

COMPLIANCE TRABALHISTA: A UTILIZAÇÃO DA LEI ANTICORRUPÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE NATUREZA TRABALHISTA

LABOR COMPLIANCE: THE USE OF THE ANTICORRUPTION LAW AS AN INSTRUMENT FOR THE PREVENTION OF CONFLICTS OF LABOR NATURE

Uérlei Magalhães de Moraes*

RESUMO: O presente artigo visa analisar a Lei nº 12.846, de 2013, como instrumento idôneo e eficaz de prevenção de conflitos jurídicos na esfera trabalhista. A legislação em apreço trata do chamado *compliance*, sendo um sistema que estabelece práticas para manter a legalidade e ética nas atividades empresariais. O *compliance* ganhou *status* no cenário nacional na medida em que surgiram escândalos políticos que serviram para criação da lei, que tem como objetivo o combate à corrupção, podendo ser aplicado em diversas áreas do direito, inclusive na área trabalhista, na medida em que busca adequar as atividades empresariais à legalidade exigida, mantendo sua atratividade nas relações comerciais, evitando demandas judiciais trabalhistas e gerando lucratividade ao empresário. O artigo abordará o conceito e surgimento do *compliance* no Brasil e no mundo, sua adequação no âmbito trabalhista para evitar ações judiciais trabalhistas, visando à manutenção da ordem social e econômica, assim como a função social da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: *Compliance*. Trabalhista. Ações Judiciais. Prevenção.

ABSTRACT: *This article aims at analyzing Law no. 12.846 of 2013 as an appropriate and effective instrument to prevent legal conflicts in the labor sphere. The legislation in question deals with so-called compliance, being a system that establishes practices to maintain legality and ethics in business activities. Compliance has gained status on the national scene as political scandals have emerged that have served to create the law, which aims to combat corruption, and can be applied in several areas of law, including in the labor area, as it seeks to adjust corporate activities to the required legality, maintaining its attractiveness in commercial relations, avoiding labor judicial demands and generating profitability to the entrepreneur. The article will deal with the concept and appearance of compliance in Brazil and in the world, its adequacy in the labor scope to avoid labor lawsuits, aiming at maintaining the social and economic order, as well as the social function of the company.*

KEYWORDS: *Compliance*. Labor. Judicial Actions. Prevention.

* Professor de Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário São Lucas; especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Público; assessor de juiz da Primeira Vara da Fazenda Pública do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia.

1 – Introdução

A Lei nº 12.846/2013 busca incentivar as empresas no combate à corrupção. Ainda que voltada essencialmente às empresas que atuam junto ao Poder Público, e, mesmo que não haja um comando para que todas as empresas adotem um sistema de *compliance* para as normas trabalhistas de forma expressa, esta gestão empresarial é, hoje, relevantíssima.

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. O desrespeito ao meio ambiente, a prática de atos de corrupção pelos dirigentes, a utilização de trabalho escravo e a violação de direitos dos consumidores são exemplos de condutas que podem trazer sérios prejuízos à empresa, com a redução na venda de seus produtos e serviços diante da reprovação social, especialmente quando amplamente difundida na mídia. Portanto, as empresas necessitam cada vez mais desenvolver sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários para evitar a exposição negativa da empresa.

Um sistema de monitoramento voluntário do cumprimento das obrigações trabalhistas, além de outros regulamentos legais, torna a empresa mais competitiva, porque mais confiável, transparente, capaz de implantar modelos éticos e sustentáveis de negócios.

Fala-se hoje que um sistema de conformidade ou de integridade deve abranger as cadeias de fornecimento, produção e circulação da empresa global. Isso porque a empresa se torna garante de que os direitos humanos foram respeitados, juntamente com o ambiente, no que se convencionou chamar de tripé da sustentabilidade: ação econômica produtiva, respeito aos direitos sociais e ao ambiente.

Este tripé está envolvido numa base ética de atitudes anticorrupção que são enunciadas, monitoradas e corrigidas, se necessário.

Do ponto de vista dos empregados, o instrumento de *compliance* seria um meio de indicar os comportamentos esperados, numa formulação preventiva, porém, com as limitações autoimpostas sobre ingerências indevidas do comando patronal na esfera da vida privada do trabalhador e em outros direitos inespecíficos.

Do ponto de vista dos empregadores, as empresas manifestam seu poder de gestão como uma nova roupagem, mais especificada e adequada, com respostas para as demandas produtivas atuais, dentro de padrões de eticidade.

DOCTRINA

O *compliance* é conceito inglês que significa *em conformidade com a lei*. Na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra com todas as normas a ela impostas, buscando prevenir conflitos jurídicos ou sanções de qualquer outra natureza.

O sistema de *compliance* surgiu em 1913 no cenário internacional, sendo que no Brasil apenas em 1988 se tornou presente. No entanto, foi em 2013, com a Lei nº 12.846/2013, após inúmeros casos de corrupção no âmbito político nacional é que a procura das empresas por aplicação da técnica se intensificou.

Atualmente, é possível a implantação do programa em qualquer área corporativa, inclusive na área trabalhista, na qual podem ser adotadas as avaliações de riscos nas contratações, realização de auditorias, elaboração de código de ética e de conduta, instituição de canais de denúncia, dentre outras medidas preventivas.

Dentre os métodos preventivos aplicados pelo *compliance*, é possível se utilizar de ideias adotadas por outros países, como a *know your customer* (conheça seu cliente/parceiro) e o *know your employee* (conheça seu funcionário).

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. Na sociedade atual, os consumidores assumem papel de destaque no controle da atuação das empresas, o que se manifesta pela influência de um agente externo nas condutas internas da empresa. Como instrumento de se evitar a reincidência na prática do ato ilícito, esse controle externo da sociedade pode ser mais efetivo que o controle judicial e dos agentes de fiscalização.

O objetivo do presente artigo é analisar o *compliance* aplicado na esfera trabalhista, demonstrando os métodos utilizados e sua importância na prevenção de demandas judiciais especializadas, buscando cumprir com a função social da empresa na medida em que as normas trabalhistas, a integridade e a ética empresarial são preservadas, gerando lucratividade ao empresário.

Para tanto, utiliza-se na dissertação o método dedutivo, na qual, através da pesquisa de bibliografias em *sites*, revistas, jornais, doutrinas e legislação, se chegará a uma conclusão lógica.

2 – *Compliance* no Brasil e no mundo

Compliance é uma palavra inglesa que em português significa conformidade. É o dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, éticas,

DOCTRINA

regulamento interno e externo, a fim de minimizar os riscos vinculados a reputação, além do risco legal regulatório (FREIRE, 2014).

O *compliance* nas empresas, segundo Lira (2013), significa atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno.

O instituto do *compliance* é ferramenta necessária e primordial às atividades empresariais, na medida em que permite facilitar o cumprimento de regras e prevenir inúmeros problemas de distintas naturezas. Vai além das barreiras e regulamentos, incorporando princípios de integridade e conduta ética (ABBI; FEBRABAM, 2009).

Consiste em assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controle para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição (ABBI; FEBRABAM, 2009).

Aplicar o instituto é instituir programa que permita que a empresa se adeque às normas, atuando de forma correta e impondo esse dever também a seus funcionários e colaboradores.

A origem das primeiras noções de *compliance* data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o *Federal Reserve*, o Banco Central norte-americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de *compliance* (TRAPP, 2014).

Posteriormente, ainda segundo Trapp (2014), em 1930, na conferência de Haia, fundou-se o BIS – *Bank of International Settlements*, sediado em Basileia, Suíça, com a finalidade de que todos os bancos centrais do mundo cooperassem entre si.

Em seguida, emerge a década de 1960, por muitos chamada de “a era do *compliance*”, haja vista a norte-americana SEC – *Securities and Exchange Commission* (Comissão de Valores Mobiliários americana) iniciou uma campanha para pressionar as empresas norte-americanas a contratar *compliance officers*, a fim de criar procedimentos internos de controles, treinar funcionários e monitorar o cumprimento de regras internas, com o objetivo de auxiliar a efetiva supervisão da área de negócios (TRAPP, 2014).

DOCTRINA

Ainda segundo Trapp (2014), os Estados Unidos foram surpreendidos pelo mundialmente famoso escândalo de Watergate, um dos mais emblemáticos casos de corrupção da história recente. Assim, diante da conjuntura que se instalou a partir das investigações e consequentes revelações do caso, o Congresso norte-americano aprovou o já citado FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*, importantíssimo marco na história do desenvolvimento do *compliance* e tido, até os dias atuais, como uma das principais bases normativas dos programas de integridade, bem como a principal representação legislativa desse tipo de programa.

Mais adiante, em 1997, os países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), além do Brasil, Argentina, Bulgária, Chile e Eslováquia, celebraram a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, com entrada em vigor em 1999, e cujo objeto consistia em um compromisso dos Estados signatários em adequar suas legislações às medidas necessárias à prevenção e combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito do comércio internacional.

Percebe-se que a preocupação com a ética e honestidade gerou a instituição de programas governamentais que se alastraram no tempo, sendo intensificadas nos dias atuais com a integração de diversos países, na busca de metodologias que buscam o cumprimento das normas, sendo o método do *compliance*.

No Brasil, desde o ano de 1998, algumas práticas adotadas já possuíam característica do *compliance*, dentre as quais a publicação da Resolução nº 2.554 do Banco Central, dispondo sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos.

No ano de 1998 foi publicada a Lei nº 9.613, conhecida como a Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro.

Além da sua importância penal, a nova lei cuidou de criar entre nós o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) – órgão da Administração Pública Federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, com a finalidade de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas (MARTINEZ, 2016).

Não apenas os bancos, mas também as empresas foram criando práticas para prevenir problemas de diversas naturezas, adotando códigos de condutas, regimentos internos, realização de treinamento de funcionários, auditorias de análise e prevenção de riscos, dentre outras medidas.

DOCTRINA

No entanto, apenas no ano de 2013, após inúmeros escândalos envolvendo o mundo da política, é que foi criada a Lei nº 12.846, chamada Lei Anticorrupção, dispendo sobre a responsabilidade administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos ilícitos praticados contra a Administração Pública.

Está prevista na Lei Anticorrupção uma espécie de análise da conduta social e da “personalidade” da empresa, método que o legislador de 2013 optou em quase simetria ao sistema de aplicação de sanções do art. 59 do Código Penal. Dito de outra forma, quanto mais ética e em conformidade as leis e regulamentos estiverem, de fato a empresa, menor poderá ser a sanção a ela imposta (MARTINEZ, 2016).

A Lei Anticorrupção estimulou a prática de *compliance* porque minimizou as sanções para as empresas que comprovadamente cooperam para apuração de infrações.

Tal incentivo, na prática, se verifica na medida em que as empresas adotam mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de código de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, visando se prevenir em face de possíveis punições.

Assim, apenas após a instituição da Lei Anticorrupção é que o *compliance* foi se consolidando no Brasil, sendo que seus princípios e regras vêm sendo aplicadas por diversas empresas, em vários segmentos, inclusive na área trabalhista, sendo de suma importância não só para redução e prevenção de prejuízos e dissídios trabalhistas, preservando o lucro empresarial, como também para a melhora direta nas relações empregatícias e nos direitos inerentes ao trabalhador.

3 – Função social da empresa e o *compliance*

A empresa tem um papel primordial no cumprimento de sua função social enquanto atividade econômica organizada, na medida em que gera lucros e dividendos, atendendo interesses internos (seus sócios e administradores) e externos (terceiros empregados e sociedade), na medida em que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores.

Ainda, Coelho (2012) afirma que a atuação da empresa é consentânea com os objetivos acima descritos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os

DOCTRINA

bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal.

O art. 170 da Constituição Federal determina que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa” e tem “por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Tal texto da Carta Magna protege a livre iniciativa em todas as suas nuances, podendo o cidadão ser autônomo para desenvolver com liberdade atividades empresariais, entretanto, também se está limitando a autonomia privada na medida em que as atividades empresariais deverão observar certos papéis e direcionamentos.

A função social da empresa não tem a finalidade de anular a livre iniciativa nem de inibir as inovações na órbita empresarial, mas sim de assegurar que o projeto do empresário seja compatível com o igual direito de todos os membros da sociedade de também realizarem os seus respectivos projetos de vida (FRAZÃO, 2011).

A função social da empresa é retirada não apenas do art. 170 da Constituição, que traz os princípios da ordem econômica, derivado da função social da propriedade, mas também do princípio da dignidade humana e dos objetivos fundamentais da República brasileira, presentes nos arts. 1º e 3º da Constituição, derivado do princípio da solidariedade.

No caso brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana foi apontado logo no art. 1º da Constituição de 1988, como fundamento do estado Democrático de Direito, ao lado da soberania, da cidadania, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, do pluralismo político e do reconhecimento expresso de que a legitimidade do poder pertence ao povo.

Por outro lado, o art. 1º é complementado pelo art. 3º, ao prever os objetivos fundamentais da República. Dispondo dessa maneira, a própria Constituição considerou tais princípios como elementos estruturantes da ordem constitucional, de forma que compõe diretamente o paradigma em função do qual todos os demais direitos e princípios serão interpretados (FRAZÃO, 2011).

Destarte, percebe-se que a existência da função social da empresa encontra mais de um fundamento constitucional, pois se alicerça no princípio da ordem econômica, no da dignidade da pessoa humana e nos objetivos fundamentais da República, como já ditos.

DOCTRINA

Como dito, o *compliance* deve ser compreendido como o atuar nas conformidades do estabelecido pela lei, por regulamentos, protocolos, padrões ou recomendações de determinado setor, códigos de conduta e órgãos regulatórios.

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

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

A função social da empresa deve ser o princípio balizador da função do *compliance*, pois este programa é hábil não só a gerar benefícios à atividade empresarial, como proporcionar o cumprimento da sua função social.

É essencial analisar o procedimento sob a ótica da economia solidária, que traz a importância da autogestão e de uma proteção regulatória endógena para originar, em sentido estrito, a colaboração dos envolvidos em seu processo de desenvolvimento socioeconômico por meio de disposições institucionais de cooperação.

Assim, em perfeita coadunação com os problemas da atualidade supra-mencionados, a implantação do *compliance*, de forma efetiva, pode auxiliar a empresa a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado. Não só isso, ao alcançar altos níveis de cooperação interna e externa, com o conseqüente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, a empresa trará benefícios à organização, à sociedade, e, especialmente, aos seus empregados.

Esses, através da implantação do programa aliado à ideologia da economia solidária, poderão efetivamente desfrutar, por exemplo, de um ambiente de trabalho mais participativo e condizente com suas necessidades, que supra suas demandas e acabe por evitar a necessidade de provocação do judiciário trabalhista, beneficiando a todos.

De tal modo, é “(...) possível desenvolver mecanismos de combate à pobreza, ao analfabetismo e à exclusão, tomando-se como suporte o crescimento econômico, em processo concomitante (e não sucessivo, como pretendiam economistas ligados ao nacional desenvolvimentismo)” (FEITOSA, 2009).

Para que seja exercido em sua plenitude, o direito ao trabalho deve ser efetivado sob os auspícios do direito ao desenvolvimento, que tal como afirmado por Feitosa (2009):

“(...) respeitar e incorporar os ditames culturais locais e regionais, padrões ambientais transacionais, solidariedade intergeracional, entre outros princípios com base na ampliação da participação popular. (...) o direito ao desenvolvimento radica mais confortavelmente na relação entre os direitos sociais e culturais, unindo, pelos extremos, o individual/grupal e o global, ao respeitar os direitos sociais e culturais de coletividades atingidas pelos impactos negativos das externalidades econômicas, quando pugna pela proteção ambiental em benefícios da espécie humana ou quando atua na luta pela inclusão social dos povos do planeta. Pode ser encontrado no direito ao trabalho, à saúde, à paz internacional, à autodeterminação dos povos, ao meio ambiente sadio e efetivamente equilibrado, estando permeado em todos esses eixos, pela expressão livre e democrática de sujeitos e coletividades.”

Suas técnicas são, na verdade, bastante eficazes para a construção de um espaço econômico e de uma sociedade que se pautem não só na economia de mercado pura e simplesmente, mas muito além, numa economia que impulse o crescimento e o desenvolvimento social dos sujeitos envolvidos, podendo chegar a influenciar até os próprios meios em que se dá o comércio.

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

O direito ao desenvolvimento passa por caminhos que respeitam a dignidade humana, o desenvolvimento integral da pessoa humana, a conquista do bem-estar material em todas as esferas, e se apresenta como a expansão das liberdades reais que se pode desfrutar (ARAÚJO, 2016).

A opção da empresa de exigir o cumprimento de normas éticas e de toda a legislação acaba por ser um investimento essencial à sua própria reputação, mas também é essencial como forma de combater a lógica do mercado atual, em que o polo mais fraco acaba por ser excluído e prejudicado, sendo deixados de lado, muitas vezes, seus direitos em nome do lucro.

Isto, pois um dos setores que mais deve ser atingido pelas práticas preventivas da empresa é o relativo às relações de trabalho, pois intimamente ligado

à função social da empresa, não apenas a de ordem econômica, mas também a que se refere à dignidade da pessoa humana e aos objetivos fundamentais da República.

4 – Economia solidária e o *compliance*

O *compliance* surge para firmar transformação das empresas em Empreendimentos Econômicos Solidários, buscando concretizar a economia solidária. Isso seria realizado através da reorganização da atividade econômica, pautada em um trabalho intensificado de gestão da atividade empresarial, modificando a dinâmica para valorizar primordialmente o agente econômico em si.

A economia solidária é o fenômeno socioeconômico que une riqueza e solidariedade, dentro de um contexto permeado por práticas de gestão interna. Nesse sentido, a autogestão consiste na construção de forma de gerência e execução, que influenciaram nas dimensões econômicas, social, política e técnica.

Dessa forma, pode-se ver como na prática seria alcançada a função social da empresa, em respeito aos princípios constitucionais da ordem econômica e à dignidade da pessoa humana.

Na medida em que se estabelece um código próprio a ser seguido pela empresa, que irá regular como as coisas devem funcionar, levando em consideração a voz do empregado e dos fornecedores, e não só a voz do empresário, acaba-se por valorizar os agentes e promover a melhoria da sua vida econômica e social.

O empresário irá preservar e obter seu lucro, ao mesmo tempo em que o empregado valorizado e beneficiado com o cumprimento dos diversos instrumentos legais que lhe protegem, como a própria CLT, terá seus interesses sociais e econômicos satisfeitos.

Para Michel Foucault (1994), o poder não se constitui de maneira monolítica, nem está num espaço pré-determinado, mas funciona em rede, de modo que seu exercício mais ínfimo encontra apoio em outros pontos da rede, podendo se potencializar e potencializar outros poderes.

Friedmann (1996, p. 34) afirma: “Percebe-se na economia solidária uma espécie de empoderamento que torna os agentes econômicos igualmente responsáveis pelos destinos de suas iniciativas”.

A economia solidária traz a função de fomentar o laço de sociabilidade coletiva, fazendo com que todos os componentes empresariais se vejam como responsáveis pelo sucesso empresarial, cabendo a cada um deles tanto o papel

DOUTRINA

de agir em conformidade com o regramento da empresa e de acordo com as leis, obedecendo às regras de *compliance*, como também os benefícios advindos disto.

Então, de certa forma, o *compliance* tem a função educativa, que busca irradiar os princípios da solidariedade dentro do sistema capitalista, modificando-o.

A economia solidária pode ser vista como alternativa às adversidades do sistema de reprodução capitalista, dando àqueles menos agraciados pelo capital as ferramentas da cooperação, relação de reciprocidade, sendo uma inovação na geração de trabalho e renda, e ainda de lucro para o empresário.

O *compliance* vem, nesse contexto, como medida para efetivar essa economia solidária, dando um maior protagonismo ao empregado, por exemplo, na gestão da empresa, e conformando a atividade à correção da lei e das regras internas.

Da mesma forma, o empresário não saindo prejudicado, mas, pelo contrário, beneficiado com toda essa conformidade, ao diminuir prejuízos com demandas trabalhistas e crises oriundas de descumprimentos normativos, irá ser agraciado por esse programa de conformidade, o que inverte a lógica do capitalismo e acaba por valorizar os agentes econômicos envolvidos.

Assim, o *compliance* deve ser visto como um meio extremamente eficiente de combater, na atualidade, prejuízos na atividade econômica, fomentando o lucro do empresário, ao mesmo tempo em que protege os empregados e demais sujeitos marginais do processo ordinário de acumulação de riqueza, rechaçando a exclusão social.

Sobre o tema, Euclides André Mance (2002) afirma:

“o potencial das iniciativas de Economia Solidária em se constituírem como alternativa ao capitalismo estaria ligado à noção de colaboração solidária, consistindo esta em estratégia para organização de uma sociedade pós-capitalista, baseada na implantação de redes que conectam unidades de produção e de consumo, em movimento recíproco de realimentação.”

Então, o *compliance*, enquanto mecanismo para implantar a economia solidária na empresa, deve ser visto como forma de adaptação das atividades para torná-las mais justas e prósperas não só para o empresário como também para o empregado, sabendo que esta economia solidária seria um projeto por construir, sem modelo predefinido.

Isso se dará através da capacidade do programa de conformidade de estabelecer regramentos novos, códigos de conduta, e construir uma nova cultura dentro da empresa, que irá afetar as externalidades, ou seja, por meio da função de criar normas e direito novos.

5 – *Compliance* trabalhista

Após análise conceitual sobre o *compliance*, assim como sobre a função social da empresa, passa-se a tratar sobre a importância e aplicação do instituto na área trabalhista.

O *compliance* é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização (COIMBRA; BINDER, 2010, p. 5).

Ainda segundo Coimbra e Binder (2010), o sucesso das organizações é extremamente dependente da admiração e da confiança pública, refletida no valor de suas marcas, na sua reputação, na capacidade de atrair e fidelizar clientes, investidores, parceiros e até os empregados.

O *compliance* pode ser aplicado em várias áreas das empresas, necessitando apenas de adaptações às áreas de influência, existindo deveras técnicas que podem ser utilizadas para implementação do sistema.

Sobre o assunto, ensina Trapp (2014):

“O programa de *compliance* consiste na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais, precedidos de um estudo aprofundado da realidade pertinente, devem ser capazes de controlarem (e eliminarem, na medida do possível) os riscos de *no compliance* (em tradução livre, ‘não conformidade’) que atingem a empresa.”

Sintetizando o conceito acima, percebe-se que a implantação do *compliance* necessita ocorrer em duas fases, sendo a primeira de investigação, na qual deverá ser estudado o histórico empresarial, uma espécie de auditoria para averiguar se o empreendedor já sofreu autuação, quais as normas que regulam sua atividade e se tais normas vêm sendo cumpridas na prática, os riscos, as condutas dos funcionários e investigar a necessidade de criação de políticas e regras a serem implantadas no âmbito interno.

Sobre o tema, Daniel Sibille e Alexandre Serpa (2016), ensinam:

“É muito importante que antes de se falar em avaliação de riscos, se conheça os objetivos de sua empresa e do seu programa de *compliance*,

DOCTRINA

pois este pilar é uma das bases do sucesso do programa de *compliance*, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise. A efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias.”

Posteriormente, em um segundo momento, deverá ocorrer a criação de práticas específicas para criação de regras, cumprimento e prevenção, sendo a implantação do *compliance*, que segundo Trapp (2014) são:

“(…) (I) a criação (divulgação e fiscalização) de um Código de Ética, (II) a criação de um Canal de Denúncias (o qual deve ser estimulado e deve garantir o sigilo e o anonimato dos denunciantes e denunciados), (III) a publicização do programa dentro da empresa e entre os funcionários através de cartazes, quadros, panfletos e informativos, (IV) a realização de *workshops* periódicos sobre temas relacionados ao *compliance*, com o objetivo de ampliar o conhecimento de todos os membros da empresa acerca do assunto. Em paralelo, há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o programa de *compliance* deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa.”

Neste momento, as empresas implementam o *compliance*, treinando seus funcionários para cumprir com as regras impostas, seja de natureza externa (leis) ou interna (regulamentos), sendo também o empreendedor obrigado a cumprir com suas obrigações instituídas pela técnica.

Forçoso mencionar que a observância no cumprimento da técnica evitam multas por ilícitudes, agregam valores ao mercado, melhoram a reputação da empresa, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais, e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento.

A legislação e os tribunais brasileiros responsabilizam em grande parte as empresas pela conduta de seus gestores e, até mesmo, pelo convívio e relações entre os funcionários (CUNHA, 2008).

DOCTRINA

Por isso, é fundamental desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento de possíveis problemas internos, ou seja, ter uma estrutura de *compliance* (CUNHA, 2008).

Segundo Novelli (2016), o programa de *compliance* trabalhista deve atuar em duas frentes, a saber: criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento.

Sobre o processo de aplicação do *compliance*, ensina Fernanda Barbosa (2016):

“O processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pela micro e macrogestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral.”

Sobre a primeira fase do *compliance*, Breno Novelli (2016) entende ser necessário de algumas atividades, dentre elas:

“Mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer à legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas.”

Percebe-se que além do levantamento de normas e regulamentos que devem ser seguidos pela empresa, em uma primeira fase deve ocorrer orientação aos funcionários, no sentido de evitar a prática de tratamentos abusivos em descompasso com os preceitos da ética e do profissionalismo.

Em um segundo momento deve-se buscar adotar mecanismos que possibilitem o fiel cumprimento das regras trabalhistas existentes e aplicáveis aos empregados e colaboradores. Neste sentido, afirma Breno Novelli (2016):

“Devem, então, as empresas, promoverem treinamentos constantes, palestras explicativas, submeterem-se a auditorias de controle e, também, provarem a aplicação de penalidades (que obedçam a critérios objetivos) aos infratores das políticas internas criadas (sempre observando a razoabilidade e direito de defesa).”

Assim, de suma importância é o controle e orientação sobre o programa de *compliance*, sob pena de criação de técnicas meramente teóricas, sem que haja aplicabilidade e chegue ao seu objetivo, sendo a eficácia da prevenção de demandas trabalhistas e o ambiente de trabalho saudável e propício ao crescimento econômico de ambos os envolvidos no sistema de produção.

5.1 – Compliance trabalhista na contratação de prestadores de serviços (terceirização)

A terceirização surgiu como forma de dinamizar e especializar os serviços nas empresas. Ocorre a terceirização quando uma empresa, em vez de executar serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa para que esta os realize, com o seu pessoal sob a sua responsabilidade. O empregado é contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa tomadora).

Existem métodos internacionais de *compliance* que podem ser aplicados de forma adaptada, como é o caso da *know your customer*, que em português significa “conheça seu cliente” (CUSTOMER, 2017), nos casos de terceirização indireta, ou seja, quando uma empresa, tomadora de serviços contrata outra empresa prestadora de serviço para realizar determinadas atividades (BARBOSA, 2016).

Para Maciel (2016), as práticas de *know your customer*, em síntese, constituem em exigir documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais; obter e analisar dados cadastrais; criar rotina de atualização de cadastros; obter conhecimento da origem do patrimônio do cliente; conhecer a origem e destino dos recursos movimentados; identificar, analisar, decidir e reportar as situações que possam configurar indícios da ocorrência de crimes e análise de riscos quanto ao local, tipo de atividade e tipo de serviços.

Como dito, para Maciel (2016), com adaptações para área trabalhista, utiliza-se o procedimento de *know your customer* para conhecer o prestador de serviços antes de contratá-lo; fazer o levantamento da documentação de sua empresa; confirmar a integralização do capital social alegado; verificar a origem do patrimônio; inspecionar previamente o local de trabalho para verificar

DOCTRINA

a estrutura e condições de higiene e segurança; avaliar o histórico dos sócios da tomadora e analisar os possíveis riscos.

Após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, na qual houve significativa mudança nas regras de direito do trabalho, intitulada de lei da reforma trabalhista, foi verificada flexibilização da relação empregado empregador, com a instituição de novas regras responsável por regular os direitos e deveres das partes.

Da mesma forma, no mesmo ano foi editada a Lei nº 13.429/2017, que regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu art. 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Logo, se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços. É a denominada responsabilidade solidária.

O art. 5º da mesma Lei nº 13.429/2017, determina que a contratante dos serviços responda subsidiariamente à contratada, pelas obrigações trabalhistas decorrentes do período em que foi tomadora de serviços, portanto, se um funcionário da empresa terceirizada não receber suas verbas trabalhistas e ingressar com ação judicial, caso a empresa prestadora não tenha condições financeiras, nem patrimônio para arcar com a dívida, essa responsabilidade passará a ser da contratante.

De acordo com a nova legislação:

“Art. 5º-A. (...)

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).” (Lei nº 6.019/74)

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.

Nesta ótica, com advento da reforma ocorrida e as novas regras impostas, a aplicação do *compliance*, utilizando-se de técnicas especializadas, como

a do *know your customer*, é de suma importância, pois se a contratante faz uma prévia avaliação de todo histórico financeiro, patrimonial e estrutural da contratada, certamente não contratará empresas que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho sem capital e bens; e nem aquelas que não se adequem as normas de segurança, higiene e salubridade exigidas pelas regras trabalhistas, evitando, assim, a responsabilização em ações judiciais e o gasto com passivos trabalhistas.

5.2 – *Compliance* trabalhista na contratação de empregados

A técnica do *compliance* pode ser utilizada no momento de admissão dos empregados na empresa. Nesse sentido, dentro dos limites legais, o empregador pode realizar processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permita a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos.

Tal técnica é chamada de *know your employee* – *KYE*, que significa “conhecer seu funcionário”, a qual, segundo Barbosa (2016), é aplicado em várias perspectivas, analisando a vida social dos empregados, por meio de questionários e anamnese da vida pregressa, assim como investigando a política interna na empresa.

O intuito é ter conhecimento do histórico social de candidatos a funcionários mesmos antes de contratá-los, verificando se àqueles se adequam às condutas empresariais e normas internas, inclusive do ponto de vista ético, estabelecidas pelo empreendedor.

Nessa oportunidade, o empregador tem a possibilidade de transmitir com transparência suas regras e de efetuar treinamentos para capacitar os futuros empregados. Esse conhecimento prévio dos empregados consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo.

Note-se, entretanto, que esse processo seletivo não poderá ser utilizado como ferramenta para violar a privacidade e intimidade do trabalhador, pois a conduta pode ensejar a responsabilização da empresa por dano moral.

O *know your employee* facilita o conhecimento dos candidatos a funcionários e até mesmo dos funcionários contratados, orientando aqueles para que busque se encaixarem aos valores éticos e de condutas adotados pela empresa no ambiente laboral, servindo de eficiente papel de prevenção em face de diversas demandas, conflitos trabalhistas que pudessem surgir entre empregados, o que causa prejuízo à imagem da empresa perante os colaboradores e perante a sociedade.

Sobre tal técnica, Fernando Barbosa (2016) assim escreve:

“O *compliance* KYC permite instituir políticas e procedimentos de controle a serem adotadas pelos funcionários para evitar que sejam cometidos atos ilícitos que comprometam a imagem da empresa por meio de treinamentos, palestras e até mesmo participação nos lucros, para garantir o engajamento do funcionário com a organização. Visa também evitar problemas de relacionamento entre os funcionários, sejam eles do mesmo nível hierárquico ou não, uma vez que, em se tratando de funcionários de nível hierárquico diferentes, pode haver a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e preconceitos. É importante, portanto, que a empresa estabeleça códigos de conduta e ética de funcionários e que crie mecanismos de denúncia a serem utilizados onde os mesmos se sintam à vontade para se queixar antes de tomar uma medida como o pedido de demissão ou a propositura de uma reclamatória trabalhista, por exemplo.”

Desprende-se que seria preciso que os empregadores orientem seus funcionários, promovendo palestras sobre atos que caracterizam assédio moral no ambiente do trabalho, assim como sobre atos atentatórios à saúde e à segurança do trabalhador, o que poderia ocorrer por meios de profissionais habilitados nas respectivas áreas, momento em que se buscaria alertar sobre as consequências jurídicas, sociais, físicas e psicológicas em face dos envolvidos, sujeito ativo e passivo dos atos considerados ilícitos.

Segundo Coimbra (2010), as empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral.

Os empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de *compliance* possui dentro da organização, são livres para colaborar na defesa da ética e de seus direitos dentro da empresa, sem medo de sofrerem retaliações e com a garantia de que serão ouvidos (BORSATTO, 2015).

Por isso, necessário instituir meios de incentivo a denúncias, apontando sua importância, em decorrência de possível ocorrência de assédio moral ou sexual, em que, na maioria das vezes, a vítima não denuncia por se sentir envergonhada.

Forçoso dizer que com as novas regras trabalhistas, em que se dá maior importância ao acordado (acordo coletivo ou Convenção Coletiva) do que o legislado (leis trabalhistas), a atuação dos responsáveis pela aplicação da técnica de *compliance* é de suma importância, principalmente no que se refere à

análise e adequação dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas à realidade vivenciada no ambiente da empresa, evitando que as normas coletivas sejam descumpridas pelos empregados e empregador.

A avaliação das normas aplicáveis à empresa pode ser traduzida e passada aos colaboradores por meios adequados de informações, em que se busca dar prioridade a compreensão de todos os sujeitos envolvidos no sistema produtivo empresarial, visando a incorporação de tais regras no código de conduta do estabelecimento.

Não obstante, regras internas, instituindo direitos e obrigações, servem para incentivarem os trabalhadores a executarem cada vez melhor o seu trabalho, além de incentivar o comprometimento a cumprirem as normas e a se sentirem realizados no emprego.

Essa investigação prévia dos trabalhadores pode ser associada a dois importantes temas que vêm sendo discutidos no Direito do Trabalho: a exigência de antecedentes criminais dos empregados no momento da contratação e os limites de exercício do poder de direção nas organizações de tendências.

5.2.1 – Exigência de antecedentes criminais como técnica de *compliance* (*know your employee*)

O TST, no ano de 2015, acolheu a proposta de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nos Processos RR-243000-58.2013.5.13.0023 e RR-184400-89.2013.5.13.0008, referentes ao tema “Dano Moral. Exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais”, julgado pela SDI-I, o qual foi submetido a seguinte questão: “A exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais pelos candidatos ao emprego gera dano moral?”.

No julgamento, o TST firmou a tese de que a exigência de antecedentes criminais que venha a configurar tratamento discriminatório do trabalhador ou que não se justifica em razão de previsão em lei, natureza do ofício ou do grau especial de fidedignidade existente na relação de emprego configura dano moral, que será devido independentemente se o trabalhador foi ou não constrangido pela empresa.

No entanto, a decisão deixa claro que se existir previsão legal, se assim demandar a natureza do ofício ou o grau especial de fidedignidade, é possível que o empregador exija a Certidão de Antecedentes Criminais.

Nestes termos, em caráter exemplificativo, o Tribunal elencou exemplos de profissões que permitem a solicitação de Certidão de Antecedentes pelo

empregador: Empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins); Motoristas rodoviários de carga; Empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes; Bancários e afins; Trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas; e Trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

Ensina Correia (2018), que não há impedimento para que outras profissões também possam ser incluídas no rol de profissões que autorizam os antecedentes criminais, pois a lista apresentada é apenas exemplificativa.

Segue a tese firmada pelo TST sobre o assunto:

“I) não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos;

II) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros Augusto César de Carvalho, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Walmir Oliveira da Costa e Cláudio Mascarenhas Brandão, que não exemplificavam;

III) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. Vencidos, parcialmente, os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos e, totalmente, os Exmos. Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho.”

Ressalta-se que o posicionamento doutrinário majoritário era contra a possibilidade de exigência dessa documentação. Nesse sentido, segundo Vólia

Bomfim Cassar (2015), o empregador não pode exigir antecedente criminal dos empregados na admissão, uma vez que o ato consiste em violação à vida privada do trabalhador e também numa forma de discriminação na contratação.

Desta forma, percebe-se que o *compliance*, utilizando-se do conhecimento dos antecedentes criminais dos empregados, somente é autorizado pelas empresas nas hipóteses de profissão que exigem fidedignidade especial ou por expressa previsão legal.

5.2.2 – Poder de direção e organização de tendência como forma de *compliance*

Segundo Gabriela Gaspar (2018), organizações de tendência se caracterizam por serem “consequência e a concretização direta do reconhecimento constitucional do pluralismo político, sindical e religioso; por estarem destinadas direta e predominantemente à pública difusão de certa ideologia e por constituir o canal de expressão de um direito fundamental de seu titular, seja este individual ou coletivo”.

A tendência deve ir além do interesse da empresa, sendo portadora de um interesse coletivo, de forma que só será possível falar em organização de tendência quando a atividade desenvolvida por ela seja “institucionalmente expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis” (REIS, 2017).

Correia (2018) ensina que o *compliance* pode ser ainda mais relevante nas organizações de tendência, por ela se delimitam os contornos do contrato de trabalho, como, por exemplo, quais condutas são vedadas ao empregado de tendência. Dessa forma, evitam-se conflitos posteriores no decorrer do contrato de trabalho com trabalhadores que se recusem a defender o interesse coletivo da empresa ou que se posicionem de forma contrária à tendência manifestada pela empresa.

Ao ser contratado por uma organização de tendência – a não ser nos casos em que a opção seja restrita já no ato contratação do empregado – o empregado não se obriga a renunciar a suas liberdades pessoais, mas se compromete a respeitar a orientação da organização e a não manifestar, de forma pública, opinião contrária à tendência adotada pelo empregador (REIS, 2017).

Complementa Raquel Tavares Reis (2017):

DOCTRINA

“Em regra, a limitação aos atos da vida do empregado, fora do âmbito contratual, devem ser excepcionais e analisadas casuisticamente, mesmo que se trate de organização de tendência. Assim, a restrição a um direito fundamental do empregado e a consequente aplicação de ato punitivo só será possível caso o empregado desconsidere publicamente o compromisso que assumiu, de forma a obstar o desenvolvimento da atividade de tendência exercida pelo empregador.”

Dessa forma, a utilização das técnicas de *compliance* no momento da admissão do empregado na empresa pode reduzir os riscos da contratação de empregado que não esteja de acordo com as ideologias da empresa. A instituição de um código de conduta durante o curso do contrato de trabalho pode auxiliar para que sejam respeitadas as regras firmadas pela empresa.

Importante ressaltar que nenhum ato praticado pela empresa poderá violar direito fundamental do empregado e somente poderá vinculá-lo naquilo que foi acordado entre as partes.

Em síntese, todas as práticas de *compliance* aplicadas à área trabalhista ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, consequentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros.

Perceber-se que o *compliance* é possivelmente aplicável na área trabalhista, envolvendo funcionários, sócios da empresa e terceiros que buscam integrar de alguma forma o quadro empresarial, utilizando-se de técnicas que viabilizam adequação do sistema empresarial às normas trabalhistas e que buscam prevenir os riscos.

6 – Considerações finais

Esta pesquisa, ao analisar o instituto do *compliance* trabalhista, buscou explicitar sua capacidade de combater o desrespeito aos direitos laborais e humanos do empregado, ao mesmo tempo em que se fomenta o lucro ao empresário, de forma a promover um ambiente econômico solidário em que todos ganham.

O cenário internacional, seja político, seja comercial, está cada dia mais exigente em suas relações, de forma que somente as empresas que se mostram íntegras, responsáveis, cumpridoras da legislação e demais regulamentos, tanto internacional como nacional, são consideradas aptas a firmarem compromissos negociais. No Brasil não seria diferente. Em virtude do constante desenvolvimento, assim como de uma mudança ideológica da sociedade, as pessoas

estão mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas existentes.

Nesta concepção surge o *compliance*, sendo programa que busca a aplicação de práticas de definições de objetivos, avaliações de risco, compilação das regras internas e externas aplicáveis ao negócio, incentivo e orientação aos colaboradores, fiscalização em face da aplicabilidade e cumprimento das regras, além de instituir medidas facilitadoras de contratação de terceiros aplicando técnicas preventivas de conflitos trabalhistas, como ocorre com a *know your customer* e a *know your employee*.

O *compliance* é forte instrumento de promoção dos valores solidários proporcionadores de um desenvolvimento social político e econômico dentro da empresa e fora dela, na medida em que se protegem os trabalhadores e se busca dar voz e importância a suas dificuldades laborais, capaz de elaborar uma economia solidária e proporcionar o cumprimento da função social à empresa.

Funciona, igualmente, como importante ferramenta para o controle das empresas de prestação de serviços a terceiros, no tocante ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e do adimplemento de verbas trabalhistas e, ainda, como instrumento que auxilia na fiscalização de toda a cadeia produtiva da empresa, de modo que se evite trabalho degradante e trabalho escravo.

As técnicas do *compliance* permitem que as empresas se adequem para que cumpram com as regras e normas das quais são obrigadas a seguirem, permitindo a contratação, tanto de empresas prestadoras de serviços, como de empregados, que tenham suas atividades e atos inseridos nos valores éticos e profissionais da empresa, permitindo identificar os riscos, evitando danos futuros e restaurando um ambiente de trabalho livre de quaisquer agentes que atentem contra a saúde e segurança do trabalho, além de manter a dignidade de todos os sujeitos envolvidos no sistema econômico empresarial.

Não se está diante apenas de um benefício pessoal da empresa, mas de seus empregados, que se sentem mais seguros, com a acolhida do empregador, com a certeza de que atuam em uma empresa responsável com suas obrigações, não visando apenas o lucro do empreendedor, mas o crescimento econômico e social de todos aqueles envolvidos com as atividades.

Ainda, as medidas adotadas geram a confiabilidade da empresa no mercado, pois não será envolvida em conflitos, justamente em face de um planejamento regular preventivo e eficaz, o que gerará lucro em suas atividades, além de colocar no mercado uma imagem positiva e enaltecida.

Todavia, a atitude preventiva da empresa mitiga, mas não impede, a ocorrência de violações à legislação trabalhista. Portanto, a adoção do *compliance* não exime a responsabilidade da empresa pelo não pagamento de verbas trabalhistas ou por eventuais danos causados a seus trabalhadores.

Assim, o *compliance* surge como meio eficaz de se evitar demandas de natureza trabalhista, quando aplicado na área trabalhista de forma adequada, gerando benefícios a todos os envolvidos, principalmente para sociedade que irá usufruir de serviços proporcionados por uma empresa que possui características de confiabilidade e prosperidade no mercado.

Referências bibliográficas

ABBI; FEBRABAN. *Função de compliance*. Disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 1º dez. 2018.

ARAÚJO, Jailton Macena de. *Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho*. 2016. 401 f. Tese (Doutorado em Direito) – UFPB/CCJ.

BARBOSA, Fernanda. *O compliance trabalhista como ferramenta de integração*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046-O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>>. Acesso em: 1º dez. 2018.

BORSATTO, Alana. *Compliance e a relação de emprego*. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI-UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25: 2015: Belo Horizonte, MG). Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/wP74dLG9jTXn8X4d.pdf>>. Acesso em: 1º dez. 2018.

BRASIL. *Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998*. Dispõe sobre os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9613.htm>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. *Lei nº 12.846/2013, de 1º de agosto de 2013*. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre 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: 1º dez. 2018.

_____. *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. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. *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 provi-

DOCTRINA

dências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 1º dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documentos/10157/24571196/2018.04.30+-+Res-235-Anexo-I-B++Temas+por+Abas+-+IRR+01.pdf/b5b5f981-fd20-051e-b106-0feb21f31746>>. Acesso em: 1º dez. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Princípios do direito comercial*: com anotações ao projeto de Código Comercial. São Paulo: Saraiva, 2012.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi MANZI (Org.). *Manual de compliance*: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

CORREIA, Henrique. *Compliance e sua aplicação no direito do trabalho*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1UK3yDUM_mk8yu39yEynJ2B50XsAjR6ZU/view>. Acesso em: 2 dez. 2018.

CUNHA, Sólton. *Compliance também se aplica à área trabalhista*. Entrevistador: Site Migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,M169791,51045-Compliance+tambem+se+aplica+a+area+trabalhista>>. Acesso em: 1º dez. 2018.

FÁBIO, André Cabbete. *O que é compliance*. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>>. Publicação em: 24.07.2017. Acesso em: 2 dez. 2018.

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.

FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa*: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

FREIRE, Débora. *Histórico da compliance*. Disponível em: <http://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance>. Acesso em: 2 dez. 2018.

FOUCAULT, Michel. *A história da sexualidade*: o uso dos prazeres. 7. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1994.

FRIEDMANN, J. *Empowerment*: uma política de desenvolvimento alternativo. Oeiras: Celta, 1996.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. *As organizações de tendência e a relação com seus trabalhadores*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f0d48bde60d407c4>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

MANCINI, Euclides André. *Redes de colaboração solidária*. Petrópolis: Vozes, 2002.

LIRA, Michel Pereira de. *O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?* Disponível em: <<https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-ecompliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>>. Acesso em: 2 set. 2018.

DOCTRINA

MACIEL, João. *Conheça a importância da prática KYC*. Disponível em: <<http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>>. Publicado em: 14.07.2016. Acesso em: 2 dez. 2018.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. *Compliance no Brasil e suas origens*. Disponível em: <<http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>>. 2016. Acesso em: 2 dez. 2018.

NOVELLI, Breno. *Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista*. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em: 2 dez. 2018.

REIS, Raquel Tavares. *Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral*. Disponível em: <http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento10_95.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2017.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. *Os pilares do programa de compliance*. Disponível em: <<http://conteudo.lecnews.com/ebook-pilares-do-programa-decompliance>>. Acesso em: 2 dez. 2018.

SOUZA, Robson Almeida. *O que é compliance ou programa de integridade?* Disponível em: <<https://www.oeconomista.com.br/o-que-e-compliance-ou-programa-de-integridade/>>. Acesso em: 2 set. 2018.

Recebido em: 11/12/2018

Aprovado em: 18/02/2019