

COMPLIANCE TRABALHISTA
LABOR COMPLIANCE

Roberta Potzik Soccio KRUPPA¹

Anselmo GONÇALVES²

RESUMO

Atualmente temas relacionados à moral e à ética estão em grande destaque, tanto no cenário internacional como no Brasil, especialmente devido ao grande número de casos de corrupção que vieram ao conhecimento público nos últimos tempos. Nesse contexto o Compliance surgiu como uma importante ferramenta para mitigar os riscos empresariais e para garantir o atendimento às normas legais e ao comportamento ético. Apesar de ter iniciado na esfera do direito penal, o compliance tem uma abrangência multidisciplinar. O presente artigo visa analisar a importância do compliance trabalhista como estratégia para minimizar o passivo trabalhista das empresas. Pode-se afirmar que a utilização das ferramentas de compliance claramente previnem o descumprimento de normas, evitam desavenças, e como

¹ Roberta Potzik Soccio Kruppa, Advogada. Administradora. Especialista em Administração com ênfase em Finanças pela FAE -Centro Universitário. Pós-graduanda em Direito Empresarial pela Faculdade Santana Pós. E-mail: robertapsoccio@gmail.com.

² Anselmo Gonçalves, Consultor de riscos e compliance no Grupo Boticário. Mestre em Governança e Sustentabilidade pela ISAE/FGV Brasil, especialista em finanças corporativas e bacharel em Administração de Empresas pelas UniBrasil. E-mail: goncalves.anselmo@gmail.com.

consequência previnem ações judiciais trabalhistas. Através da correta utilização de um programa de integridade novas condutas são geradas, as quais proporcionam a regularidade da atividade da organização e o comprometimento de seus colaboradores, gerando segurança jurídica para a empresa na tomada de decisões e no desenvolvimento de suas atividades

PALAVRAS CHAVE: Compliance. Direito do Trabalho. Integridade. Boas práticas. Passivo trabalhista

ABSTRACT

Currently, issues related to morals and ethics are in great prominence, both in the international scenario and in Brazil, especially due to the large number of cases of corruption that have come to public knowledge recently. In this context, Compliance emerged as an important tool to mitigate business risks and to ensure compliance with legal standards and ethical behavior. Despite having started in the sphere of criminal law, compliance has a multidisciplinary scope. This article aims to analyze the importance of labor compliance as a strategy to minimize companies' labor liabilities. It can be said that the use of compliance tools clearly prevents non-compliance with standards, avoids disagreements, and as a consequence prevents labor lawsuits. Through the correct use of an integrity program, new conducts are generated, which provide the regularity of the organization's activity and the commitment of its employees, generating legal security for the company in decision-making and in the development of its activities.

KEYWORDS: Compliance. Labor Law. Integrity. Good habits. Labor liabilities.

INTRODUÇÃO

O termo Compliance está mais presente no ordenamento jurídico brasileiro desde a vigência da Lei nº 12.846/13, a qual introduziu na legislação pátria a responsabilização civil e administrativa de empresas, fundações e associações no que tange a prejuízos causados ao Erário Público por práticas de seus empregados ou representantes.

De acordo com Felipe Cunha Pinto Rabelo (2018), os programas de compliance já são reconhecidos nos meios jurídico e corporativo, nacional e internacional, como a medida mais eficaz para o combate à corrupção nas empresas e para a efetivação e disseminação de comportamentos éticos.

Muito embora o Compliance se aplique a diversas áreas de relevância para atendimento à normas legais e éticas, o foco do presente artigo será o compliance na esfera do Direito do Trabalho, suas implicações e melhorias que proporciona quando programa é aplicado de forma efetiva.

O compliance trabalhista pretende estabelecer na empresa um programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de funcionários, demissões, relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços entre outros. São diversas ferramentas que visam alterar a cultura organizacional da empresa.

Assim, tem-se que cada programa deve atender às especificidades da empresa, ou seja, é personalíssimo. Ao analisar o contexto e o ambiente no qual uma empresa opera, as suas obrigações de conformidade serão determinadas.

O compliance trabalhista vai muito além de seguir as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. Amplia-se para uma gestão empresarial ética e sustentável, de forma a não suprimir nenhum direito trabalhista e criar um ambiente saudável para o trabalhador e, que gere prosperidade para a empresa.

A inércia em adotar programas de conformidade na empresa pode causar prejuízos não só à imagem, como, ainda, refletir em aumento do seu passivo

trabalhista, queda de produtividade e aumento de fiscalização por órgãos governamentais, entre outros riscos. (RABELO, 2018)

O compliance deve ser adotado independente do ramo de atuação e do porte da empresa, para uma correta gestão de pessoas através da adoção dos preceitos, direitos e deveres, individuais e coletivos, normativamente previstos, devendo ser aplicado com o indispensável engajamento dos seus dirigentes e empregados.

A metodologia utilizada para elaboração do presente estudo foi a dedutiva, por meio da revisão bibliográfica de doutrinadores, bem como de artigos específicos no tema em questão, voltados para a área da Administração, do Direito Empresarial e do Direito do Trabalho.

2 COMPLIANCE

O termo Compliance vem sendo usado para descrever os esforços adotados, tanto pela iniciativa privada, como pelo setor público, para garantir o cumprimento de exigências legais e regulamentares relacionadas a suas atividades bem como para observância de princípios de ética e integridade.

O Compliance tem por objetivo a criação e implementação de mecanismos e procedimentos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas, e se apresenta como um fator mitigador de riscos e responsabilidades decorrentes de desvios de conduta. Assim, segundo Wagner Giovanini:

No mundo corporativo, Compliance está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o Compliance vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a

transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas (GIOVANINI, 2014, p. 20)

Especificamente quanto ao Brasil, a utilização do compliance se intensificou a partir da promulgação da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13), a qual prevê a redução das sanções para as empresas que cooperam com as autoridades na apuração das infrações e que estabelecem procedimentos internos de auditoria e fiscalização, viabilizando a denúncia de irregularidades.

Referida lei responsabiliza pessoas jurídicas de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa. Ainda que os atos de corrupção tenham sido cometidos exclusivamente por empregado ou preposto, sem anuência ou participação direta da empresa, mas em seu benefício, a pessoa jurídica será responsabilizada.

Há o entendimento que a “Lei Anticorrupção” (Lei 12.846/2013) contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e de programas de compliance, já que prevê a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas, incentivando uma atuação empresarial preventiva, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira. (JOBIM, 2018, p. 27)

O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos.

A propósito, a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode levá-la ao sucesso ou ao fracasso, e o compliance vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os stakeholders em geral, pois tem o

poder de evitar atos que possam gerar danos, ao melhorar os índices de cumprimento de normas internas e estatais. (ANDRADE, 2017, p. 74)

O compliance envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas

Um programa de Compliance efetivo deve levar em consideração o modelo de negócio da organização e incorporar aos controles internos medidas específicas de análise e ratificação desses controles. Essas medidas devem ter como foco o reconhecimento das falhas e potenciais fragilidades dos processos, assim como a identificação de potenciais melhorias nos controles já existentes, de forma a garantir a transparência e precisão dos registros contábeis e da documentação da empresa. (CLAYTON, 2013, p.150)

Portanto, as empresas necessitam cada vez mais desenvolver sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários para evitar a exposição negativa da empresa.

Além de incentivar condutas socialmente desejáveis, o tratamento diferenciado para empresas que investem em medidas de prevenção e de promoção de integridade corporativa serve para minimizar desvantagens competitivas e reduzir distorções de mercado que beneficiaram aquelas que nada fazem para evitar práticas ilícitas. (MAEDA, 2013, p. 171)

Consoante ensinamento de Rodrigo de Pinho Bertocelli (2019, p.52), o compliance tem o papel de criar um ambiente de negócios que seja justo para todos os participantes e que por consequência proteja o valor das empresas ao criar um ambiente de transparência, evitando que a empresa se envolva em problemas que possam manchar sua reputação e incorrer em multas por violações a leis e

regulamentos. Nota-se, portanto, que o compliance é uma interessante ferramenta a ser utilizada pelas empresas para adequar sua conduta à legislação e para mitigar a responsabilização social.

É importante ressaltar de que quando uma empresa opta por implementar o programa de compliance, este poderá tutelar várias áreas da organização, jurídicas e não jurídicas, (gerenciais) que serão abrangidas pelas políticas da empresa, desde o combate à corrupção até relações interpessoais de seus colaboradores e destes com os stakeholders.

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

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

Desta feita, as ferramentas de compliance, tais como elaboração de códigos de ética e de conduta, avaliação de riscos, auditorias, implementação de canais de denúncia são medidas que podem ser adotadas pela empresa no âmbito trabalhista.

O Instituto de Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil) editou uma cartilha intitulada como “As Três Linhas de Defesa”, a qual foi publicada no ano de 2013. O documento apresenta um modelo que visa aumentar a eficácia dos sistemas de riscos, e que pode ser implantando em empresa de qualquer porte. Nesse sentido, apresenta como 1ª linha de defesa a gerência operacional, a 2ª linha de defesa as funções de gerenciamento de risco e conformidade (onde estão inseridas as práticas de compliance) e na 3ª linha estaria a auditoria interna, que deve revisar as atividades

das duas primeiras linhas de defesa e contribuir para seu aprimoramento. Com base em uma avaliação de riscos, as prioridades de cada programa de compliance poderão ser definidas, visando direcionar a maior parte dos esforços e controles internos de gestão nas obrigações que têm os maiores riscos de conformidade. Com base ainda nesta avaliação de riscos, serão definidas as medidas a serem implementadas, bem como métodos e procedimentos para monitorar e avaliar a eficácia dos controles internos implementados.

3 O COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Analisando-se os programas de Compliance, os quais originariamente foram destinados ao combate à corrupção, as empresas perceberam os significativos benefícios proporcionados, que permitem a detecção de riscos em áreas com alto potencial de dano, mesmo as que não são causadas por condutas ilícitas, mas também por equívocos em sua execução.

O Compliance se originou nas relações empresariais, e no Brasil sua aplicação se intensificou após a lei anticorrupção, porém passou a ser utilizado em outras áreas, como no âmbito trabalhista. Nessa seara, o compliance tem como função a criação e implementação de códigos de ética e de padrões de conduta para que sejam cumpridas a legislação e as demais normas do direito do trabalho. Conforme leciona Rosana Kim Jobim:

[...] as empresas são resultado de uma ficção jurídica, cujo principal elemento ainda é expresso não pelo conjunto de bens, mas sim, no ser humano, o qual imprime movimento e exercício às coisas corpóreas e incorpóreas. Logo, considerando que o homem é o cerne das relações de trabalho; considerando que a força de trabalho é fundamental para a realização dos fins da empresa; e, por fim, considerando que o compliance é visto como um comportamento

de empresa, então diz respeito aos empregadores e a cada um de seus empregados, na medida em que o cumprimento das normas internas e externas deve ser por eles observado. Nessa dinâmica empresarial, as ações tomadas pelos agentes da relação de emprego merecem cada vez mais destaque na área de compliance. Isso decorre não somente de comandos externos (legislação civil, penal e trabalhista), mas também de elementos internos diretamente relacionados com os direitos e deveres dos empregadores e empregados, decorrentes do contrato de trabalho (JOBIM, 2018, p. 32)

O compliance trabalhista envolve o estudo dos controles internos e de outras medidas que podem ser adotadas nas empresas com o fim de prevenção de descumprimentos de normas trabalhistas (civis e penais). (ANDRADE; FERREIRA, 2017, p. 77)

Desta forma, o compliance trabalhista tem a finalidade de se evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Para tanto, recomenda-se que seja feita uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa. As ações de prevenção de riscos nas relações de trabalho visam combater práticas antiéticas e ilegais dos empregados e dos empregadores.

Pode ser utilizado para se evitarem ou se minimizarem, em especial (mas não somente): riscos da empresa tomadora de serviços em relações com empresas terceirizadas (ajudando a certificar que as terceirizadas também irão cumprir as normas que devem ser observadas); problemas com assédios moral e sexual, com questões de saúde e de segurança no trabalho, brigas entre funcionários, comportamentos inusitados, punições disciplinares (corretos meios de aplicações de advertências, suspensões e dispensas por justa causa), o uso inadequado da Internet e de e-mails corporativos, a implementação de técnicas de gestão consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho e, até mesmo, mais amplamente, para reduzir-se a geração de

passivos trabalhistas mais típicos, como horas extras não registradas e, conseqüentemente, não pagas, desvios ou acúmulos indevidos de funções situações de equiparação salarial, por exemplo. Além disso, como mencionado, evita-se, em especial, o cometimento dos crimes contra a Organização do Trabalho. (ANDRADE; FERREIRA 2017, p. 77)

Os sistemas de compliance são ferramentas que permitem às empresas estabelecer normas de conduta que orientem a prestação dos serviços para a observância das normas trabalhistas na formação, vigência e término do contrato de trabalho.

O compliance trabalhista abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral. (NASCIMENTO, 2017, p. 1)

Inferese, portanto, que o compliance, perfeitamente aplicável a área trabalhista, deve envolver todos os funcionários e sócios da empresa, com a possibilidade de utilização de diversas ferramentas para que todos ajam em conformidade com as normas trabalhistas, evitando-se, assim, exposição a riscos.

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

gerações, sem perder de vista o foco empresarial é que inovar e ganhar competitividade (JOBIM, 2018, p. 34)

O compliance trabalhista consubstancia-se na adoção de boas práticas, com aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, dos estatutos e códigos internos das empresas. Faz parte de uma nova modalidade de gestão do mercado de trabalho, a qual traz diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados, em razão da mudança de cultura, voltada para comportamentos éticos.

Neste cenário é importante compreender que o compliance trabalhista significa avaliar como pode ser compreendido, atualmente, o risco trabalhista. Segundo ensinam Flávio Carvalho Monteiro de Andrade e Isadora Costa Ferreira (2017, p. 78), o conceito de risco trabalhista não se restringe apenas ao passivo trabalhista resultante de uma condenação na Justiça do Trabalho em uma ação trabalhista individual movida por empregados ou ex empregados. Tais condenações representam apenas uma das diversas repercussões negativas decorrentes do descumprimento de normas trabalhistas.

A empresa ainda pode estar sujeita ao pagamento de multas impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, podendo inclusive, em casos mais graves, acarretar embargo de atividade se constatado grave e iminente risco ao trabalhador, conforme dispõe o artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Há ainda a possibilidade de o tomador de serviços, empregador ou grupo econômico trabalhista (que responde de forma solidária) ser alvo de ações judiciais coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (e pelo sindicato profissional), que irão buscar uma sentença judicial que imponha ao empregador uma obrigação de fazer ou de não fazer aquela conduta que poderia eliminar ou gerar o ilícito, além de pagamento de indenização pelo dano causado à coletividade, o chamado dano moral coletivo (que não se

confunde com eventuais indenizações pagas individualmente aos empregados em suas respectivas ações trabalhistas). (ANDRADE; FERREIRA 2017, p. 79)

Os mesmos autores também elencam outros fatores que englobam o risco trabalhista, quais sejam, as disposições constantes do Código de Processo Civil que incentivam a utilização de ações coletivas, e o instituto do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), previsto no art. 976 do referido código, e quem por objetivo a uniformização da jurisprudência sobre determinado assunto. Desta forma, se os problemas trabalhistas forem repetitivos, poderão ser solucionados de maneira coletiva, o que pode desencadear maiores problemas à empresa, do que condenação em ações trabalhistas individuais. (ANDRADE; FERREIRA 2017, p. 79)

3.1 Aplicações Práticas – Ferramentas de Compliance

Com a consolidação do compliance no Brasil, verificou-se que suas práticas podem ser adotadas em qualquer área, inclusive na esfera trabalhista.

A instituição de um programa de compliance trabalhista também deve iniciar com a análise de riscos do negócio, fato este que auxilia as organizações a definirem quais ações devem ser tomadas de acordo com a sua realidade e posição de mercado.

No planejamento estratégico, bem como na tomada de decisão, deve ser considerado o processo de gerenciamento de riscos. A administração deve trabalhar para entender o perfil de riscos da organização, que deve estar alinhado com a sua identidade e determinar seu apetite a riscos – ou seja, o nível de risco que está disposta a aceitar. Ao ser integrado ao planejamento estratégico, o gerenciamento de riscos se torna um alicerce para o sistema de compliance, contribuindo para o estabelecimento de processos alinhados e compromissos de curto e longo prazo documentados. (IBGC, 2017)

Desse modo, cabe à organização avaliar cada risco e como reduzi-lo a fim de garantir uma operação segura através da adoção de normas e procedimentos que valorizem e promovam conduta adequada, de acordo com a legislação e com padrões éticos, devendo tais normativas serem incorporadas à cultura organizacional.

Conforme já exposto, não existe uma fórmula exata a ser seguida quando da implementação de um programa de compliance, haja vista que este deve ater-se as especificidades de cada empresa. Contudo, alguns instrumentos devem ser utilizados neste processo, como a criação de um Código de Conduta, a Comunicação, o Treinamento e os Canais de Denúncia.

Após realizar mapeamento das principais áreas de riscos, o setor da empresa responsável pela área de compliance deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores. Tais práticas são alicerçados pelo Código de Conduta contendo os valores, princípios e procedimentos da empresa, que deverá ter uma linguagem simples, clara e inequívoca, sendo de fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados a quem se destinem. (MAEDA, 2013, p. 46)

Ressalta-se, ainda que: a) a elaboração dos códigos de ética deve dar-se internamente, ou seja, no âmbito da própria organização e de preferência com a participação das pessoas envolvidas no processo, tais como empregados, clientes e sócios, expressando sua cultura e clima organizacional (por este viés, entende-se que quando há participação ativa de todas as pessoas envolvidas no processo há um indicativo de maior adesão); b) os códigos de ética não são exaustivos e nem poderiam ser, na medida em que é impossível prever todas as situações, todavia, independentemente de seu conteúdo, sua eficácia depende de seu desenvolvimento e atualização, bem como do

monitoramento do seu cumprimento e da tomada de medidas sancionatórias em caso de desconformidade. (JOBIM, 2018, p. 63)

O Código de Conduta deve refletir a cultura da organização e apresentar de forma clara os princípios em que empresa está alicerçada, apresentando caminhos para eventuais denúncias sobre eventuais inconformidades. Sua adoção pela empresa enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho, tendo em vista a imposição de condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela organização.

O objetivo de se instituir princípios éticos não pode ser outro senão estabelecer regras sobre procedimentos que empregados devem adotar na execução do contrato de trabalho.

E para dar efetividade ao Código de Conduta é que se faz extremamente necessária sua comunicação, seja por meio de sua disponibilização em sistema de intranet, no site da empresa, ou mesmo alocado em áreas de acesso comum dentro da empresa. Tais princípios adotados pela também devem ser amplamente comunicados a todos os stakeholders, de modo que estes também se adequem à cultura e aos procedimentos da empresa. (CARVALHO; ALMEIDA, 20019, p. 65)

Ainda com fulcro na efetividade do Programa de Compliance, a empresa deve constantemente treinar seus empregados para que estes possam compreender e incorporar os princípios e normativas nele previstos.

O treinamento é considerado um dos principais focos por parte das empresas que visam a implementação de um programa de compliance e, assim como os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido. (JOBIM, 2018, p. 54)

Importa ressaltar que o treinamento não conseguirá impedir totalmente o cometimento de irregularidades dentro da empresa, mas certamente irá causar óbices às práticas ilícitas, e poderá mitigar a responsabilidade da organização perante autoridades competentes.

Salienta-se que esses treinamentos devem ser realizados periodicamente durante o vínculo contratual, reiterando os objetivos, valores e princípios da empresa, bem como detalhando as condutas que são permitidas ou não no meio ambiente de trabalho e suas possíveis consequências

Os treinamentos referentes aos processos internos da empresa e quanto à conduta ética esperada são imprescindíveis para uma boa organização preventiva de compliance.

O Decreto nº 8.420/2015, que regulamentou a Lei 12.846/13, trouxe em seu artigo 42, inciso IV, a necessidade de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade”, destacando assim que a noção do treinamento permanente na organização é essencial para o êxito de um programa de compliance.

A outra importante ferramenta do Compliance a ser implantando pelas empresas, e que serve de termômetro acerca do programa de Integridade, são os Canais de Denúncia, também chamados de Linha Ética:

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

atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente. (JOBIM, 2018, p. 67)

Bento (apud JOBIM, 2018, p. 68) explica sobre a necessidade de proteção do denunciante, acrescentando que a empresa deve proporcionar canais acessíveis e confiáveis para que os funcionários e demais interessados possam fazer as denúncias, proporcionando ao denunciante a proteção contra retaliações, especialmente em caso de improcedência da denúncia. O canal de denúncia deve ainda preservar o sigilo e a identidade e, por fim, gerar um feedback ao denunciante.

O sigilo e o anonimato são de extrema importância para gerar a tranquilidade e a confiança necessária para incentivar que o empregado ou interessado possa fazer a denúncia.

4 COMPLIANCE E GESTÃO DE TERCEIROS

O compliance trabalhista não se limita apenas às condutas da empresa em relação aos seus próprios empregados. Desta forma, para assegurar o respeito às leis trabalhistas e demais normas aplicáveis, bem como a fim de evitar a responsabilização jurídica, é necessária a fiscalização das empresas prestadoras de serviços na hipótese de terceirização.

Adotando-se o atual critério legal, a terceirização, como prestação de serviços a terceiros, é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Com a reforma trabalhista, passou a ser admitida expressamente a terceirização nas atividades-fim das empresas. A nova lei estabelece que a prestação

de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.

A empresa contratante não é a empregadora, mas o trabalho realizado pelos terceirizados a beneficia diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados.

Dessa forma, na tentativa de se evitar posterior responsabilização da tomadora de serviços, é necessário que o sistema de compliance adotado pela empresa tomadora preveja instrumentos para fiscalização das empresas prestadores de serviços, tais como a exigência de apresentação dos comprovantes de pagamento das verbas trabalhistas aos empregados terceirizados, apresentação de informações financeiras, atestando que terá condições de honrar com as obrigações trabalhistas durante toda a execução do contrato de terceirização.

Quando o empresário transfere a terceiros a execução de parte da sua atividade, deve atuar com bastante diligência, escolhendo criteriosamente empresas que tenham capacidade técnica, econômica e financeira para arcar com os riscos do empreendimento, sob pena de ficar caracterizada a culpa “in contraendo” ou culpa “in eligendo”. Deve também, fiscalizar com rigor o cumprimento do contrato de prestação de serviços e a observância dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, especialmente o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, para não ver caracterizada, por sua omissão, a culpa “in vigilando”. (OLIVEIRA, 2008, p.398)

Ainda, outro fator importante que pode ser adotado, é verificar se o terceiro possui algum tipo de política, mecanismo ou programa de integridade, mesmo que não esteja totalmente estruturado.

A empresa pode verificar se terceiro possui um código de ética/conduita ou alguma política sobre relacionamento com o poder público. Em caso positivo, infere-se que o terceiro tem a preocupação de conduzir seus negócios de forma lícita e correta, fato este que representa certa redução de risco para a empresa contratante. (PINHEIRO et al. 2019, p. 125)

O ideal é que o processo de due diligence seja renovado periodicamente durante toda a relação comercial com o terceiro, e por isso a relevância de que todo o processo seja devidamente documentado e arquivado para eventual consulta futura. É recomendável ainda que as empresas busquem sempre incluir em seus contratos com terceiros, cláusulas que viabilizem a realização de due diligence.

Em 2018, a Controladoria-Geral da União publicou um Manual Prático de Avaliação de Programas de Integridade em Processos Administrativos de Responsabilização (PAR), no qual recomenda a verificação periódica dos terceiros:

Antes de realizar a contratação de terceiros, é recomendável verificar se a pessoa física ou jurídica possui histórico de atos lesivos contra a administração pública. Caso seja pessoa jurídica, é aconselhável ainda verificar se possui Programa de Integridade que diminua o risco de ocorrência de irregularidades e que esteja de acordo com os princípios éticos da contratante. É recomendável ainda, que seja verificado periodicamente se o terceiro está atuando de forma condizente com o acordado em contrato e se não adota comportamentos contrários aos seus valores ou às leis. (CGU, 2018, p. 49)

Com a adoção de tais medidas, inerentes ao compliance, a empresa minimiza os riscos de vir a responder judicialmente pelo pagamento das verbas trabalhistas não adimplidas pela empresa fornecedora de mão de obra.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de compliance tem como finalidade precípua a prevenção dos riscos da atividade empresarial, buscando sua atuação ética e em conformidade com a legislação. Assim, o programa está relacionando com as mais diversas áreas jurídicas e gerenciais. Nesse diapasão, aplicação das ferramentas de compliance na seara trabalhista consubstancia-se em um importante instrumento em para a correta aplicação das normas e princípios trabalhistas, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos, e para disseminação do comportamento ético dentro das empresas.

Colocando o programa de integridade em prática, com o envolvimento de toda a organização e unindo esforços para a criação de uma cultura que preze por um meio ambiente de trabalho justo e adequado, o resultado será uma maior satisfação pessoal tanto para empregados quanto para empregadores, bem como um crescimento efetivo do número de empresas que cumprem com as normas laborais, eis que as empresas passam a demandar de seus fornecedores o mesmo padrão de integridade.

Quando as normas são espontânea e eficientemente aplicadas e respeitadas por todos, serão reduzidas as inconformidades e, conseqüentemente, serão evitados atos ou fatos que possam gerar prejuízos materiais ou imateriais à instituição.

Por ensejar a correta aplicação das normas, bem como sua fiscalização, por meio da adoção das práticas elencadas no presente texto, o compliance reduz o risco trabalhista, que para além do passivo trabalhista ocasionado por demandas judiciais individuais, inclui uma série de outras medidas de responsabilização da empresa. Essa

responsabilização pode vir a extrapolar a esfera patrimonial e atingir um dos ativos considerados como mais importantes na atualidade, que é a reputação da empresa perante o mercado.

Para minimizar tais riscos, o programa de Compliance trabalhista deve criar mecanismos para a padronização e o controle de condutas tanto por parte do empregador quanto dos trabalhadores, ensejando um ambiente de trabalho transparente e em consonância não só com as normas trabalhistas, mas com os princípios de Direito como um todo, e sempre buscando difundir o comportamento ético dentro das empresas.

Infere-se, portanto, que o foco inicial do compliance é a prevenção do risco trabalhista, mas também deve atuar para detecção e correção das práticas e condutas que estejam em desacordo com o padrão estabelecido.

As ferramentas apresentadas, como criação de um código de conduta, canais de denúncia, a comunicação e os treinamentos em compliance, podem ser implantados em qualquer empresa, independente dos seu porte e ramo de atuação, eis que deve ser adaptado à realidade de cada empresa.

A utilização das ferramentas de compliance, além de prevenirem múltiplos riscos, permitem que as empresas estejam em consonância com todas as normas das quais são obrigadas a seguir, fazendo com que contratem terceiros e colaboradores que se encaixem na missão, visão e valores da empresa, adotando medidas capazes de reestruturar o ambiente de trabalho.

Assim, diferentes estratégias de disseminação deverão ser desenvolvidas pela empresa a fim de reforçar uma cultura organizacional da aplicação efetiva das referidas boas práticas e da observância das normas na condução da atividade laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. Decreto **Lei nº 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 de Agosto de 2019.

_____. **Lei ordinária n. 12.846, de 1o de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 19 de Agosto de 2019.

_____. **Decreto n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em 19 de Agosto de 2019.

_____. Controladoria-Geral da União. **Manual Prático de Avaliação de Programas de Integridade em Processos Administrativos de Responsabilização (PAR)**. Brasília, 2018.

CARVALHO, Itamar; ALMEIDA, Bruno. **Programas de Compliance: Foco no programa de integridade**. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CLAYTON, Mona. **Entendendo os desafios de Compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente**. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 149-166

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 51-58, jan. 2019.

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

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. Editora independente: São Paulo, 2014.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Código de Ética nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.direitoevirtual.com.br/2015/03/codigo-de-etica-nas-relacoes-de-trabalho.html>> Acesso em 21 d Agosto de 2019.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à luz da governança corporativa** / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP: IBGC, 2017. (Série: IBGC Orienta). 56 p.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

MAEDA, Bruno Carneiro. **Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167-201.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo; FREITAS, Rafael Vêras de. **Juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas**. Disponível em http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf. Acesso em 20 de Agosto de 2019.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista**. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista_artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html> Acesso em 20 de Agosto de 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4ª Ed., Editora LTr, 2008.

PINHEIRO, Thiago Jabor; LORCA, Paola Piva; ARAÚJO, Vitor Henrique Aversa. **Due Diligence: Anticorrupção para a contratação de prestadores de serviço e para fusões e aquisições.** In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

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#_ftnref1. Acesso em 11 de Outubro de 2019.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. **Compliance e a lei anticorrupção nas empresas.** Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/509944>. Publicado em jan. 2015. Acesso em 18 de julho de 2019.

VENTURA, Leonardo Henrique de Carvalho. **A gestão moderna dos controles internos e o compliance.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5926, 22 set. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67024>. Acesso em: 13 out. 2019.