

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

LAURA MACHADO RODRIGUES DE ALMEIDA

**COMPLIANCE TRABALHISTA COMO PROGRAMA EFETIVO NA REDUÇÃO DE LITÍGIOS
JUDICIAIS E NA PRESERVAÇÃO DA IMAGEM DA EMPRESA**

PORTO ALEGRE
2020

GRADUAÇÃO



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

COMPLIANCE TRABALHISTA COMO PROGRAMA EFETIVO NA REDUÇÃO DE LITÍGIOS JUDICIAIS E NA PRESERVAÇÃO DA IMAGEM DA EMPRESA

Laura Machado Rodrigues de Almeida*
Denise Fincato**

RESUMO

A partir da edição da Lei nº 12.846/2013 e da regulamentação do Programa de Integridade pelo Decreto nº 8.420/2015, o procedimento de *compliance* despontou no Brasil como mecanismo eficaz na adequação das empresas às leis e diretrizes em vigor no país, visando a mitigação de riscos relativos à fraude e corrupção dentro das companhias. Diante da relevância e eficiência adquiridas pelo programa, o *compliance* ultrapassou as barreiras da seara empresarial, alcançando, posteriormente, as demais áreas do direito. Alicerçado em pressupostos teóricos e doutrinários, o presente estudo tem como objetivo analisar o procedimento de *compliance* aplicado ao Direito do Trabalho, traçando, inicialmente, as principais ferramentas do programa no âmbito trabalhista e, por fim, analisando a sua incidência e impacto na redução de litígios, bem como na gestão da imagem da empresa. Para além da análise fria do programa, a pesquisa pretende apresentar o procedimento de *compliance* trabalhista como mecanismo de incentivo à proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que assegura a observância dos regulamentos internos e externos, salvaguardando as companhias de futuros contratemplos.

Palavras-chave: *Compliance* Trabalhista. Ferramentas. Direito do Trabalho. Litígios Trabalhistas. Reputação da empresa.

1 INTRODUÇÃO

O *compliance*, como programa capaz de promover cultura organizacional pautada pela ética, transparência e eficiência de gestão, ganhou notoriedade no Brasil após a edição da Lei nº 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção¹, a qual prevê a redução de sanções pecuniárias para as empresas que comprovassem a implementação de programas de integridade². A partir da entrada em vigor da referida lei, e de sua regulamentação pelo Decreto nº 8.420/2015, intensificou-se a

* Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: laura3machado@gmail.com.

** Orientadora: Professora de Direito do Trabalho pela Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: dfincato@puhrs.br.

¹ BRASIL. **Lei nº 12.846, 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

² PINHEIRO, Iuri; LIMA SILVA, Fabrício. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 37.

procura por conhecimento relativo ao programa, bem como pelas ferramentas características do *compliance*³.

É neste contexto de adoção de boas práticas de governança corporativa e de uma cultura ética empresarial que emerge o *compliance* aplicado ao Direito do Trabalho com o objetivo de gerenciamento e redução de riscos em âmbito trabalhista, de modo a garantir o comprometimento com a legislação laboral dentro da instituição. Assim, a presente pesquisa visa apresentar o procedimento de *compliance* trabalhista, introduzindo os mecanismos necessários para a adoção de um programa efetivo a cada empresa, e, ao final, analisar o impacto da sua aplicação no controle de litígios judiciais trabalhistas e na manutenção da reputação da empresa. Nesse sentido, em uma análise doutrinária, o estudo pretende explorar as principais diretrizes e normas que circundam o *compliance* em âmbito nacional, ponderando a sua aplicação no Direito do Trabalho, sob o prisma da teoria da sustentabilidade.

Assim, ressalta-se que o presente trabalho está dividido em quatro partes: a primeira parte trouxe a presente introdução; a segunda pretende, inicialmente, conceituar o termo *compliance*, contextualizando-o no Brasil e, posteriormente, introduzindo-o à esfera trabalhista. Por sua vez, a terceira parte discorrerá acerca das ferramentas necessárias para a adoção de um programa efetivo de *compliance* trabalhista, apresentando cada mecanismo e sua respectiva função. A quarta parte, por fim, delineará um paralelo entre a teoria da sustentabilidade e o procedimento de *compliance* trabalhista e, após, apresentará considerações quanto à repercussão do programa de integridade na prevenção de demandas judiciais e no controle de imagem da empresa.

2 CONCEITO E CONTEXTO HISTÓRICO NO BRASIL

Muito embora não tenha um conceito preciso e consolidado no ordenamento jurídico brasileiro, o termo “*compliance*” tem origem no verbo inglês “*to comply*” e pode ser definido como agir de acordo com as normas, o que abrange estar em conformidade com leis, diretrizes, regulamentos internos e externos⁴, buscando a minimização de eventuais riscos à empresa e à sua imagem. Com efeito, o objetivo de tal prática é a implementação de uma cultura organizacional sólida, pautada pela ética, transparência e eficiência de gestão, de modo a assegurar o respeito às regras administrativas e legais⁵, além de mitigar futura responsabilização civil, administrativa e penal, evitando-se a prática de atos ilícitos. Acerca do termo, ministra 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 instituição⁶.

³ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O *compliance* trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 148.

⁴ BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**: atualizada de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 83421/2015. 1ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017, p. 15.

⁵ PINHEIRO, Iuri; LIMA SILVA, Fabrício. **Manual do *compliance* trabalhista**: teoria e prática. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 42.

⁶ BLOK, Marcella. *Op. cit.*, p. 15.

Da mesma forma, pertinente destacar que a aplicação dos procedimentos do *compliance* promove, para além da observância das normas, a implementação de diretrizes éticas sólidas dentro das organizações, objetivando o comprometimento social das empresas na busca pela redução da incidência de fraudes e demais comportamentos que contribuem para o desvio de recursos. Nesse ínterim, leciona Lamboy acerca da relevância do *compliance* como instrumento para a consolidação de uma cultura ética nas empresas:

O compliance constitui a base para o estabelecimento de uma cultura ética na empresa, cultura esta imprescindível à prevenção e redução de fraudes, que representam perdas financeiras para as organizações. Uma organização que seja ética e que faça a difusão de uma cultura pautada na ética, por meio de um Programa de Compliance, tem menos problemas com fraudes⁷.

Nesse sentido, demonstra-se que a prática de *compliance* transcende o cumprimento de imposições legais, compreendendo, também, a observação aos princípios de integridade e comportamento ético⁸. Assim, tal procedimento está vinculado ao comprometimento da empresa aos padrões de integridade, honestidade e organização, de modo a ser disseminado a partir da alta administração da instituição⁹, ensejando a sustentabilidade corporativa.

Ressalta-se que, durante séculos, as companhias orientaram-se pelo princípio da maximização dos lucros, visando a eficiência produtiva e o aumento das riquezas, a fim de contribuir, única e exclusivamente, para a o bem-estar dos sócios e acionistas. Todavia, conforme elucida Lamboy, nas décadas recentes, com a saturação destas diretrizes empresariais, identificou-se a necessidade de implantação de nova cultura corporativa em que a ética seria elemento imprescindível nas decisões das organizações, influenciando as estratégias, estruturas e demais operações das empresas¹⁰.

Tal comportamento teve início ainda no século XII na cidade de Hanse, na Alemanha, com o advento do conceito de “*ehrbarer Kaufmann*” (Empresário Honesto)¹¹. Porém, foi a partir do final dos anos 1980, com a consolidação do procedimento de *compliance* nos Estados Unidos¹², através da *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA)¹³, que o movimento ganhou notoriedade pelo mundo¹⁴.

No Brasil, a Lei Anticorrupção, Lei nº 12.846/13¹⁵, a qual foi regulamentada pelo Decreto nº 8.420/15, evidenciou a importância de um adequado programa de

⁷ LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. 1ª ed. São Paulo: Via Ética, 2019, p.11.

⁸ SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisângela. Compliance Trabalhista: Ética, Transparência e a Redução do Passivo Trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul./dez. 2018, p. 19. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁹ BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**: atualizada de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 83421/2015. 1ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017, p. 15.

¹⁰ LAMBOY, Christian Karl de. *Op. cit.*, p. 17.

¹¹ *Ibid.*

¹² ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamentode Justiça. **Foreign Corrupt Practices Act** (FCPA), 03 feb. 2017. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Acesso em: 12 set. 2020.

¹³ BLOK, Marcella. *Op. cit.*, p. 25.

¹⁴ LAMBOY, Christian Karl de. *Op. cit.*, p. 17.

¹⁵ BRASIL. **Lei nº 12.846, 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

compliance para empresas brasileiras e a prática de um sistema efetivo de governança corporativa capaz de implementar uma cultura de prevenção e de fortalecimento da transparência e ética¹⁶. O Programa de Integridade, instituído pelo Decreto nº 8.420 no seu capítulo IV, artigo 41, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro os primeiros indícios de um autêntico programa de *compliance* ao prever um conjunto de procedimentos e ferramentas de integridade a serem aplicados internamente nas empresas com o objetivo de combater a corrupção¹⁷. Veja-se:

41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade¹⁸.

Nesse sentido, a Lei nº 12.846/13 impulsionou, ainda mais, a adoção de mecanismos inerentes ao *compliance* pelas organizações ao estabelecer a redução das sanções previstas às empresas que comprovarem a cooperação da companhia na análise de infrações, aplicação de mecanismos e procedimentos internos de integridade e auditoria¹⁹. A lei também impulsionou a implantação de canais de denúncia e códigos de ética, consoante incisos VII e VIII, do art. 7º, da respectiva Lei²⁰, ferramentas estas comuns ao programa de *compliance*.

A Operação Lava Jato, por exemplo, demonstrou os danos que uma instituição pode ter, seja em âmbito financeiro, seja em sua reputação, servindo o fato como aprendizado para que as empresas invistam na minimização dos riscos com a aplicação de medidas de *compliance*²¹. De acordo com Carloto, a Petrobras é um grande modelo de prejuízo e sucesso concomitante: inicialmente, por falta de

estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

¹⁶ BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

¹⁷ CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 28.

¹⁸ BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. *Op. cit.*, 2015.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 155.

²¹ Deflagrada em 17 de março de 2014 perante a Justiça Federal em Curitiba e considerada pela Polícia Federal como a maior investigação de corrupção da história do Brasil, a Operação Lava Jato tem como objetivo apurar um esquema de lavagem de dinheiro relacionado à empresa Petrobras e grandes empreiteiras no país. O caso já apresentou resultados exitosos, com a prisão e responsabilização de pessoas da seara política e econômica, tendo recuperado valores recordes para os cofres públicos. Atualmente, a investigação se expandiu e avança em diversas frentes tanto em órgãos federais, quanto em governos estaduais. Saiba mais em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/entenda-o-caso>.

ferramentas de *compliance* e, na sequência, pela implantação de um programa de conformidade e integridade das normas²².

A adoção de medidas favoráveis à boa conduta nas relações de trabalho é um movimento, cada vez mais incentivado na ordem jurídica nacional. O Decreto nº 9.571/2018, o qual estabeleceu diretrizes nacionais sobre a observância aos direitos humanos pelas empresas, estipula, em seu art. 1º, § 3º, o selo 'Empresa Humana e Direitos Humanos' às instituições que se comprometerem com as diretrizes previstas na Lei²³. Veja-se:

Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

§ 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

§ 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo "Empresa e Direitos Humanos", destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto²⁴.

Por sua vez, no campo internacional, o estímulo à implementação de políticas éticas e de transparência nas organizações está alicerçado em diretrizes como a ISO 26.000²⁵, na agenda 2030 da ONU²⁶ ou mesmo na Encíclica Fratelli Tutti de 2020²⁷, as quais compartilham a percepção de desenvolvimento econômico em

²² CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 19.

²³ SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisângela. Compliance Trabalhista: Ética, Transparência e a Redução do Passivo Trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul./dez. 2018, p. 19. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 14 nov. 2020.

²⁴ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

²⁵ Publicada em 1º de novembro de 2010, a Norma Internacional ISO 26.000 emerge como primeira norma internacional de responsabilidade social empresarial com o objetivo de traçar diretrizes às empresas quanto ao desenvolvimento de políticas a partir de um prisma sustentável. Entre os temas mais importantes abordados pela norma internacional, podem-se citar as áreas de direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operação, combate à corrupção e propina, consumidores e desenvolvimento em equilíbrio à participação comunitária (INMETRO. **Responsabilidade Social: ISO 26.000**. [s.d.]. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 03 nov. 2020).

²⁶ A partir de uma reunião entre 193 Estados-membros da ONU em setembro de 2015, a agenda 2030 surge como um plano de ação em que os países se comprometem a tomar medidas primordiais e transformadoras em prol de um desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos subsequentes. O plano compreende 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, as denominadas ODS, além de 169 metas com o intuito de erradicar a pobreza e promover a vida digna a todos (AGENDA 2030. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [s.d.]. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/sobre/>. Acesso em: 03 nov. 2020).

²⁷ "Todos irmãos: Sobre a Fraternidade e a amizade social", em português, é uma carta encíclica escrita por Papa Francisco inspirada na vida e nos discursos de São Francisco de Assis. Publicado em 03 de outubro de 2020, o documento promove a defesa da caridade política e uma cultura de perdão, trazendo, ainda, críticas quanto ao modelo atual econômico (VATICANO. **Carta Encíclica Fratelli Tutti do Santo Padre Francisco sobre a Fraternidade e a Amizade Social**. Vaticano, 3 out. 2020. Disponível em:

consonância com a proteção dos direitos humanos. Em que pese o procedimento de *compliance* tenha emergido das relações empresariais, a partir da Lei nº 12.846/13²⁸, sua esfera trabalhista vem se destacando nas organizações como medida apta a garantir os direitos básicos do trabalhador, assegurando um adequado ambiente de trabalho e, conseqüentemente, contribuindo também na redução de riscos e contingências.

No âmbito do Direito do Trabalho, a Lei nº 13.429/2017²⁹ regulamentou a terceirização no Brasil. Ao prever, dentre outras disposições, a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas decorrentes do tempo em que foi tomadora de serviços, trouxe à tona a importância de uma adequada diligência prévia da contratada. Isso para garantir que a prestadora de serviços esteja em consonância com a legislação trabalhista e, dessa forma, evitar eventual condenação subsidiária para arcar com dívidas laborais³⁰.

Cumprido salientar que os efeitos da aplicação das ferramentas do programa em âmbito trabalhista podem, por vezes, ultrapassar a respectiva área e incidir, igualmente, nos demais âmbitos do direito. Através do *compliance* trabalhista, é possível prevenir eventual responsabilidade penal por práticas discriminatórias previstas na Lei nº 9.029/95³¹, bem como multas do “eSocial” em virtude do descumprimento de obrigações trabalhistas, detectadas pela falta de envio dos dados à plataforma³².

Da mesma forma, a fim de garantir a permanência dos dados e atividades dentro dos ditames legais, o *compliance* acentuou-se no meio digital a partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)³³, situação em que se verificou imprescindível a adoção de mecanismos eficazes do programa de integridade³⁴. Observa-se que a abrangência da incidência da LGPD enseja a

http://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html. Acesso em: 03 nov. 2020).

²⁸ BRASIL. **Lei nº 12.846, 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

²⁹ BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁰ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 162.

³¹ BRASIL. **Lei nº 9.029, 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

³² CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 23.

³³ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

³⁴ FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. **Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro**. São Paulo: Ed. RT, 2019, p. 677-715, p. 694.

adaptação não somente dos setores relativos à coleta e tratamento de informações, mas também das demais operações que demande a utilização de dados relacionados ou relacionáveis a pessoais naturais³⁵, repercutindo, também, nas relações de trabalho.

Quanto ao *compliance* digital no âmbito trabalhista, elucida Frazão, Oliva e Abílio:

O *compliance* de dados assume caráter transversal, a tornar necessário rever os padrões de conduta estabelecidos para cumprimento de outras normas. Remeta-se, mais uma vez, à relação de trabalho: as regras de conformidade adotadas nesse setor deverão ser atualizadas para contemplar também os preceitos da LGPD, evitando-se, por exemplo, a coleta de dados desnecessários ou cujo emprego possa ser considerado discriminatório³⁶.

É cediço, portanto, que, ainda que não regulamentado por lei específica, o *compliance* trabalhista, nos últimos anos, adquiriu importante espaço dentro das companhias. A partir do Decreto nº 8.420/2015, o qual estabeleceu o Programa de Integridade, as empresas identificaram a necessidade de implementação de tais procedimentos também na área do direito do trabalho³⁷. Porquanto, além de contribuírem com a satisfação do empregado no ambiente de labor, mitigam a possibilidade de aplicação de sanções penais e/ou patrimoniais supramencionadas, resguardando-se da melhor maneira quanto às ações judiciais trabalhistas.

3 PROCEDIMENTOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Com o intuito de mitigar os riscos identificados e priorizar um ambiente de trabalho equilibrado, o *compliance* trabalhista requer, sobretudo, a aplicação de ferramentas que efetivem os objetivos buscados pela empresa. É evidente que a qualidade de serviço ou produção está diretamente relacionada à satisfação do emprego. A implementação de um programa de integridade adequado em âmbito trabalhista contribui efetivamente para um estabelecimento ético, íntegro e que respeita os valores intrínsecos ao ser humano³⁸.

Assim, mister observar, que, anteriormente à aplicação das ferramentas relativas ao *compliance*, é extremamente necessário que a empresa contemple o programa com este propósito ético, almejando a qualidade da relação de trabalho, de modo a investir na manutenção de tal cultura no ambiente de labor. No que diz respeito à ética e ao *compliance*, elucida Lamboy:

³⁵ FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. *Compliance de dados pessoais*. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. **Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro**. São Paulo: Ed. RT, 2019, p. 677-715, p. 695.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

³⁸ KNOERR, Fernando Gustavo; MARCHI, Soraia Paulino; BALDISSERA, Leonardo. Ética empresarial, *compliance* e terceirização trabalhista: possibilidade ou utopia? **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 5, n. 1, p. 189-207, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/7738>. Acesso em: 18 nov. 2020, p. 203.

A postura ética, a governança e a sustentabilidade já fazem parte do discurso das organizações. Sem um efetivo programa de compliance que envolva e integre esses temas, dando-lhes coerência, consistência e efetividade prática, corre-se o risco deste discurso se esvaziar, afetando a reputação dessas organizações em razão de uma postura que pode ser vista como não íntegra pelos seus stakeholders³⁹.

Nesse sentido, verifica-se que para a instituição estar em *compliance* é fundamental que a cultura ética ultrapasse o discurso e atinja a identidade da empresa, convertendo-se em política e programa, de modo a criar infraestrutura e um ambiente com o compromisso da administração e dos empregados de observância às normas⁴⁰. O *compliance* trabalhista, assim, em que pese não seja um programa com ferramentas previamente delimitadas, possui alguns principais procedimentos, quais sejam: levantamento de riscos; comprometimento da alta administração; a designação de um *compliance officer*; código de ética e conduta; programas de treinamento; monitoramento; canal de denúncias anônimas; e investigação.

Da mesma forma, salienta-se que, antes da adoção de tais ferramentas, imprescindível que sejam observados a metodologia e o funcionamento de cada empresa de modo a empregar a estratégia ideal para cada conjuntura. Segundo Trapp, o programa de integridade deve ser adaptado às necessidades do subsetor e à dinâmica da companhia onde será aplicado, uma vez que os elementos do programa deverão ser adequados às condições apresentadas por cada instituição⁴¹.

A efetiva adoção de práticas preventivas atinentes ao programa de *compliance* exige, inicialmente, um levantamento de riscos, conhecido como *due diligence*, partindo-se da análise do quadro de funcionários, a fim de que sejam observadas as normas trabalhistas que estão sendo seguidas ou não pela empresa. Com essa análise pormenorizada dos riscos, é possível antecipar os principais aspectos de exposição da pessoa jurídica, a fim de que sejam tomadas medidas preventivas proporcionais e personalizadas às ameaças verificadas. Neste ponto, destaca-se que a referida avaliação abrange desde a investigação do controle de jornada dos colaboradores até a análise do passivo trabalhista da empresa com a projeção de eventuais danos.

Nesta fase, ressaltam-se, também, duas ferramentas importantes advindas do direito internacional, como a de *know your customer* (KYC, conheça seu cliente, na sigla em inglês), e *know your employee* (KYE, conheça seu empregado, na sigla em inglês), as quais consistem na investigação prévia de clientes e empregados, a fim de evitar futuras lides trabalhistas. Em síntese, a ferramenta de *know your customer* visa a avaliação prévia do cliente, possuindo como métodos a exigência de documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais, a análise de dados cadastrais, conhecimento da origem do patrimônio do cliente, conhecimento da origem e destino dos recursos movimentados, entre outras medidas⁴².

³⁹ LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. 1ª ed. São Paulo: Via Ética, 2019, p. 5.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. Compliance na Lei Anticorrupção: Uma Análise da Aplicação Prática do Art. 7º, da Lei 12.846/2013. **Boletim Jurídico**, 03 mar. 2015. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3969>. Acesso em: 17 nov. 2020.

⁴² MACIEL, João. **Conheça a importância da prática KYC**. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Acesso em: 03 nov. 2020.

Adaptando as práticas de KYC para a área trabalhista, é possível analisar previamente o trabalho e estrutura do prestador de serviços antes de contratá-lo, procedendo a medidas com o levantamento de documentos referentes à empresa, confirmação da integralização do capital social, verificação da origem do patrimônio, inspeção prévia do local de trabalho, avaliação do histórico dos sócios e análise dos possíveis riscos⁴³. Assim, para as empresas que utilizam a terceirização em alguns setores com grande escala de rotatividade, a realização de levantamento de riscos compreende, necessariamente, a investigação das prestadoras de serviços terceirizados, de modo a garantir que estas tenham estruturado políticas e normas éticas próprias através das ferramentas de *compliance*⁴⁴. Isso porque a responsabilidade subsidiária das companhias tomadoras de serviços, prevista no art. 5º, da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e Súmula 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho, é tema considerado sensível no Direito do Trabalho⁴⁵. Porquanto, ao contratar empresa terceirizada que não observa as leis trabalhistas, o estabelecimento contratante assume junto com ela tais obrigações em eventual ajuizamento de demanda trabalhista.

Nesse íterim, conforme elucida Carloto, na fase de elaboração do contrato entre a empresa tomadora de serviços e a companhia contratada, é imprescindível a inclusão de cláusula de fiscalização e retenção, de modo a garantir o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária pela prestadora. Assim, verifica-se fundamental tal ação preventiva ao celebrar contrato com empresa prestadora de serviços, sendo dever da tomadora de serviço diligenciar quanto a eventuais débitos trabalhistas e programas de integridade adotados pela empresa contratada.

Por sua vez, o *know your employee* significa a investigação social prévia de antecedentes do funcionário e, antes da admissão, daqueles que participam do processo seletivo. Importante frisar que tal análise não deve ultrapassar os limites da Constituição Federal⁴⁶ e, atualmente, também da LGPD, sob pena de condenação por danos morais em virtude de eventual violação de normas, leis e princípios, como o da não discriminação.

Da mesma forma, esta análise do empregado tem o intuito de minimizar problemas de relacionamento entre os funcionários, sejam do mesmo nível hierárquico ou não, especialmente no que atine à episódios de assédio moral, assédio sexual e preconceitos⁴⁷. Muito embora a relevância deste primeiro passo, para o programa de *compliance* ser efetivo é necessária, além da constante reavaliação destes riscos, a observância dos demais procedimentos.

Nesse sentido, cumpre destacar o envolvimento da alta administração como aspecto crucial para o êxito do programa de *compliance*. Conforme ressaltado anteriormente, a adoção de uma postura genuinamente ética na empresa é inerente a um programa efetivo de *compliance* e tal objetivo só será alcançado a partir do

⁴³ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 148.

⁴⁴ KNOERR, Fernando Gustavo; MARCHI, Soraia Paulino; BALDISSERA, Leonardo. Ética empresarial, compliance e terceirização trabalhista: possibilidade ou utopia? **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 5, n. 1, p. 189-207, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/7738>. Acesso em: 18 nov. 2020, p. 203.

⁴⁵ SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisângela. Compliance Trabalhista: Ética, Transparência e a Redução do Passivo Trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul./dez. 2018, p. 23. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁴⁶ CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 59.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 61.

empenho dos administradores da sociedade na observância das leis e normas internas, concedendo-a papel primordial⁴⁸. Com efeito, o exemplo dado pelos cargos da alta hierarquia é imprescindível para que os funcionários estejam dispostos a incorporar a cultura da empresa de forma autêntica.

Quanto ao tema, elucida Frazão, Oliva e Abílio:

Em conjunto com mensagens e ações cotidianas, o comprometimento da alta administração revela-se também na existência de apoio concreto para a implementação de uma estrutura de compliance adequada, na qual sejam assegurados os recursos necessários para sua efetividade, o que inclui a disponibilidade de profissionais qualificados e treinados. Além disso, a alta administração deve participar ativamente da supervisão do programa de compliance, mantendo-se informada sobre os pontos de atenção identificados, de modo a assegurar que as decisões sobre o funcionamento e adequação dos programas de compliance não fiquem sujeitas àqueles que não possuem poderes para agir em nome da sociedade⁴⁹.

Posteriormente à averiguação dos riscos da empresa, faz-se necessária a designação de um *compliance officer* para acompanhar e dar continuidade à implementação dos demais procedimentos. Este profissional tem como responsabilidade liderar o programa de *compliance* desde a sua aplicação até o resultado pretendido⁵⁰. Como principais atribuições, destacam-se a participação na estruturação da empresa, acompanhamento das investigações, além da realização de auditorias e supervisão do canal de denúncias⁵¹. Conforme leciona Lamboy, em razão da complexidade e extensão do programa, é aconselhado que a empresa designe especialista dedicado exclusivamente à supervisão dos procedimentos⁵².

Nesse sentido, é mister que seja nomeado pessoa com maturidade profissional e considerável experiência de vida, bem como competências inerentes a um gestor, como capacidade de liderar, gerenciamento de pessoas, boa comunicação com os colegas de trabalho, grande influência, aptidão para a solução de conflitos e reputação idônea⁵³. Assim como a alta administração, as atitudes e tomadas de decisões do profissional do *compliance* devem estar assentadas pelos princípios da ética, integridade corporativa e da observância das normas, motivo pelo qual é importante que ao *compliance officer* seja garantida a independência e autonomia na adoção de medidas que entenda cabíveis, a fim de que seja combatida a ilegalidade e as falhas no ambiente institucional⁵⁴.

Apesar de ser inegável o papel do *compliance officer* para um efetivo resultado da implementação do programa de *compliance*, não se pode olvidar que a

⁴⁸ FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. **Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro**. São Paulo: Ed. RT, 2019, p. 677-715, p. 690.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisangela. Compliance Trabalhista: Ética, Transparência e a Redução do Passivo Trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul./dez. 2018, p. 30. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁵¹ LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. 1ª ed. São Paulo: Via Ética, 2019, p. 43.

⁵² *Ibid.*

⁵³ SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisangela. *Op. cit.*, p.43.

⁵⁴ BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**: atualizada de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 83421/2015. 1ª ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017, p. 15.

realidade da maioria das empresas brasileiras não comporta o investimento em um profissional com tal qualificação. Todavia, como já ressaltado anteriormente, estar em *compliance* não depende exclusivamente da adoção de um rol taxativo de medidas previamente delimitadas, mas sim do genuíno comprometimento da organização em implementar esta nova cultura de integridade corporativa na empresa. Assim, verificando-se este espírito de *compliance* na organização, o profissional do *compliance officer* pode ser representado por um gerente ou, até mesmo, pelo sócio da empresa, sendo possível, dessa forma, perpetuar os encargos deste gestor sem um substancial dispêndio financeiro.

Igualmente, outro importante mecanismo para a consolidação de um projeto eficiente de *compliance*, especialmente no que tange à conscientização de práticas de assédio moral, é a elaboração de códigos de ética e conduta, os quais têm o intuito de disciplinar e delimitar regras na empresa relativas à disciplina e à moral no ambiente de trabalho⁵⁵. Evidencia-se a relevância desta ferramenta a partir da leitura do Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção⁵⁶. Tal legislação expressamente prevê o código de ética como parâmetro para a avaliação de um adequado programa de integridade, nos seguintes termos:

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

[...]

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

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 associados⁵⁷;

Cumprido salientar que é através destes regulamentos que a organização dissemina a imagem de uma empresa íntegra, ética, idônea e transparente tanto para a comunidade quanto para os próprios funcionários, desde os altos cargos até os empregados em geral. É neste momento que o trabalhador compreende os valores da empresa, servindo o código como certificação do zelo da companhia e também para a identificação dos trabalhadores com os princípios observados pela organização.

Contudo, as empresas precisam ter cautela na elaboração dos códigos. De acordo com Carlotto, tais documentos devem ser feitos dentro dos parâmetros constitucionais e dos direitos fundamentais, não podendo o regulamento abranger práticas abusivas dentro do conteúdo que possam deturpar os seus objetivos⁵⁸. Além disso, a fim de garantir a ciência de todos os funcionários quanto às normas ali dispostas, é recomendado o fácil e constante acesso ao código de ética e conduta,

⁵⁵ CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 47.

⁵⁶ BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ CARLOTO, Selma. *Op. cit.*, p. 47.

ainda que não haja substanciais mudanças, sendo interessante, também, a estruturação de canais para dúvidas e esclarecimentos⁵⁹.

Da mesma forma que um adequado código de ética contribui para a consolidação dos valores da empresa no ambiente de trabalho e diante da sociedade, os treinamentos periódicos são indispensáveis para a plena compreensão dos funcionários quanto ao comportamento e cuidados que se devem ter no local do labor⁶⁰. Os treinamentos servem para ampliar a compreensão dos envolvidos quanto às normas internas e externas, especialmente nas áreas em que a legislação não é de fácil entendimento – aqui se destaca a área de saúde e segurança do trabalhador – ou nas hipóteses em que há lacuna na lei, o que pode expor a empresa a riscos mais acentuados⁶¹. No que diz respeito ao tema, leciona Frazão, Oliva e Abílio:

Assim como o programa, para ser efetivo, demanda construção direcionada para as particularidades de cada pessoa jurídica, também os treinamentos podem se revelar mais adequados se adaptados aos funcionários de cada setor e nível de especialidade, em atenção às especificidades de linguagem que, por vezes, caracterizam setores específicos⁶².

Nesse sentido, cumpre destacar que, para os treinamentos terem repercussão na realização das atividades no ambiente de trabalho, é imprescindível que eles aconteçam de forma periódica para assegurar o aprendizado dos ensinamentos expostos e/ou eventuais alterações no programa, mitigando os riscos de possível ocorrência de incidente por desatenção às normas pelo funcionário⁶³. Posteriormente à adoção das medidas supramencionadas, é necessário que haja adequado monitoramento pela organização, a fim de certificar se os colaboradores relacionados a elas estão observando o cumprimento do programa. Isso porque o acompanhamento da adesão dos funcionários às ferramentas do programa é essencial para a verificação de falhas e violações legais, além de identificar eventuais áreas de atuação que necessitam de maior empenho para se adequarem às novas condutas da cultura corporativa.

De acordo com os ensinamentos de Frazão, este monitoramento deverá abranger a avaliação permanente dos parceiros comerciais e das práticas por eles adotadas, bem como a certificação de que os dados colhidos foram adequadamente coletados e tratados – especialmente a partir da entrada em vigor da LGPD⁶⁴. Assim, os resultados adquiridos através desta inspeção serão importantes para a análise do progresso do programa, além de, no que tange ao *compliance* de dados, servir como método para atualização do sistema à medida que os mecanismos de proteção de dados evoluírem. Oportuno salientar, nesse aspecto, que algumas normas regulamentares já prevêm a adoção de políticas de segurança cibernética,

⁵⁹ FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. **Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro**. São Paulo: Ed. RT, 2019, p. 677-715, p. 689.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 691.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ *Ibid.*, p. 692.

como é o caso da Resolução CMN 4.658/2018⁶⁵, de modo a garantir a proteção e confidencialidade dos sistemas de informação utilizados⁶⁶.

Da mesma forma, concomitantemente à atividade de monitoramento, a criação de um canal de comunicação adequado e eficiente é crucial para avaliar o cumprimento do programa de *compliance* pelos funcionários da organização. Isso porque é através de um seguro canal de denúncias que os funcionários poderão solicitar esclarecimentos quanto ao tipo de comportamento a ser seguido, além de possibilitar a realização de denúncias anônimas relativas à conduta de algum colaborador que não está em consonância com o código de ética da empresa⁶⁷.

Em âmbito trabalhista, o principal objetivo da disponibilização de um eficiente canal de comunicação anônimo é o combate ao assédio moral, sexual, à discriminação e às agressões e brigas entre os colegas de trabalho. Conforme leciona Carloto, o assédio moral é um dos grandes responsáveis pelas altas indenizações na esfera trabalhista, especialmente no que fiz respeito ao dano moral coletivo⁶⁸. Através destes canais, as empresas tendem a manter um ambiente de trabalho saudável, pautado pela ética, transparência e conduta, o que reflete diretamente na satisfação dos profissionais e contribui para a minimização dos eventuais riscos de passivos em ações na Justiça do Trabalho⁶⁹.

Nesse sentido, demonstra-se que esta ferramenta é de suma importância para consolidar a conduta dos funcionários almejada pela empresa, além de contribuir para a prevenção, mas também ciência de práticas ilícitas eventualmente cometidas no ambiente de trabalho. Estatísticas comprovam o crescimento no número de denúncias de assédio moral quando instalados canais de denúncias confiáveis dentro das instituições⁷⁰. Dessa forma, cumpre observar que a abertura de um canal de comunicação direto entre empresa e empregado é extremamente benéfica a ambas as partes, na medida em que à empresa favorece a revelação de condutas inadequadas e ao profissional, a abertura de diálogo segura e anônima para denunciar condutas ilícitas.

Neste aspecto, pertinente ressaltar que o funcionamento do canal de denúncias depende das garantias oferecidas ao funcionário, devendo tal ferramenta ser amparada na confiança do profissional de que não será prejudicado por recorrer ao canal e que o anonimato da denúncia será mantido. Por outro lado, é preciso instruir os funcionários – especialmente, através de treinamentos – da necessidade de utilizar o canal com prudência, a fim de evitar o emprego da ferramenta de maneira desleal⁷¹.

⁶⁵ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 4.658, 25 de abril de 2018**. Dispõe sobre a política de segurança cibernética e sobre os requisitos para a contratação de serviços de processamento e armazenamento de dados e de computação em nuvem a serem observados pelas instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. Brasília, DF: Banco Central do Brasil, [2018]. Disponível em:

https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=%2FLists%2FNormativos%2FAttachments%2F50581%2FRes_4658_v1_O.pdf. Acesso em: 15 nov. 2020.

⁶⁶ FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. In: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. **Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro**. São Paulo: Ed. RT, 2019, p. 677-715, p. 692.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 692.

⁶⁸ CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 13.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 41.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 43.

⁷¹ FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. *Op. cit.*, p. 692.

Ademais, é indicado que a empresa esteja atenta em disponibilizar os meios mais diversos de canais, a fim de garantir o amplo acesso dos funcionários. A diversidade dos canais é parâmetro a ser atendido pelo programa de integridade, devendo a organização, portanto, comprometer-se em propiciar diferentes meios para o recebimento das denúncias, como urnas, aplicativos, contato telefônico, entre outros⁷².

Por fim, com o intuito de concluir o processo de implementação das medidas de *compliance* de maneira eficaz, as empresas precisam investir na apuração adequada das condutas praticadas no ambiente de trabalho que estão em dissonância com os regulamentos e cultura de cada instituição. Esta investigação, depois de identificada a ocorrência de ilícito, deverá acarretar punição proporcional, de modo a evidenciar o grau de comprometimento da organização com a observância das normas. De acordo com Carloto, é imprescindível que a entidade, nesse aspecto, promova tratamento igualitário entre os envolvidos, independente de posição hierárquica do infrator, fazendo jus, dessa forma, a toda estrutura movimentada a partir do programa de *compliance*, bem como para que este procedimento não perca sua credibilidade⁷³.

4 SUSTENTABILIDADE: REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA E IMAGEM DA EMPRESA

É sabido que o Direito se traduz, acima de tudo, como fenômeno social, de modo que possui sua existência vinculada à necessidade histórico-sociológica de coordenação e limitação dos comportamentos e das interações humanas. Assim, é razoável compreender que esse sofre influência direta do contexto histórico, político, cultura e social de onde emerge, sendo, portanto, as repercussões dos movimentos sociais amplos, os quais transcendem fronteiras geográfico-territoriais, além de, naturalmente, temporários⁷⁴.

Trazendo a reflexão para o âmbito trabalhista, é imperiosa sua análise contemplando todas as demais ciências e contextos que lhe orbitam, permeiam ou são por elas impactadas. Conforme elucidada Fincato, o Direito do Trabalho – assim como as demais esferas do Direito – deve contemplar as novas influências do cenário mundial contemporâneo como questões que lhe são verdadeiramente formadoras, observando desde os anseios da sociedade até os efeitos da globalização⁷⁵.

Nesse íterim, manifesta-se o estudo sobre a sustentabilidade, também denominada de direito ao futuro, a qual visa assegurar, hoje, o bem-estar material e imaterial, paralelamente ao bem-estar, próprio e alheio, no futuro⁷⁶. Quanto ao conceito, leciona Juarez Freitas:

Trata-se do princípio constitucional que determina, com eficácia direta e imediata a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo,

⁷² CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019, p. 38.

⁷³ *Ibid.*, p. 31.

⁷⁴ FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re) construção do Direito do Trabalho. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo u de La Seguridad Social**, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019, p. 9. Disponível em: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/53753>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁷⁵ *Ibid.*, p.9.

⁷⁶ FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 42.

durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar⁷⁷.

Ao contrário da opinião difusa do senso-comum quanto ao tema da sustentabilidade, tal estudo defende um ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento sustentável e o crescimento econômico, refutando a tese de serem contraditórios entre si. Por esse motivo, Freitas, em sua obra, elucida a existência de elementos indispensáveis para um conceito operacional de sustentabilidade eficaz, quais sejam, a natureza de princípio constitucional diretamente aplicável, a eficácia, a eficiência, o ambiente qualificado, a proibidade, a prevenção a precaução, a solidariedade intergeracional, a responsabilidade do Estado e da sociedade e, por fim, o bem-estar⁷⁸.

Neste aspecto, é mister observar que a noção de sustentabilidade está diretamente relacionada aos aspectos que condicionam o desenvolvimento, a fim de atingir o bem-estar das gerações presentes sem lesar a produção do bem-estar da sociedade futura. Assim, compreende-se que a sustentabilidade possui natureza multidimensional, porquanto, para consolidá-la, é necessário atentar aos interesses do ramo ambiental, sem ofender o social, o econômico, o ético e o jurídico-político⁷⁹. Nas palavras de Freitas, todas as dimensões entrelaçadas compõem o quadro de cores limpas da sustentabilidade como princípio constitucional e como valor.

Nesse sentido, ressalta-se a dimensão jurídico-política da sustentabilidade, a qual interpreta a sustentabilidade como mecanismo constitucional atuante na proteção da liberdade do cidadão⁸⁰. De acordo com Freitas, este segmento defende, dentre outros tópicos, uma outra concepção de trabalho, consumo e produção, com ampliação da tutela do consumidor atual e do consumidor futuro. Ademais, supõe uma ampla reformulação da teoria da responsabilidade civil e penal desencadeada através da implementação dos deveres de prevenção e precaução⁸¹, ambos pressupostos essenciais para a aplicação, na prática, de um conceito de sustentabilidade. É nesta dimensão que o estudo da sustentabilidade busca resguardar direitos fundamentais como o direito à longevidade digna, ao ambiente limpo, à democracia, à renda oriunda do trabalho decente, o direito à boa administração pública, entre outros⁸².

Assim, é neste ambiente de debate sobre o direito ao futuro e proteção à vida digna que emerge o programa de *compliance* trabalhista como ferramenta eficiente na observância aos direitos fundamentais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que busca elidir o risco de condutas lesivas praticadas, podendo ser decisiva, em longo prazo, para a sobrevivência das próprias organizações⁸³.

4.1 COMPLIANCE TRABALHISTA E A PREVENÇÃO DE LITÍGIOS JUDICIAIS

A importância da implementação de um programa de *compliance* se torna evidente pela viabilização de mecanismos para a identificação de violações à lei, com a capacidade de pronta resposta pela instituição. Da mesma forma, os efeitos

⁷⁷ FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade**: direito ao futuro. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 42.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 41.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 57.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 67.

⁸¹ *Ibid.*, p. 68.

⁸² *Ibid.*

⁸³ LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. 1ª ed. São Paulo: Via Ética, 2019, p. 5.

de um adequado programa de integridade também repercutem diretamente na reputação da empresa, uma vez que fortalecem a imagem, além de conferirem maior credibilidade e segurança à companhia⁸⁴.

Quanto ao tema, o Guia de Programas de *Compliance*, editado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), em que pese apresente vantagens sobre a perspectiva do *compliance* empresarial, serve como referência para os demais campos do *compliance*, incluindo-se o laboral⁸⁵. Ele elenca os benefícios advindos da implementação de um programa de integridade, quais sejam: prevenção de riscos, identificação antecipada de problemas, reconhecimento de ilicitudes em outras organizações, benefício reputacional, conscientização dos funcionários e redução de custos e contingências. Veja-se:

Prevenção de Riscos: A adoção de programas de compliance identifica, mitiga e remedia os riscos de violações da lei, logo de suas consequências adversas. No direito concorrencial, além de multa, a LDC prevê diversas outras penas em caso de infração à ordem econômica, como publicação da decisão condenatória em jornal de grande circulação, proibição de contratar com instituições financeiras oficiais e participar de licitação por até cinco anos, inscrição do infrator no Cadastro Nacional de Defesa do Consumidor, recomendação de licença compulsória de direito de propriedade intelectual de titularidade do infrator, negativa de parcelamento de tributos federais e cancelamento de incentivos fiscais ou subsídios públicos, a cisão de sociedade, transferência de controle societário, venda de ativos ou cessação parcial de atividade, e proibição de exercer o comércio em nome próprio ou como representante de pessoa jurídica por até 5 (cinco) anos. Ao lado dos prejuízos financeiros e às atividades das pessoas jurídicas infratoras, há também o impacto negativo sobre as pessoas físicas envolvidas, que podem ser impedidas de exercer função de direção em outras empresas e responsabilizadas criminalmente.

Identificação antecipada de problemas: A conscientização promovida pelos programas de compliance acerca das condutas indesejadas permite a identificação de violações à lei mais rapidamente, favorecendo pronta resposta pela organização. Dentre as vantagens da identificação de infrações com agilidade está a maior possibilidade de firmar acordos com as autoridades, sejam de leniência ou não, que podem implicar substancial redução da pena e, em alguns casos, imunidade na esfera criminal para pessoas físicas. Em relação ao efeito específico da antecipação para fins da aplicação da LDC, será abordado no item 3.3.

Reconhecimento de ilicitudes em outras organizações: A conscientização promovida pelos programas de compliance permite que os funcionários identifiquem sinais de que outras organizações, como concorrentes, fornecedores, distribuidores ou clientes, possam estar infringindo a lei. Essa identificação é relevante na medida em que relacionar-se com terceiros que violam a legislação pode ser prejudicial para um agente econômico quando da análise das infrações, especialmente a depender de nível de envolvimento. Relacionamento estrito entre companhias sugere maior alinhamento de práticas comerciais. Nessa toada, é muito importante ser capaz de agir no caso de identificação de condutas ilícitas de terceiros com quem as trocas são intensas, para que não restem dúvidas sobre a boa-fé da companhia.

Benefício reputacional: Ações afirmativas de incentivo à conformidade com a lei são parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, que resulta em benefícios para a reputação da organização e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores. Essas

⁸⁴ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 52.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 53.

ações tendem a aumentar a satisfação e o comprometimento no trabalho e o senso de pertencimento e identificação com o grupo. O comprometimento com a observância das leis também inspira confiança em investidores, parceiros comerciais, clientes e consumidores que valorizam organizações que operam de forma ética e que se sentiriam enganados em caso de infração. Violações à lei geram questionamentos sobre a ética e o modelo de negócios da entidade envolvida. O possível impacto econômico decorrente do dano à reputação – potencializado pela cobertura da mídia – pode ser ainda maior do que o resultante da pena pela infração, por levar a perdas não só financeiras, mas também de oportunidades de negócios. Organizações que têm programas de compliance instalados são cada dia mais atraentes como parceiros de negócios e como boas instituições para se trabalhar.

Conscientização dos funcionários: Colaboradores cientes das “regras do jogo” estão em melhor posição para fazer negócios sem receio de violar as leis, assim como para procurar assistência caso identifiquem possíveis questões concorrencialmente sensíveis. Temas de ordem concorrencial aparecem com frequência em negociações comerciais; programas de compliance bem elaborados e devidamente implementados permitem aos colaboradores tomar decisões com mais confiança. O medo de violar as leis – notadamente quando envolvido risco de persecução penal – pode intimidar os colaboradores e eventualmente desestimular a concorrência mais acirrada e legítima.

Redução de custos e contingências: A adoção de um programa de compliance pode evitar que as empresas incorram em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecutabilidade dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas, etc. Além de despesas judiciais e administrativas, investigações requerem a alocação de recursos humanos e financeiros que de outra forma seriam empregados na atividade-fim da empresa. Ademais, adicionalmente ao processo administrativo, as empresas podem ter que responder civil e criminalmente pela infração cometida. Danos à sua reputação podem ser sentidos antes mesmo do desfecho do processo, somente por estarem sob investigação, refletindo-se em perda de clientes, oportunidades de negócios, investimentos, valor de mercado, etc.⁸⁶

Por sua vez, ao analisar o programa de *compliance* sob a perspectiva do Direito do Trabalho, a redução de custos e contingências deve concentrar maior atenção da administração, na medida em que adquire relevância ao abranger os dispêndios financeiros advindos de litígios na Justiça do Trabalho. Isso porque o descumprimento da legislação trabalhista pode acarretar diversos prejuízos às empresas, desde imposição de multas administrativas até perdas econômicas relativas ao reconhecimento da nulidade ou ilicitude de determinadas atitudes no transcurso do pacto laboral⁸⁷.

Com efeito, ainda que a redução de demandas judiciais trabalhistas não seja o principal objetivo de um adequado procedimento de *compliance*, é cediço que a implementação das ferramentas inerentes ao programa de integridade pode ocasionar, como efeito colateral, a minimização de litígios na seara trabalhista das

⁸⁶ CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia Programas de Compliance: Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial**. Brasília, DF: Ministério da Justiça, 2016. p. 11-13. Disponível em: http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

⁸⁷ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 104.

organizações⁸⁸. A prática da advocacia direcionada ao Direito do Trabalho no Brasil denuncia que muitos empregadores deixam de cumprir a legislação trabalhista devido ao desconhecimento quanto ao alcance das previsões legais, má interpretação das obrigações ou inexistência de profissional capacitado que forneça orientações preventivas⁸⁹.

Mesmo após as alterações promovidas pelo advento da Lei nº 13.467/2017⁹⁰, remanescem questionamentos quanto à legislação e, até mesmo, novas controvérsias instauradas a partir da entrada em vigor da Lei⁹¹, de modo que a interpretação equivocada e a posterior aplicação de algum dispositivo reformada podem ensejar prejuízo financeiro à empresa. Dentre as últimas mudanças em âmbito trabalhista, cita-se a implementação do eSocial, a qual impulsionou as instituições a gerenciarem novos procedimentos internos e a qualidade de suas informações, a fim de promoverem maior transparência e confiabilidade dos dados transmitidos ao Governo Federal. Por conseguinte, verificou-se um aumento na insegurança para a tomada de decisões da administração, tornando-se essencial, nesse caso, o papel consultivo da advocacia⁹².

Nesse sentido, no que diz respeito à prevenção de riscos de passivo trabalhista nas organizações, destaca-se a ferramenta de auditoria, porquanto examina-se de forma analítica, com perícia e mecanismos adequados às demandas trabalhistas, os direitos e deveres do empregador e empregado, políticas de recursos humanos, além de práticas de departamento de pessoal⁹³. Posteriormente, de acordo com Leal da Silva, é fundamental que haja a divulgação de parecer informando eventuais irregularidades identificadas, além de sugestões de ações para reparação das falhas encontradas na empresa⁹⁴.

No Brasil, muito embora a cultura ainda esteja muito direcionada ao contencioso judicial, o que não possibilita a devida valorização do trabalho preventivo, é possível verificar uma tendência de redirecionamento deste cenário. Empresas buscam cada vez mais, a regularização e adequação à legislação brasileira, tanto em decorrência das alterações das alterações legislativas, quanto pelas exigências dos mercados internacionais e de capitais⁹⁵.

4.2 COMPLIANCE TRABALHISTA E A IMAGEM DA EMPRESA

Não é raro, ao realizar a leitura de jornais e demais mídias, encontrar notícias de má conduta dentro das organizações, as quais, muitas vezes, transformam-se em

⁸⁸ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 105.

⁹⁰ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

⁹¹ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. *Op. cit.*, p. 105.

⁹² *Ibid.*

⁹³ SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisângela. Compliance Trabalhista: Ética, Transparência e a Redução do Passivo Trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul./dez. 2018, p. 31. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 14 nov. 2020.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. *Op. cit.*, p. 105.

escândalos. Casos de fraude e desvios servem como alerta às demais empresas quanto à necessidade de melhorias constantes, oportunidade em que se analisa a aderência aos princípios e normas de *compliance* e, na falta de um programa, incentiva o debate quanto à sua criação, buscando, principalmente, comprometimento da administração⁹⁶.

Isso porque, conforme ministra Lamboy, não se pode olvidar que o *compliance* é uma questão estratégica, através da qual, além de se almejar a redução de riscos de sanções legais ou regulatórias de perda financeira que uma companhia pode sofrer como consequência da inobservância das leis, normas e procedimentos internos, busca-se, também, a manutenção da reputação das empresas⁹⁷. Nesse sentido, para se entender a preservação da reputação como benefício proporcionado – ou, pelo menos, impulsionado – pelo *compliance* trabalhista, é imprescindível, inicialmente, compreender o significado de reputação para uma empresa e o seu alcance. Esta avaliação baseia-se na identidade da organização, incluindo informações, visão e estratégia fornecidas por ela, bem como demais condutas no decorrer de sua existência. Além disso, a reputação abrange as percepções de terceiros sobre a companhia, além da reflexão no que atine ao desempenho da empresa, a partir da sua lucratividade e responsabilidade social⁹⁸. O impacto da perda da reputação para uma organização, portanto, é observado na publicidade negativa, perda de rendimento, litígios caros, redução na base de clientes e, em casos extremos, até a falência⁹⁹.

Neste aspecto, oportuno salientar que, para as organizações que utilizam os serviços de terceirização, seja em relação à atividade-fim ou atividade-meio, a imagem da empresa está diretamente relacionada às prestadoras de serviços contratadas. Assim, é mister que as companhias – especialmente aquelas que se encontram no topo da cadeia produtiva e, portanto, possuem um nome consolidado no mercado – se atentem a procedimentos do *compliance* trabalhista, quais sejam, diligência na contratação de fornecedores, realizando auditorias periódicas nos fornecedores e terceirizadas por ele contratadas¹⁰⁰. Desta forma, é possível identificar eventual irregularidade no cumprimento de normas e nas condições de trabalho dos empregados, bem como garantir que as empresas contratadas também estão adotando ferramentas inerentes ao programa de *compliance* trabalhista.

Um exemplo emblemático de escândalo que reverberou na imagem da empresa, para além das consequências jurídicas, foi o caso da grife Zara, em que se constataram trabalhadores em condição análoga à escravidão no setor têxtil brasileiro no ano de 2011¹⁰¹. Esse acontecimento provocou enorme repercussão nacional e internacional, porquanto evidenciou a exploração de trabalhadores e o ambiente de trabalho precário ao qual eles eram submetidos, situações estas até o momento desconhecidas – ou ignoradas – por grande parte da sociedade¹⁰².

⁹⁶ LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. 1ª ed. São Paulo: Via Ética, 2019, p.4.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 6.

⁹⁸ *Ibid.*, p.7.

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/por-tras-dos-panos-o-trabalho-escravo-no-setor-textil-brasileiro-e-a-responsabilizacao-juridica-das-grifes>. Acesso em: 12 set. 2020, p. 20.

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 12.

¹⁰² *Ibid.*

Em maio de 2011, uma denúncia mediante telefonema foi recebida pelo posto de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego em Americana, no estado de São Paulo, informando a suposta existência de trabalho escravo em uma oficina na localidade. Procuradores do Trabalho e auditores fiscais do Trabalho encaminharam-se ao endereço indicado, momento em que encontraram mais de cinquenta trabalhadores em um espaço quente e abafado, além de fiação elétrica improvisada, no intuito de integrar todas as máquinas de costura¹⁰³.

Em seus depoimentos, os trabalhadores indicaram que realizavam jornada das 07h00min às 21h00min e recebiam R\$ 0,20 por peça produzida. Da mesma forma, verificou-se que, do total, 46 trabalhadores eram bolivianos e a grande maioria desconhecia a legislação brasileira, assim como se encontravam de maneira irregular no País¹⁰⁴.

Após a investigação mediante o inquérito civil nº 000393.2011.02.002/2¹⁰⁵, instaurado no Ministério Público do Trabalho – MPT, a Zara Brasil assinou termo de ajustamento de conduta, tendo assumido obrigação de fiscalizar as etapas de sua cadeia produtiva com objetivo de impedir o trabalho em condições análogas à escravidão, sob pena de multa. Além de auditorias periódicas, a grife se comprometeu a responder juridicamente pelas irregularidades cometidas por seus fornecedores e terceiros nos limites do TAC (Termo de Ajuste de Conduta) assinado, além de investimento social de mais de três milhões de reais em ações preventivas no setor¹⁰⁶.

Posteriormente, constatou-se, através de fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, o descumprimento das cláusulas 3.2 e 2.7.1 do TAC referentes à implementação de auditorias periódicas e diligência dos fornecedores e terceiros da cadeia produtiva da Zara Brasil. Em razão de tais irregularidades, foi celebrado TAC Aditivo nº 21/2017, em que foram aprimorados, entre os principais mecanismos, o controle e fiscalização da cadeia produtiva de confecção, combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, trabalho forçado, servidão por dívida e garantia de condições de trabalho adequadas¹⁰⁷.

Com efeito, depreende-se que o caso Zara Brasil é a amostra cristalina da negligência das empresas na adoção de ferramentas inerentes ao *compliance* trabalhista. Isso porque, muito embora, não fossem empregados diretos da marca, a companhia beneficiava-se do serviço realizado nas aludidas oficinas, o que enseja sua responsabilização diante da existência de trabalho análogo à escravidão e, conseqüentemente, a repercussão do escândalo na imagem da empresa. Nesse sentido, verifica-se que a tentativa de precarização das relações trabalhistas é

¹⁰³ FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/por-tras-dos-panos-o-trabalho-escravo-no-setor-textil-brasileiro-e-a-responsabilizacao-juridica-das-grifes>. Acesso em: 12 set. 2020.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO (MPT-SP). Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. **Inquérito Civil nº 000393.2011.02.002-2**. Barueri, 17 ago. 2011. Extrato de Procedimento. Disponível em: http://www.prt2.mpt.mp.br/index.php?option=com_mpt&view=procedimentos&extras=cbQa-2ITctOYzl8fTab8d8J1RDKO3MbTIlmVECi6JKA. Acesso em: 17 nov. 2020.

¹⁰⁶ FERNANDES, Rafaela Neiva. *Op. cit.*, p. 14.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 17.

absolutamente oposta aos princípios de governança corporativa e de integridade¹⁰⁸, os quais regem o programa de *compliance*.

5 CONCLUSÃO

Ante à proposta do presente estudo, objetivou-se analisar o *compliance* sob o prisma do Direito do Trabalho, trazendo a reflexão sobre as principais ferramentas a serem utilizadas pelas organizações, especificamente, no combate à inobservância da legislação trabalhista e preservação dos direitos humanos. A partir disso, ao explorar as vantagens desencadeadas pela implementação efetiva de um programa de integridade, o trabalho procurou correlacionar a influência das medidas inerentes ao *compliance* trabalhista na demanda de litígios judiciais, além da gestão de riscos relativa à reputação da empresa.

Nesse sentido, a pesquisa demonstrou que as principais ferramentas para a adoção ampla e efetiva de um programa de *compliance* trabalhista são, respectivamente: o levantamento de riscos na instituição, realizando o denominado *due diligence*, que abrange desde os procedimentos internos da empresa até a investigação prévia dos prestadores de serviço, conhecida como *know your customer*; após, a garantia do comprometimento da alta administração como pressuposto fundamental para a eficácia do programa de integridade; a designação de um *compliance officer*, a fim de estabelecer em um pessoa a responsabilidade por informar, fiscalizar e gerenciar os procedimentos; a elaboração de um código de conduta e ética, de modo a consolidar a cultura corporativa da empresa; a realização de treinamentos periódicos com o intuito de assegurar o conhecimento às normas de conduta e segurança dentro da instituição; o monitoramento das práticas de *compliance*, que abrange tanto aquelas implementadas dentro da instituição quanto pelos parceiros comerciais; um canal de denúncias anônimo seguro para denunciar eventuais atitudes em dissonância com as diretrizes e código de conduta e ética da empresa; e, finalmente, a investigação corporativa para garantir a apuração eficiente e célere das irregularidades apresentadas no ambiente de trabalho.

Em seguida, buscou-se refletir o *compliance* trabalhista como procedimento sustentável capaz de assegurar o bem-estar material e imaterial, a partir da dimensão jurídico-política da teoria da sustentabilidade. Por conseguinte, com fundamento na referida análise, o trabalho discorreu acerca dos principais benefícios à empresa advindos da adoção de um programa efetivo de *compliance* trabalhista, procurando traçar algumas considerações quanto à sua repercussão no número de litígios judiciais na Justiça do Trabalho e na gestão da reputação da empresa.

Nessa senda, compreendeu-se que é inegável a relevância do procedimento de *compliance* trabalhista como mecanismo de mitigação e controle de riscos da atividade, com a busca do aprimoramento da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa¹⁰⁹. No que diz respeito às ações judiciais trabalhistas, não restam dúvidas quanto à capacidade do *compliance* trabalhista em gerenciar as demandas litigiosas, uma vez que as ferramentas do programa incidem diretamente nas irregularidades que desencadeiam o ajuizamento dos litígios. Dessa forma, resta demonstrado o papel imprescindível do direito preventivo/consultivo –

¹⁰⁸ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 67.

¹⁰⁹ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 67.

área que abrange o procedimento de *compliance* –, impactando significativamente nas perdas e contingências da organização.

Por sua vez, não se pode olvidar que a preservação da imagem de uma empresa é um dos grandes mecanismos para o fortalecimento da companhia no mercado. Ante à análise do tema, a adoção de ferramentas atinentes à fiscalização dos procedimentos, sejam eles internos ou externos, bem como a realização de *due diligence* no que tange às empresas terceirizadas contratadas mostram-se essenciais para a manutenção da boa reputação de uma organização. Episódios como o caso Zara, em que a denúncia de labor análogo à escravidão transcendeu o âmbito jurídico-trabalhista e – a partir da propagação da notícia – atingiu a própria imagem da grife, não são raros e é necessário zelo especial das companhias no aspecto, de modo a assegurar manutenção da imagem da instituição.

REFERÊNCIAS

AGENDA 2030. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [s. l.], [s. d.]. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/sobre/>. Acesso em: 03 nov. 2020.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 4.658, 25 de abril de 2018**. Dispõe sobre a política de segurança cibernética e sobre os requisitos para a contratação de serviços de processamento e armazenamento de dados e de computação em nuvem a serem observados pelas instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil. Brasília, DF: Banco Central do Brasil, [2018]. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=%2FLists%2FNormativos%2FAttachments%2F50581%2FRes_4658_v1_O.pdf. Acesso em: 15 nov. 2020.

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

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 17 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.846, 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.029, 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 14 nov. 2020.

CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia Programas de Compliance**: Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial. Brasília, DF: Ministério da Justiça, 2016. p. 11-13. Disponível em: http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Departamento de Justiça. **Foreign Corrupt Practices Act** (FCPA), 03 fev. 2017. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Acesso em: 12 set. 2020.

FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-53-janeiro-junho-2019/por-tras-dos-panos-o-trabalho-escravo-no-setor-textil-brasileiro-e-a-responsabilizacao-juridica-das-grifes>. Acesso em: 12 set. 2020.

FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re) construção do Direito do Trabalho. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo de La Seguridad Social**, v. 10, n. 19, p.

1-22, 2019. Disponível em:

<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/53753>. Acesso em: 14 nov. 2020.

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

FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; ABILIO, Vivianne da Silveira. Compliance de dados pessoais. *In*: TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato. **Lei Geral de Proteção de Dados pessoais e sua repercussão no direito brasileiro**. São Paulo: Ed. RT, 2019.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

INMETRO. **Responsabilidade Social: ISO 26.000**. [s.d.]. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 03 nov. 2020.

KNOERR, Fernando Gustavo; MARCHI, Soraia Paulino; BALDISSERA, Leonardo. Ética empresarial, compliance e terceirização trabalhista: possibilidade ou utopia? **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 5, n. 1, p. 189-207, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/7738>. Acesso em: 18 nov. 2020.

LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. 1ª ed. São Paulo: Via Ética, 2019.

MACIEL, João. **Conheça a importância da prática KYC**. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Acesso em: 03 nov. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO (MPT-SP). Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. **Inquérito Civil nº 000393.2011.02.002-2**. Barueri, 17 ago. 2011. Extrato de Procedimento. Disponível em: http://www.prt2.mpt.mp.br/index.php?option=com_mpt&view=procedimentos&extras=cbQa-2ITctOYzl8fTab8d8J1RDKO3MbTIlmVECi6JKA. Acesso em: 17 nov. 2020.

PINHEIRO, Iuri; LIMA SILVA, Fabrício. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisângela. Compliance Trabalhista: Ética, Transparência e a Redução do Passivo Trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/raj/article/view/9889/5655>. Acesso em: 14 nov. 2020.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. Compliance na Lei Anticorrupção: Uma Análise da Aplicação Prática do Art. 7º, da Lei 12.846/2013. **Boletim Jurídico**, 03 mar. 2015. Disponível em:

<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3969>. Acesso em: 17 nov. 2020.

VATICANO. **Carta Encíclica Fratelli Tutti do Santo Padre Francisco sobre a Fraternidade e a Amizade Social**. Vaticano, 3 out. 2020. Disponível em: http://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html. Acesso em: 03 nov. 2020.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br