas, regulamentos de empresa e cláusulas contratuais de trabalho, além dos precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes, que interpretam todo este complexo normativo. (Molina; Jesus, 2024, p. 6)

A partir disso, embora existam diversas leis e princípios que norteiam as relações laborais, há que se pontuar que estas não são devidamente respeitadas. Frisa-se que a existência de leis e princípios não garantem a sua correta aplicação no âmbito trabalhista. Sob esse entendimento, expressam os autores Molina e Jesus (2024, p. 12):

[...] a implementação de programa de *compliance* trabalhista deve promover um efeito positivo de integridade, levando ao alinhamento com o ordenamento jurídico. Isto porque, em algumas situações, a mera existência de legislação não se mostra suficiente para prevenir irregularidades nas relações de trabalho, principalmente em ambientes complexos.

Muito comumente, vê-se os direitos trabalhistas sendo desrespeitados no dia a dia das empresas, vê-se os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador serem explicitamente postos em segundo plano.

Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023, disponibilizado no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), houve um total de 1.855.724 (um milhão oitocentos e cinquenta e cinco mil e setecentos e vinte e quatro) processos recebidos no âmbito da Justiça do Trabalho, “dentre os quais 1.841.635 (99,2%) foram Casos Novos.” (Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2023, p. 29). Esses dados apenas concretizam o entendimento de que embora existam normas que regulamentam e norteiam as relações de trabalho, não são eficazes se não forem efetivamente aplicadas.

Nesse sentido, como explicitado no capítulo anterior, dentre os objetivos do *compliance*, cita-se o de assegurar o cumprimento das leis e regulamentos. Do mesmo modo, o *compliance* trabalhista tem como finalidade justamente a de possibilitar o controle do cumprimento de regras que regulam as relações laborais:

[...] a finalidade da implantação de programas de compliance trabalhista nas empresas é a de propiciar um maior controle sobre o cumprimento das regras que regem as relações, conhecendo melhor os riscos, expurgando-os ou, ao menos, mitigando a ocorrência de atos de não conformidade, por meio de normativos internos específicos e a atuação de órgãos específicos de controle. Trata-se de uma espécie de controle interno ou auditoria permanente a fim de prevenir e avaliar as violações no ambiente empresarial, autoregulando-se. (Molina; Jesus, 2024, p. 6-7)

No mesmo sentido, expressa o autor Correia (2020, p. 18)

[...] o compliance trabalhista tem a finalidade de se evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Trata-se de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa. A implementação do sistema de controle pode ocorrer por meio da elaboração de regulamento interno, que inclusive poderá designar departamento de compliance, estrutura que será responsável pela elaboração dos códigos de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração e aplicação de sanções aos responsáveis.

Para além disso, em complemento aos comentários dos autores citados acima, Sônia Mascaro Nascimento pontua que o *compliance* trabalhista ao controlar e fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas e demais condutas, abrange a fiscalização das seguintes situações: “[...] condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos

entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral.” (*apud* Araújo, 2020, p. 34)

No entanto, haja vista seja finalidade do *compliance* trabalhista fazer com que as regras sejam cumpridas, não se deve olvidar de que este se configura também como um importante instrumento para a busca por um ambiente laboral saudável, equilibrado e, acima disso, um ambiente capaz de cumprir com as obrigações trabalhistas, com vistas a resguardar os direitos e, conseqüentemente, os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador.

Sob essa mesma perspectiva, ressaltam os autores Molina e Jesus (2024, p. 8-9) que:

[...] partindo da premissa de que o objeto do compliance é implementar a cultura da ética e da conformidade na atuação das partes do contrato, temos que um programa de conformidade efetivo deve se ater aos mandamentos constitucionais e convencionais, notadamente as funções sociais do trabalho e a livre iniciativa, como previsto no art. 170 da Constituição, exigindo que as políticas internas, embora regulem, resguardecem os direitos dos trabalhadores e promovam um ambiente laboral mais justo e equilibrado.

Nesse mesmo sentido, expressam as autoras Neiverth e Mandalozzo (2020, p. 59):

Destaca-se que no Compliance trabalhista a adequação, a conformidade deve ser tanto às normas legais e regulamentares quanto aos princípios constitucionais, sem se descuidar das regras internas e dos códigos de ética e conduta.

Acerca do exposto, verifica-se, portanto, que o *compliance* trabalhista desempenha um importante papel dentro das relações de trabalho, seja no sentido de resguardar os princípios constitucionais, no de buscar o cumprimento dos direitos trabalhistas, para além do cumprimento de normas e condutas, ou no de implementar um ambiente saudável e equilibrado. Para isso, este programa de integridade na seara do direito do trabalho atuará de modo a criar políticas de prevenção, conforme destacado a seguir.

3.2 Meios de prevenção utilizados pelo *compliance* trabalhista

Como a finalidade do *compliance* trabalhista é garantir os princípios constitucionais, o cumprimento de normas internas e dos direitos trabalhistas, além de propiciar um ambiente ético e harmonioso, faz-se necessária a utilização de políticas preventivas no âmbito das relações laborais.

Nesse sentido, destaca-se o posicionamento dos autores Molina e Jesus (2024, p. 5-6):

Quando aplicado mais especificamente no campo de trabalho, o *compliance* sugere a criação de mecanismos como programas ou manuais, treinamentos e órgãos específicos para receber denúncias, visando combater as práticas que sejam passíveis de levar o empregador ao consideradas tanto as leis estatais, quanto as normas autônomas, negociadas coletivamente, individualmente ou resultantes da adoção unilateral, como são os regulamentos empresariais.

Dessa maneira, Andrade e Ferreira (*apud* Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 63) também apontam que o *compliance* trabalhista, por meio de controles internos e medidas diversas, ao serem adotadas pelas empresas, tem como finalidade prevenir os descumprimentos dos direitos trabalhistas, incluindo normas civis e penais.

Para além disso, em entrevista concedida pela advogada Thalita Fresneda Gomes de Castro, a qual atua há 10 anos na profissão, especificamente, no âmbito do Direito do Trabalho, ao ser questionada de que forma o *compliance* atua na área trabalhista, esta respondeu o seguinte:

O Compliance Trabalhista atua como um conjunto de normas, diretrizes e práticas voltadas ao cumprimento da legislação trabalhista dentro das empresas. Ele tem o objetivo de garantir que a organização adote condutas alinhadas às leis e regulamentos, prevenindo riscos jurídicos e protegendo tanto empregadores quanto empregados. Além disso, envolve a criação de canais de denúncia, treinamentos periódicos e auditorias internas para garantir que os direitos e deveres trabalhistas sejam cumpridos de forma adequada.

Ou seja, a adoção das ações e políticas do *compliance* ao serem implementados por uma empresa, poderão contribuir para minimizar ou evitar os seguintes riscos:

[...] 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. (Andrade; Ferreira, *apud* Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 64)

Desse modo, cumpre-se destacar que o Decreto nº 11.129/2022, o qual regulamentou a Lei Anticorrupção, abordou a importância dos treinamentos periódicos como medida de capacitação para empregadores e empregados, em seu art. 57, inc. IV:

Art. 57. Para fins do disposto no inciso VIII do **caput** do art. 7º da Lei nº 12.846, de 2013, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

[...]

IV - treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade [...]

Ou seja, resta explícito que “a noção do treinamento permanente na organização é essencial para o êxito de um programa de *compliance*”. (Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 67)

Da mesma forma, pontua-se a importância da criação dos canais de denúncia, os quais configuram-se como significativos meios de comunicação para registros de infrações, crimes, desvios de condutas, dentre outros.

Os canais de denúncia têm por objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios de controle. De forma sistemática, as seguintes contribuições podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam a atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente. (Jobim *apud* Kruppa; Gonçalves, 2020, p. 67)

Para além dos treinamentos e canais de denúncias, pode-se citar a elaboração de condutas internas, a realização de auditorias, dentre outras possibilidades. Depreende-se que o *compliance* trabalhista utiliza-se de meios

preventivos que, sendo utilizados de forma correta, obedecendo-se os procedimentos, tornam-se imprescindíveis para a obtenção de melhorias em diversos âmbitos da relação laboral. Isto é, tanto empregados quanto empregadores podem se beneficiar.

3.3 A relação entre o *compliance* e os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador

Como explicitado no tópico anterior, a finalidade do *compliance* trabalhista volta-se ao desenvolvimento de ações preventivas com o intuito de possibilitar à empresa que esta esteja em conformidade com as normas, regras e ordenamentos.

No entanto, expressa-se aqui, por meio de uma análise mais profunda, que o programa de integridade perpassa a figura de um instrumento de uniformização externa e interna. Pontua-se, nesse sentido, a sua importância ao possibilitar a proteção e o resguardo do trabalhador e de seus direitos, respectivamente.

O *compliance* trabalhista porta-se como uma valiosa ferramenta que permite a garantia dos princípios da dignidade humana e da proteção ao trabalhador, por meio de suas ações e programas, indo além da mera uniformização de normas e regulamentos. Ou seja, os programas de integridade, dentro da área trabalhista, são capazes de fornecerem às relações laborais um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e digno. Entretanto, só haverá um ambiente de trabalho digno e saudável se os princípios-base forem de fato respeitados.

Rememora-se, nesse sentido, que os princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalhador, atuam conjuntamente para garantir um ambiente de trabalho digno e igualdade jurídica, eis que resguardam os direitos fundamentais do trabalhador. Logo, não sendo estes princípios aplicados às políticas internas das empresas, não há que se falar em ambiente saudável, ou mesmo em cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Portanto, frisa-se que para haver um ambiente laboral digno, é inerente destacar a obrigação das empresas em resguardar aqueles princípios, conforme bem observado pelos autores Molina e Jesus (2024, p. 12-13), os quais ressaltaram que o Conselho de Direitos Humanos da ONU definiu três princípios cuja finalidade é orientar sobre a relação das empresas com os direitos humanos:

(i) obrigações dos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e liberdades fundamentais; (ii) o papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos; (iii) a necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Em complemento, expressam que:

Os mencionados princípios prescreve às empresas determinadas práticas que, na verdade, correspondem às bases dos programas de compliance trabalhista. Entre eles, suporte da alta administração; avaliação de riscos de violação aos direitos humanos; estabelecimento de códigos de ética e condutas; realização de controles internos; treinamento e comunicação; criação de canais de denúncia; investigações internas; due diligence; auditoria e monitoramento. Tudo visando concretizar as normas, internas e internacionais, de direitos humanos. (Molina; Jesus, 2024, p. 13)

Destarte, explicita-se que, por meio dos princípios acima destacados, a ONU reconhece que o *compliance* trabalhista desempenha a nobre função de tutelar e promover os direitos humanos, bem como de promover a sustentabilidade social. Em consequência, o fim único de todo esse processo é justamente de resguardar a dignidade dos colaboradores, eis que se constituem como partes vulneráveis da relação.

[...] de acordo com os princípios, a ONU reconheceu os programas de conformidade trabalhista como instrumentos de tutela e promoção dos direitos humanos, capazes de fomentar a sustentabilidade social da atividade empresarial. Não por menos, os bons deveres habituais de cooperação, colaboração e cuidado devem conduzir ao respeito pela dignidade dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade. (Molina; Jesus, 2024, p. 13)

Para além disso, cumpre destacar o papel da função social da empresa. Segundo expressa o autor Moraes (2020, p. 67), a função social da empresa, baseia-se, dentre outros princípios, no princípio da dignidade da pessoa humana, o qual se configura como princípio basilar.

A função social da empresa é retirada não apenas do art. 170 da Constituição, que traz os princípios da ordem econômica, derivado da função social da propriedade, mas também do princípio da dignidade humana e dos objetivos fundamentais da República Brasileira, presentes no art. 1º e 3º da Constituição⁷, derivado do princípio da solidariedade.

Explicita-se, portanto, a relação direta entre os programas de integridade e a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador.

Estes princípios são efetivamente garantidos no momento em que os direitos trabalhistas são cumpridos, no momento em que a dignidade do trabalho se torna base para um desenvolvimento social sustentável no âmbito das relações trabalhistas.

Sob essa perspectiva, aponta Moraes a importância das ações do *compliance* trabalhista para garantir um ambiente laboral saudável e digno:

Isso porque as medidas a serem adotadas assegurarão aos empregados o respeito aos seus direitos individuais, à segurança e à saúde no trabalho, bem como que haja um meio ambiente do trabalho livre de comportamentos assediadores, o que automaticamente refletiria no número de demandas trabalhistas. (Moraes, 2020, p. 67)

Desta forma, esse instituto configura-se como uma peça chave, em que, por meio do desenvolvimento de políticas e ações, realiza a estruturação de um ambiente voltado para o cumprimento das obrigações trabalhistas e com isso, simultaneamente, tutela os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador.

Assim, como analisado inicialmente no primeiro capítulo desta pesquisa, só é possível haver um ambiente ético e saudável, no momento em que os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador são respeitados, eis que, sendo violados, viola-se o próprio Direito do Trabalho, haja vista que este ramo jurídico, ao tutelar as relações de trabalho, visa garantir um trabalho digno, com o respectivo cumprimento dos direitos trabalhistas.

Com isso, ressalta-se que os princípios supramencionados, somente serão respeitados na ocasião em que os direitos trabalhistas forem devidamente garantidos.

No entanto, o alcance da efetivação da finalidade a que o *compliance* trabalhista se propõe pode sofrer limitações em virtude dos elementos impeditivos caracterizados no segundo capítulo deste trabalho, eis que prejudicam diretamente a implementação e desenvolvimento do instituto de integridade no âmbito da relação laboral.

3.3.1 *Compliance* e o cumprimento dos direitos trabalhistas

Embora evidenciada a relação entre o *compliance* trabalhista, a tutela dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador e do

cumprimento dos direitos trabalhistas, abordando, de forma geral, o modo com que o *compliance* atua para que isso seja possível, analisar-se-á neste momento, especificamente, a relação do *compliance* e a obtenção de uma maior eficácia na garantia dos direitos trabalhistas.

Inicialmente, cabe destacar aqui um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda de 2030, proposto pela Organização das Nações Unidas. Estes objetivos são considerados como um “apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.” (Agenda 2030, site do Governo Brasileiro [online])

Ressalta-se, portanto, a ODS n° 8, que é “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.” (Agenda 2030, site do Governo Brasileiro [online]). Ainda mais especificamente, cita-se o objetivo n° 8.8, qual seja: proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário. (Agenda 2030, site do Governo Brasileiro [online]). Isto significa dizer que um dos objetivos do governo brasileiro é garantir a proteção dos direitos trabalhistas, bem como, assegurar ambientes laborais seguros e protegidos.

De modo ainda mais incisivo, embora encontra-se implícito, a ODS n° 8.8, tem como finalidade tutelar o princípio da dignidade da pessoa humana e do trabalhador, eis que, somente assim poderá ser assegurado o cumprimento dos direitos trabalhistas e um ambiente laboral digno.

Assim sendo, Thalita de Castro (advogada), em entrevista concedida, ao ser questionada se existe relação entre o *compliance* e uma maior eficácia na garantia dos direitos trabalhistas, ela faz a seguinte pontuação:

Sim, há uma relação direta. O Compliance Trabalhista possibilita maior transparência e previsibilidade nas relações de trabalho, evitando práticas abusivas e assegurando que os empregados tenham seus direitos respeitados. Empresas que implementam programas de Compliance conseguem minimizar erros administrativos, como equívocos no pagamento de salários, horas extras e benefícios, além de reduzir a exposição a passivos trabalhistas.

Em complemento, Moraes também aponta que as medidas adotadas pelo *compliance* beneficiam o empregado, para além do empregador:

Os benefícios do *compliance* são muito maiores que apenas aqueles voltados ao empresário, proporcionando a realização da função social, que se revela também na garantia de boa qualidade de vida ao empregado e demais sujeitos envolvidos na atividade empresária. (Moraes, 2020, p. 67)

Destarte, Thalita de Castro ainda pontua e explica algumas ações utilizadas pelo *compliance* trabalhista que contribuem para o alcance de uma maior eficácia na garantia dos direitos trabalhistas:

O Compliance Trabalhista atua por meio de diversos mecanismos, tais como:

- Políticas internas claras: Estabelecimento de normas sobre jornada de trabalho, remuneração, assédio moral e segurança do trabalho.
- Canais de denúncia anônimos: Permitem que irregularidades sejam reportadas sem retaliação ao denunciante.
- Capacitação contínua: Treinamentos periódicos para gestores e funcionários sobre direitos e deveres.
- Monitoramento e auditoria: Acompanhamento regular para verificar se as normas estão sendo cumpridas e corrigir desvios.

Essas práticas garantem um ambiente de trabalho mais seguro e equilibrado, reduzindo a incidência de descumprimento das normas.

Originariamente, os programas de integridade foram criados para prevenir atitudes corruptas, más condutas que atingem de forma negativa a figura da empresa, abalando a confiança externa, no entanto, verifica-se que o objetivo destes institutos pode ser bastante amplo.

Com o passar do tempo e a implementação de melhorias e acomodações ao direito brasileiro, modelando os programas de integridade às suas necessidades específicas, o *compliance* passa a atingir objetivos para além da mera regulamentação e reorganização estrutural da empresa. O *compliance*, passou a ser implementado em várias outras áreas, expressando-se como um instrumento eficaz, capaz de se adaptar às necessidades de cada seara e, conseqüentemente, podendo alcançar resultados e objetivos diversos.

Especificamente, na área trabalhista, verifica-se que o *compliance* atua muito além do que lhe é proposto originalmente. Este, para além de regulamentar e estruturar políticas, atua como importante ferramenta para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas, a proteção aos princípios da dignidade da pessoa humana e da

proteção do trabalhador, isto é, adentra as relações sociais e jurídicas dentro do âmbito da relação laboral.

Nesse sentido, afirma Moraes que:

O programa de compliance a ser adotado pela empresa vai ganhar um relevante papel quando observado no viés social e pessoal, pois ele irá ser ferramenta essencial não só à empresa, como também ao desenvolvimento das pessoas envolvidas nesse processo de conformidade. Irá colaborar também para a emancipação social e diminuição de desigualdades desses agentes. (Moraes, 2020, p. 68)

Desse modo, resta evidenciado que o *compliance* trabalhista configura-se como uma ferramenta importante, o qual, por meio de suas diversas políticas de atuação, torna-se capaz de contribuir com uma maior efetividade no cumprimento dos direitos trabalhistas, concorrendo, dessa forma, para o resguardo do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador.

3.3.2 *Compliance* e a mitigação de conflitos

Destaca-se que, para além do cumprimento dos direitos trabalhistas, o *compliance* também se comporta como um instrumento capaz de mitigar conflitos no âmbito das relações de trabalho.

Conforme destacam Marinho e Mader (2024, p. 926)

A adoção de medidas de compliance trabalhista permite a redução de riscos trabalhistas para as empresas. Isso ocorre porque o compliance proporciona uma análise minuciosa dos processos internos, identificando possíveis falhas ou irregularidades em relação às leis trabalhistas. Com base nessa análise, é possível implementar políticas e procedimentos que estejam de acordo com a legislação vigente, evitando assim infrações e penalidades.

Além disso, ainda complementa os autores que “o compliance trabalhista também incentiva a manutenção de registros precisos e atualizados, o que pode ser fundamental para comprovar a conformidade com as obrigações trabalhistas em caso de auditorias ou fiscalizações.” (Marinho; Mader, 2024, p. 926)

Ou seja, o *compliance* trabalhista, com a implementação de suas ações, possibilita o controle e identificação de possíveis falhas procedimentais e irregularidades, fornecendo ao empregador a oportunidade de corrigi-los. Logo, identificando-se as irregularidades e as corrigindo, evita-se, conseqüentemente,

possíveis ações trabalhistas futuras, além de multas administrativas e conflitos internos. Além de prevenir conflitos, contribui-se também para a redução do passivo da empresa.

Ademais, ao ser questionada em entrevista a respeito da possibilidade do *compliance* trabalhista reduzir conflitos laborais, Thalita de Castro pontuou o seguinte:

Sim. O Compliance Trabalhista promove um ambiente de trabalho mais organizado e transparente, prevenindo conflitos antes mesmo que eles surjam. Ao estabelecer regras claras e procedimentos internos para lidar com queixas e denúncias, a empresa evita desgastes desnecessários e litígios judiciais. Além disso, a mediação interna proporcionada pelo Compliance pode resolver desentendimentos de forma mais rápida e eficiente, sem necessidade de judicialização.

Do mesmo modo, ao ser interpelada sobre como o *compliance* atua para prevenir esses conflitos, ela destaca que:

O Compliance atua preventivamente de diversas maneiras:

- Definição de políticas e regulamentos internos claros, evitando interpretações ambíguas das normas trabalhistas.
- Treinamentos regulares, garantindo que gestores e funcionários conheçam e respeitem seus direitos e deveres.
- Criação de canais de comunicação eficazes, permitindo que problemas sejam solucionados internamente antes de se tornarem conflitos judiciais.
- Promoção da cultura da ética e do respeito, prevenindo práticas como assédio moral e discriminação.

Empresas que adotam um bom programa de Compliance Trabalhista não apenas cumprem as exigências legais, mas também constroem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Estas políticas contribuem de forma significativa para a prevenção de conflitos, à medida em que fornecem meios para conscientizar os empregados e empregadores acerca dos seus direitos e deveres, para promover uma cultura laboral baseada no respeito e na ética, bem como para darem início às investigações relativas às denúncias recebidas. Estas medidas, dentre várias outras, “[...] auxiliam muito na resolução interna de conflitos e evita o alcance ao judiciário.” (França, 2018, p. 163)

Desta forma, explicita-se que o *compliance* trabalhista pode ser utilizado também como uma ferramenta para se evitar tanto conflitos internos quanto litígios judiciais, haja vista que o litígio judicial se inicia, geralmente, no âmbito interno da empresa, com irregularidades laborais ou falhas sistêmicas.

Logo, as ações adotadas pelo programa de integridade, fornecem meios capazes de prevenir as situações supramencionadas, contribuindo para mitigar conflitos e, conseqüentemente, reduzir o passivo da empresa.

Por fim, ante todo o exposto, ressalta-se que, embora enfrente limitações quanto à sua efetiva implementação e desenvolvimento — entre as quais se destacam a falta de conhecimento, a escassez de recursos para investimento, o baixo engajamento dos funcionários e a limitada aferição da efetividade das ações adotadas —, os quais se configuram como variáveis negativas e comprometem a busca pela efetiva observância dos direitos e a prevenção dos conflitos laborais, o *compliance* trabalhista pode se constituir como um importante instrumento capaz de garantir a redução de litígios internos e externos (judiciais).

CONCLUSÃO

O presente estudo partiu de uma análise acerca do tema do *compliance* trabalhista e de que modo este programa pode atuar como um instrumento para garantir o cumprimento dos direitos e redução dos conflitos no âmbito da relação de trabalho.

Assim sendo, tanto a coletânea bibliográfica, abordando-se artigos, livros e leis, a qual foi utilizada ao longo de toda a pesquisa, quanto os resultados obtidos por meio da entrevista, proporcionaram uma maior robustez ao trabalho, haja vista que foram fundamentais para discorrer sobre o respectivo tema.

Desta forma, pretendeu-se com esta pesquisa, destrinchar sobre os princípios e direitos fundamentais, com o objetivo maior de apresentar os princípios envolvidos ao Direito do Trabalho. Ou seja, discorreu-se acerca da natureza jurídica dos princípios e direitos fundamentais, com a finalidade de abordar os princípios norteadores das relações de trabalho, quais sejam: princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador.

Ademais, buscou-se analisar, de forma pormenorizada, o conceito, o objetivo, a estrutura do *compliance* e a sua origem no Brasil, discorrendo-se no que diz respeito aos seus objetivos e estruturação, além de se analisar a influência exercida pela Lei Anticorrupção no desenvolvimento do *compliance*.

Posteriormente, perpassou-se sobre o *compliance* na área trabalhista, a sua finalidade, o seu modo de atuação, os desafios e obstáculos enfrentados para a sua implementação e seu desenvolvimento, respectivamente, além de pontuar sobre o quão prejudicial esses elementos impeditivos podem ser no que diz respeito ao objetivo de se buscar uma maior efetividade na observância dos direitos e prevenção de conflitos nas relações de trabalho.

Para além disso, este trabalho analisou de que modo o *compliance* aplicado à área trabalhista pode proporcionar a tutela dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador. Não há respeito à dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador, se não houver cumprimento dos direitos trabalhistas, nestes, incluso: ambiente de trabalho digno, ético, saudável, sem desrespeitos, cumprimento dos deveres pelo empregador.

Por fim, a partir da realização desta pesquisa, é possível concluir que o *compliance* aplicado às relações laborais desempenha importante função no sentido de regular as políticas da empresa voltadas ao trabalhador. Para além disso, o *compliance* trabalhista atua de modo a não apenas adequar as relações de trabalho às leis, mas, principalmente, como visto nos capítulos anteriores, a assegurar um ambiente de trabalho digno, saudável e equilibrado aos trabalhadores, com o cumprimento efeito dos direitos trabalhistas e a redução de litígios laborais, ou seja, consequentemente, pautar as relações trabalhistas nos princípios basilares da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador.

Cabe ainda ressaltar que o *compliance* trabalhista vai muito além. É possível aplicá-lo no âmbito da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), de forma com que ambos podem atuar em conluio na seara das relações de trabalho, sendo um assunto a ser desenvolvimento em estudos futuros.

Em suma, explicitou-se nesta pesquisa que o programa de integridade, ao atuar no âmbito das relações de trabalho, traduz-se em uma ferramenta eficaz para fornecer um ambiente que resguarde os direitos do trabalhador, além de promover uma possível redução no que concerne aos litígios trabalhistas.

REFERÊNCIAS

AGENDA 2030. **Objetivos de desenvolvimento sustentável** [online]. Disponível em: <https://www.gov.br/culturaviva/pt-br/biblioteca-cultura-viva/documentos-e-publicacoes/cartilhas/nacoes-unidas-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-agenda-2030.pdf>.

Acesso em: 22 fev. 2025.

ARAÚJO, Bruna de Sá. **O compliance como ferramenta para a criação de um meio ambiente de trabalho socialmente saudável**. In: Compliance nas relações de trabalho. Paraná: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2020, n.91, p. 31-37.

BARRETTO, Rafael. **Direitos Humanos**. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

BRAMANTE, Ivani Contini. **A dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito coletivo do trabalho**. Revista do TRT da 2ª Região. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 25 de nov. 2024.

BRANCO, Ana Paula. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. ISBN 978-85-361-0937-4.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Presidente: Ulysses Guimarães. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 25 de nov. 2024.

BRASIL, Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. **Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm. Acesso em: 24 out. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei nº 13.467**. Brasília, DF. 2017. Presidente: Michel Temer. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 24 de nov. 2024.

BRASIL. Lei Federal 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 24 out. 2024.

COMPLIANCE ON TOP: Compliance em crise no Brasil? Não é o que mostram os dados [online]. 2024. Disponível em: https://complianceontop.com.br/wp-content/uploads/2024/12/Anuario_OnTop_2024b_web.pdf. Acesso em: 10 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO [online]. **IPC, Transparência Internacional. Índice de Percepção de Corrupção de 2022**. Disponível em: <https://conaci.org.br/noticias/transparencia-internacional-divulga-indice-de-percepcao-da-corrupcao-de-2022/>. Acesso em: 24 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO [online]. **IPC, Transparência Internacional. Índice de Percepção de Corrupção de 2024**. Disponível em: <https://transparenciainternacional.org.br/posts/brasil-registra-pior-nota-e-pior-posicao-da-serie-historica-do-indice-de-percepcao-da-corrupcao/>. Acesso em: 24 out. 2024.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. In: Compliance nas relações de trabalho. Paraná: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2020, n.91, p. 16-30.

DALESSANDRO, Patrícia Cristina Ferri. **Os pilares do programa de compliance**. Jus Brasil [online]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-pilares-do-programa-de-compliance/1862775388>. Acesso em: 15 nov. 2024.

DINAMARCO, Cândido Rangel; BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy e LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. **Teoria Geral do Processo**. 32 ed., ver. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2020. ISBN 978-85-392-0466-3.

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.

GODINHO, Maurício. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3.

NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira; SANTANA, Luísa Almeida Duboucq. **Os programas de compliance na Lei n. 12.846/2013 e suas repercussões em uma sociedade de riscos**. In: Estudos sobre a Administração Pública e o combate à corrupção: desafios em torno da lei nº 12.846/2013. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2018, p. 82-102.

JUS BRASIL, Blog. **Desafios na implementação e atualização de Programas de Compliance** [online]. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desafios-na-implementacao-e-atualizacao-de-programas-de-compliance/1445409364>. Acesso em: 28 set. 2024.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio GONÇALVES, Anselmo. **Compliance Trabalhista**. In: Revista da FAE. Curitiba, v. 23, n. 2, 2020, p. 59-72.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 27 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. ISBN 978-65-5362-571-6.

LIMA, Danielle Pinheiro Diógenes. **A evolução do compliance: de sistema de gestão empresarial a instituto jurídico**. In: Estudos sobre a Administração Pública e o combate à corrupção: desafios em torno da lei nº 12.846/2013. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2018, p. 59-81.

MARINHO, Weslenny Silva; MADER, Renata Malachias Santos. **Compliance trabalhista: os benefícios do compliance trabalhista nas organizações contemporâneas**. In: Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE. 2024, p. 922-932.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio da proteção em face a flexibilização dos direitos trabalhista**. 2010. 511 f. Dissertação (Mestrado). Departamento de direito do trabalho e da seguridade social. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Manaus: 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 27 set. 2024.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 978-85-224-7964-1.

MOLINA, André Araújo; JESUS, Joévertton Silva de. **Políticas internas de compliance trabalhista**. Revista Trabalho, Direito e Justiça. Curitiba-PR, v. 2, n. 3, p. e099, 2024. DOI:

10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.99. Curitiba, Set./Dez.2024. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/99>. Acesso em: 20 set. 2024.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. **Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhistas**. In: Compliance nas relações de trabalho. Paraná: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2020, n.91, p. 62-82.

MOREIRA, Emannuela Bezerra. **A aplicação do princípio protetor frente à flexibilização das normas trabalhistas**. Ceará, 2007. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/33584/1/2007_tcc_ebmoreira.pdf. Acesso em: 23 nov. 2024.

NASCIMENTO, Débora Minuncio. **Evolução histórica e legislações acerca do compliance**. Brasil [online]. Jus Brasil. Disponível <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-historica-e-legislacoes-acerca-do-compliance/700763578>. Acesso em: 13 set. 2024.

NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **A cultura da integridade no ambiente empresarial e a opção pelo compliance trabalhista**. In: Compliance nas relações de trabalho. Paraná: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2020, n.91, p. 56-61.

OLIVEIRA, Alexandre Vidigal. **Estudos sobre a Administração Pública e o combate à corrupção: desafios em torno da lei nº 12.846/2013** / Coordenadores: Raul Araújo, Edilson Pereira Nobre Júnior, Bruno Leonardo Câmara Carrá. – Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2018. 189 p. 9-31.

ONU, Nações Unidas-Brasil. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil** [online]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 fev. 2025.

PRJ DIGITAL, Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. **Compliance**. Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro [online], 2020. Disponível em: https://pweb01.mp.rj.gov.br/Arquivos/codcom/MPRJ_Digital/livro_mprj_digital.html#p=119. Acesso em: 22 set. 2024.

RELATÓRIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffb9cd93?t=1740769697350>. Acesso em: 10 de fev. 2025.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. ISBN 978-85-536-0341-1.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre; FARIA, Felipe. **Os pilares do programa de compliance: uma breve discussão. Legal Ethics Compliance** [online], 2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Os-pilares-do-programa-de-compliance.pdf. Acesso em: 10 nov. 2024.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AO ENTREVISTADO

NOME DO ENTREVISTADO: Thalita Fresneda Gomes de Castro

PROFISSÃO: Advogada

ÁREA DE ATUAÇÃO: Direito do Trabalho

TEMPO DE ATUAÇÃO: 10 anos

PERGUNTAS:

1. Como atua o *Compliance* na área trabalhista?
2. Há relação entre o *Compliance* e uma maior eficácia na garantia dos direitos trabalhistas? Explique.
3. De que forma o *Compliance* Trabalhista atua para que os direitos trabalhistas possam ser efetivamente cumpridos?
4. É possível o *Compliance* reduzir conflitos laborais?
5. De que forma o *Compliance* Trabalhista atua para prevenir conflitos nas relações de trabalho?