

A CULTURA DA INTEGRIDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL E A OPÇÃO PELO COMPLIANCE TRABALHISTA

Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth

Silvana Souza Netto Mandalozzo

INTRODUÇÃO

Na ordem econômica estabelecida sob fundamentos e princípios constitucionais, a atividade é exercida sob limitações impostas pelo Estado no exercício da sua função regulatória e fiscalizatória.

A conformidade com princípios, leis e normas diversas se impõe, pois, agir à margem do regramento, seja com o intuito de lucro ou por falta de investimento em prevenção, pode gerar consequências indesejáveis afetando a solidez financeira da empresa e o bem-estar dos colaboradores. Programas de *Compliance* propiciam o comprometimento com a cultura de integridade entre as organizações.

O objetivo do presente texto é refletir sobre os fundamentos da ordem econômica e a importância do comprometimento com a

cultura de integridade, especialmente com o regramento trabalhista.

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental com abordagem qualitativa, por método dedutivo. O texto divide-se em três tópicos: fundamentos da ordem econômica no direito brasileiro, o surgimento do *Compliance* e sua importância e aspectos do *Compliance* trabalhista, encerrando-se com Considerações Finais.

1 FUNDAMENTOS DA ORDEM ECONÔMICA NO DIREITO BRASILEIRO

Para que produtos e serviços sejam ofertados com eficiência, o modo de produção capitalista não prescinde que a liberdade de iniciativa seja assegurada, e assim, somada à valorização do trabalho humano, ambos



.....
Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth

Doutora e Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR. Professora Adjunta no Departamento de Direito das Relações Sociais no Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Doutora e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná, UFPR. Professora Associada no Departamento de Direito das Relações Sociais, no Curso de Direito e no Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, PR.

constituem o fundamento da ordem econômica no Brasil.

O artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) preceitua que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna de conformidade com os ditames da justiça social, elencando os princípios a serem observados: soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego e tratamento favorecido para empresas de pequeno porte.

No entendimento de Coelho (2012, p. 81 a 84), a liberdade de iniciativa, desdobra-se no reconhecimento de algumas condições, a fim de tornar mais eficiente o modo de produção. A primeira é que no sistema capitalista é imprescindível a existência da empresa privada para o atendimento das necessidades de todos; a segunda é a do lucro, obtido com o regular e lícito exercício da atividade, como principal fator de motivação da empresa privada; a terceira diz respeito à importância, para toda a sociedade, da proteção jurídica ao investimento privado voltado ao exercício da atividade econômica e por fim, como quarta condição, o reconhecimento que a empresa privada é importante polo gerador de postos de trabalho e de tributos incrementando o desenvolvimento dos mercados, do local ao global, em torno da qual gravitam interesses de trabalhadores, consumidores, fisco, outras empresas etc.

A atividade empresarial é tida como a que articula os fatores de produção: o capital, os insumos, a tecnologia e a mão-de-obra. É a lógica capitalista em que o trabalhador passa a vender sua força de trabalho que se tornou mercadoria

pela contribuição de fatores essenciais, estes destacados por Langer (2003, p. 26) como: primeiro, a possibilidade de calcular e prever o custo do trabalho com precisão; segundo, necessidade de tornar calculável o rendimento do trabalho para que pudesse ser tratado como uma magnitude material quantificável; terceiro: o trabalho deveria ganhar *status* de coisa independente, sendo necessário destacá-lo da figura do trabalhador, a fim de ser uma grandeza passível de medida; e por fim, o trabalhador deveria poder estar a serviço de fins alheios aos seus, despojando-se de sua personalidade, seus objetivos, seus desejos próprios, para entrar no processo de produção como simples força de trabalho.

Para que se efetive a valorização do trabalho humano enquanto fundamento da ordem econômica, é necessário que também no âmbito de vários outros princípios do Direito Empresarial sejam observadas normas e prestigiadas as melhores soluções. No princípio da preservação da empresa, no qual por exemplo, a dissolução parcial da sociedade concilia de um lado o conflito societário e de outro a permanência da atividade empresarial, evitando-se que problemas entre os sócios prejudiquem os interesses dos trabalhadores. Igualmente no princípio do impacto social na crise da empresa, justifica-se que os mecanismos jurídicos de prevenção e solução da crise são destinados não somente à proteção dos interesses dos empresários, mas também dos trabalhadores, voltados à preservação de seus empregos e melhoria no salário e nas condições de trabalho. No princípio da proteção do contratante mais fraco, justifica-se o tratamento mais benéfico que o direito do trabalho dispensa ao empregado, por

caracterizar-se a sua hipossuficiência. Há uma assimetria contratual resultante da situação de necessidade em que se encontra o trabalhador (COELHO, 2012, p. 93-112 *passim*).

As relações de trabalho que se desenvolvem no contexto da ordem econômica devem ser pautadas pelo princípio da dignidade humana, gravado como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, princípio este que tem seus efeitos difundidos por todo o ordenamento jurídico, inclusive na ordem econômica.

Embora assegurada, a livre iniciativa não é absoluta. Os interesses de trabalhadores, consumidores e demais envolvidos na atividade econômica contam com legislação que define direitos a serem observados por aqueles que no uso da livre iniciativa exercem atividade empresarial, pois a todo direito atribuído a alguém correspondem obrigações a serem cumpridas em relação a outros sujeitos. O Estado, autorizado pelo texto constitucional, age normatizando e regulando, exercendo funções de fiscalização, incentivo e planejamento direcionado ao setor privado, sempre observando os princípios constitucionais da ordem econômica.

Diversas são as imposições regulatórias impostas ao empreendedor as quais descumpridas podem desencadear restrições legais, multas e demandas judiciais além de prejudicar a imagem da empresa. Não raro, empresas agem à margem da lei com intuito de lucro ou simplesmente por falta de organização e investimento em políticas preventivas.

A importância de se comprometer a agir em conformidade com o conjunto normativo, moral e ético que rege a atividade, leva a uma cultura de integridade entre as organizações

que pode ser alcançada com programas de *Compliance*.

2 O SURGIMENTO DO *COMPLIANCE* E SUA IMPORTÂNCIA

O *Compliance*, como ferramenta ou instrumento de prevenção, detecção e remediação de práticas irregulares, surgiu nos Estados Unidos em meio a readequação do mercado e do modelo americano de combate à corrupção.

Com origem no verbo inglês *to comply*, o termo *Compliance* significa agir de acordo com uma instrução, uma regra, um comando ou um pedido. No âmbito institucional e corporativo traduz-se no ato ou procedimento para assegurar o cumprimento de normas que regulam determinado setor, bem como evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer (BLOK, 2014, p. 288).

O arcabouço legislativo de combate à corrupção de ordenamentos jurídicos de vários países foi influenciado pelo *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) promulgado em 1977 nos Estados Unidos, que ficou conhecido como lei americana de combate à corrupção. Foi criado com o objetivo de combater o suborno de funcionários públicos estrangeiros e com isso tentar garantir os contornos de hígidez e integridade do mercado de capitais dos Estados Unidos assim como devolver a confiança da sociedade naquele sistema corporativo (WALKER, 2020, p. 4).

Porsua vez, no Reino Unido as providências legais contra a corrupção concretizaram-se com a lei antissuborno publicada em 2010, cujo papel de regular o mercado e aplicar eventuais sanções às empresas que atuem em desconformidade com a lei é desempenhado

pelo *Serious Fraud Office* (SFO), órgão com atribuição de investigar e responsabilizar por atos de corrupção. Vinculado diretamente à Procuradoria Geral do Reino Unido, o SFO pode requerer informações e exibição de documentos a pessoas tanto físicas quanto jurídicas, a fim de instruir o caso analisado ((WALKER, 2020, p. 6).

No Brasil, a Lei 12.846 de 2013, chamada Lei Anticorrupção, importou do direito norte-americano o conceito de *Compliance*, cujo procedimento, implantado por pessoas jurídicas serve para garantir que suas condutas estejam de conformidade com as exigências de determinada jurisdição.

De acordo com a Lei Anticorrupção, a pessoa jurídica envolvida em casos de corrupção praticados em seu interesse ou benefício responde com responsabilidade objetiva, ou seja, a lei prevê a responsabilização da empresa independentemente da responsabilização individual das pessoas naturais envolvidas. Essa responsabilidade pode subsistir mesmo nas hipóteses de alteração contratual, transformação, incorporação, fusão ou cisão societária. A empresa sucessora responde solidariamente pela reparação do dano causado e multa, até o limite do patrimônio transferido, exceto no caso de simulação ou evidente intuito de fraude na transação.

Referida Lei prevê que havendo punições, estas poderão ser impostas em duas esferas, a administrativa e a judicial, com seus respectivos procedimentos e penalidades, respeitando-se o devido processo legal e suas garantias. A Lei também dispõe que os mecanismos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia serão considerados na hora de definir penalidades. Daí a importância de programas de *Compliance* como instrumentos para prevenir problemas e reduzir sanções.

Como bem esclarece Blok (2014, p.

287), o principal objetivo de um programa de *Compliance* é “o planejamento de atividades, tais como a revisão de políticas internas, código de ética e conduta e gestão de risco, para obter uma difusão da cultura de integridade no ambiente da empresa”.

Os programas de *Compliance* poderão variar, sendo mais ou menos abrangentes de acordo com o setor e a complexidade das atividades empresariais. Há os que se voltam para assegurar o cumprimento de regulação tributária, outros direcionados para a legislação consumerista, ambiental e também para assegurar o cumprimento de normas trabalhistas.

3 ASPECTOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

A prevenção e gerenciamento de prováveis problemas internos da empresa afetos ao setor trabalhista podem ser realizados por um programa de *Compliance*.

Destaca-se que no *Compliance* trabalhista a adequação, a conformidade deve ser tanto às normas legais e regulamentares quanto aos princípios constitucionais, sem se descuidar das regras internas e dos códigos de ética e conduta. Sanções disciplinares pelo descumprimento do regramento também deverão ser previstas.

Segundo Carloto (2020, n.p.), as principais ferramentas do *Compliance* trabalhista são os programas de treinamento e palestras, os regulamentos empresariais, os códigos de ética e de conduta, canais de denúncia, políticas de advertências, os relatórios e avaliações de desempenho, os registros de cumprimento da lei e o relatório de impacto à proteção de dados pessoais oriundo da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Saliente-se que para detectar, tratar e

eliminar práticas de assédio sexual e assédio moral na empresa, especialmente este, além de agressões e discriminações, os canais de denúncia são de extrema importância evitando-se a reincidência e passivos para a empresa (CARLOTO, 2020, n.p.).

Logo, o programa de *Compliance* atuará em dois eixos, o primeiro criando políticas e procedimentos internos de observância ao regimento existente, com previsão de punição em caso transgressão e o segundo fiscalizando o seu cumprimento e aplicando, se necessário as respectivas penalidades.

Piza e Mendes (2019, n.p.) detalham os pilares que sustentam o *Compliance* trabalhista, os quais têm por finalidade conferir ao mesmo solidez, efetividade e perpetuação. Em síntese, são eles:

a) Suporte da Alta Administração: diz respeito ao alinhamento entre os objetivos traçados pelo programa e a decisão da empresa sobre o caminho a ser trilhado;

b) Avaliação dos Riscos: mapeamento dos riscos internos e externos aos quais a empresa está exposta à luz da legislação e normas internas com o propósito de evitá-los, minimizá-los e oferecer soluções;

c) Código de Conduta, Regulamento Interno e as Políticas da Empresa: é o guia para o cumprimento do programa e do regimento inerente ao modelo de negócio da empresa, contendo princípios e valores adotados pela mesma.

d) Controles Internos: podem ser subdivididos em preventivos, como por exemplo a segregação de funções e detectivos, a exemplo da prestação de contas. Com base nestes controles podem ser tomadas medidas como a modificação no quadro de colaboradores além

da adoção de documentos essenciais na rotina da empresa que lhe garantam segurança nas relações de trabalho;

e) Treinamentos: tem o objetivo de disseminar a cultura ética nos negócios e nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, transmitir conceitos e princípios que refletem na performance do colaborador, além de estabelecer novas condutas;

f) Canais de Denúncia: tem o intuito de inibir condutas graves além de receber relatos de possíveis violações das leis ou de normas internas, cujos desvios de condutas serão investigados, apurados e passíveis de medidas de punição.

g) Investigações Internas: instauração de investigações internas a partir de denúncias recebidas. Procedimento de averiguação capaz de revelar conduta imprópria ou não, as circunstâncias da mesma, o envolvimento das pessoas e a violação do regimento.

h) *Due Diligence*: através desta ferramenta é possível, antes de celebrar contrato, obter informações sobre a situação de terceiro com quem a empresa opera, verificando se tem histórico de práticas trabalhistas contrárias à ética e às leis, dentre outras informações relevantes;

i) Auditoria e Monitoramento: implantação de processo de avaliação constante e auditorias regulares a fim de identificar se a empresa está seguindo o rumo esperado, se a produtividade dos colaboradores atende às expectativas e se os riscos diagnosticados estão sendo evitados.

Com a adoção de *Compliance* trabalhista a empresa poderá demonstrar que está adequada a padrões éticos e normativos o que caracteriza um diferencial no mercado competitivo.

Ao evitar penalização administrativa

ou ações judiciais por descumprimento de princípios, leis e outras normas, o *Compliance* se mostra um aliado na condução do empreendimento rumo ao sucesso do mesmo e ao bem-estar dos seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exercício da atividade econômica sofre limitações impostas pelo Estado no exercício de suas funções regulatórias e fiscalizatórias.

Agir em conformidade com o conjunto principiológico, legal, normativo, moral e ético que rege a atividade leva à cultura de integridade entre as organizações que pode ser alcançada com programas de *Compliance*.

Variando de acordo com o setor e complexidade da atividade empresarial, os programas podem voltar-se às questões tributárias, consumeristas, trabalhistas, etc.

Com ênfase no *Compliance* trabalhista, refletindo sobre seu objetivo e pilares, reconhece-se a importância de sua adoção pelas consequências positivas de investir no bem-estar do trabalhador e manter a higidez da empresa de modo a se apresentar com um diferencial no mercado competitivo.

REFERÊNCIAS

BLOK, Marcella. **Nova Lei Anticorrupção e o Compliance**. Revista do Direito Bancário e do Mercado de Capitais. Vol.65. p. 263-303. São Paulo: Thomson Reuters, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 13 set. 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2020.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LANGER, André. **Pelo êxodo da sociedade salarial**. A evolução do conceito de trabalho em André Gorz. 2003. 62 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas). Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo.

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil: consolidação e perspectivas**. São Paulo: Saint Paul, 2008.

PIZA, Bruna; MENDES, Larissa. **Os pilares do compliance trabalhista**. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-os-pilares-do-compliance-trabalhista>. Acesso em: 14 set. 2020.

WALKER, James. **Compliance: origem, evolução histórica e legislativa**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Compliance, 2020.