

## COMPLIANCE TRABALHISTA: ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E A REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA.

### *LABOR COMPLIANCE: ETHICS, TRANSPARENCY AND THE REDUCTION OF LABOR LIABILITIES.*

Elizabet Leal da Silva\*

Elisangela Cordeiro\*\*

**Resumo:** A pesquisa desenvolvida ao longo deste artigo analisa o *Compliance Trabalhista* como ferramenta eficaz ou desnecessária que poderá ou não ter o condão de minimizar os impactos com os custos do passivo trabalhista das organizações. A proposta do presente trabalho é apresentar os conceitos acerca do tema central, quais os riscos que aumentam os custos com ações trabalhistas e como utilizar o *compliance* com aliado para sua redução. Nesse sentido, pretendem apontar papéis do profissional envolvido, processos e conceitos próprios com a finalidade de demonstrar a existência ou não de benefícios na implantação e manutenção de um programa de *Compliance* Trabalhista. O custo com lide trabalhista realmente pode ser reduzido através das ferramentas de *Compliance*? Como estudantes e aplicadores do Direito Laboral podem usufruir das ferramentas de *Compliance* e administrar os riscos trabalhistas nas organizações, inclusive com a possibilidade de implantar o selo “Empresa Humana”, nos termos do Decreto nº 9.571/2018.

**Palavras-chave:** *Compliance* Trabalhista. Ética. Transparência. Direito do Trabalho. Passivo Trabalhista.

**Abstract:** The research developed throughout this article analyzes Labor Compliance as an effective or unnecessary tool that may or may not have the ability to minimize the impact on labor liability costs of organizations. The purpose of this paper is to present the concepts about the central theme, which are the risks that increase labor costs and how to use ally compliance to reduce them. In this sense, it intends to point out roles of the professional involved. Processes and owns concepts in order to demonstrate the existence or not of benefits in the implementation and maintenance of Labor Compliance program. Can the cost of labor deals really be reduced through the compliance tools? As students and enforcers of labor law can take advantage of compliance tools and manage labor risks in organizations, including the possibility of implementing the “Humans Company” seal, pursuant to Decree 9571/20.

**Keywords:** Labor Compliance. Ethic. Transparency. Labor Law. Labor liabilities.

## 1 INTRODUÇÃO

---

\* Pós-doutoranda pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre-RS, Brasil. Doutora em Direito pelo Programa de Pós-Graduação *strictu sensu* da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Mestrado em Ciências Jurídicas pelo UniCesumar de Maringá. Graduação em Direito pelo Centro Universitário Univel. Graduação em Ciências com habilitação em Biologia. Autora da obra *Emancipação do trabalhador e dignidade no trabalho* e vários artigos. Integrante dos grupos de pesquisa: *Direito e Fraternidade: direitos humanos e direitos fundamentais*; *Direito e Regulações*; *Relações de Trabalho e Sindicalismo*; *Núcleo de Pesquisa Trabalho Vivo*. Coordenadora do grupo de pesquisa *Justiça Restaurativa Fraternidade e Relações de trabalho*. Integrante do Banco de Avaliadores do MEC. Professora de Direito no Centro Universitário Univel. Email: elizabet@univel.br

\*\* Especialista em Gestão de Recursos Humanos – Centro Universitário Univel, Cascavel-PR, Brasil. Email: elis\_cordeiro@hotmail.com

Com expressiva relevância jurídica, o tema abordado na presente pesquisa visa orientar as organizações quanto à efetividade e benefícios de implantação e manutenção do *compliance* trabalhista. Justifica-se o estudo fundado na necessidade crescente das organizações serem conduzidas às boas práticas na gestão de pessoas alinhadas aos ditames do Direito do Trabalho, principalmente em face de dois grandes fenômenos: alterações na legislação do trabalho, a qual as organizações estão em fase de adaptação e as mudanças profundas no sistema fiscalizatório promovidos para implantação do Esocial. O estudo abordará os mecanismos de *compliance*, tais como conceitos, ferramentas, benefícios e aspectos relacionados à sua efetividade no que tange a proteção e minimização de riscos relacionados à seara trabalhista.

As boas práticas da governança corporativa, e as ferramentas de *compliance* alinhadas às boas práticas no âmbito jurídico são ferramentas eficazes de proteção e que mantenham as organizações competitivas por meio da redução do seu passivo trabalhista? Nesse sentido importa destacar que as mudanças promovidas pelo Estado quanto à fiscalização das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias tornam latentes a necessidade de conduta preventiva, buscando a conscientização cultural dos processos internos das organizações que estejam em conformidade constante nos processos e cumprimento das leis trabalhistas. A recente inovação em face da Lei 13.467/2017 ressalta a importância do estudo.

Situações que envolvam a prevenção de riscos inerentes a litígios trabalhistas, além do abuso de gestores em detrimento dos subordinados os quais muitas vezes antagoniza com os valores da empresa. Enfim apresentar comportamentos dentro e fora das organizações com a finalidade de desenvolver estratégias e atitudes que visam à prevenção da ativação do poder judiciário, sanções administrativas e responsabilização criminal por condutas inadequadas.

Torna-se relevante a pesquisa pretendida com viés jurídico trabalhista, enfatizado através dos aspectos que abordarão a humanização das relações de trabalho e a qualificação da organização com empresa humana e o impacto na redução dos conflitos trabalhistas.

Os benefícios poderão ir além da prevenção e redução de passivo trabalhista. Trata-se da imagem da entidade perante a sociedade, seus colaboradores, fornecedores e investidores. Ganham o Estado, os trabalhadores e a sociedade.

## **2 COMPLIANCE: CONCEITO E CONTEXTO E BREVE HISTÓRICO NO BRASIL**

Programa de *compliance* é realidade no ambiente corporativo nacional e internacional. No entanto a presença no ordenamento jurídico brasileiro deu-se a partir da vigência da Lei nº

12.846/13, a denominada Lei Anticorrupção, que tem como objetivo medidas de combate à corrupção, estabelecendo a responsabilização civil e administrativa das organizações, quanto aos prejuízos causados por seus representantes ou empregados (RABELO, 2018). A lei reforça ainda no âmbito jurídico nacional, a necessidade e preocupação em disponibilizar medidas eficazes no combate às ações contrárias aos valores organizacionais.

Ainda nesse compasso, a legislação trabalhista recentemente alterada, trouxe significativas mudanças, a qual é oportuna frisar a possibilidade de imputar ao funcionário dano de natureza extrapatrimonial, substituindo a expressão dano moral, redação Art. 223, “e”, CLT. São mudanças como o exemplo citado, dentre outras que serão expostas ao longo da pesquisa, que denotam a necessidade de promover a cultura do *compliance* dentro das organizações.

Nesse sentido, leciona Mathies acerca do *compliance*:

O termo *compliance* corresponde ao cumprimento de regras e regulamentos impostos, interna e externamente, à organização, compelindo-a, assim, a observar as leis e normas de determinado país. A observância das normas não se limita à esfera jurídica, mas inclui todas as obrigações necessárias ao desenvolvimento da atividade empresarial, com objetivo de redução de riscos à própria empresa. O *compliance* é um mecanismo relativamente recente que permite às organizações identificar e gerenciar riscos decorrentes da violação da legislação e normas internas da empresa. (MATHIES, 2018, p.131).

Inicialmente os programas de *compliance* tinham como objetivo a proteção dos acionistas, o combate as práticas de crimes na seara financeira e a lavagem de dinheiro. No entanto ao longo do tempo houve a expansão para outras áreas (MATHIES, 2018).

Na área de Gestão de Pessoas o *compliance* se mostra como ferramenta importante na atração e retenção de talentos. Indivíduos com sensibilidade ética geralmente são mais dedicados e criativos e trabalham melhor em equipe, (LAMBOY, 2018). Para Lamboy (2018), o conceito de *compliance* abrange:

Quando se houve a palavra “*Compliance*”, tentamos traduzir e entender o que significa o que abrange, do que se trata. O termo “*Compliance*” vem do verbo inglês “*to comply*”, que significa cumprir, executar, concordar, adequar-se, satisfazer o que lhe foi imposto. *Compliance* é o dever de cumprir e estar em conformidade com diretrizes estabelecidas na legislação, normas e procedimentos determinados, interna e externamente, para uma empresa, de forma a mitigar riscos relacionados à reputação e a aspectos regulatórios (LAMBOY, 2018, p.18).

Paralelo às diretrizes do termo *compliance*, para as organizações estarem em *compliance* é necessário atentar-se a postura ética, nesse sentido BIEGELMAN (*apud* Lamboy, 2018, p. 3), demonstra “ética e conduta não são coisas que podem ser meramente criadas ou atingidas somente através de gastos corporativos. Elas exigem um profundo

comprometimento, que só pode ser atingido através do tempo, esforços e, sim, gasto.” Sendo necessário, portanto, colocar a ética no centro da estratégia da organização que deseja estar *compliance* (LAMBOY, 2018).

As empresas foram ao longo da história conduzidas pelos princípios de maximização dos lucros, agregando valor aos investidores e sócios. Hoje os valores estão baseados na ética, não há mais espaço para o lucro a qualquer custo. O movimento ético nas empresas iniciou-se no final do século XII, mas no Brasil ganhou espaço recentemente. A ética empresarial é composta de valores e princípios que orientam o comportamento organizacional e efetivamente compõe a cultura de gestão das corporações, influenciando o processo decisório (LAMBOY, 2018).

*Compliance* é investimento em processos, pessoas e na conscientização, logo é necessário à consciência de ser e estar *compliance*. Nesse sentido, *compliance* é estar em conformidade, são fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos as instituições. Acerca do termo *compliance* leciona Marcella Blok:

“Ser *compliance*” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir o quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as atitudes humanas e empresariais. “Estar em *compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. “Ser e estar *compliance*” é acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. “Risco de *compliance*” é o risco de sanções legais ou regulamentares, perdas financeiras ou mesmo perdas reputacionais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais, incorporando princípios de integridade e conduta ética. (BLOK, 2017, p. 15).

Importa destacar que o conceito de *compliance* abrange mais que imposições legais e regulamentos, integrando princípios de integridade e comportamento ético. Estar em conformidade com as normas não é garantia de um ambiente *compliance*. Efetivamente o *compliance* está atrelado à importância conferida aos padrões de integridade, honestidade na organização. O exemplo de comprometimento conforme os padrões *compliance* devem ser disseminados a partir da alta administração, liderando pelo exemplo (BLOK, 2017).

Para estar *compliance* testifica Lamboy (2018), a organização precisa colocar o tema como centro de sua estratégia, sendo elemento formador da identidade da empresa, através da conversão de políticas e estratégias em um ambiente de *compliance*, cujo compromisso de cumprimento das normas envolva à alta administração e todos os colaboradores.

## 2.1 COMPLIANCE E A GOVERNANÇA CORPORATIVA

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), o termo governança corporativa está atrelado a um sistema pela qual as empresas e demais organizações são dirigidas, incentivadas e monitoradas, para tal envolve relacionamento entre o quadro societário, conselho administrativo, diretoria, órgãos de controle e fiscalização, bem como demais partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e aperfeiçoar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum. Os princípios básicos de governança corporativa permeiam, em maior ou menor grau, todas as práticas do Código de Ética e Conduta e sua adequada adoção resultam em um clima de confiança tanto internamente quanto nas relações com terceiros (BLOK, 2017).

Quanto ao conceito de Governança Corporativa, ensina Marcella Blok:

A Governança Corporativa é um conceito relativo à forma como as organizações são dirigidas e controladas. A expressão contempla os assuntos relacionados ao poder e controle de direção de uma empresa, bem como as diferentes formas e esferas de seu exercício e os diversos interesses que são relacionados à vida das organizações (BLOK, 2017, p.192).

Consequentes são princípios norteadores da governança corporativa: a transparência, a equidade decorrente do tratamento isonômico dos sócios e demais interessados. A prestação de contas clara, concisa, tempestiva e compreensível e por fim a responsabilidade corporativa no que tange o zelo pela viabilidade econômico-financeira da entidade. Mediante ao exposto é necessário que cada colaborador se comporte no trabalho de maneira idônea e ética em todas suas atividades e que esse comportamento *compliance* seja apoiado e disseminado pela alta administração (BLOK, 2017).

Nesse cenário o papel do *compliance* na governança corporativa ganha destaque, pois é considerado como um dos elementos essenciais para uma gestão transparente e profissional. Objetivo almejado pela gestão corporativa (MATHIES, 2018).

Salienta Mathies (2018), não é possível existir gestão corporativa sem a adoção de medidas ofertadas pelos programas de *compliance*.

## 2.2 COMPLIANCE E AUDITORIA INTERNA: SEMELHANÇAS, DIFERENÇAS E ATUAÇÃO

Auditoria e *compliance* são atividades distintas, portanto é pertinente destacar a diferença entre as atividades de auditoria interna e *compliance*. Enquanto o primeiro tem

como primazia os trabalhos aleatórios e temporais, com base em amostragens, certificando se o escopo das atividades está conforme o cumprimento de diretrizes definidas pela administração, o segundo executa as atividades de inspeção e verificação de forma rotineira, permanente e monitora a fim de resguardar a empresa de riscos, promovendo a aplicação correta de regras, normas e procedimentos pertinentes ao negócio. Acerca da diferença entre a auditoria e o *compliance*, esclarece Negrão (2014, p. 151):

As ações de *compliance* precisam se antecipar à auditoria. Quando a auditoria aponta uma desconformidade, significa que a norma ou legislação foi descumprida. É neste ponto que o *compliance* deve atuar, para evitar as desconformidades e seus respectivos resultados desastrosos para a organização. (*apud* MATHIES, 2018, p. 158, 159).

A realização de auditorias temporais enseja na possibilidade de encontrar procedimentos falhos, contrários aos procedimentos adotados pela organização, os quais devem ser tratados através de medidas corretivas, a exemplo das aplicadas nos moldes dos programas de *compliance*, os quais visam a não continuidade das condutas irregulares; condutas essas que geram desnecessariamente custos às empresas. O sucesso de um programa de *compliance* está intrinsecamente relacionado à existência de controles confiáveis, os quais auxiliam a organização referente ao monitoramento das informações e posterior implantação de melhorias. Os controles são advindos de outras áreas, a exemplo do controle interno e da auditoria. Nesse sentido esclarece Albarracín Mathies (2015 s/p):

A ausência de monitoramento do programa de *compliance*, por meio de auditorias e controles adequados, impede a verificação da efetividade do programa do *compliance* e correção de eventuais falhas. Para Juan Carlos Bajo Albarracín, a existência de declarações falsas por parte das empresas acerca dos mecanismos de controle e monitoramento constitui fraude, com implicações administrativas, penais e civis, e correspondem na prática a um falso *compliance* (*apud* MATHIES, 2018, p. 157).

Acerca do monitoramento, leciona Mathies (2018), esse está relacionado à detecção de problemas no programa de *compliance*, se os objetivos traçados estão sendo alcançados, enquanto a auditoria preocupa-se com a revisão. Nesse sentido aponta Serpa (2016), referente à diferença entre auditoria e *compliance*:

[...] “ao tratar da diferença entre monitoramento e auditoria, esclarece o primeiro deve ser realizado pelo responsável pelas atividades de *compliance*, enquanto a segunda deve ser realizada por alguém que não esteja relacionado com a atividade a ser auditada (*apud* MATHIES, 2018, p. 157).

No entanto, apesar de ambos os conceitos, *compliance* e auditoria, serem distintos, ambos se complementam e conferem efetividade ao programa de *compliance* (MATHIES, 2018).

O *compliance* efetivo é dependente de monitoramento adequado e da realização de auditorias, as quais possibilitam a detecção de desconformidades nos processos e procedimentos da empresa e colaboradores. Identificar falhas e não adotar medidas de correção torna ineficaz o programa, uma vez que permitem à continuidade de condutas antagônicas as preconizadas pela organização, gerando custo e riscos desnecessários (MATHIES, 2018).

A título de exemplo, para o sindicato dos empregadores do setor de gás (SINDIGÁS), estar em *compliance* traduz na existência de eficientes controles internos e atenção adequada aos riscos operacionais do setor, o que promove mecanismos de segurança e informação eficazes, para todos o que envolve o segmento de gás, o Estado e a sociedade.

Percebe-se que o *compliance* está atrelado a controles, porém não deve ser confundido com auditoria interna. Acerca da diferença e semelhanças expõe-se:

Cumpra salientar, ainda que a distinção entre “auditoria” e “*compliance*”, dois conceitos que se assemelham e que, por isso, geram confusão entre os leitores mais leigos. Enquanto o profissional auditor realiza trabalhos periódicos com metodologia específica, o agente *compliance* atua no dia a dia, inserindo-se em um contexto de cultura organizacional (BLOK, 2017, p. 39).

Apesar das semelhanças entre auditoria e *compliance*, esse último faz parte de uma estrutura de controles que é avaliada periodicamente por trabalhos de auditoria, podendo ser interna ou externa. Ambas são aliadas na estratégia das empresas que desejam estar em conformidade. Segundo a CNC (Confederação Nacional do Comércio de Bens e Serviços), o programa de *compliance* é a forma adequada de a empresa moldar-se e prevenir-se contra a responsabilidade civil objetiva, prevista na Lei 12.846/2013.

### **3COMPLIANCE TRABALHISTA: APLICAÇÃO, FERRAMENTAS E O ASPECTO PREVENTIVO NA SEARA TRABALHISTA**

Segundo (LAMBOY, 2018), a produtividade das entidades depende do fator comportamental dos empregados. Nesse sentido quando a organização se comporta eticamente com seus colaboradores, conseqüentemente aumenta a satisfação do quadro funcional e a fidelização do empregado, desembarcando no envolvimento, comprometimento



e melhoria do rendimento e clima do ambiente laboral. O comprometimento com metas e valores da empresa se intensifica em ambiente cujos valores são delineados e respeitados

São ferramentas de *compliance* que deixam claros direitos e deveres sem protecionismo. Tais estratégias e atitudes possibilitam a prevenção da ativação do poder judiciário na resolução de conflitos resultantes do não cumprimento de determinado dispositivo legal. Apesar do surgimento do *compliance* no contexto brasileiro ter surgido no ambiente financeiro, atualmente *compliance* é aplicado em diversas áreas, sendo a trabalhista uma de seus segmentos de atuação, (BLOK, 2017).

Em relação aos riscos de lides na seara trabalhista, demonstra Marcella Blok:

A legislação e os tribunais brasileiros responsabilizam em grande parte as empresas pela conduta de seus gestores e, até mesmo, pelo convívio e relações entre funcionários. Essa responsabilização pode gerar ações cíveis e trabalhistas, ademais de indenizações de diversas naturezas, desde danos morais e materiais até constrangimento ilegal e assédio moral e sexual. Pela justiça brasileira, a empresa tem o dever de zelar pelo bom ambiente de trabalho e por orientar seus funcionários. Logo, é fundamental desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento de possíveis problemas internos, ou seja, ter uma estrutura de *compliance* com efetivas ferramentas de prevenção [...] (BLOK, 2017, p. 163).

As situações abordadas por (BLOK, 2017) denotam que além do risco inerente, também ocorre, em face do assédio, seja sexual ou moral, a contaminação do ambiente laboral.

Outro tema considerado de risco no direito do trabalho é da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, prevista na Súmula 331, IV, do TST: IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Nesse sentido, ao contratar uma terceirizada que não cumpre as obrigações trabalhistas, a contratante assume junto com ela, tais obrigações em face de ajuizamento trabalhista (BLOK, 2017).

Importa descartar, segundo orienta Blok (2017), a necessidade de ação preventiva ao contratar uma empresa prestadora de serviços, através de “*duo diligence*”, por exemplo, se a empresa que se pretende contratar possui débitos trabalhistas. A ferramenta para a apuração da existência de processos trabalhista é a emissão de certidão negativa de débitos trabalhistas.

Segundo Blok (2017, p. 164) acerca da necessidade de averiguar antes de contratar “como esse enfoque, justifica-se a adoção de uma política de *compliance* no aspecto “conheça seu cliente” (*know your client* ou KYC), antes de contratar uma empresa prestadora de serviços, tanto pela iniciativa privada quanto pelo poder público”. Falhas advindas desse



controle de prevenção acarretam prejuízos de maior monta, atinge o patrimônio das organizações, conferem dano à imagem e causam passivos trabalhistas (BLOK, 2017).

Um sistema de *compliance* estruturado visa assegurar a proteção da empresa e de seus gestores, em face da prática delituosa e do conluio com agentes criminosos, minimização de riscos e do desgaste da imagem da organização perante credores e cliente. Acerca dos principais elementos caracterizadores do sistema de *compliance* efetivo, apresenta Marcella Blok:

Comprometimento e suporte da alta administração da empresa; área de *compliance* deve ser independente, com funcionários e condições materiais suficientes e deve ter acesso direto à alta administração da empresa (Conselho de Administração); mapeamento e análise de riscos; estabelecimentos de controles e procedimentos; criação de meios de comunicação internos e treinamentos; existência de mecanismos que possibilitem o recebimento de denúncias (*hotlines*) de empregados e de terceiros, mantendo-se a confidencialidade e impedindo retaliações; existência de políticas escritas sobre anticorrupção; brindes e presentes; hospedagens; viagens e entretenimento (BLOK, 2017, p.19).

Considerando os riscos de fraudes e a corrupção aos quais as entidades estão expostas, a estruturação de um programa de *compliance* deve considerar tais riscos e quais serão analisados na fase de análise de riscos, Júnior e Gizzi (2018).

Nesse passo, recomenda-se que as organizações desenvolvam e implantem medidas com o objetivo de mitigar os riscos identificados, ou reduzir a probabilidade de ocorrências, através, por exemplo, da elaboração de códigos de ética, políticas internas, desenvolvimento de canal de denúncias e mecanismos de aprimoramento monitoramento contínuos do programa, Júnior e Gizzi (2018).

Diante disso, salutar observar, apesar de os programas de *compliance* possuírem estrutura básica; inexistente são as fórmulas prontas para a implantação. Outrora o programa utilizado em determinada organização é condizente à realidade daquela entidade. Cada companhia possui características peculiares, que devem ser consideradas na fase de elaboração do programa, citam-se como exemplo a dimensão da organização, as normas aplicáveis às atividades desenvolvidas, a estrutura interna, a espécie de público interno e externo, além dos riscos peculiares de *compliance* que envolvem cada instituição, Junior e Gizzi (2018).

Acerca do desenvolvimento de um programa efetivo de *compliance*, ilustram os referidos autores:

[...] o programa de *compliance*, para que seja adequado e efetivo, deve ser desenvolvido “sob medida”, considerando as necessidades específicas de cada empresa, pois são tais características que as tornam ímpar, ainda que em comparação

com outra organização do mesmo ramo de atividade. Evidentemente, a troca de experiências entre gestores de *compliance* de diversa empresa contribui para o desenvolvimento das boas práticas corporativas e, pontualmente, uma solução adotada para uma empresa pode se mostrar útil para outra. Apesar disso, antes da implantação dessa solução, devem ser feitos os devidos ajustes e adaptações necessárias para que a medida se amolde à realidade de cada organização (JÚNIOR E GIZZI, 2018, p. 132).

Como ferramenta efetiva de *compliance* trabalhista, independente do porte da organização e número de colaboradores, as entidades devem possuir filtros que tenham a finalidade de manter em seu quadro funcional, indivíduo comprometido com a empresa, nesse diapasão leciona Marcella Blok:

Uma vez dentro da empresa, o funcionário deve passar por avaliações periódicas, isso sem caracterizar eventuais pressões de caráter pessoal que podem se enquadrar em assédio moral. A corporação deve instituir políticas e procedimentos de controle que assegurem que o funcionário não está cometendo ilícitos que podem comprometer a imagem da empresa que representa. Assim, treinamentos contínuos, palestras, políticas de boas-vindas, participação nos lucros, por exemplo, fazem com que o comprometimento do funcionário com a empresa seja muito maior (BLOK, 2017, p. 165).

Em seguida, destaca-se em igual importância a necessidade das organizações adotarem códigos de conduta ética e canais de denúncia. O canal de denúncia é meio para depurar a prática de condutas abusivas internas. O canal é meio canalizador para o qual o funcionário se reportará, evitando um possível pedido de demissão, deixando dessa feita o funcionário mais seguro para efetuar a denúncia, influenciando na diminuição do passivo trabalhista (BLOK, 2017).

Imediatamente, as lições de Marcela Blok direcionam quanto às ações tomadas pelo departamento de Gestão de Pessoas, visto que diversos conflitos que terminam na justiça do trabalho decorrem dos relacionamentos entre os colaboradores, em especial entre gestores e subordinados (BLOK, 2017).

Esclarece Blok (2017), no que tange as principais ferramentas de *compliance*, o processo de informação e comunicação, dos quais são ferramentas os jornais periódicos, o contato com órgãos reguladores e a confiabilidade das informações. O monitoramento das normas externas, envolvendo acompanhamento permanente dos riscos que regulam a atividade, a análise do impacto das normas e sua adequação nos processos e normas internas. O monitoramento das normas internas, envolvendo padrão das normas, treinamento e definição de diretrizes; políticas corporativas, embasadas nos princípios de caráter geral, na orientação, revisão periódica e divulgação extensa. A disseminação da cultura através de

motivação com base em valores e comportamentos, mecanismos de adesão, submissão e identificação.

Além do monitoramento, segundo Blok (2018), os programas de treinamentos que objetivam as melhorias nas práticas de mercado, a regulamentação e legislação, os procedimentos e políticas corporativas, além de controles e atualizações. O código de ética e conduta, que visa definir padrões éticos e comportamentais, orientar e divulgar, através do comitê de ética e canal de denúncias. O sistema de controle como ferramenta de *compliance* o qual segrega funções, elabora testes e monitora, reportando não conformidades e acompanhando ações corretivas. O gerenciamento de riscos que identifica, avalia e monitora os riscos através de gestão integrada, a metodologia de avaliação do risco de *compliance*, composta por autoavaliação, matriz de risco de *compliance*, análise de processos e produtos além de revisões periódicas e por fim as equipes de agentes *compliance*, que deverá ser composta por perfil específico, o qual efetivará as intermediações de *compliance*, gerenciará os treinamentos e o canal de comunicação.

Nesse sentido salienta (BLOK, 2017), o *compliance* é composto de um tripé, formado pela Gestão da ética dos negócios, através da alta administração; Conformidade, realizados pelos departamentos operacionais, por fim o Estado de Adesão, o qual se trata da cultura organizacional.

Imperioso destacar acerca do sucesso e comprometimento de um programa de *compliance* quando abordado a necessidade de comprometimento de todos os agentes, em especial a alta administração, leciona Marcella Blok:

Uma alternativa utilizada em certas empresas para que haja envolvimento da direção no *compliance* é garantir impacto do programa na remuneração de funcionários da empresa, inclusive diretores. Essa alternativa pode se mostrar viável especialmente nos casos de alta descentralização e dificuldades de controle unificado de toda a estrutura comercial. Outro incentivo bastante forte costuma ser a mídia. Ressaltar casos de dano à reputação da diretoria no caso de penalizações implica em maior engajamento. Ao incluir o tema como uma das suas prioridades estratégica, a alta administração, na prática, garante a própria existência do programa na medida em que: (i) transmite sua relevância para todos os funcionários; (ii) assegura sua inclusão no orçamento; (iii) monitora a gestão do programa; (iv) atribui metas, objetivos e itens do controle do programa de *compliance* concorrencial, que devem ser observados na prática (BLOK, 2017, p. 42).

Em relação ao *compliance* trabalhista Rabelo (2018), lembra que no Brasil as demandas trabalhistas são elevadas, em comparação com países como os EUA e Japão, as lides excessivas em sua maioria são originárias de conflitos laborais não solucionados no âmbito administrativo, que poderiam ser minimizadas com medidas preventivas.

Apresenta Ribas (2019), que com o advento do ESOCIAL (Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), tornou-se o *compliance* fundamental para as empresas, em especial porque tem o objetivo de alinhar os processos internos com a legislação trabalhista e previdenciária vigente, minimizando riscos de multas e sanções para a organização, evitando ou reduzindo dessa forma o passivo trabalhista.

Para Gieremek (2018), a maneira de evitar que as inobservâncias das normas internas e externas cheguem ao poder judiciário são a criação de canais de denúncia, que advém de um dos mecanismos de controle usados pelo programa de *compliance*. O canal de denúncia possibilita a manutenção das regras e o respeito às liberdades individuais, sendo fundamental que esse canal seja anônimo, sem possibilidade de retaliação daquele que realizou alguma denúncia de inconformidade. Segurança e sigilo são eixos norteadores do canal de denúncias.

Referente à importância do *compliance*, leciona Mathies (p.145, 2018) que "Cada vez mais as empresas estão adotando mecanismos de controle e prevenção para reduzir impacto negativo de eventuais irregularidades; no entanto, pouco se tem discutido sobre os aspectos trabalhistas [...]" se ressalta que o foco do *compliance* trabalhista é a análise da conformidade relacionada aos direitos e deveres inerentes aos contratos de trabalho, a gestão de benefícios, o cumprimento das convenções coletivas de trabalho, a jornada laboral e normas de saúde e segurança do trabalho.

Quanto à eficácia de um programa de *compliance*, esclarece Christian Karl Lamboy:

A implementação de um programa de *compliance* pode não ser suficiente para tornar uma organização, seja ela pública ou privada, à prova de desvios de conduta e das crises por eles causadas. Mas, certamente, servirá como uma proteção da integridade, com a redução de riscos, aprimoramento do sistema de controles internos e combate a corrupção e a fraudes (LAMBOY, 2018, p. 5).

Não se trata meramente de cumprir os preceitos legais no âmbito trabalhista, mas sim atuar na gestão de pessoas, o que envolve a valorização e o desenvolvimento dos indivíduos dentro da organização.

### 3.1 VANTAGENS DA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE *COMPLIANCE* TRABALHISTA

Como exposto anteriormente o *compliance* envolve todos os aspectos legais e regulatórios de uma organização, sendo importante ferramenta de gerenciamento e prevenção de riscos no ambiente corporativo, dentre eles os relacionados às normas trabalhistas, tributárias, ambientais, concorrenciais, anticorrupção e criminais, entre outras. Nesse sentido

destaca a Ordem dos Advogados de Minas Gerais, no que concerne à seara trabalhista e direitos humanos, o *compliance* tem como escopo garantir o cumprimento da legislação trabalhista e direitos humanos, de normas e segurança e medicina do trabalho, além de aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas. Como benefício importa destacar a melhoria do clima organizacional, a redução do *turn over*, a fidelização dos colaboradores, o aumento da produtividade dos colaboradores, minimização dos acidentes de trabalho, agrega valor à imagem da organização e conseqüentemente colabora com a redução do passivo trabalhista.

Como vantagem da implantação de programas de *compliance*, segundo a OAB/MG, abrange inclusive o nível de prevenção em relação ao passivo trabalhista, pagamentos indevidos de verbas e encargos sociais e trabalhistas, de fraudes na folha de pagamentos; incluindo como vantagem da cultura de prevenção multas e acidentes de trabalho. Nesse sentido o guia da OAB/MG (*Compliance – Guia para as organizações brasileiras*), orienta quanto à atuação do *compliance* trabalhista:

Apuração das regras trabalhistas e dos riscos de acidentes de trabalho; monitoramento da conformidade dos processos operacionais e administrativos através de auditorias internas e desenvolvimento de planos de adequação; treinamento dos funcionários sobre as regras de segurança do trabalho; adoção de políticas e treinamentos contra assédio moral e sexual; utilização de canal denúncia para apuração e repreensão de casos de discriminação de qualquer natureza ou violação aos direitos trabalhistas e humanos dos colaboradores (OAB/MG, 2016).

A Confederação Nacional dos Dirigentes Lojistas (CNDL), através de pesquisa junto a 200 (duzentas) empresas no ano de 2015, verificou junto aos associados, que os riscos de *compliance* mais relevantes: Quando questionados acerca dos riscos mais relevantes para as empresas os entrevistados responderam que os riscos são: 46% (quarenta e seis por cento), em relação sistema regulatório, esse número aumentou para 63% (sessenta e três por cento) em 2018; 22% (vinte e dois por cento), dos riscos são inerentes à seara trabalhista, de segurança do trabalho, previdenciários e tributários. Quanto à relevância dos riscos considerada entre alta e média o destaque das respostas volta-se para a área trabalhista, previdenciária, de segurança do trabalho e tributos, com 73% (setenta e três por cento) em 2015, aumentando para 81% (oitenta e um por cento), conforme pesquisa divulgada em 2018. As organizações governamentais são os segmentos que lideram com o maior risco na seara trabalhista, chegando a 86%, seguidos pelos setores de consumo e varejo, com 84% e as indústrias com 82%. Imperioso destacar o relevante aumento nos riscos detectados pelas entidades.

Em contrapartida o TRT-5 Bahia, veicula em seu sítio matéria enfocando a redução de cerca de 30% do passivo trabalhista das empresas que implantaram programas de *compliance*.

### 3.2. NECESSIDADES DE TREINAMENTO, CONSCIENTIZAÇÃO E ADEÇÃO.

A efetiva aderência a um programa de *compliance* implica em quebra de paradigmas e conseqüente mudança nos velhos hábitos. A efetividade do *compliance* dentro da cultura institucional somente se dará como citado no escopo dessa pesquisa, com o envolvimento de todos os níveis da organização, esclarecem Júnior e Gizzi (2018). Nesse sentido, o comprometimento dos colaboradores antes e durante a implantação do programa de *compliance* se dará mediante comunicação e treinamentos efetivos, conforme orientam Júnior e Gizzi:

E isso somente será possível com a ampla divulgação das normas internas desenvolvidas pelo programa, por meio de desenvolvimento de ações de comunicação e da realização de treinamentos periódicos acerca da nova cultura. Sabemos que é da natureza humana demonstrar, inicialmente, resistência a mudanças, principalmente quando isso envolve a transformação de hábitos e de comportamentos já arraigados. Por isso a realização de treinamentos se faz necessária para garantir que todos os envolvidos com o programa de *compliance* entendam as diretrizes implantadas pelo sistema (JÚNIOR e GIZZI, 2018, p.156).

No mesmo enfoque Blok (2017) reitera sobre a importância da capacitação dos envolvidos. O treinamento ofertado aos colaboradores tem o condão de adequar e transmitir a eles cada objetivo e regras do programa. Os treinamentos são oportunidades de esclarecimentos de dúvidas, o que conseqüentemente fortalece o envolvimento da equipe.

Dessa forma o treinamento deve ter enfoques distintos para atingir a efetividade, ensina Blok:

O treinamento mais efetivo geralmente adota diferentes enfoques de conteúdo, a depender da posição hierárquica e do nível de exposição a riscos concorrenciais dos funcionários treinados. Isso porque, de forma geral, funcionários que interagem com concorrentes ou alocados nas áreas de vendas e *marketing* estão mais sujeitos a risco do que aqueles alocados nas demais áreas da empresa (BLOK, 2017, p. 59).

Apesar dos métodos mais comuns de treinamentos serem o presencial e o eletrônico; o presencial oportuniza o contato direto com o líder do projeto, em oposição o *online*, atinge maior número de colaboradores, diminuindo os investimentos em treinamentos. Porém, independente do método oferecido, além da certificação após o treinamento, é necessário que a condução seja efetuada por pessoas experientes acerca do tema, recomenda (BLOK, 2017).

Paralelamente à importância de treinar está a de comunicar. A importância dos investimentos em transmissão das regras, através de maneiras diversas de comunicação, contribui para a cultura corporativa do estar *compliance*, (BLOK, 2017). Algumas formas de comunicação das regras de *compliance* podem ser transmitidas através de palestras, *website*

internos, vídeos, e-mails e aplicativos, devendo, sempre que possível, contar com o envolvimento da liderança empresarial, (BLOK, 2017).

### 3.30 PERFIL DO PROFISSIONAL *COMPLIANCE OFFICER*

Responsável por liderar o programa de *compliance* desde a implantação até seu êxito deve possuir maturidade profissional e considerável experiência de vida, considerados os desafios iniciais que lhes serão apresentados. Simultaneamente espera-se que o profissional tenha as características tais como, capacidade de liderar, gerenciamento de pessoas, nível de comunicação excelente, capacidade de convencimento e influência aptidão para gestão e solução de conflitos e reputação incólume. Além de comportamento proativo, ético e conhecimentos em gestão, em ferramentas de qualidade e das atividades da organização, segundo Júnior e Gizzi (*apud* GIOVANINI, 2018).

Inclusive, no que tange o perfil do *compliance officer*, ressalta-se o profissionalismo engajado com a aplicação efetiva das ferramentas de *compliance*. Sua responsabilidade está relacionada a temas como ética, integridade corporativa, cumprimento de normas, capacitação dos demais profissionais quanto ao envolvimento e condutas nos preceitos da organização; além da análise, apuração e investigação das denúncias, tomando medidas disciplinares quando detectar violação. *O compliance officer* é o profissional que se opõe a ilegalidade no âmbito organizacional. Ao exercer suas atividades, deverá ter garantido pela empresa sua independência e autonomia, para que esse profissional, de forma fundamentada, adote as medidas necessárias, inclusive se essas forem contrárias ao que preconiza a alta administração (BLOK, 2017).

O perfil do profissional da área segundo Lamboy:

Ele não é um fiscal ou policial da organização, mas acima de tudo um agente promotor da integridade na organização, um gestor da integridade. Diante da complexidade e amplitude do programa de *compliance*, a organização precisa de um especialista dedicado exclusivamente à questão (LAMBOY, 2018, p. 55).

Tecnicamente, assim como as demais profissões, o profissional da área deverá possuir características pessoais que incluem integridade, reputação, caráter forte e autoridade. Assim como habilidades interpessoais com a finalidade de entender de pessoas e seus comportamentos. Exemplos de habilidades interpessoais são: persistência, interdependência, coragem, orientação para o resultado, conhecimento da atividade, capacidade para o trabalho em nível gerencial e de laborar com departamentos distintos, conhecimento e paixão por conduta ética e para o *compliance*, experiência em gestão. Aconselhável ainda que o



profissional participe constantemente de grupos que discutam o tema, buscando a atualização constante acerca da matéria e dos regulamentos e normas. Ter acesso às melhoras práticas no âmbito do *compliance*, às pesquisas e resultados de programas implantados (LAMBOY, 2018).

#### **4.A MINIMIZAÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA ATRAVÉS DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA**

Com o advento da Lei 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista, é necessário analisar o impacto dentro da realidade de cada organização. A interpretação equivocada e posterior aplicação de algum dos dispositivos reformados poderão acarretar riscos na esfera trabalhista. É possível segundo (Rezende, 2018), ocorrer erro na folha de pagamento, com tratativas adversas dos artigos reformas em face de diferentes interpretações legislativas. Ainda ressalta ser a folha de pagamento um dos maiores, se não o maior custo de uma organização.

Em relação à minimização dos riscos de passivo trabalhista nas organizações, a auditoria também tem se mostrado ferramenta eficaz, sendo fundamental na área de gestão de pessoa, pois examinam de maneira analítica, com perícia e técnicas adequadas às operações trabalhistas, os direitos e deveres do empregador e do empregado, as políticas de recursos humanos e as práticas de departamento de pessoal. Após a análise dos processos é imprescindível à emissão de parecer sobre as irregularidades encontradas com sugestões de ações corretivas buscando a melhoria.

Segundo Cordeiro (2013, p.18), é vantagem do trabalho preventivo entre outras, "a redução do passivo trabalhista, fazendo o certo desde o início. Lembre-se que retrabalho equivale a custo em dobro." Ainda leciona Cordeiro acerca da prevenção: "a redução das demandas trabalhistas, além da manutenção de um ambiente de trabalho íntegro e confiável por meio de normas e ações transparentes". (CORDEIRO, 2013).

São pontos que auxiliam na prevenção do passivo trabalhista, a adequada gestão de pessoas, o processo de guarda e arquivos de documentos e a normatização das tarefas. A política preventiva do *compliance* trabalhista deve ser vislumbrada como investimento, pois aumenta significativamente o nível de credibilidade das empresas, melhora o desempenho dos colaboradores e minimiza riscos com passivo trabalhista, entre outros benefícios.

Acerca da necessidade de prevenção, a FENACON destaca:

Como reflexo da exigente legislação trabalhista e do rigor das fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, nos

últimos anos, as empresas vêm sofrendo com o excessivo aumento do número de reclamações trabalhistas, ações civis públicas e de multas decorrentes de autos de infrações, gerando grande perda financeira. Neste cenário, a fim de reduzir o passivo trabalhista, há empresas implantando programas de *compliance* [...] (FENACON, 2016).

Destaca-se, nesse sentido conforme a Federação Nacional dos Contadores, a priorização das empresas em contratar nas suas relações comerciais, entidades éticas, que respeitam as normas, inclusive a legislação trabalhista. Conseqüentemente uma organização com níveis baixos de reclusatórias trabalhistas, livre de autuações, tem sua imagem melhorada frente ao mercado interno e externo, reflexo das políticas avançadas de conformidade.

Segundo NOVELLI (*apud*, FRANÇA, 2018), o programa de *compliance* trabalhista, deve atuar em duas grandes frentes, sendo a criação de políticas e procedimentos internos e a observância da legislação trabalhista, interna e externa.

Sendo a adoção dos mecanismos de *compliance*, meio de evitar prejuízos jurídicos trabalhistas. Para tal é salutar o uso das técnicas de avaliação prévia de risco, observância das normas laborais, bem como o levantamento do quadro funcional, aplicando posteriormente o código de conduta a ser respeitado e cumprido pelos funcionários. Os ditames presentes no código de conduta devem atentar-se a legislação pertinente.

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

No atual cenário econômico que vivenciamos e principalmente após a aprovação das leis 13.429/2017 (lei da terceirização) e lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) percebe-se que o direito do trabalho está se modificando, trazendo novas regras e flexibilizando as relações. A lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Logo se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços, é a denominada responsabilidade solidária. Por isso é fundamental, além da criação de regras internas; a instituição de programas de cargos e salários, a fim de incentivarem os trabalhadores a executarem cada vez melhor o seu trabalho; a serem comprometidos; a cumprirem as normas e a se sentirem realizados no emprego. Em síntese, todas as práticas de *compliance* aplicadas à área trabalhista ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros (FRANÇA, 2018, p.15).

Segundo França (2018), se o contratante de serviços terceirizados, por exemplo, efetuar a aplicação de ferramentas de *compliance know your customer*, pelo qual avalia previamente o histórico financeiro e patrimonial da empresa contratada, conseqüentemente diminuirá o risco de contratar entidades que não possuem condições de

se manter no mercado ou que não respeitam as normas de segurança e higiene no trabalho, conforme exigências das regras trabalhistas. As precauções promovidas pela ferramenta citada minimizam a responsabilização da contratante junto à contratada em litígios trabalhistas e respectivo prejuízo advindos dessas ações.

## 5. CONSEQUÊNCIAS DO *NON COMPLIANCE*

Subestimar o *compliance* e a importância de atuar conforme as regras e regulamento pode explicar o porquê da taxa de mortalidade das empresas brasileiras com até 5 (cinco) anos de vida chega próximo aos 50% (cinquenta por cento). Menos de 20% das empresas chegam aos 10 anos de abertura. O motivo para a mortalidade significativa leva a situações como a falta de controles internos, gestão deficiente e ausência de respeito às normas e regulamentação. Segundo dados do SEBRAE entre os três principais motivos para a mortalidade das empresas antes de dois anos de constituição, estão à falta de planejamento, pouco ou nenhum investimento em capacitação da mão-de-obra, além da gestão deficitária do negócio (SEBRAE, 2016).

Acerca da inércia em implantar um programa de *compliance* trabalhista aponta Rabelo (2018), poderá causar prejuízos à imagem da organização, aumentar o passivo trabalhista, além de ocorrer queda na produtividade e aumento da fiscalização do Estado, através de órgãos como o MPT (Ministério Público do Trabalho) e MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), agora Secretaria do Trabalho.

Implantar um programa de *compliance* no cenário de constante evolução e mudanças legislativas é fundamental, conforme demonstra Rabelo (2018):

A constante evolução das relações humanas e o avanço tecnológico fazem com que a gestão empresarial tenha que se tornar cada vez mais proativa, atenta às mudanças legislativas e às reações do mercado. O *compliance* trabalhista tem um papel fundamental nesta nova fase, pois a responsabilidade do gestor transcende os muros da empresa até aqueles que dela participam indiretamente, como os empregados terceirizados, temporários ou mesmo os prestadores de serviço não habituais. Cada vez mais, há a necessidade de manuais e programas de integridade. Com o *compliance* minimizam-se os riscos de que alguma norma deixe de ser observada pelos colaboradores, diretos ou indiretos. Se as diretrizes são espontaneamente observadas e respeitadas por todos, inseridas em suas práticas da cultura empresarial, há, conseqüentemente, uma inexistência de atos ou fatos que possam gerar prejuízos materiais e imateriais para a instituição (RABELO, 2018, s/p).

Salutar no que tange as organizações sem um programa de monitoramento e integridade estarem expostas aos riscos e conseqüente aumento nas demandas judiciais, além da diminuição de mercado (RABELO, 2018).

## 6 DIREITOS HUMANOS E AS DIRETRIZES DO COMPLIANCE TRABALHISTA HUMANIZADO

O *compliance* trabalhista transcende as relações internas das organizações, vão além e se estendem para as relações com empregados terceirizados, prestadores de serviços, autônomos e temporários. Se as diretrizes observadas são de forma espontânea, desde implantação a observância e aplicação, a empresa poderá pleitear o Selo “Empresa Humana e Direitos Humanos”, Art. 1º, § 3º do Decreto 9.571/2018.

O programa de *compliance* trabalhista voltado para as diretrizes e respeito aos Direitos Humanos, conforme citado no escopo desse trabalho, tem por finalidade promover a dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais. O decreto supramencionado atribui responsabilidades não só para empresas, mas para o poder público, conforme eixo orientador explicitado.

São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais Sobre Empresas e Direitos Humanos: I – a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; I – a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; III – o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e IV- a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes. Art. 2º Decreto 9.571/2018.

A aplicação voluntária das diretrizes, respeitadas por todos, inseridas na cultura da empresa, consequentemente diminuirá atos e fatos que possam gerar demanda perante o a Justiça do Trabalho, aumento do valor das empresas, não somente da marca, mas o valor do capital humano. A publicação do decreto que regulamenta as diretrizes acerca dos direitos humanos no âmbito empresarial e permite o reconhecimento da empresa com o Selo Empresa e Direitos Humanos, concedido por ato administrativo do Ministro do Estado e Direitos Humanos, (FREITAS, 2018).

São ferramentas de *compliance* que deixam claros direitos e deveres sem protecionismo. Tais estratégias e atitudes possibilitam a prevenção da ativação do poder judiciário na resolução de conflitos resultantes do não cumprimento de determinado dispositivo legal.

Nesse sentido, os direitos humanos têm como principal fundamento a garantia da dignidade humana, objetivo que poderá ser alcançado por um bom programa de *compliance*. É necessário mudanças na cultura das empresas, com finalidade de buscar e manter no âmbito empresarial o respeito à ética, o combate à discriminação e a promoção da valorização da diversidade no ambiente de trabalho. O decreto 9.571/2018 aborda as diretrizes

comportamentais com o objetivo de orientar as organizações na implantação voluntária de condutas que promovam e respeitem os direitos humanos no ambiente corporativo.

No capítulo I do decreto citado, são expostas as responsabilidades do Estado que abrangem desde o combate à discriminação, a valorização da diversidade, medidas de inclusão e não discriminação, combate ao trabalho infantil e análogo à escravidão, o estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e resolução de conflitos. Aborda também à criação de comitês de combate a desastres ambientais, dentre outras medidas e responsabilidades estatais.

No capítulo II, o decreto disciplina as diretrizes acerca da responsabilidade das empresas, onde é importante salientar o monitoramento do respeito aos direitos humanos, a divulgação interna de instrumentos internacionais de responsabilidade social, a implementação de atividades educativas em direitos humanos, a elaboração de códigos de conduta, a qual deverá dar publicidade, a não violação a força de trabalho, agir de maneira cautelosa e preventiva no segmento de atuação, promover convívio da diversidade, incorporar direitos humanos na gestão de riscos, promoverem a acessibilidade em todos os ambientes das entidades, respeitarem o direito dos empregados de livre associação. Dentre outras diretrizes, destaca-se o combate à discriminação nas relações de trabalho, Art. 8º, Decreto 9.571/2018.

A necessidade de *compliance* trabalhista com foco no respeito às relações humanas no ambiente laboral é evidenciado no art. 9º do decreto citado, “Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas [...]”.

Segundo a Federação Brasileira de Bancos, o *compliance* tem a missão:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o Funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à Imagem da instituição. (FEBRABAN, 2018).

Um programa de *compliance* é composto pela atuação de diversos profissionais. Envolvem assessoria jurídica, controle interno e externo, auditorias, além de todos os colaboradores no que tange sua responsabilidade e função.

Segundo o SINDGÁS (Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo), a realização adequada de análise de riscos é importante ao compor um programa de *compliance* eficaz. Observando as leis, os atos normativos dos órgãos que

regulamentam cada setor e os regulamentos internos inerentes de cada empresa, haverá conformidade e havendo conformidade há *compliance*.

## 7 METODOLOGIA

Foi possível a concretização dessa pesquisa em virtude de revisão bibliográfica de referência. Os estudos foram focados na legislação pertinente, doutrinas acerca do tema, periódicos, manuais e artigos científicos. Os objetivos da pesquisa abarcavam os temas relacionados à ferramenta *compliance* trabalhista e sua efetividade quanto à redução do passivo trabalhista das organizações. O tema é novo no âmbito nacional, portanto de bibliografia limitada.

A pesquisa qualitativa desenvolvida ao longo desse trabalho foi motivada com o objetivo de despertar novos estudos e discussões acerca de assunto de relevância aos operadores do direito, estudantes, empregados e interessados. O cenário brasileiro em face da cultura política antiética, tem despertado nas organizações a necessidade de investir em ferramentas de controles que tendem a blindar as instituições acerca de violações de conduta no seio laboral e consequentes custos com ações trabalhistas.

Ao determinar o objetivo do presente trabalho, realizou-se pesquisa bibliográfica e conseqüentemente revisão da mesma. Enaltecendo o ideal de evidenciar tais objetivos, os quais são: primeiro, apresentar os conceitos e aplicação do termo *compliance* trabalhista. Segundo, demonstrar a existência e quais riscos existentes na seara proposta. Como terceiro objetivo, evidenciar os benefícios da manutenção de um programa de *compliance* trabalhista. Tendo como objetivos finais apontar papéis, processos e ferramentas para a implantação de um programa eficaz e orientar as organizações quanto às diretrizes do “Selo Empresa e Direitos Humanos”.

A pesquisa desenvolveu-se a partir da leitura e análise de artigos, doutrinas, códigos normativos, periódicos, manuais e súmulas supracitados.

## 8 CONCLUSÃO

Essa pesquisa vislumbrou analisar o *compliance* trabalhista e as boas práticas como mecanismos de prevenção de riscos de litígio trabalhista. Percebe-se que os programas de *compliance* são efetivos na medida em que se tornam parte da cultura da organização. E que todos independentes de hierarquia precisam praticar cotidianamente o ser *compliance*. Além de fazer parte da estratégia das entidades, deve ser constantemente monitorado, de maneira

imparcial e autônoma, seja por profissional competente para tal ou por comitê específico. O monitoramento deve identificar as inconformidades e tratá-las, dando assim efetividade ao programa. Paralelos ao monitoramento são necessárias ações de comunicação e treinamentos constantes, mudando padrões e por vezes, quebrando paradigmas construídos pelas próprias organizações. *Compliance* é ser e estar, fazendo parte estratégica da missão, visão e valores de uma empresa. Porém, a pesquisa evidenciou a possibilidade de empresas possuírem processos internos de auditoria tão bem delineados, com ações periódicas efetivas que podem tornar a implantação do *compliance* desnecessária. Em contrapartida, especialistas apresentam como benefícios da implantação de um programa de *compliance* trabalhista, além da redução dos litígios, a melhoria no ambiente laboral, com consequente reflexo no *turn over* e aumento de produtividade advinda de um ambiente em conformidade com os preceitos éticos definidos estrategicamente por cada organização dentro de seu âmbito de atuação.

O *compliance* trabalhista transcende as relações internas das organizações, se estendendo para as relações com empregados terceirizados, prestadores de serviços, autônomos e temporários. Um programa de *compliance* voltado para as diretrizes e respeito aos Direitos Humanos, por exemplo, poderá promover a dignidade da pessoa humana nas relações laborais, conforme os ditames do Decreto 9.571/2018, cuja observância e aplicação voluntária, além de promover o respeito aos direitos humanos no ambiente empresarial. O decreto aborda temas como o combate a discriminação e a promoção da valorização da diversidade no ambiente de trabalho. O objetivo do decreto é estimular as empresas na implantação voluntárias de condutas que promovam e respeitem os direitos humanos no ambiente corporativo.

Ao observar os preceitos do decreto é possível que as organizações pleiteiem o reconhecimento como empresa que promove a dignidade humana, através do Selo Empresa e Direitos Humanos. O decreto cita no artigo 9º a importância das empresas identificarem os riscos de impacto e de violação aos direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de medidas preventivas e de controles adequados, evidenciando a importância do *Compliance* Trabalhista. Portanto, nesse sentido imperioso destacar a importância de um programa de *compliance* que envolva assessoria jurídica, controle interno e externo, as auditorias, bem com o envolvimento de todos os colaboradores no que tange a responsabilidade e a conduta ética.

Na observância adequada dos atos e normas que regulamentam as atividades das entidades haverá conformidade, havendo conformidade haverá *compliance*.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. **DECRETO 9.571**, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018. Brasília, DF, nov 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2018.

BRASIL. **LEI 12.841 9.571**, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018. Brasília, DF, nov 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89dk/content/sumula-331-preve-responsabilidade-subsidiaria-em-relacao-a-todas-as-vebas](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89dk/content/sumula-331-preve-responsabilidade-subsidiaria-em-relacao-a-todas-as-vebas)> Acesso em: 25 nov 2018.

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**: atualizada de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 83421/2015. 1º ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017.

CNDL. Confederação Nacional Dos Dirigentes Lojistas. **Pesquisa: Maturidade do Compliance no Brasil**. Disponível em: <<https://cndl.org.br/politicaspUBLICAS/wp-content/uploads/estudos/Maturidade%20do%20compliance%20no%20Brasil%20-%20KPMG.pdf>> Acesso em 27 nov 2018.

**COMPLIANCE GUIA PARA AS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS**. Disponível em: <[https://www.oabmg.org.br/pdf\\_jornal/Cartilha%20Compliance\\_cartilha%20vers%C3%A3o%20final\\_Impress%C3%A3o.pdf](https://www.oabmg.org.br/pdf_jornal/Cartilha%20Compliance_cartilha%20vers%C3%A3o%20final_Impress%C3%A3o.pdf)>. Acesso em: 27 de nov de 2018.

**COMPLIANCE PARA O SETOR DE GLP**. Disponível em: <[http://www.sindicatas.org.br/Download/Arquivo/20180808\\_coletanea\\_volume\\_2.pdf](http://www.sindicatas.org.br/Download/Arquivo/20180808_coletanea_volume_2.pdf)>. Acesso em: 23 nov 2018.

CORDEIRO, João. MOTA, Adriano. **Direito do Trabalho na Prática**. Prevenção e atuação do preposto nos processos trabalhistas. Vol. 2. 1ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.

FENACON, Federação Nacional dos Contadores. **Compliance: empresa e funcionários**. Os programas de conformidade ou integridade resultam em prevenção de riscos. Disponível em: <[http://fenacon.org.br/noticias/compliance-empresa-e-funcionarios-610/?utm\\_source=akna&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Press+Clipping+Fenacon+-+10+de+maio+de+2016](http://fenacon.org.br/noticias/compliance-empresa-e-funcionarios-610/?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+Fenacon+-+10+de+maio+de+2016)>. Acesso em: 23 de nov 2018.

JÚNIOR, Francisco de Assis do Rego Monteiro Rocha. GIZZI, Guilherme Frederico Tobias de Bueno. **Fraudes Corporativas e Programas de Compliance**. 1ª ed. Curitiba: InterSaberes, 2018.

FIEP. Federação das Indústrias do Estado do Paraná. **Pesquisa: Maturidade do Compliance no Brasil. 3º Ed. Disponível em:** <[http://www.sistemafiep.org.br/rede-compliance/uploadAddress/Pesquisa\\_Maturidade\\_do\\_Compliance\\_3ed\\_2018\\_web\\_pag\[83801\].pdf](http://www.sistemafiep.org.br/rede-compliance/uploadAddress/Pesquisa_Maturidade_do_Compliance_3ed_2018_web_pag[83801].pdf)> Acesso em 28 nov 2018.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O COMPLIANCE TRABALHISTA COMOFERRAMENTA PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS.** Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090/3148>>. Acesso em 29 nov 2018.

FREITAS, Guilherme. **Diretrizes Nacionais Sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: <<https://www.guilhermefreitas.com/diretrizes-nacionais-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>>. Acesso em: 28 de nov 2018.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance Trabalhista.** Disponível em: <<http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>> Acesso: em 27 de nov 2018.

LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance.** 1ª ed. Via Ética. Disponível em: <<https://viaetica.com/images/Manual-de-Compliance-Amostra.pdf>> Acesso em: 23 de nov. 2018.

**MANUAL SOBRE A LEI ANTICORRUPÇÃO – LEI 12.846/2013 COMO AS EMPRESAS DEVEM SE PREVINIR DAS SANÇÕES PREVISTAS POR ESTA LEI – O PROGRAMA DE COMPLIANCE.** Disponível em: <[https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/confederacao\\_nacional\\_comercio\\_manual\\_sobre\\_a\\_lei\\_anticorruptao\\_lei\\_12846.pdf](https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/confederacao_nacional_comercio_manual_sobre_a_lei_anticorruptao_lei_12846.pdf)>. Acesso em: 24 nov 2018.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e Compliance na relação de emprego.** Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. 1ª ed. Curitiba: Editor Juruá, 2018

RABELO, Felipe Cunha Pinto. **A importância do Compliance trabalhista nas empresas.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas>>. Acesso em: 28 de nov. 2018.

RIBAS, Milena Martins Castelli. **Compliance Trabalhista: o que é e qual a importância para as empresas?** Disponível em: <<https://sescap-pr.org.br/noticias/post/compliance-trabalhista-o-que-e-e-qual-a-importancia-para-as-empresas>> Acesso em 01 dez 2018.

SEBRAE. Sistema Brasileiro de Empresas. **Sobrevivência das empresas no Brasil.** Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-apresentacao-2016.pdf>> Acesso em 25 nov 2018.

Recebimento em: 03/12/2018.

Aprovação em: 28/12/2018.