

O *COMPLIANCE* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: MECANISMO DE PREVENÇÃO E REDUÇÃO DE CONDUTAS DESVANTAJOSAS PARA A GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS

COMPLIANCE IN LABOR RELATIONS:
A MECHANISM FOR PREVENTING AND
REDUCING DISADVANTAGEOUS BEHAVIOR TO
GUARANTEE SOCIAL RIGHTS

Simone Paula Vesoloski*
Neuro José Zambam**

*Mestranda e bolsista PROSUP/CAPES em Direito (Atitus Educação/RS). Graduada em Direito (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, URI/RS). E-mail: simonels17@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2836-512X>

**Pós-Doutor em Filosofia (Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS/RS). Pós-Doutor em Filosofia (Mediterranea University of Reggio Calabria, URC/IT). Doutor em Filosofia (Pontifícia Universidade Católica, PUC/RS). Mestre em Filosofia (Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS/RS). Graduado em Filosofia (Universidade de Passo Fundo, UPF/RS). E-mail: neurojz@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5960-4237>

Como citar: VESOLOSKI, Simone Paula; ZAMBAM, Neuro José. O *compliance* nas relações de trabalho: mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 26, n. 3, p. 145-160, nov. 2022. DOI: 10.5433/2178-8189.2022v26n3p145. ISSN: 2178-8189.

Resumo: O objetivo desta abordagem é fundamentar o *compliance* como estratégia de prevenção e redução das condutas que impedem as garantias dos direitos sociais. Entende-se que esta rotina beneficia o ambiente de trabalho nas empresas, contribui para o seu crescimento, fortalece a relação com a sociedade e a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores. O problema que orienta a pesquisa é: O *compliance* é uma ferramenta que fomenta boas práticas de gestão e organização empresarial e contribui para a garantia dos direitos sociais? A metodologia de análise é a indutiva por priorizar referências à legislação, doutrinas e fontes indiretas. Demonstra-se que a partir da efetivação do *compliance* é possível manter um ambiente saudável, minimizando riscos, maximizando a gestão estratégica, a lucratividade, a satisfação individual e do grupo, reduzindo o passivo trabalhista, garantindo direitos sociais e a longevidade do negócio.

Palavras-chave: *Compliance*. Direitos Sociais. Gestão Estratégica. Vitalidade Empresarial.

Abstract: The objective of this approach is to base compliance as a strategy for preventing and reducing behaviors that impede the guarantees of social rights. It is understood that this routine

benefits the work environment in companies, contributes to their growth, strengthens the relationship with society and guarantees the social rights of workers. The problem that guides the research is: Is compliance a tool that encourages good management practices and business organization and contributes to guaranteeing social rights? The analysis methodology is inductive as it prioritizes references to legislation, doctrines and indirect sources. It is demonstrated that from the enforcement of compliance it is possible to maintain a healthy environment, minimizing risks, maximizing strategic management, profitability, individual and group satisfaction, reducing labor liabilities, ensuring social rights and business longevity.

Keywords: Compliance. Social rights. Strategic management. Business Vitality.

INTRODUÇÃO

As inconstâncias e mudanças na sociedade seja na esfera tecnológica, nas relações humanas, corporativas, empresariais e legislativas exigem uma postura responsável e proativa das pessoas e das empresas para se manterem atualizadas e atentas às transformações cotidianas. A percepção prévia dessas mudanças auxiliam na detecção, na prevenção, na minimização dos riscos, conflitos, imprevistos e uma série de outros fatores indesejáveis, como exemplo, o stress, o transtorno psíquico, físico, emocional, que causam uma série de malefícios em todos os campos de atuação das pessoas.

Diante deste contexto, desde o momento em que as empresas que se preocuparem com a garantia de um ambiente laboral de qualidade, satisfatório, sadio e salubre, mantendo o cuidado com a cultura organizacional alinhada com a sua missão, os valores e os princípios, deixando-os conhecidos por todos, inaugura diferenciais no mercado empresarial e social. Com este objetivo surge o *compliance* trabalhista, ferramenta que visa auxiliar as empresas na criação e implementação de mecanismos e procedimentos de prevenção, de detecção e correção de condutas inaceitáveis e ilegais.

A problemática que orienta esta abordagem é: Como o *compliance* pode ser uma ferramenta que fomenta de boas práticas de gestão e organização empresarial por meio de estratégias de acesso e publicidade das informações pode contribuir eficazmente para uma cultura organizacional que beneficie a todos, por meio da garantia dos direitos sociais?

O objetivo geral é apresentar o *compliance* no âmbito trabalhista como uma ferramenta capaz de prevenir e reduzir condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores. Os objetivos específicos são: a) pesquisar a conceituação, a finalidade e instrumentalidade do *compliance* trabalhista; b) averiguar como o *compliance* pode reduzir condutas desvantajosas, práticas discriminatórias e casos de assédio moral dentro das empresas; c) analisar quais os principais benefícios e desafios para a efetivação e implementação desta ferramenta.

A relevância desta temática seja para a empresa, seja para os atores envolvidos nos ambientes competitivos como das relações de trabalho torna-se estratégico por primar pela transparência. Essa é uma dimensão fundamental para sociedades marcadas pela corrupção endêmica que, normalmente, é alimentada por ações procedimentais do cotidiano. As mudanças institucionais quando acompanhadas pela discussão e transparência fomenta o bem-estar e a realização pessoal dos envolvidos e do seu entorno.

A construção desta investigação é orientada pelo método indutivo, tendo como referências principais a compreensão do *compliance* e a legislação em vigor, especialmente os princípios fundamentais. Esta estratégia demonstra como o *compliance* é uma ferramenta eficaz para a melhoria do ambiente de uma empresa reduzindo condutas desvantajosas em vista da garantia dos direitos sociais. As técnicas de pesquisa são as referências bibliográficas e fontes secundárias que auxiliam o esclarecimento de conceitos e a estruturação das justificativas.

Nesse contexto, que visa à possibilidade de projetar relações de trabalho equitativas

entre os envolvidos na dinâmica organizacional de uma empresa, especificamente, os gestores, empregados e beneficiados, acredita-se que, o *compliance* oferece essas condições de amplo conhecimento das normas trabalhistas e demais orientações em vista de metas comuns que, dependendo da capacidade dos líderes e das possíveis estratégias de cooperação por meio do acesso e da publicidade das informações, terão as condições para construir uma cultura organizacional alternativa com um cenário de benefícios e realizações para todos.

Assim, a efetivação do *compliance* contribui para manter um ambiente saudável, minimizando riscos, maximizando a gestão estratégica, a lucratividade, a satisfação individual e do grupo, reduzindo o passivo trabalhista, garantindo direitos sociais e a longevidade do negócio.

A abordagem desta temática está integrada às pesquisas realizadas pelos pesquisadores no Centro Brasileiro de Pesquisas sobre a Teoria da Justiça de Amartya Sen – CEPAS (@centropesquisas.sen)¹, que reúne pesquisadores do Brasil, da América Latina e da União Europeia, com iminentes contribuições para diversos temas relevantes e atuais como democracia, participação, justiça, direitos sociais, desenvolvimento, políticas públicas e outros.

1 ABORDAGEM SOBRE O COMPLIANCE TRABALHISTA: CONCEITUAÇÃO, FINALIDADE E INSTRUMENTALIDADE

O termo *compliance* vem sendo utilizado para explicitar os esforços adotados seja pela economia privada, bem como pela esfera pública. Kruppa (2020) pontua que a premissa do *compliance* visa garantir o cumprimento de exigências legais e regulamentares, observando os princípios pautados na ética e na integridade. Ainda, a autora defende que o *compliance* em si tem a essência e o objetivo de criar e implementar mecanismos e procedimentos de prevenção, detecção e correção de comportamentos e ações desvantajosas, além de se demonstrar como uma ferramenta mitigadora de riscos e responsabilidades resultantes de desvios de comportamentos/condutas.

Segundo Santos (2019) no Brasil o *compliance* teve sua primeira aparição em 1992 por ocasião da abertura do mercado nacional conforme às empresas estrangeiras, naquela oportunidade o país necessitou se adequar aos padrões éticos de combate a corrupção. Contudo, no país o uso do *compliance* se intensificou a partir da promulgação da Lei nº 12.846/2013, conhecida como a Lei da Anticorrupção, a qual visa responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pelas práticas de atos contra a administração pública, seja nacional ou estrangeira. Desse modo, Kruppa (2020) sintetiza que essa lei responsabiliza pessoas jurídicas de forma objetiva (independentemente de culpa), mesmo que os atos sejam praticados por preposto ou por empregado, sem anuência ou participação da empresa, a pessoa jurídica será responsabilizada.

¹ Para esclarecimento, este é o nome do Centro Brasileiro de Pesquisas sobre a Teoria da Justiça de Amartya Sen – CEPAS no *Instagram* para, caso houver interesse, acompanhar a atuação e as participações dos pesquisadores em pesquisas e eventos internos e externos.

Neste passo, Kruppa (2020) ressalta que o *compliance* deveria ser aplicado a todo o tipo de organização, instituição e empresa, pois envolve gestão estratégica; e o mercado em si exige cada vez mais condutas legais e éticas. Assim, o *compliance* no âmbito trabalhista pode ser implementado por empresas de qualquer segmento e de qualquer porte.

O *compliance* presa pelo cumprimento de regras estabelecidas de acordo com a vontade do empregador, deixando-as bem claras e conhecidas por todas pessoas com vínculo naquela empresa. De acordo com Piza e Mendes (2019) o conceito geral de *compliance* significa executar, satisfazer e realizar o que foi acordado. Nesse viés, ele é uma ferramenta que possibilita e vincula empregador *versus* empregados ao dever de cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades de uma empresa. Ainda, as autoras salientam que o *compliance* trabalhista é um programa voltado para a obediência a critérios legais, seja de contratações ou demissões de trabalhadores, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços entre outras possibilidades que a empresa considerar convenientes.

Desse modo, Piza e Mendes (2019) destacam que o *compliance* visa modificar a cultura organizacional da empresa, proporcionando a adoção de novas condutas que visam à regularidade das atividades e o comprometimento dos trabalhadores, gerando segurança jurídica para a empresa no momento da tomada de decisões.

Nesta senda, como o *compliance* é moldado em cada empresa de modo individual (*sui generis*)², assim, Piza e Mendes (2019) salientam que o *compliance* é personalíssimo, pois é voltado exclusivamente para as necessidades da empresa conforme sua identidade e características. Sua aplicação se contextualiza de modo efetivo a partir do alinhamento entre as metas almejadas pela diretoria da empresa juntamente com o diagnóstico dos problemas a serem superados. Ainda, as autoras acreditam que o *compliance* trabalhista transcende as normas estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pois amplia-se para uma gestão empresarial ética e sustentável, de modo a não anular qualquer direito trabalhista, viabilizando um ambiente saudável para o empregado e para o empregador, a fim de ambos prosperarem.

O *compliance* gera um ganho imensurável para a empresa, contudo, é imprescindível que seja efetivamente aplicado e haja comprometimento de todos para que as mudanças ocorram. Nessa linha, Rabelo (2018) ressalta que a partir da reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/17, há previsão legal a respeito da possibilidade da empresa imputar dano de caráter extrapatrimonial ao seu empregado que, a partir da sua ação, venha ofender a moral ou a existência da empresa, o que demonstra e justifica a importância de implementar e efetivar o *compliance*, pois, a partir da efetivação é possível deixar claro e dar conhecimento dessas informações aos empregados, evitando transtornos futuros.

Nesse sentido, o Decreto nº 8.420/2015 que regulamenta a Lei nº 12.846/2013 traz no Art. 41³ o programa de integridade que engloba uma série de mecanismos e procedimentos que visam

2 Segundo o dicionário da língua portuguesa, a palavra utilizada designa algo diferente, peculiar, original, particular ou único. No caso em tela, refere-se a um programa exclusivo, moldado de acordo com peculiaridade de cada empresa, é exclusivo, único.

3 BRASIL. Decreto nº 8.420/2015, “Art.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

minimizar, mitigar e denunciar irregularidades e práticas ilegais, sendo que tal programa deve ser reavaliado e aplicado de acordo com a necessidade e peculiaridade de cada pessoa jurídica.

O programa de integridade pode ser implementado por meio das ferramentas de *compliance*. Kruppa (2020) destaca alguns exemplos de medidas que podem ser adotadas pela empresa, quais sejam: a elaboração de códigos de ética e de conduta, verificação e avaliação de riscos, auditorias, ouvidorias para dirimir as denúncias recebidas, entre outras. Desse modo, a autora sintetiza que a essência do *compliance* trabalhista se fundamenta em evitar a responsabilização das empresas na esfera judicial. Tudo isso se dá, para que não haja prejuízo à imagem e reputação da empresa, recomendando que sejam realizadas auditorias internas permanentes para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas dentro da empresa.

O *compliance* estruturado, bem fundamentado e efetivado garantirá a empresa visibilidade positiva e contribuirá para mitigar uma série de fatores que poderiam prejudicar e fragilizar a empresa interna e externamente. Ventura (2018) salienta que o *compliance* acaba sendo um processo de maturidade empresarial, e que o sucesso na efetivação depende impreterivelmente do comportamento humano, pois, por mais que a empresa tenha processos e políticas implementadas, a sua plena efetividade dependerá do comprometimento de cada empregador e de cada empregado. Ainda, o autor acredita que a criação de parcerias internas é fundamental para fortalecer as relações entre as variadas áreas da empresa (recursos humanos, jurídicos e outros), sensibilizando para que todos busquem um ideal comum de integridade.

O fomento às boas práticas de gestão, em diferentes setores, seja público seja privado, tem forte repercussão no conjunto da organização de uma empresa, assim como, para o grupo diretamente envolvido e a comunidade sobre a qual a organização e as pessoas têm influência. Ao referir-se às deficiências da administração pública na solução de graves problemas sociais, como a distribuição de energia, Sen (2015, p. 104), desta a importância do controle e a boa condução da administração pelos gestores:

É muito fácil – a além de cômodo – pedir mais competência na gestão das empresas e do sistema de geração e distribuição de energia como um todo, mas a lacuna fundamental é a quase total ausência de responsabilidade atribuída às pessoas que tomam decisões e assumem o comando das operações, que não precisam enfrentar consequência nenhuma se e quando as coisas vão mal.

O processo de *compliance* ancorado num amplo sistema de controle das boas práticas de gestão conjugadas com a preocupação relacionada às estratégias de planejamento, preocupações com os recursos naturais e ambientais, qualificação das pessoas e correção de limitações ou qualificação de trabalhadores amplia a repercussão legal e as demais operações para a mudança

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 efetividade”.

da condição de vida das pessoas. O incentivo à educação formal progressiva, profissionalização das mulheres e gerenciamento dos orçamentos são indicativos simbólicos do quanto podem ser decisivas as boas práticas de gestão.

De acordo com a compreensão de Rabelo (2018), instrumentalizar e efetivar o *compliance* agrega credibilidade externa e interna às empresas e reflete ganhos não somente na área econômica, mas na imagem também. O autor destaca que o *compliance* é reconhecido no âmbito jurídico e corporativo, nacional e internacionalmente como uma ferramenta eficaz capaz de mitigar a corrupção nas empresas, conta com sistema de minimização de riscos, cria reputação e confiabilidade econômica e social, viabiliza a valorização da marca e da organização, entre outros benefícios.

Nessa linha, o *compliance* demonstra-se uma ferramenta aliada da empresa a fim de impulsioná-la a um patamar diferenciado, rumando para a satisfação dos empregados, das empresas parceiras e da sociedade. Ainda, na visão de Rabelo (2018) a finalidade das ferramentas criadas pelo *compliance* trabalhista intenta gerar uma blindagem ao risco trabalhista que a empresa possa vir a sofrer a partir das práticas e ações ilegais, visando abolir e minimizar os problemas dentro da empresa por intermédio da realização de treinamentos com os empregados, propondo medidas de punição aos infratores e adoção de medidas individuais para eliminar condutas desvantajosas nas dependências internas e que estejam em desconformidade com os princípios e valores da empresa.

Entretanto, a partir dos apontamentos, afirma-se a emancipação dos direitos sociais com a efetividade do *compliance*. Hullen (2018) ressalta que a Constituição Federal de 1988 elenca vários direitos sociais entre os Arts. 6º e 11º, e esses direitos sociais compreendem desde de um direito mínimo de bem-estar econômico, direito ao trabalho, a segurança, a proteção, entre outras prerrogativas para organizar a vida de acordo com os padrões que prevalecem na sociedade.

Nas entrelinhas do *compliance* trabalhista, compreender a funcionalidade se torna fundamental e é o ponto de partida para modificar e melhorar a empresa. O comprometimento de cada pessoa para efetivá-lo é imprescindível, haja vista trazer benefícios não somente para o empregador, mas para cada empregado, para o ambiente laboral e para a reputação social da empresa. Deste modo, na próxima seção será apresentado como podem ser banidas condutas desvantajosas e ilegais dentro da empresa por meio da adoção e da efetivação do *compliance* trabalhista.

2 REDUÇÃO DE CONDUTAS DESVANTAJOSAS; DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL POR MEIO DA EFETIVAÇÃO DO COMPLIANCE

Cuidar do ambiente laboral é responsabilidade de cada empregador e o *compliance* proporciona a perfectibilização dessa responsabilidade. Desse modo, Rabelo (2018) assevera que a inércia do empregador em adotar o *compliance* pode causar prejuízos não somente à imagem da empresa, mas poderá refletir em acréscimo do passivo trabalhista e infringir direitos sociais

inerentes a cada empregado. Ainda, ocasiona diminuição da produtividade operacional e no aumento da fiscalização por meios dos órgãos governamentais, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Superintendência Regional do Trabalho (SRT), sem contar outros riscos.

Rabelo explicita que o número de demandas judiciais no Brasil são significativamente superiores se comparadas com outros países, como exemplo, Japão e Estados Unidos; o brasileiro demanda muito do judiciário para resolver a maior parte dos conflitos. Assim, o autor salienta que muitas dessas demandas são oriundas de conflitos instaurados dentro da seara laboral que acabam não sendo solucionados pela via administrativa da empresa, o que poderia ser resolvido a partir da adoção de medidas assertivas formuladas de modo preventivo, eficaz e traçadas por meio da implementação do *compliance*.

Nesse passo, Rabelo (2018) compreende que o *compliance* trabalhista permite maior controle sobre a relação que envolve pessoas ligadas à empresa, possibilitando implementar sanções e medidas tangíveis, efetivando e desenvolvendo treinamentos eficazes em todos os níveis empresariais; visa abolir condutas discriminatórias, de corrupção, assédio moral e sexual, condutas que ofereçam riscos à saúde, entre outros fatores que possam favorecer o surgimento e a propagação de condutas desvantajosas dentro da empresa.

Além das variadas vantagens já mencionadas, é importante ressaltar que o *compliance* proporciona uma relação horizontalizada entre gestores, dirigentes, empregadores e empregados. Assim, Azevedo e Jahn (2020) reforçam que a partir da adoção e efetivação do *compliance*, a primeira medida a ser tomada ao contratar cada empregado é fornecer cópia do regulamento interno da empresa, coletar assinatura para comprovar o recebimento, deixar claro as regras e as normas internas a serem seguidas por todos, asseverando que o descumprimento pode incorrer em ato de indisciplina; a partir do momento que se tem um *compliance* trabalhista implementado e houver, por exemplo, indícios e/ou casos de condutas discriminatórias, de assédio moral ou sexual nas dependências da empresa todos devem saber claramente o que pode ocorrer.

Desse modo, Azevedo e Jahn (2020) salientam que quando houver vítimas de condutas lesivas deve ser viabilizado pela empresa meios facilitados para noticiar o ocorrido – seja por um canal de denúncia ou uma pessoa de confiança que vai receber essa denúncia, averiguar e tomar as devidas providências; apurando o que aconteceu, verificando a procedência da denúncia, se esta é verídica ou apenas foi feita para causar prejuízo a outrem. Nesse viés, os autores apontam que o empregador e os dirigentes devem saber lidar com a situação, cooperando com a redução dos prejuízos, reestabelecendo um ambiente laboral mais saudável possível e vindo a atuar de modo célere, exercendo efetivamente o poder patronal disciplinar.

O poder diretivo é uma prerrogativa do empregador e está ligada à subordinação, característica do vínculo empregatício. Nesse diapasão, o poder diretivo deve ser utilizado na investigação da empresa, investigação esta, que faz parte do *compliance* delineado pela empresa. Para tanto, a respeito de todo o procedimento investigatório, Costa (2019, p. 24) aduz que

[...] sob o olhar de *compliance*, é recomendável que a empresa tenha Processo ou Procedimento interno que, em linhas gerais, esclareça aos seus empregados como

funciona o procedimento investigatório interno, estabelecendo, por exemplo, as fases da investigação (recebimento da preocupação, informar caso ao Comitê, oitiva de testemunhas e etc.), assuntos que serão tratados internamente ou com auxílio de escritório externo, prazos para cada etapa e, em especial, prazo máximo para conclusão da investigação.

Desse modo, Costa (2019) compreende que existem vários meios de receber denúncias de modo efetivo, com baixo custo e sem acesso controlado; um exemplo disso seria disponibilizar uma urna em cada banheiro, pois proporciona segurança para que todos empregados possam expor suas preocupações e/ou casos de discriminação e de assédio moral. Ademais, a autora defende que para dirimir as denúncias, uma Comissão deve ser criada para responder os apontamentos, e as repostas devem ser expostas em murais da empresa, meios de comunicação interna, informativos, dentre outros.

Ainda, para a autora, todas as denúncias deverão passar por um comitê de apuração, com oitiva de testemunhas, com assinatura de termo de confidencialidade e cooperação, tendo o cuidado para não constranger os envolvidos. Quando houver indícios concretos que o empregado denunciado pode prejudicar a investigação, a empresa poderá optar pela interrupção do contrato de trabalho:

No caso de suspensão do contrato de trabalho, o ideal é que a empresa emita uma comunicação prévia para o empregado que será suspenso, com a assinatura colhida e arquivada na pasta do empregado, sendo recomendado que seja em prazo inferior a 30 dias. Após a conclusão da investigação, a empresa deve enviar comunicação de retorno ao trabalho, a qual deve ser assinada também, caso o empregado deva retornar ao trabalho. (COSTA, 2019, p. 29).

Todo o trâmite que envolve a investigação e as ações adotadas devem ser cautelosas para não causar nem dano, nem erro, seja para a vítima ou para o possível infrator. E em consonância com o entendimento da empresa em optar por suspender o contrato de trabalho, a CLT⁴ no Art.

4 BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas, “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

482 traz uma série de condutas onde o empregador pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa. Como o empregador tem o poder diretivo, cabe a ele fazer o uso da fiscalização e tomar as medidas adequadas para banir condutas inaceitáveis.

Ao final da investigação, o empregador deverá montar um dossiê com toda a documentação analisada e elaborar um relatório minucioso do ocorrido, e com a conclusão de improcedência ou procedência da denúncia. E será nesse momento que o empregador irá ponderar se cabe ou não a aplicação de medida disciplinar, quais sejam: advertência, suspensão ou justa causa (Artigo 482 da CLT). Como a justa causa é a medida mais grave aplicada ao empregado, com a extinção do contrato de trabalho, caso seja decidida pela sua aplicação e o empregado ainda não tenha sido ouvido durante o processo de apuração, é importante que haja a oitiva com o intuito de resguardar seu direito ao contraditório e ampla defesa. (COSTA, 2019, p. 30-31).

Neste sentido, em vista de minimizar condutas desvantajosas dentro das empresas, Nicolosi (2019) compreende ser importante que empregador e empregado estejam engajados e preocupados, ambos agindo com cuidado e diligência quanto ao programa de integridade; possibilitando que todos conheçam e cumpram com os deveres, com a função social contratual, e por consequência, efetivem o *compliance* trabalhista.

Com o intuito de minimizar e banir condutas desvantajosas e ilegais, França (2018) destaca que por meio do *compliance* as empresas podem promover palestras que podem ser ministradas por advogados e profissionais da saúde conforme a preferência e a demanda da empresa. E o que se espera com o investimento destinado em informação por meio dessas palestras, é alertar e orientar os empregados sobre os efeitos jurídicos, físicos e psicológicos da vítima que sofreu a conduta reprovável pela empresa, sensibilizando e conscientizando a mitigação.

Resta cristalino que o *compliance* auxilia a empresa em todas as searas, mas especialmente na mitigação de condutas desvantajosas e ao mesmo tempo frágeis; como atos de discriminação, assédio moral e/ou sexual que são condutas graves e causam danos imensuráveis.

A relação entre a necessidade de sistemas que auxiliem o desenvolvimento de boas práticas administrativas, de comportamento, de cooperação e de outros benefícios e direitos é progressiva, envolvente e cuidadosa. Os gestores, dirigentes até os trabalhadores cuja função não exige forte responsabilidade são oriundos e pertencem a contextos concretos com tradições e culturas próprias. O *compliance* é uma referência importante, mas não a solução para todos os problemas.

A compreensão realista que as pessoas são beneficiadas por boas práticas de gestão não inibe o cuidado e a certeza que não existem “soluções mágicas” para situações normais que são consequência de comportamentos das pessoas e estruturas que, também, são normais. O *compliance* não é um “conto de fadas, mas uma estratégia que precisa ser mediada e atualizada contemplando diferentes realidade e situações normalmente conflitivas e pautadas pelo autointeresse.

O *compliance* trabalhista se mostra muito benéfico, sendo aconselhável que todas

as empresas adotem e implementem o programa. A próxima seção se preocupa em explicitar e aclarar ainda mais o *compliance* no âmbito trabalhista com o objetivo de demonstrar com mais detalhes outros benefícios a partir da efetivação do *compliance* e alguns desafios a serem geridos e superados.

3 BENEFÍCIOS E DESAFIOS A SEREM ENFRENTADOS A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA

Em decorrência da constante evolução das relações humanas e o próprio avanço na esfera tecnológica, corroboram e exigem que a gestão empresarial se torne cada vez mais proativa, visionária e atenta às transformações cotidianas e às mudanças legislativas, tendo cuidado também com as reações do mercado. Desse modo, diante de todas as mudanças, Rabelo (2018) frisa que o *compliance* trabalhista é essencial e tem um papel importante nesta nova fase, pois cada vez mais é notado a necessidade de manuais e programas de integridade.

Conforme foi destacado nas seções anteriores, os apontamentos dos autores mencionados aduzem que a partir da efetivação do *compliance* são minimizados riscos de que alguma norma seja inobservada por algum empregado direto ou indireto; se todas as diretrizes são claras, de fácil acesso, observadas com frequências, respeitadas e inseridas na cultura empresarial, restará evidente que inexistirá atos ou fatos que causem prejuízos materiais e imateriais para as empresas, fazendo com que haja redução de demandas judiciais, ampliando positivamente a imagem das empresas, conseqüentemente, serem vistas como conscientes, preventivas e responsáveis frente a visão, missão e valores que a caracterizam.

Nesse compasso, a adoção, a efetivação e a boa implementação do *compliance* resultam em uma série de fatores e efeitos benéficos. Azevedo e Jahn (2020) salientam que a sua implementação agrega valor ao negócio, deixa claro os valores e os princípios que devem ser seguidos por todos, garantindo a minimização de conseqüências indesejadas e desvantajosas para a empresa.

O *compliance* vem se revelando como um mecanismo atrativo e apto para mitigar riscos empresariais. Destarte, Azevedo e Jahn (2020) destacam que a empresa que instituir programas sérios e eficazes de *compliance* trabalhista, comprometidos com o combate às práticas e condutas desvantajosas que permeiam as relações de trabalho; pautadas na tutela dos direitos sociais e de personalidade do ofendido; visando a prevenção, a célere punição e que repare o dano causado, além de estabelecer preventivamente medidas para mitigar o surgimento dessas condutas reprováveis, eleva a empresa para um patamar destacado.

Para Ventura (2018) uma gestão inteligente se baseia e aborda as incertezas e não apenas os riscos; adotando uma postura mais proativa do que reativa no que tange às possíveis ameaças. Assim, o benefício de uma cultura voltada para o *compliance* trabalhista maximiza a qualidade de informações, aperfeiçoa a otimização de processos, gera ganho e vantagens na efetivação das soluções de integridade e, por conseguinte, resulta na melhora da alocação dos recursos e retornos

financeiros, aumentando a reputação da empresa.

Nessa circunstância, para efetivar de modo eficaz o *compliance* trabalhista, deve haver planejamento iniciando por um diagnóstico adequado dos objetivos corporativos juntamente com a identificação dos procedimentos e dos processos praticados na empresa. Avaliando, auditando e modificando sempre que necessário toda essa conjuntura organizacional e laboral de modo a antecipar a incidência de alguma assintonia.

Desse modo, para Azevedo e Jahn (2020) é necessário um levantamento prévio, uma espécie de radiografia empresarial. Diante dessa particularidade, um dos desafios decisivos para instrumentalizar com ênfase e eficiência o *compliance* se concentra em manejar os riscos e as responsabilidades por meio dessa sondagem inicial que pode ser obtida com a realização das *due diligences*, ou seja, trata-se de um processo de busca detalhada de informações de uma empresa, e o levantamento de obrigações, dos dados pertinentes à empresa e a todas as pessoas envolvidas no âmbito laboral.

Nesta mesma prerrogativa, Piza e Mendes (2019) consideram que o *compliance* trabalhista é sustentado por pilares que tem o propósito de conferir vários benefícios como a efetividade, solidez e perpetuação do programa em si pela empresa. São destacados nove pilares benéficos, o primeiro é o suporte da alta administração que é um alinhamento entre a decisão da empresa a respeito do que pretende perquirir e as metas a serem alcançadas através do *compliance*. O segundo pilar está relacionado com a avaliação de riscos onde são delineadas as metas, faz-se o mapeamento dos riscos internos e externos que a empresa está exposta, considerando a legislação e as normas internas da empresa, com esse levantamento é plausível conhecer os obstáculos antecipadamente e conceber medidas para evitá-los, mitigá-los e construir soluções. Já o terceiro pilar vislumbra o código de conduta, o regulamento interno e as políticas da empresa como percursos e guias para efetivar e cumprir o *compliance*, trazendo e aclarando princípios e valores adotados pela empresa. O quarto pilar esta conexo com os controles internos, dando ênfase aos controles de prevenção e detecção, onde ambos objetivam reduzir riscos mapeados e onde são adotadas medidas que garantam a segurança nas relações de trabalho.

Por conseguinte, o quinto pilar pauta o treinamento periódico da equipe, que tem o objetivo de difundir a cultura de ética nos negócios e nas atividades executadas pelos empregados, instituindo novas condutas. O sexto pilar está correlatado aos canais de denúncia, pois é através desses que os relatos, os desvios de condutas, as violações da legislação e das normas e regulamentos internos serão explicitados e investigados e, a partir dos fatos apurados, medidas corretas e plausíveis deverão ser tomadas.

O sétimo pilar esta associado com as investigações internas, tratando-se de um procedimento de averiguação eficaz capaz de identificar com confiabilidade se houve ou não conduta inaceitável, qual a circunstância, quem está envolvido e se a situação fática enseja violação de lei ou política da empresa. O oitavo pilar se articula com o *due diligence*, que é uma diligência prévia entre as pessoas interligadas às empresas (parceiros, representantes, revendedores, etc.) a fim de promover um processo de avaliação desses terceiros se estão em harmonia com as

regras e culturas da empresa, não tendo histórico de condutas trabalhistas contrárias a ética e a legislação com o propósito de evitar que a empresa seja exposta a riscos legais. Por fim, o nono e último pilares estão correlacionados com a auditoria e monitoramento para avaliar a efetividade e implementação do *compliance* trabalhista, o qual visa identificar como a empresa e os empregados estão seriamente comprometidos e seguindo os objetivos traçados, averiguando se as expectativas estão sendo atendidas e se os riscos estão sendo evitados.

A partir dos pilares explanados que sustentam o *compliance* trabalhista, se percebe que os ganhos que a empresa tem na implementação são imensuráveis. Com o *compliance* a empresa engloba uma série de medidas que garantem uma sustentabilidade empresarial segura e duradoura. É possível alinhar, avaliar, controlar, treinar, averiguar, investigar, diligenciar e monitorar todos os segmentos e todos os passos da empresa, rumando e se consolidando como uma empresa cada vez mais séria, sólida e humanizada.

Nesse diapasão, pontua-se que a implementação gera inúmeros benefícios e vem se demonstrando como uma significativa ferramenta de fiscalização e controle no comprimento da política organizacional; auxiliando na inspeção de todas as etapas produtivas da empresa, permitindo a redução de custos; assim, a empresa adere a uma postura transparente, cumprindo a legislação, minimizando a incidência do passivo trabalhista e a aplicação de autos de infração.

Em relação aos benefícios do *compliance*, Kruppa (2020) ressalta que a utilização além de prevenir diversos riscos, possibilita que as empresas estejam em conformidade com todas as normas vigentes as quais devem seguir, fazendo com que contratem empregados, empresas parceiras, representantes e outros alinhados com a missão, com a visão e os valores da empresa.

O *compliance* é plausivelmente aplicável na esfera trabalhista, adéqua e alinha a empresa de acordo com a legislação trabalhista, previne riscos, reduz ações trabalhistas, ajuda a dirimir conflitos e diminuir o prejuízo das empresas, proporcionando maior satisfação dos empregados, auxiliando na expansão das atividades e maximizando aumentos dos lucros. Assim, França (2018) salienta que a implantação e efetivação faz com que os empregados se sintam mais satisfeitos, seguros e acolhidos pelo empregador, isso porque, eles têm consciência de que trabalham em uma empresa íntegra, séria, responsável e comprometida não só com o lucro mas com o ambiente laboral; com as questões internas e principalmente em propiciar ferramentas capazes de dar voz ao empregado. Além desses pontos positivos, a autora destaca que a empresa, a marca em si é reconhecida e vista no mercado de trabalho sob um aspecto positivo e enaltecido.

Para Lima (2020) os benefícios do *compliance* trabalhista são inúmeros, mas, a empresa deve aplicá-lo adequada e efetivamente. Esse é o maior desafio, pois aplicar de fato refletirá na mitigação de problemas, bem como a extirpação de práticas danosas e inaceitáveis, além de fomentar a gestão estratégica, aumentar a lucratividade, reduzir o passivo trabalhista, proteger a imagem e garantir a perenidade da empresa.

As repercussões operadas pela implementação de sistemas de *compliance* nas relações de trabalho atingem dimensões sensíveis e estratégicas da rotina das pessoas e do seu ambiente social, especificamente a autoestima e a atuação pública e junto ao público. Nesse sentido, destaca-se a

afirmação de Sen (2015, p. 124): “Os seres humanos respondem a incentivos. [...] Os incentivos incluem não apenas os ganhos financeiros e lucros, mas também a admiração e o louvor público como uma influência positiva, a denúncia e a execração pública como um impedimento potencial”.

Com o *compliance* é possível detectar e remediar eventuais riscos e conflitos a tempo de resolvê-los pela via extrajudicial; a implementação impacta na redução de riscos de acidentes e de doenças profissionais, corroborando para uma cultura organizacional diferenciada, onde os empregados têm clareza quanto às condutas desvantajosas e antiéticas. Com o *compliance* a empresa eleva a sua marca num patamar de reconhecimento e valorização.

Em suma, adotar e implementar o *compliance* trabalhista melhora todo o ambiente laboral, a esfera econômica, mercadológica, social e trabalhista; aumenta a produtividade e visibilidade da empresa ao ser vista de modo altamente positivo e engajada com premissas íntegras, sérias, com valores e princípios claros e bem fundamentados.

CONCLUSÃO

Adotar e implementar o *compliance* trabalhista gera ganho em diversos segmentos da empresa, pois melhora todo o ambiente laboral, a esfera econômica, mercadológica, social e trabalhista, além de aumentar a respectiva produtividade e visibilidade. A empresa é, então, vista diante da sociedade como uma empresa engajada, responsável, com premissas sérias, integradas, a missão e a visão voltadas não só para o lucro, mas para o ser humano, pois efetiva os direitos sociais e a cidadania de cada empregado, possui preocupação com a geração de um ambiente propício para estimular o bem-estar e um ambiente laboral benéfico aos empregados, além de deixar os valores e princípios da empresa explícitos e bem fundamentados.

É imprescindível salientar que o programa isoladamente não produz os efeitos esperados, é preciso ativismo do empregador, do gerente, do dirigente, de cada empregado, de cada pessoa que tenha vínculo com a empresa na observação do programa e no respeito ao cumprimento do que foi elaborado no programa, efetivando-o de fato.

Diante dessa percepção, para incentivar o *compliance* trabalhista para ser conhecido e difundido, é fundamental criar alternativas para alavancar a visibilidade, importância e aplicabilidade, seja por meio da propagação de informações a respeito do *compliance* trabalhista em meios digitais, físicos, e-books, seja a própria divulgação por meio de profissionais interessados em atuar nesta área, e até mesmo da área científica em propor projetos que esclareçam sobre o tema objeto desta pesquisa.

A partir deste estudo considera-se totalmente plausível a aplicabilidade e instrumentalização por qualquer empresa, independentemente do porte, pois, implementá-lo gera inúmeros benefícios. A efetivação e o respeito ao programa garante a viabilidade para a empresa ser competitiva, diferenciada e com preocupação recíproca, tanto pelo empregador, bem como pelo empregado na efetivação do programa.

O *compliance*, com igual teor de repercussão pode influenciar positivamente na expressão

de conflitos no ambiente de trabalho que impedem o crescimento individual, da empresa e dificulta as relações com responsabilidade entre os diversos atores – gestores, direção e outras escalas na empresa. Para tais situações é essencial, conforme destacado, a criação de eficazes ferramentas de comunicação, debate e solução de problemas, além daqueles que interessam à gestão. Nessa abordagem, destaca-se a compreensão de pessoa como sujeito de direitos e das responsabilidades. As pessoas não agem apenas motivadas pelo autointeresse que gera o individualismo exacerbado, mas também, por sentimentos de cooperação, entreatajuda e solidariedade.

O *compliance* é voltado para que empresa e empregados prosperem e mantenham um ambiente saudável, com amplificação do bem-estar social e empresarial, mitigando riscos inesperados, danosos e desvantajosos, maximizando a gestão estratégica e visibilidade empresarial. Aumentando não só a lucratividade, mas a satisfação dos trabalhadores, reduzindo o passivo trabalhista, viabilizando a efetivação dos direitos sociais, garantindo a perenidade e longevidade do negócio.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Jobim de; JAHN, Vitor Kaiser. **Compliance trabalhista: a mitigação da responsabilidade patronal em casos não repostado**. Disponível em: [http://www.andt.org.br/f/Compliance%20Trabalhista%20-%20Azevedo%20e%20Jahn%20\(Versa%CC%83o%20Final\).docx.pdf](http://www.andt.org.br/f/Compliance%20Trabalhista%20-%20Azevedo%20e%20Jahn%20(Versa%CC%83o%20Final).docx.pdf). Acesso em 16 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em 15 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 fev. 2021.

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. Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL, Michele. **Você sabe o que é compliance trabalhista e os benefícios para as empresas?**. Disponível em: <https://michelevbr.jusbrasil.com.br/artigos/606161531/voce-sabe-o-que-e-compliance-trabalhista-e-os-beneficios-para-as-empresas>. Acesso em: 19 fev. 2021.

COSTA, Beatriz Angela Gimenez. Investigações internas de *compliance* e seus limites pela ótica trabalhista. In: KLEINDIENST, Ana Cristina. (Org.) **Grandes temas de direito brasileiro**:

compliance. São Paulo: Almeidina Brasil, 2019, p. 15-34.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revise/article/view/5090/3148>. Acesso em 19 fev. 2021.

HULLEN, Angélica Cristina Nagel. **Cidadania e direitos sociais no Brasil: um longo percurso para o acesso aos direitos fundamentais**. Disponível em: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-78872018001100213. Acesso em: 02 jun. 2021.

KRUPPA, Roberta Potzik. **Compliance trabalhista**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista/>. Acesso em 22 fev. 2021.

LIMA, Andressa Ramos de. **Os benefícios da implementação de um programa de compliance trabalhista eficaz**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-31/andresa-lima-beneficios-compliance-trabalhista-eficaz>. Acesso em 19 fev. 2021.

NICOLOSI, Marina Foltran. O dano moral decorrente de atos ilícitos previstos na lei anticorrupção: o dever de boa fé do contrato entre empresas. In: KLEINDIENST, Ana Cristina. (Org.) **Grandes temas de direito brasileiro: compliance**. São Paulo: Almeidina Brasil, 2019, p. 127-157.

PIZA, Bruna; Larissa Mendes. **Os pilares do compliance trabalhista**. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-os-pilares-do-compliance-trabalhista>. Acesso em 15 fev. 2021.

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 16 fev. 2021.

SANTOS, Leon. **Trajetória do compliance**. Disponível em: <https://cfa.org.br/como-e-quando-surgiu-o-compliance/>. Acesso em 26 mai. 2021.

SEN, Amartya. *Glória incerta: a Índia e suas contradições*. Tradução de Rivardo Doninelli Mendes e Laura Coutinho. São Paulo: Companhia das letras, 2015.

VENTURA, Leonardo Henrique de Carvalho. **A gestão moderna dos controles internos e o compliance**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67024/a-gestao-moderna-dos-controles-internos-e-o-compliance>. Acesso em 22 fev. 2021.

Como citar: VESOLOSKI, Simone Paula; ZAMBAM, Neuro José. *O compliance nas relações de trabalho: mecanismo de prevenção e redução de condutas desvantajosas para a garantia dos direitos sociais*. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 26, n. 3, p. 145-160, nov. 2022. DOI: 10.5433/2178-8189.2022v26n3p145. ISSN: 2178-8189.

Recebido em: 05/07/2021.

Aprovado em: 20/09/2022.