

OS CÓDIGOS DE ÉTICA E DE CONDUTA COMO FERRAMENTAS DE EFETIVIDADE DO *COMPLIANCE* NA ANÁLISE JUDICIAL DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

THE CODES OF ETHICS AND CONDUCT AS TOOLS FOR THE EFFECTIVENESS OF COMPLIANCE IN THE JUDICIAL ANALYSIS OF DISMISSAL FOR JUST CAUSE

Pedro Guilherme Beier Schneider*

Guilherme Wunsch**

RESUMO: O presente artigo tem como tema os Códigos de Ética e de Conduta e as relações de trabalho, especificamente no que se refere à dispensa por justa causa. No rol de principais instrumentos utilizados pelas empresas em seus programas de *compliance* estão os Códigos de Ética e de Conduta, que estabelecem os princípios e valores que nortearão a organização em suas atividades, vinculando todos os seus integrantes. Tais documentos, portanto, criam direitos e deveres referentes aos trabalhadores, causando impactos nas relações trabalhistas, os quais devem ser examinados sob a lente do Direito do Trabalho. Conclui-se que os Códigos de Conduta são considerados como importantes instrumentos de reforço para a fundamentação da dispensa por justa causa.

PALAVRAS-CHAVE: *Compliance*. Código de Ética e de Conduta. Justa Causa.

ABSTRACT: *This article discusses the Codes of Ethics and Conduct and labor relations, specifically with regard to dismissal for just cause. Among the main instruments used by companies in their compliance programs are the Codes of Ethics and Conduct, which establish the principles and values that will guide the organization in its activities, binding all its members. Such documents, therefore, create rights and duties related to workers, causing impacts on labor relations, which must be examined under the lens of Labor Law. In conclusion, Codes of Conduct are considered as important instruments of reinforcement for the justification of the dismissal for just cause.*

KEYWORDS: *Compliance*. Code of Ethics and Conduct. Just Cause.

* *Mestrando em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS; graduado em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6205187681650900>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8242-7766>. E-mail: pedro@calistoschneider.adv.br.*

** *Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS; professor da graduação e do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2498253735871468>. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0012-3559>. E-mail: profguilhermewunsch@gmail.com.*

1 – Introdução

Tem-se observado na sociedade como um todo, sob uma perspectiva mais ampla, e nas organizações empresariais, em uma mais específica, o incremento de um movimento que objetiva difundir uma cultura, sobretudo no âmbito dos negócios, de observância às normas legais e a parâmetros éticos e morais, bem como criar um ambiente em que prevaleça a governança corporativa. Nesse cenário, ganha muita força o conceito de *compliance*, que pode ser tido, de certa forma, como uma síntese do citado movimento, mesmo que não se possa reduzi-lo somente a essa ferramenta, vez que se trata de apenas um dos pilares que o sustenta. Em termos de definição, Rodrigo de Pinho Bertoccelli¹ aponta que:

“Podemos entender, portanto, que o *compliance* integra um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis que deve ser coerente com a estrutura societária, o compromisso efetivo da sua liderança e a estratégia da empresa, como elemento, cuja adoção resulta na criação de um ambiente de segurança jurídica e confiança indispensável para a boa tomada de decisão. Esse sistema interno também pode ser chamado de programa de integridade ou programa de *compliance* com a finalidade de prevenir, detectar e corrigir atos não condizentes com os princípios e valores da empresa, assim como perante o ordenamento jurídico vigente.”

Como dito, trata-se de um momento de crescimento dessa corrente, o que se constata, inclusive, a partir do importante desenvolvimento de estudos, projetos, normativas e profissionais dedicados à área. De todo modo, não obstante o contexto de alta, o debate acerca da governança corporativa e do próprio *compliance* não é exatamente novo. Veja-se, por exemplo, o *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), criado nos Estados Unidos em 1977, mais recentemente o *UK Bribery Act*, elaborado pelo Reino Unido no ano de 2010, bem como documentos de organismos internacionais.

Isso se explica, além de outros fatores, pela compreensão de que a empresa está imersa em uma rede de relações das mais variadas matrizes e que os efeitos dessas relações não ficam restritos aos limites da organização ou de determinada operação, podendo atingir a terceiros, de modo que a conformidade deve ser o norte para todas elas e não somente para as corporativas propriamente ditas. E isso inclui as relações de trabalho.

Nesse âmbito, como forma materializar seus preceitos de conformidade e integridade, as organizações se utilizam comumente dos Códigos de Ética ou

1 BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Compliance*. In: CARVALHO, André Castro *et al.* *Manual de compliance*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 41.

de Conduta, os quais são frutos da autorregulação e estabelecem uma miríade de direitos e deveres a serem observados, especialmente pelos trabalhadores da empresa, gerando reflexos nos seus contratos de trabalho. Ainda, nesse mesmo sentido de criação de uma cultura empresarial, um dos pontos fundamentais do *compliance*, verifica-se a previsão de punições disciplinares em casos de descumprimento das determinações contidas em tais documentos, as quais podem, inclusive, culminar em dispensa por justa causa do empregado.

Por outro lado, esses regramentos não podem deixar de considerar todo o arcabouço jurídico do Direito do Trabalho, com suas normas e princípios, assim como o caráter protetivo ao sujeito hipossuficiente da relação, isto é, o trabalhador, que reveste esse ramo do Direito. Notadamente, no que se refere à dispensa por justa causa, é de se destacar, ainda, a existência de parâmetros impositivos a serem observados, com previsão expressa sobre o tema na CLT.

Observada a necessária ponderação entre o exercício de autorregulação do empregador e o ordenamento juslaboral, o problema que norteia o presente artigo se coloca da seguinte maneira: quais os impactos e a efetividade dos Códigos de Ética e de Conduta na análise judicial da dispensa por justa causa?

Em termos de objetivos, pretende-se (i) analisar a conexão entre autorregulação e *compliance* na figura dos Códigos de Ética e de Conduta; (ii) investigar a utilização dos Códigos de Ética e de Conduta e suas especificidades no âmbito das relações de trabalho; (iii) examinar de que forma são abordados e quais os efeitos dos Códigos de Ética e de Conduta quando da análise judicial da dispensa por justa causa. Esclarece-se, desde já, que a pesquisa jurisprudencial foi realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

2 – Códigos de Ética e de Conduta como ferramentas de autorregulação e materialização do *compliance*

Já era possível visualizar estruturas do movimento de governança corporativa ao redor do mundo, inclusive com a existência de legislações que abordam o tema, bem como o próprio *compliance*, como nos citados exemplos de Estados Unidos e Reino Unido. No Brasil, no entanto, trata-se, de fato, de um cenário mais recente, que busca “ganhar corpo” e se consolidar.

Retrato disso é a recente, mas ainda escassa, legislação que, de alguma forma, aborda a temática do *compliance*, podendo-se citar a Lei nº 12.846/2013²,

2 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

o Decreto nº 8.420/2015³, que a regulamenta, a Lei nº 13.303/2016⁴ e o Decreto nº 9.571/2018⁵. Diz-se aborda, pois não há legislação que imponha às empresas a adoção de mecanismos de *compliance*, o que faz com se constitua em um fenômeno de autorregulação. Nesse sentido, afirmam Milena Donato Oliva e Rodrigo Guia Silva que a “noção de *compliance* envolve o estabelecimento de mecanismos de autorregulação e autorresponsabilidade pelas pessoas jurídicas. Quando se pensa em *compliance*, se reconduz imediatamente à ideia de autovigilância”⁶.

Extraí-se disso um compromisso voluntário por parte da empresa, que, sem ordem estatal, obriga-se a atuar em conformidade e observância a determinadas diretrizes legais e éticas. Por outro lado, deve-se destacar a importância de um grau de participação do Estado nesse ambiente, sob uma lógica de indicar alguns parâmetros a serem observados, mas com margem para adequação do empresário à realidade e às características da empresa, bem como criar estruturas que incentivem a adoção de programas de *compliance*. Por isso, Ana Frazão e Ana Medeiros falam em uma “autorregulação regulada”⁷.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), tem-se “por finalidade promover princípios éticos e refletir a identidade e a cultura organizacionais, fundamentado em responsabilidade, respeito, ética e considerações de ordem social e ambiental”⁸. Do ponto de vista conceitual, Ana Frazão e Ana Medeiros apontam que o Código de Ética é um documento “no qual serão estabelecidos os valores e princípios que devem ser observados por todos os funcionários, os administradores e os terceiros que se relacionam com a empresa”⁹. Em relação ao Código de Conduta, definem que se trata de

3 BRASIL. *Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015*. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

4 BRASIL. *Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016*. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

5 BRASIL. *Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018*. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

6 OLIVA, Milena Donato; SILVA, Rodrigo Guia. Origem e evolução histórica do *compliance* no direito brasileiro. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.). *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Belo Horizonte, Fórum: 2018. p. 29-49.

7 FRAZÃO; MEDEIROS, *op. cit.*, p. 71-102.

8 INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Código das melhores práticas de governança corporativa*. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015. p. 93.

9 FRAZÃO; MEDEIROS, *op. cit.*, p. 97.

documento que “especifique, de maneira mais detalhada, as condutas vedadas e autorizadas e fixe deveres concretos aos colaboradores”¹⁰. Marina Daineze, por sua vez, discorre que o Código de Ética teria um caráter mais valorativo, estabelecendo como se “deveria” agir; já o Código de Conduta adotaria um tom mais prescritivo, definindo como se “deve” agir¹¹.

Judit Kapas, ao abordar as novas formas de organização e estruturação empresarial, afirma que hoje as organizações exigem que seus trabalhadores desenvolvam capacidades específicas da empresa¹². Pode-se dizer, em um exercício de analogia, que os Códigos de Ética e de Conduta objetivam algo parecido, isto é, a criação de uma cultura empresarial com o desenvolvimento de valores, princípios, condutas e comportamentos próprios da empresa e por ela esperados.

Em geral, portanto, trata-se de documento formulado pela empresa que estabelece um conjunto de princípios, valores e condutas que irão nortear a atividade da organização, devendo ser observados por todos os sujeitos nela incluídos. Ademais, por meio de suas previsões, buscam seguir a lógica do programa de *compliance* como um todo, no sentido de prevenir, mas também oferecer respostas a atos ilícitos ou contrários aos padrões e princípios éticos nele elencados. De todo modo, os Códigos de Ética e de Conduta se revelam como instrumentos de grande importância para a construção de uma cultura empresarial de conformidade, pautada pelo respeito às leis e aos ditames éticos e morais, a qual constitui um dos principais, e talvez o principal elemento para a efetividade de um programa de *compliance*.

3 – Olhares (jus)laborais sobre os Códigos de Ética e de Conduta

A elaboração de Códigos de Ética e de Conduta no âmbito das empresas se apresenta como expressão de um direito do empregador. Tal direito decorre de seu poder diretivo, previsto expressamente pelo art. 2º da CLT¹³ e definido por Mauricio Godinho Delgado¹⁴ como:

10 *Ibidem*.

11 DAINEZE, Marina. *Códigos de ética empresarial e as relações da organização com seus públicos*. Universidade de São Paulo. Prêmio Ethos-Valor. Categoria Graduação. 2003. v. 3.

12 KAPAS, Judit. Mutant-firms in the new economy. *Économie et Institutions*, [s.l], n. 5, p. 81, 2004. Disponível em: <https://journals.openedition.org/ei/856#text>. Acesso em: 06 maio 2022.

13 “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 maio 2022)

14 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 792.

DOUTRINA

“(...) o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.”

Já outros autores defendem, a exemplo de Domingos Sávio Zainaghi, que os Códigos se originariam, de forma específica, de um poder regulamentar, o qual consistiria no “atributo que tem o empregador de criar normas e regulamentos”, bem como estabelecer “os princípios que devem ser seguidos pelos empregados”¹⁵. De todo modo, essa regulamentação gera reflexos nas relações de trabalho desenvolvidas naquela organização, vez que cria direitos e obrigações entre as partes.

Esses códigos, portanto, constituem-se em verdadeira fonte de Direito do Trabalho. Mauricio Godinho Delgado, baseando-se na jurisprudência, não os classifica como fonte autônoma ou heterônoma, mas, sim, como uma figura especial, isto é, ato unilateral de vontade do empregador¹⁶.

Dessa forma, em verdade, tratar-se-ia de cláusulas contratuais, que se incorporam aos contratos dos empregados. Diante disso, assim como em relação a outras cláusulas contratuais, é vedada sua alteração ou revogação *in pejus* ao trabalhador, nos termos do art. 468¹⁷ da CLT e da Súmula nº 51, I, do TST¹⁸. Tal observação se reveste de importância no cotidiano das relações de trabalho, considerando que, como já dito, as empresas costumam organizar suas normas internas em um único documento, não sendo raro que nele estejam previstos, dentre outras matérias e ao lado de questões relacionadas à ética e à conduta dos empregados, direitos e obrigações de cunho econômico, por exemplo.

15 ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social: direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Manole, 2021. p. 42.

16 DELGADO, *op. cit.*

17 “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 maio 2022)

18 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO*. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (...)” Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 06 maio 2022.

DOCTRINA

Para além de questões legais, há outros pontos de atenção a serem examinados no que se refere à temática dos Códigos de Ética e de Conduta e seus reflexos nas relações de trabalho, sobretudo no que toca à sua efetividade. Esta última, diga-se de passagem, está estreitamente relacionada com a forma com que os trabalhadores da empresa lidam com os Códigos e são por estes atingidos.

Assim, um amoldamento específico às características e aos riscos próprios da empresa e da atividade por ela desenvolvida é fundamental para que os Códigos de Ética e de Conduta atinjam os objetivos pretendidos. Aliado a isso, é preciso que os trabalhadores tenham ciência do conteúdo dos referidos Códigos, mas não apenas sob um ponto de vista formal, o que exige a realização de treinamentos e orientações, de modo que estejam integrados, de fato, a todo o programa instituído pela empresa, construindo um efetivo conhecimento acerca de seus significados, concepções e prescrições e contribuindo com o alcance dos objetivos almejados.

No mesmo sentido, é essencial o chamado “o tom que vem do topo”, isto é, a demonstração por parte da diretoria da empresa de que está engajada com os compromissos assumidos pela empresa por meio dos Códigos, mediante a observância aos seus termos, a atuação de acordo com suas previsões e a aplicação de suas regras a todos os integrantes da companhia. Esses fatores contribuem para, talvez, o mais importante dos elementos do *compliance* e principal objetivo dos Códigos de Ética e de Conduta, que é a criação de uma cultura organizacional de conformidade e integridade. Tal cultura é peça-chave para a demonstração da efetividade dos Códigos e do programa como um todo, uma vez que reflete a identidade da empresa e, por meio de políticas e outras estruturas, de maneira concreta, naturaliza, estimula e institucionaliza em todos os sujeitos que dela fazem parte a adoção dos padrões de conduta éticos e legais por ela propugnados quando do desenvolvimento de suas atividades.

E é justamente esse caráter reativo ou corretivo dos Códigos de Ética e de Conduta que acaba por ser visualizado e que tem importância nos casos envolvendo demissões por justa causa, uma vez que nessas situações a infração já ocorreu.

4 – O enfrentamento jurisprudencial aos Códigos de Ética e Conduta como parâmetros de aplicação da dispensa por justa causa no Direito do Trabalho brasileiro

Considerando toda a lógica e o conteúdo que envolvem os Códigos de Ética e de Conduta das empresas, é normal que sejam estabelecidas previsões

DOCTRINA

acerca de procedimentos e sanções disciplinares, inclusive no que se refere à possibilidade de dispensa do empregado por justa causa. Entre as decisões que confirmaram a dispensa por justa causa, observa-se a utilização dos Códigos de Ética e de Conduta das empresas ao lado das normas legais e dos princípios de Direito do Trabalho como uma espécie de reforço à medida aplicada, que de alguma forma oferece fundamentos no sentido de sua correção. A violação do Código, nesse sentido, contribuiria para a configuração da justa causa. Nessa linha:

“(…) No caso *sub judice*, o reclamante foi admitido pela reclamada, em 1º.09.08, para exercer a função de Propagandista Vendedor Pleno, tendo sido despedido, por justa causa, em 10.05.2019 (CTPS do Id fdb-c4b2 e TRCT do Id c00dc13). Extrai-se do comunicado de despedida por justa causa do reclamante que a reclamada embasou o ato na alínea ‘b’ do art. 482 da CLT, consignando que a aplicação da penalidade se deu (...) *em razão de fatos que tivemos conhecimento, a saber: dirigir veículo fornecido pela empresa sob efeito de álcool, resultando inclusive em colisão. Tal conduta é gravíssima e, como é de seu pleno e formal conhecimento, afronta os princípios estabelecidos no Código de Conduta Ética da Biolab (...)* (Id 577672d). (...) Dessarte, nega-se provimento ao recurso ordinário do reclamante, nesse ponto.” (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020583-70.2019.5.04.0012 ROT, em 28.05.2021, Desembargadora Cleusa Regina Halfen)

Ainda, é possível constatar nos julgados a importância dada ao pleno conhecimento dos trabalhadores a respeito dos Códigos e suas disposições, assim como à comprovação desta ciência. Ademais, a robusta prova dos fatos que levaram à sanção disciplinar também deve estar presente quando de sua aplicação. Nesse ponto, pode-se citar o seguinte trecho:

“(…) A conclusão da Sindicância apontou que o autor demonstrou conduta imprópria, na medida em que se apropriou de forma indevida da parte do numerário que pertencia à empresa e que não havia sido subtraído pelos assaltantes, além de ter oferecido parte da quantia aos dois ajudantes da rota. Assim, o parecer foi de que o reclamante cometeu falta grave em razão do mau procedimento e descumprimento do código de conduta e dos procedimentos internos da empresa (ID. 3fc0be1 – p. 4). (...) Assim, constatando-se que, em outras oportunidades o reclamante já havia sofrido advertências por razões diversas, e que, neste caso específico, foi apurado que se apropriou de numerário pertencente à empresa, conforme relataram os ajudantes ouvidos, tenho como configurada situação grave

de improbidade, pela qual se justifica a penalidade de despedida por justa causa.” (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021090-24.2018.5.04.0252 ROT, em 26.02.2021, Desembargador Marcos Fagundes Salomão)

Cabe destacar também a efetividade dos Códigos e dos programas de *compliance* como um todo quando da análise de uma dispensa por justa causa. A existência de uma cultura organizacional de integridade e conformidade à legislação e a preceitos éticos, mesmo que demonstrada sob um caráter repressivo, isto é, após a constatação de um ilícito, mediante punição, é fundamental para a manutenção da medida. Da mesma forma, a aplicação dos termos dos códigos a todos os sujeitos da empresa, mesmo aqueles que ocupam postos mais elevados na hierarquia, revela e materializa seu compromisso com as diretrizes estatuídas em seu exercício de autorregulação. Exemplificando esse cenário, tem-se a seguinte decisão:

“(…) O reclamante foi admitido pela primeira reclamada em 21.07.2010 para o cargo de Especialista em Gestão de Riscos, tendo sido demitido por justa causa em 02.04.2018, quando se encontrava no cargo de Especialista Compliance (CTPS, Id 7940147 – p. 3, fl. 41 pdf; ficha de registro, Id fe7e1ec – p. 2, fl. 210 pdf; aviso de demissão, Id 53110de – p. 1, fl. 60 pdf).

(…) No aviso de demissão por justa causa do reclamante consta ter sido constatado ato gravíssimo em 29.03.2018, que não condiz com a postura necessária em ambiente de trabalho, configurando demissão por justa causa, nos termos da alínea ‘j’ do art. 482 da CLT – ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Na descrição da falta grave ainda consta que ‘conforme denúncia realizada no canal de denúncias da empresa, a qual foi objeto de investigação e deliberação no Comitê de Ética, o colaborador costuma realizar comentários de cunho racista, ofendendo colegas de trabalho, prática não condizente com o código de conduta da empresa, além de vedada em lei’ (Id 53110de – p. 1, fl. 60). (grifei) (...) Portanto, não comporta reforma a sentença que indeferiu o pedido de reversão da justa causa.” (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020408-98.2018.5.04.0016 ROT, em 19.11.2020, Desembargador Manuel Cid Jardim)

Por outro lado, a ausência dessa cultura empresarial norteadas pelo cumprimento da lei e de princípios morais e éticos, em que atos de desconformidade estejam naturalizados no âmbito da organização, também é levada em conta quando do exame de uma dispensa por justa causa. Assim, ainda que determi-

DOCTRINA

nado ato viole as previsões do Código de Ética e de Conduta da empresa e seja passível de justa causa, caso os referidos documentos e as demais estruturas de integridade da organização não sejam, de fato, efetivos, de modo que haja uma cultura de convivência com comportamentos inadequados, é possível que a punição seja revertida. Nesse sentido:

“Ao contrário do que sugere a reclamada, o conjunto probatório ampara a tese da reclamante e revela a incorreção na aplicação da penalidade da justa causa. Desde a petição inicial a reclamante admitiu que costumava fazer a assinatura de médicos em guias de exames, afirmando ser prática recorrente na empresa. Logo, por ser incontroversa a conduta realizada pela reclamante, incumbindo a esta o ônus de comprovar a alegação de que se tratava de prática comum e respaldada pela empresa, nos termos do art. 818 da CLT. Em que pese entenda que não há razão para invalidar o depoimento da testemunha da reclamada só pelo fato de esta manter vínculo ativo de emprego, seu depoimento, no caso, deve ser valorado com ressalvas, especialmente pela sua condição de superiora hierárquica da reclamante, situação que lhe impulsiona a negar que teria orientado seus subordinados a cometer atos contrários às regras procedimentais da empresa. (...) Assim, em que pese a gravidade na conduta, mas tendo em vista que o motivo ensejador da justa causa era prática comum entre os empregados e respaldado pela empresa, entendo correta a sentença ao determinar o afastamento da justa causa aplicada. (...) Portanto, correta a sentença ao reverter a justa causa aplicada para despedida imotivada. Em decorrência, são devidas as verbas rescisórias deferidas: aviso-prévio proporcional indenizado, 13º salário proporcional de 2017, férias proporcionais com o terço constitucional e multa de 40% sobre o FGTS.” (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021677-91.2017.5.04.0022 ROT, em 29.04.2021, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)

A produção de elementos probatórios robustos em relação ao efetivo cometimento do ato que viola o Código de Ética e de Conduta e que dá ensejo à dispensa por justa causa também é um aspecto importante a ser observado quando da aplicação, sob pena de reversão da medida, uma vez que se trata de ônus do empregador. Tal questão é bem analisada no seguinte julgamento:

“(…) As justas causas que autorizam o empregador a romper o pacto de trabalho motivadamente, enumeradas no art. 482 da CLT, representam medida extrema, devendo ser inequivocamente comprovadas. Devem resultar de grave falta praticada pelo trabalhador a tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, sob pena de reversão para

DOCTRINA

despedida sem justa causa, com o pagamento das parcelas rescisórias decorrentes. (...) No caso dos autos, merece chancela o posicionamento adotado na origem, porquanto ao oferecer produtos promocionais, ao contrário do que defende a ré, a reclamante não descumpriu qualquer dispositivo do Código de Ética da reclamada (ID.a39a91c). Demais disso, de acordo com a documentação juntada aos autos, a reclamante foi despedida por justa causa no dia 01 de agosto de 2017, não sendo especificado o ato faltoso praticado (ID. 7bdf0ae – p. 1). (...) Ademais, os fatos apresentados pela reclamada como motivadores da justa causa ocorreram no início de maio de 2017, tendo a demissão ocorrida em agosto de 2017, não havendo, portanto, imediatez punitiva. (...) A decisão de origem analisou de forma minuciosa as provas produzidas, não comportando reforma. Por fim, evitando tautologia mantenho a sentença por seus próprios fundamentos. Nada a prover.” (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021561-15.2017.5.04.0013 ROT, em 14.10.2020, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)

Como se vê, a análise da justa causa é procedimento complexo que envolve diversos fatores. Nesse sentido, constata-se que os Códigos se constituem em importantes elementos para fundamentar e reforçar a dispensa por justa causa, em conjunto com as disposições legais. Ademais, fica nítida a consideração dada à efetividade dos Códigos e do programa de *compliance* como um todo, sobretudo no que se refere ao conhecimento dos trabalhadores e sua integração às estruturas de conformidade, bem como à existência de uma cultura organizacional de prevenção e repressão a atos ilícitos ou contrários aos preceitos éticos que norteiam a empresa, seja para manter ou reverter a justa causa aplicada.

De outra banda, dada a gravidade da medida, tem-se clara a necessidade de observância à legislação e aos princípios próprios da disciplina, além da produção de um sólido conjunto probatório que corrobore e ampare a correção da punição em questão, sendo que uma dispensa por justa causa desprovida de tais elementos possivelmente será revertida, trazendo ônus à organização e não contribuindo para a efetividade do programa de integridade e dos próprios Códigos de Ética e de Conduta, de modo a prejudicar a criação da almejada cultura de conformidade.

5 – Considerações finais

O mundo empresarial vem observando o crescimento de um movimento de governança corporativa que visa à construção de um ambiente de negócios

mais preocupado com questões relativas à transparência, ética e observância às legislações. Tal movimento se traduz, dentre outras formas, nos programas de *compliance*, os quais têm ganhado cada vez mais espaço entre as empresas, assim como no âmbito jurídico como um todo. Como peça fundamental para a instrumentalização desses ideais de conformidade e fruto do exercício de autorregulação da organização, as empresas têm se utilizado de Códigos de Ética e de Conduta, com o intuito de dar maior efetividade aos seus programas e estabelecer princípios e padrões de comportamento a serem observados por todos os seus integrantes.

Considerando que a empresa é composta por diversos sujeitos e relações, é inevitável que tais documentos produzam impactos aos trabalhadores e às relações de trabalho. Da mesma forma, ao instituírem direitos e obrigações, os Códigos se consubstanciam em fonte de Direito do Trabalho, devendo, no que se refere a estes sujeitos e a estas relações, ser analisados sob o prisma juslaboral, com toda sua construção histórica, normas e princípios.

Nesse sentido, o estabelecimento e a aplicação das regras previstas nos Códigos, inclusive no que se refere àquelas de conteúdo disciplinar e sobretudo no caso da dispensa por justa causa, não podem levar em conta apenas a vontade do empregador, devendo observar, imprescindivelmente, as disposições legais sobre a matéria, bem como os princípios de Direito do Trabalho relacionados à temática.

A partir da análise da jurisprudência, verifica-se que os Códigos de Ética e de Conduta das empresas são elementos importantes para amparar e reforçar a aplicação da demissão por justa causa, em uma utilização conjunta com as normas celetistas. Assim, a violação do Código auxilia, de certa forma, na configuração da justa causa.

Ao mesmo tempo, observa-se que a efetividade dos Códigos e do programa de *compliance* como um todo, demonstrada pelo conhecimento dos trabalhadores acerca do conteúdo do Código, por sua aplicação a todos os integrantes da empresa e pela existência de uma cultura organizacional de prevenção e combate a atos ilícitos e de desconformidade, também são levados em conta quando da análise judicial da justa causa.

No entanto, a ausência desses elementos pode contribuir para a invalidação da punição, como, por exemplo, nos casos em que o ato que ensejou a justa causa ser prática comum na empresa.

Ademais, fica clara a necessidade de, quando da aplicação da demissão por justa causa, além de observar as normas legais, considerar-se os princípios

juslaborais relacionados à dispensa por justa causa, amplamente aceitos pela doutrina e jurisprudência, tais como gradação das penalidades, imediatividade da punição, proporcionalidade, nexos causal entre a falta e a penalidade. Menciona-se, ainda, o caráter fundamental dado a um conjunto probatório robusto para demonstração do ato que deu azo à justa causa, sob pena de invalidade da medida.

A aplicação de uma dispensa por justa causa, por sua gravidade, demanda do empregador a realização de um cuidadoso exercício de ponderação entre seu Código de Ética e de Conduta e toda a construção normativa do Direito do Trabalho, sendo imperioso que diante de um ato grave passível de tal medida, preocupe-se não só a punição e o ato em si, mas com o desenvolvimento de estruturas que propiciem cada vez mais efetividade aos Códigos e ao programa de *compliance* como um todo.

6 – Referências bibliográficas

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Compliance*. In: CARVALHO, André Castro *et al.* *Manual de compliance*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BRASIL. *Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015*. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

BRASIL. *Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018*. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016*. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm. Acesso em: 06 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 51*. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (...)” Brasília,

DOCTRINA

DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 06 maio 2022.

DAINEZE, Marina. *Códigos de ética empresarial e as relações da organização com seus públicos*. Universidade de São Paulo. Prêmio Ethos-Valor. Categoria Graduação. 2003. v. 3.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FRAZÃO, Ana; MEDEIROS, Ana Rafaela Martinez. Desafios para a efetividade dos programas de compliance. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.). *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Belo Horizonte, Fórum: 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Código das melhores práticas de governança corporativa*. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

KAPAS, Judit. Mutant-firms in the new economy. *Économie et Institutions*, [s.l], n. 5, p. 81, 2004. Disponível em: <https://journals.openedition.org/ei/856#text>. Acesso em: 06 maio 2022.

OLIVA, Milena Donato; SILVA, Rodrigo Guia. Origem e evolução histórica do *compliance* no direito brasileiro. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.). *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Belo Horizonte, Fórum: 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Decisões de 2º grau*. Porto Alegre, RS: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 06 maio 2022.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social: direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Manole, 2021.

Recebido em: 09/05/2022

Aprovado em: 31/05/2022