

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROFº JACY DE
ASSIS”

MARIA CLARA LEMES BORGES

OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE COMO INSTRUMENTOS
DE GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES:
Uma análise sobre os impactos positivos da política de compliance nas relações de trabalho

UBERLÂNDIA

2020

MARIA CLARA LEMES BORGES

OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE COMO INSTRUMENTOS
DE GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES:
Uma análise sobre os impactos positivos da política de compliance nas relações de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito “Prof
Jacy de Assis” da Universidade Federal
de Uberlândia como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Leonora Santos Régis Orlandini

UBERLÂNDIA

2020

MARIA CLARA LEMES BORGES

OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE COMO INSTRUMENTOS
DE GARANTIA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES:
Uma análise sobre os impactos positivos da política de compliance nas relações de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito “Profº
Jacy de Assis” da Universidade Federal
de Uberlândia como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Direito do Trabalho.

Uberlândia, 2020

Banca Examinadora:

Nome – Titulação (sigla da instituição)

Nome – Titulação (sigla da instituição)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me concedeu sabedoria para fazer as escolhas que me trouxeram até aqui e paciência para colher os frutos do meu esforço.

À Nossa Senhora da Abadia, por sempre intercender junto ao Pai para que minhas preces sejam atendidas.

Aos meus pais, Luiz Fernando e Neusa, por me apoiarem com todo amor e dedicação as minhas escolhas e por tornarem possível a realização de mais um sonho.

As minhas irmãs, Ana Carolina e Fernanda, por serem meu apoio em todos os momentos da minha vida.

A minha Tia Zazau, por ser minha maior incentivadora.

Aos meus avós, Noé (in memorian), Iolanda, Francisco (in memorian) e Glória (in memorian) por serem meus maiores exemplos de honestidade, bondade, caráter e trabalho.

Aos meus professores, por participarem da minha formação acadêmica e pessoal, em especial a minha orientadora, por todos os conhecimentos repassados no desenvolvimento deste trabalho.

“Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”
- Declaração Universal dos Direitos do Homem

RESUMO

Os direitos dos trabalhadores são garantidos, entre outros instrumentos normativos, pela Constituição Federal de 1988. Dessa forma, o trabalho que é um direito fundamental, possui garantias constitucionais para os indivíduos que exercem a atividade laboral. Tendo em vista isso, os empregadores precisam adotar medidas eficientes para o cumprimento das diversas obrigações legais aplicáveis as suas operações para que não sejam submetidos a processos judiciais que são demorados e geram custos elevados. Os programas de compliance, surgem dessa forma, como instrumento para garantir que o empregador esteja em conformidade legal e por consequência, que seus empregados estejam tendo seus direitos respeitados. Dessa forma, a presente pesquisa propõe uma abordagem focada no desenvolvimento dos programas de compliance de forma eficiente, tendo em vista que essa atividade possibilita o cumprimento dos deveres por parte das empresas e por consequência, os direitos dos trabalhadores são assegurados. Além disso, a eficiente tutela dos direitos dos trabalhadores proporciona uma melhora significativa nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Programas de Compliance. Direito do Trabalhador. Garantias Constitucionais. Deveres do Empregador.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. PROGRAMAS DE COMPLIANCE.....	11
1.1 Conceito.....	11
1.2 O desenvolvimento do trabalho enquanto direito fundamental e a relação com o contexto histórico do surgimento do compliance no âmbito internacional.....	14
1.3 O surgimento do compliance no âmbito nacional.....	25
2. EXECUÇÃO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE.....	30
2.1 A criação e implementação do programa de compliance	30
2.2 Os atores do programa de compliance	32
3. AS FASES DE APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE COMPLIANCE NO CONTRATO LABORAL	35
3.1 A aplicação do compliance na admissão do empregado	35
3.2 A aplicação do compliance ao longo do contrato de trabalho	38
3.3 A aplicação do compliance no encerramento do contrato de trabalho	40
4. OS ASPECTOS POSITIVOS DA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE	42
4.1 O programa de compliance aplicado para evitar responsabilização nas relações com prestadores de serviços.....	42
4.2 Os reflexos do programa de compliance nas relações trabalhistas.....	43
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

A garantia dos direitos dos trabalhadores sempre foi objeto de estudos e dos instrumentos normativos ao redor do mundo todo. Na Declaração Universal dos Direitos é afirmado que “todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegura, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”.

Esses direitos, por serem fundamentais, vão além da atuação exclusiva do Estado, ou seja, estão relacionados a responsabilidade de vários segmentos da sociedade, principalmente do empregador. Diante disso, os empregadores, na maioria das vezes, as empresas, devem assumir suas responsabilidades e deveres, tendo posturas diligentes para promoverem ações dentro de suas atividades econômicas que sejam eficazes para assegurar que nenhuma garantia constitucional destinada ao trabalhador seja violada.

Perante esse cenário, a busca por meios capazes de controlar os requisitos e obrigações legais tem aumentado diariamente. A partir desse contexto, os programas de compliance tem se tornado instrumentos cada vez mais procurados, devido sua utilidade, uma vez que através deles é possível inserir práticas na rotina das atividades econômicas para que o empregador esteja em conformidade com as legislações e com as políticas de boas práticas. Além de que, é possível também inserir um código de conduta dentro da organização que seja aplicável em toda a hierarquia de funcionários, impedindo que esses tenham atitudes que não condizem com as diretrizes da empresa ou das leis.

O compliance no âmbito do direito do trabalho tem como objetivo principal o cumprimento de todas as obrigações legais aplicáveis a empresa para garantir que o trabalho esteja em um ambiente de trabalho digno e que o exercício da atividade laboral seja feito com segurança de forma a não prejudicar a saúde do funcionário. Ademais, as técnicas desenvolvidas dentro de um programa de compliance eficiente serão capazes de garantir que o empregador esteja em conformidade e também de melhorar a relação entre empregador e empregado que se desgasta muitas vezes pelos conflitos que ensejam demandas judiciais.

Nesse contexto, o presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo apresentar os programas de compliance como instrumentos que asseguraram os direitos dos trabalhadores e garantem cumprimento dos deveres das empresas por meio do método indutivo.

O trabalho se realiza por meio de revisão bibliográfica, tendo como as principais fontes as doutrinas de Direito do Trabalho e de Direito Constitucional e artigos científicos relacionados os tema de compliance. Para apresentar o desenvolvimento da problemática desse

trabalho, será utilizado o método hipotético dedutivo, uma vez que serão apresentadas diversas situações relacionadas a criação e implementação dos programas de compliance e seus possíveis desdobramentos, o que possibilitará chegar na conclusão que os programas de compliance geram benefícios nos diversos setores que forem aplicados.

O trabalho levanta a seguinte problemática: os empregadores que possuem programas de compliance estão garantido os direitos de seus empregados e visualizando benefícios, além dos financeiros, ao aplicar as práticas de compliance?

A presente pesquisa, no primeiro capítulo, que se divide em três tópicos, apresenta o conceito de compliance, em específico o conceito de compliance dentro do Direito do Trabalho. Após essa definição, demonstra a evolução histórica do trabalho enquanto direito fundamental relacionando com o desenvolvimento do compliance no mundo. No terceiro tópico do capítulo 1, foi apresentado contexto histórico do surgimento das práticas de compliance no Brasil.

Ainda nesse primeiro capítulo, no último tópico, será apresentada a Lei Anti Corrupção de 2013, isso porque ela é considerada um marco para o desenvolvimento das práticas de compliance e boa governança no cenário brasileiro, mesmo sendo mais específica para as áreas fiscais e de relacionamento com órgãos públicos, possibilitou a inserção de políticas de prevenção em outros setores da atividade dos empregadores.

O trabalho apresentará no segundo capítulo a aplicação dos programas de compliance, tendo como foco principal o processo de criação e implementação do programa e uma abordagem sobre os elementos essenciais que o programa deve conter e os principais responsáveis por atuar no setor de compliance. Após essa abordagem, o trabalho analisará como as práticas estabelecidas dentro dos programa de compliance podem ser introduzidas na admissão do empregado, ao longo do contrato de trabalho e quando ocorrer o desligamento do funcionário.

No terceiro capítulo será demonstrada a aplicação do programa de compliance nas fases do contrato de trabalho: contratação, decorrer do contrato e na finalização. Ao falar de aplicação do programa de compliance na contratação dos empregados, é afirmado que pode ser apresentada a política da empresa e o código de conduta, além de efetuar dinâmicas para conhecer os candidatos. Nessa momento é ainda possível requerer a certidão de antecedentes criminais caso a vaga seja de ofício que necessite de fidúcia especial conforme o entendimento apresentado pelo TST.

Nesse capítulo será destacada também que a aplicação do programa de compliance ao longo do contrato de trabalho é a etapa mais importante, uma vez que nesse período é onde mais se tem possibilidades de gerar atos que não sejam conforme aos requisitos legais do trabalho. E

por fim, no encerramento do contrato, seja pelo funcionário ter pedido demissão ou ter sido demitido, deve-se atentar a quitação de todas as verbas rescisórias e obrigações previstas na CLT.

No último capítulo, o primeiro tópico abordará como os programas de compliance também devem ser utilizados nos contratos firmados com os prestadores de serviços uma vez que a contratante pode ser responsabilizada subsidiariamente caso a terceira não cumpra com suas obrigações relacionadas aos direitos trabalhistas. O último tópico demonstrará os reflexos positivos da criação e implementação dos programas de compliance dentro de uma organização econômica.

É importante destacar que o presente trabalho de conclusão de curso se justifica como uma contribuição para os estudos referentes ao campo de compliance trabalhista, ramo de crescente importância inserido dentro do Direito do Trabalho que ainda é pouco difundido nas grades curriculares dos cursos de graduação em Direito no território nacional.

No entanto cada vez mais o tema de compliance tem sido objeto de cursos de especialização e pós-graduações e tem sido adotado por grandes empresas e também por empregadores que estão comprometidos com o cumprimento das normas trabalhistas. Apesar de ser um tema relativamente novo no cenário jurídico brasileiro, já é possível visualizar os efeitos das técnicas trazidas pelo compliance.

Isto posto, passa-se, portanto, a adentrar na discussão da presente pesquisa.

1. OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

1.1 Conceito

O termo *compliance*, como é notável, possui origem estrangeira, mais especificamente da língua inglesa. É derivado do verbo *to comply* que significa “estar em conformidade, agir conforme uma regra”, ou seja, o próprio significado da palavra já diz muito sobre o conceito de *compliance* em si. Diante dessa exposição, *compliance* é uma prática que visa a criação de programas e práticas de boa governança interna, almejando o cumprimento dos requisitos da própria empresa e também os requisitos legais aplicáveis as operações realizadas por ela. Dessa forma, é garantida uma melhor reputação do empreendimento perante a sociedade e a mitigação de riscos que a empresa está suscetível.

Para melhor compreender o conceito de *compliance*, é necessário identificar o que significa conformidade. Segundo o dicionário Michaelis, conformidade é: qualidade ou estado do que é conforme ou semelhante; analogia, semelhança, qualidade ou estado de quem se conforma ou se resigna; conformação, resignação, qualidade ou estado de coisas que se harmonizam, ato ou efeito de conformar-se; concordância, conformação. Diante disso, estar em *compliance* com as legislações, é estar em concordância com o que é estabelecido no texto da lei, agir semelhante ao que a norma estabelece. Portanto, *compliance* de forma resumida é cumprir a lei.

A função do *compliance* dentro do âmbito trabalhista além de visar o cumprimento dos instrumentos normativos que possuem como tema os direitos e deveres trabalhistas, é também a criação de código interno voltado para disseminar atitudes éticas e boas condutas. O *compliance* trabalhista tem por objetivo primordial evitar que as empresas sejam responsabilizadas judicialmente por reclamações trabalhistas e sejam alvo de fiscalizações do Ministério Público do Trabalho.

Tendo por base esse objetivo, a corporação consegue ainda por meio dos programas de conformidade legal, minimizar prejuízos financeiros relacionados a atos ilícitos e reduzir os danos reputacionais que as más condutas geram. Por consequência, o empregador vai garantir que os direitos dos trabalhadores e as normas de saúde, segurança e do meio ambiente do trabalho sejam cumpridas, fato esse que proporciona melhor qualidade de exercício da atividade laboral e maior produtividade.

Para a compreensão ideal da definição do termo *compliance*, apresenta-se dois conceitos doutrinários. Nas palavras de Silva e Borsatto, tem-se a seguinte conceituação para *compliance*:

“*Compliance* é compreendido como o agir de acordo com o estabelecido por lei, regulamentos, protocolos, padrões ou recomendações de determinado setor, códigos de conduta e órgãos regulatórios. É um estado de conformidade desejado perante a lei, regulação ou em virtude de demanda.” (SILVA; BORSATTO, 2015).

A cartilha denominada “Função de Compliance” elaborada pelo comitê de compliance da Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI)¹ em colaboração com a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)² apresentou a seguinte definição para compliance:

“Ser compliance é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. Estar em compliance é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. Ser e estar compliance é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição.” (ABBI; FEBRABAN, 2009)

Após a definição de compliance de forma geral, é importante focar no conceito do objeto de estudo desse trabalho, o compliance trabalhista. Ele é aplicável na relação de emprego, uma vez que há muitos direitos e deveres inseridos no contrato firmado para exercício da atividade laboral. Para o âmbito dessa pesquisa, considera-se o conceito apresentado por Sônia Mascaro Nascimento, veja:

“*Compliance* aplicado ao Direito do Trabalho consiste em procedimentos da empresa que visam à satisfação do cumprimento das leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordo coletivos, de forma que haja o cumprimento da ética e da moral na microssociedade que constitui a empresa.” (NASCIMENTO, 2014).

Além de conceituar o compliance em si, é necessário apresentar uma abordagem sobre a função dos programas de compliance, uma vez que é de suma importância compreender o motivo para incluir as práticas de conformidade dentro de uma organização empresarial. A descrição preferível desse objetivo do compliance que se encaixa no âmbito da pesquisa é a

¹ A ABBI possui como finalidade congregar e representar os Bancos internacionais, presentes ou representados no Brasil. Propugnar pelo aperfeiçoamento e fortalecimento do sistema bancário brasileiro através da defesa do regime de livre mercado, da livre iniciativa, e do aumento da competitividade objetivando torná-lo mais eficiente e com melhores condições de exercer o seu papel de agente financiador do desenvolvimento brasileiro.

Defender, junto a organizações, associações, órgãos públicos e governos, brasileiros e estrangeiros, os legítimos interesses dos seus associados. Discutir e debater os problemas conjunturais e econômicos que afetem o sistema bancário, como um todo, em especial aos seus associados, dadas as peculiaridades do caráter internacional de sua atuação, propiciando o encaminhamento de soluções adequadas a esses problemas. Disponível em:

<http://www.abbi.com.br/objetivos.php>. Acesso em 23 de outubro de 2020.

² A FEBRABAN é a principal entidade representativa do setor bancário brasileiro. Fundada em 1967, na cidade de São Paulo, é uma associação sem fins lucrativos que tem o compromisso de fortalecer o sistema financeiro e suas relações com a sociedade e contribuir para o desenvolvimento econômico, social e sustentável do País. Disponível em: <https://febraban.org.br/pagina/3031/9/pt-br/institucional>. Acesso em 23 de outubro de 2020.

trazida pela ABBI e FREBRABAN em sua cartilha sobre o tema, onde defini-se a função dos programas de compliance da seguinte forma:

“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 controles 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; FEBRABAN, 2009).

Diante de todo o exposto, fica nítido que o compliance tem como principal foco desenvolver práticas que integrem todas as áreas da empresa para criação e adequação dos controles internos para cumprimento legal, levando em consideração as análises dos riscos que são aplicáveis ao negócio da empresa. Portanto, a função primordial do compliance é expandir uma política de boa governança dentro da empresa, prevenindo que ocorram atitudes que possam prejudicar a imagem ou gerar qualquer prejuízo, seja financeiro, reputacional ou até mesmo o de paralisação das atividades produtivas.

Apesar de ser um assunto que ganhou relevância para o Direito recentemente, o compliance é uma ferramenta que hoje, pode ser considerada imprescindível para combater as práticas abusivas dentro das empresas e gerenciar os riscos relacionados as legislação federais, estaduais e municipais aplicáveis as operações realizadas pelas corporações. Por isso, garantir o cumprimento de requisitos internos para evitar desvios de condutas por parte dos funcionários nos diferentes níveis de carreira e também assegurar que os serviços ou produtos prestados sejam de qualidade é fundamental para preservar a imagem da empresa em relação ao consumidor.

Por meio de toda a conceituação apresentada, conclui-se que o compliance é um instrumento que veio para ficar e apesar de ser original nas relações financeiras e tributárias, também passou a ser utilizado em diversos outros setores, como é o caso da seara do Direito do Trabalho. Dentro do âmbito trabalhista, o compliance terá como função primordial a elaboração de códigos de condutas e políticas de boa governança dentro da empresa, para que sejam cumpridas todas as leis e instrumentos normativos do Direito do Trabalho (SILVA; BORSATTO, 2015).

1.2 O desenvolvimento do trabalho enquanto direito fundamental e a relação com o contexto histórico do surgimento do compliance no âmbito internacional

O trabalho pode ser definido como a atividade exercida pelo ser humano com um determinado objetivo, sendo que esse geralmente é o de sustento próprio ou familiar. A atividade laboral é realizada pela humanidade desde os tempos mais remotos com o intuito de sobrevivência do indivíduo e de sua comunidade. Ressalta-se que não se deve confundir o surgimento da atividade laboral com o início da codificação dos direitos dos trabalhadores, uma vez que ambos se desenvolveram e evoluíram em momentos diversos e foram influenciados por fatores diferentes.

A evolução histórica do trabalho enquanto atividade está interligada diretamente pela estrutura social, econômica e a forma em que o trabalho era abordado nos diferentes sistemas de produção dos bens e de prestações de serviço. Já enquanto se aborda a evolução histórica do direito do trabalho, os fatores que influenciam seu desenvolvimento estão relacionados com a estrutura normativa e sua codificação, desenvolvimento dos direitos humanos e fundamentais, aplicação das normas no tempo e os valores e costumes do espaço em que esses instrumentos legislativos se desenvolveram.

O Direito do Trabalho teve como cenário propício para seu surgimento a época da Revolução Industrial em meados do século XVIII, na Inglaterra, onde tornou-se necessário a instalação de uma ordem jurídica para disciplinar as relações individuais e coletivas no âmbito do trabalho, uma vez que muitas situações bárbaras poderiam ser identificadas nas fábricas. O desenvolvimento das máquinas a vapor e de outros instrumentos de trabalho que permitiam a produção acelerada influenciaram diretamente as condições de trabalho do período, surgindo a divisão do trabalho e a especialização.

Nesse período, os indivíduos, incluindo mulheres, gestantes, lactantes e crianças eram submetidos a condições de trabalho desumanas impostas pelo empregador, sendo algumas delas: jornada de trabalho excessivas, falta de condições sanitárias no local de trabalho, máquinas sem segurança, exploração da mão de obra, baixos salários e não remuneração para horas extras que eram rotineiras. Com essas condições, foram surgindo movimentos sindicais do proletariado e manifestações populares visando condições de trabalho mais dignas e seguras, até que as primeiras legislações que disciplinaram sobre o trabalho das crianças e adolescentes foram redigidas.

Durante essa mesma época, na França, surgiu o movimento denominada Revolução Francesa, onde os cidadãos lutaram pelo fim do absolutismo e levaram a bandeira da

liberdade, igualdade e fraternidade. Nesse cenário, os direitos fundamentais foram, pela primeira vez, abordados e definidos em um texto: a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão³. São denominados direitos fundamentais aqueles direitos que propiciam a sobrevivência do cidadão e da sua família com o mínimo de dignidade, dessa forma, o trabalho digno passou a ser considerado como um direito fundamental por ser a forma de sustento financeiro dos cidadãos.

Desde então, no mundo, diversos requisitos legais, normas, declarações e outros documentos importantes abordam o tema dos direitos trabalhistas e cada país tem desenvolvido uma legislação sólida para delimitar uma ordem jurídica relacionada ao trabalho. Cumpre destacar que a Organização das Nações Unidas (ONU) por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁴ ratificou que o trabalho é fundamental para garantir vida digna ao ser humano, sendo assim, mais um motivo para que os estados depreendam tempo e recursos para garantir os direitos trabalhistas.

No Brasil, somente após a abolição da escravidão é que se teve um ambiente fértil para o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Após esse marco, inúmeras greves e movimentos sociais implodiram no país, mas não causaram impactos satisfatórios para o surgimento de instrumentos normativos regulatórios da atividade trabalhista.

Timidamente o cenário jurídico para implementação de normas regulatórias das relações de emprego foi sendo construindo, até que foi promulgado o Decreto 1.313, onde foi estabelecida a fiscalização permanente dos estabelecimentos que contava com mão de obra de menores. Com essa norma, o trabalho noturno dos menores de 15 anos foi proibido, a jornada de trabalho foi limitada a 7 horas diárias e foi vetado o exercício do trabalho por menores de 12 anos. Pode-se afirmar que essa foi a primeira norma de cunho social relacionada ao trabalho no Brasil.

Ao se abordar sobre a origem específica das políticas relacionadas com práticas de compliance e seus respectivos programas, em comparação com o surgimento do Direito do Trabalho, pode-se afirmar que é muito mais recente. Isto porque, os primeiros registros sobre práticas relacionadas a conformidade são do ano de 1913, onde há documentação de algumas atividades relacionadas a conformidade legal nos Estados Unidos. É o que é abordado pelo doutrinador Hugo Amaral Ferreira Trapp em sua obra:

³ Em 1789, durante a Revolução Francesa que aboliu o regime absolutista, surgiu a Declaração Dos Direitos do Homem e do Cidadão, documento com ideais de liberdade, igualdade e fraternidade entre os cidadãos.

⁴ A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que delinea os direitos humanos básicos, foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

“A origem das primeiras noções de compliance data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o Federal Reserve, o Banco Central norteamericano. 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).

Diante disso, enquanto as legislações sobre compliance estavam progredindo no mundo, no Brasil ainda estava sendo solidificadas as legislações do trabalho. Foi publicado o Decreto Nº 16.027, onde criou-se o Conselho Nacional do Trabalho, órgão de poder consultivo para os assuntos relacionados as relações trabalhista e previdência. Em 1925, a Lei 4.982 disciplinou as férias dos trabalhadores de indústrias, bancos e comércios. Após o ano de 1930, as legislações para disciplinar as questões trabalhistas foram se tornando mais comuns e o Direito do Trabalho no Brasil se expandiu de forma consolidada. A política implementada por Getúlio Vargas possibilitou o desenvolvimento positivo da intervenção do Estado nas relações de trabalho.

Enquanto isso no cenário mundial, surgiu aquele que é considerado por alguns autores o principal marco para decretar a origem dos programas de compliance, a conferência realizada em Haia, na Holanda, no ano de 1930. Nessa circunstância foi estabelecido o denominado *Bank Of International Settlements (BIS)*⁵, cujo o objetivo principal era o de coordenar um projeto de cooperação entres os Bancos Centrais, visando que as operações exercidas por eles fossem seguras e confiáveis (SILVA, 2020). Alguns outros doutrinadores, por sua vez, acreditam que as práticas de Compliance surgira, em 1887, juntamente com o *Interstate Commerce Commission (ICC)*, órgão criado pelo *Interstate Commer Act*, tendo como objeto a eliminação da corrupção.

Todavia, é consenso entre os estudiosos do tema que entre as décadas de 50 e 60 surgiu a denominada “era do compliance”, isso se dá devido a cobrança imposta iniciada pela *Securities and Exchange Commission*⁶ para que as empresas contratassem os chamados “*compliance officers*” e desenvolvessem procedimentos internamente de controle e treinamentos de funcionários para cumprirem as regras internas. A partir de então, as políticas voltadas para desenvolvimento do compliance dentro das empresas foram evoluindo e ganhando um espaço fortalecido.

⁵ Foi criado em 1930, é composto por 60 bancos centrais, representando países de todo o mundo que, juntos, representam cerca de 95% do PIB mundial. Sua sede é em Basileia, na Suíça e tem dois escritórios de representação: na RAE (Região Administrativa Especial) de Hong Kong e na Cidade do México. Disponível em: <https://www.bis.org/about/index.htm>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

⁶ O objetivo da SEC é proteger os investidores; manter mercados justos e facilitar a formação de capital. A SEC se esforça para promover um ambiente de mercado que mereça a confiança do público. Disponível em: <https://www.sec.gov/about.shtml>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

Já no cenário brasileiro, as décadas de 50 e 60 foram marcantes para o desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado a partir do Decreto 19.433 e teve importante papel, uma vez que após sua criação, passou-se a valorizar a atividade laboral por meio de medidas de proteção ao trabalhador nacional. Nesse momento ocorreu um impulsionamento para criação de diversos requisitos legais sobre o tema, sendo algumas delas: Decreto 21.175 que instituiu a carteira profissional, Decreto 21.186 que disciplinou a duração da jornada de trabalho no comércio, Decreto 21.417 que disciplinou sobre o trabalho da mulher em estabelecimentos industriais e comerciais e o Decreto 22.042 que abordou o trabalho dos menores.

Dentro desse cenário, fato relevante a ser destacado é que essas leis do trabalho não foram criadas de forma padronizada e simultaneamente. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, sobre o tema, afirma-se:

“As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.”
(NASCIMENTO, 2011)

Diante disso, o Estado optou por reunir as legislações sobre direito individual do trabalho, direito coletivo e direito processual do trabalho em um só dispositivo, além disso, também foram acrescentados novos itens. Dessa forma, em 1º de Maio de 1943, por meio do Decreto-lei 5.453, nasceu a chamada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O relatório foi apresentado pela comissão e ressaltou o seguinte: “a Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem há mais de um século instituída”.

No entanto, com o advento da Constituição Federal de 1946, foi possível observar notório contraste existente entre a norma constitucional e a legislação ordinária, uma vez que a primeira veio com fortes princípios neoliberais e a segunda foi edificada nos modelos corporativistas. Dessa forma, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi instrumento suficiente para a unificação do Direito do Trabalho, uma vez que as relações de emprego são mutáveis, sendo a ordem jurídica constantemente alterada e por consequência várias outras normas jurídicas para disciplinarem as relações de emprego foram sucedendo a CLT.

Após toda a evolução das legislações trabalhistas sendo atingido o ápice com a CLT, a partir de 1964, mais uma vez as legislações relacionadas ao direito do trabalho tomaram novos

rumos para atender a ordem econômica social vigente. Nesse período foi instituído o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pela Lei 5.107, com intuito de promover a ampliação de recursos a serem utilizados no sistema habitacional, sendo que também repercutiu sobre a indenização e a estabilidade no emprego. Ainda nesse período ocorreu tentativa de revisão do texto da CLT, a Lei 6.514 modificou o Capítulo V sobre Segurança e Medicina do Trabalho e o Decreto-lei 1.535 alterou o regime de férias. (NASCIMENTO, 2011)

Todo o desenvolvimento histórico, político e econômico do Brasil foi extremamente importante para a consolidação dos direitos trabalhistas e melhoramento da relação de emprego. No entanto, com a redemocratização do país e os princípios de um Estado Democrático de Direito prevalecendo, foi que o trabalho ganhou ênfase, uma vez que se consagrou como direito fundamental. Atualmente, os direitos fundamentais possuem natureza jurídica de normas constitucionais, sejam princípios ou regras, de caráter vinculante tanto para o judiciário, quanto para o executivo e o legislativo. (NOVELINO, 2016)

Avançando na linha do tempo da expansão do compliance, no ano de 1974 tem o surgimento do Comitê de Regulamentação Bancária e Prática de Supervisão que foi criado pelos Bancos Centrais daqueles países membros do G-10⁷, o propósito da criação desse comitê foi para melhorar a qualidade e estimular a segurança do sistema bancário internacional. Subsequentemente, o Congresso Norte Americano aprovou o *Foreign Corrupt Practices Act*⁸ que é um dos mais importantes instrumentos normativos no âmbito internacional que possui previsão sobre os programas de integridade.

No ano de 1988, foi assinado o Acordo de Basiléia, que publicou na esfera do BIS, treze princípios relacionados a supervisão dos administradores para avaliar os controles internos com foco na necessidade de desenvolver controles internos que sejam efetivos para promover a estabilidade do Sistema Financeiro Mundial. Em 1997, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico⁹ celebrou a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais onde foi firmado compromisso

⁷ Os ministros e presidentes de Bancos Centrais do FMI, criaram o Grupo dos 10, ou **G10** – *General Arrangements to Borrow*, ou Arranjos Gerais para Empréstimos, para assegurar a estabilidade e a adequação do sistema de pagamentos internacional, trabalhando em cooperação com o FMI, o Banco Mundial e o BIS, fazendo deste grupo o mais poderoso dentro dos 60 Bancos Centrais do Núcleo Central do BIS.

⁸ Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) ou Lei de Práticas de Corrupção no Exterior é uma lei federal dos Estados Unidos da América de 1977 para combater o suborno de funcionários públicos no exterior. Disponível em: [⁹ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico \(OCDE\) é uma organização econômica intergovernamental com 37 países membros, fundada em 1961 para estimular o progresso econômico e o comércio mundial.](https://www.sec.gov/spotlight/foreign-corrupt-practices-act.shtml#:~:text=The%20Foreign%20Corrupt%20Practices%20Act,in%20obtaining%20or%20retaining%20business. Acesso em 24 de outubro de 2020.</p></div><div data-bbox=)

dos Estados signatários se adequarem para prevenir e combater a corrupção de funcionário públicos estrangeiros no cenário do comércio internacional.

Em 1988, o Brasil passava pelo processo de redemocratização e o marco principal foi o estabelecimento da Constituição. Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), os direitos fundamentais estão positivados dentro do Título II, denominado “Direitos e Garantias Fundamentais”. Dentre as garantias fundamentais que possuem previsão no ordenamento jurídico constitucional, destaca-se o direito ao trabalho, que aparece disciplinado em vários artigos e incisos ao longo do texto da CF/88, sendo alguns dos artigos que abordam a temática dos direitos trabalhistas e merecem destaque: o artigo 1º, IV, artigo 5º, XIII, o artigo 6º, caput e o artigo 7º¹⁰.

Diante disso, ficou comprovado que a proteção do trabalhador e da relação trabalhista se tornou uma das maiores preocupações do legislador brasileiro, mesmo havendo normas internacionais que disciplinem sobre o tema. Isso porque a relação entre o empregador e empregado é dotada de desproporcionalidade, seja pela diferenças na capacidade econômica dos sujeitos ou pela natureza da atividade laboral realizada que é pautada em hierarquia e subordinação entre as partes. Portanto, é necessário que os requisitos legais adotem medidas que visualizem a redução da desigualdade nesse relacionamento e proteção da parte mais frágil da relação. Por isso, o direito do trabalho não é só disciplinado na CLT e na legislação ordinária,

¹⁰ Art.1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XII - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

Art.6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

mas também é uma matéria constitucional.

Como direitos fundamentais é um tema muito relevante e recorrente nos trabalhos acadêmicos, será feita uma pequena abordagem sobre eles aqui, para definir melhor as características dos direitos fundamentais dos trabalhadores. É possível afirmar que após o aparecimento do neoconstitucionalismo, com a CF/88 se tornando instrumento central e magno de direitos e deveres, ocorreu uma maior repercussão dos direitos fundamentais, uma vez que esses foram incorporados no texto constitucional dos estados democráticos visando a garantia do bem estar social e evitando abuso de poderes por parte do Estado e das classes mais altas da sociedade.

Apesar das diferentes terminologias para denominar os direitos fundamentais, seguiremos com esse termo por considerar o que melhor se adequa, indo de encontro com a abordagem trazida por Marcelo Novelino em sua obra:

“Apesar da inexistência de um consenso acerca da diferença em relação aos *direitos humanos*, a distinção mais usual na doutrina brasileira é no sentido de que ambos, com o objetivo de proteger e promover a dignidade da pessoa humana, abrangem direitos relacionados à liberdade e à igualdade, mas positivados em planos distintos. Enquanto os direitos humanos se encontram consagrados nos tratados e convenções internacionais (plano internacional), os direitos fundamentais são os direitos humanos consagrados e positivados na Constituição de cada país (plano interno), podendo o seu conteúdo e conformação variar de acordo com cada Estado.” (NOVELINO, 2019)

Quanto a sua natureza jurídica, dependendo da doutrina utilizada, os direitos fundamentais podem ser subjetivos ou princípios objetivos da ordem constitucional. No entanto, aqui, acredita-se que eles passaram a serem reconhecidos como normas constitucionais de caráter vinculante para o poder legislativo, executivo e judiciário (NOVELINO, 2019). Diante de tal fato, cumpre destacar as principais características desses direitos são: a universalidade, a historicidade, a inalienabilidade, a irrenunciabilidade e a imprescritibilidade.

A primeira característica, a universalidade, se dá porque independente do regime vigente em uma sociedade, é necessário garantir o mínimo de dignidade as pessoas que fazem parte dela. Já a historicidade, conforme citado anteriormente, está relacionada ao fato de que os momentos históricos influenciam diretamente na modificação, evolução e adaptação dos direitos fundamentais. E as três últimas características se dão devido ao fato de que os direitos fundamentais não possuem e nem podem possuir caráter patrimonial de forma alguma, ou seja, um direito fundamental não pode ser vendido, trocado ou subtraído em uma relação comercial.

Após essa breve síntese dos pontos mais importantes relacionados aos direitos fundamentais, o presente estudo irá se voltar para as chamadas dimensões dos direitos

fundamentais. Conforme exposto acima, os direitos fundamentais possuem como característica a historicidade e devido a essa característica sofrem modificações ao longo do desenvolvimento histórico das sociedades, se tornando cada vez mais complexos e abrangendo novos setores que antes não eram visados como fundamentais, as garantias fundamentais não são imutáveis, por isso são divididas em dimensões.

Os direitos fundamentais da primeira dimensão, são aqueles relacionados com os ideais da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade e também com o surgimento do Estado Liberal. Dentro dessa dimensão estão os direitos individuais e políticos, podendo ser citados alguns direitos específicos, sendo eles: a privação arbitrária da liberdade, a inviolabilidade do domicílio, a liberdade e segredo de correspondência, os direitos de liberdade da ordem econômica e também os direitos referentes as liberdades políticas. A primeira dimensão é dos direitos que garantem proteção em relação ao poder estatal.

Ao abordar os direitos da segunda dimensão a principal característica é que esses direitos são de cunho social, ou seja, são aqueles que visam a oferecer os meios materiais imprescindíveis à efetivação dos direitos individuais e também os direitos econômicos se encontram nessa dimensão (TAVARES, 2020). Diferente do que é abordado na primeira dimensão, esses direitos agora visam acabar com a inércia do Estado perante as situações de injustiças sociais, devendo o órgão estatal atuar de forma a garantir emprego e vida digna a sua população.

Os principais direitos a serem citados que pertencem a segunda dimensão são: direito ao trabalho, proteção em situação de desemprego, direito a carga horária justa de trabalho, descanso semanal remunerado e também recebimento de salário mínimo. São esses direitos que devem ser proporcionados pelo Estado por meio de instrumentos jurídicos, no entanto, cumpre destacar que esses direitos são destinados a serem cumpridos em parceria com os particulares e quando esses não os cumprem, cabe ao estado por meio do judiciário garantir o acesso a esses direitos.

Conforme é possível observar, os direitos sociais e econômicos da segunda dimensão recaem no objeto discutido nesse trabalho, no entanto, para não ficar uma abordagem incompleta, as demais dimensões dos direitos fundamentais serão expostas a seguir. A terceira dimensão dos direitos fundamentais tem como integrantes aqueles que abordam a proteção coletiva e difusa, tendo como exemplo o direito do consumidor e o direito ambiental. Há na doutrina aqueles que defende ainda uma quarta e quinta dimensão, sendo direitos relacionados a biotecnologia, democracia e direito a paz, no entanto, esses não serão abordados nessa pesquisa.

Retornado ao objeto em questão da pesquisa, resta claro que o trabalho é um direito fundamental da segunda dimensão, denominado como direito social, e deve ser garantido pelo Estado com auxílio dos particulares, uma vez que as relações particulares também influenciam na demanda de trabalho e mão de obra. No artigo 7º da CF/88 estão elencados os direitos relacionados a atividade laboral que devem ser direcionados aos trabalhadores, sendo estes também direitos sociais pertencentes a segunda dimensão de direitos fundamentais, não podendo, dessa forma, serem suprimidos.

Ao abordar que os direitos fundamentais da segunda dimensão são responsabilidade do Estado com auxílio dos particulares, é necessário fazer uma breve explanação sobre a eficácia e aplicabilidade desses direitos. A interpretação clássica é de que os direitos fundamentais são determinações para o poder estatal, estando presentes dessa forma, na relação entre o indivíduo e o Estado, sendo assim, os direitos fundamentais possuíam a chamada eficácia vertical.

No entanto, é perceptível que existem atores particulares que exercem poder hierárquico em relação a outros, como por exemplo uma multinacional onde seus empregados são vistos como subordinados. Diante dessa situação, fica evidente a necessária incidência dos direitos fundamentais dentro das relações entre particulares (NOVELINO, 2019), fato esse que corrobora com a chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que será explicada a seguir de forma detalhada,

Sobre a eficácia dos direitos fundamentais, existem algumas teorias e posicionamentos conforme é possível observar na própria CF/88. A CF/88 em seu artigo 5º, §1º, dispõe que os direitos fundamentais possuem eficácia plena: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. No entanto, parte da doutrina diverge da interpretação absoluta desse dispositivo.

Nesse sentido, expõe André Ramos Tavares em sua obra:

“Não há como pretender a aplicação imediata e irrestrita, em sua integralidade, de direitos cuja própria hipótese de incidência ou estrutura ficam a depender, por força da forma constitucional com a qual foram consagrados, de integração posterior, especificamente por meio de lei. Quero dizer, aqui, que a Constituição pode bloquear a aplicabilidade imediata de um direito, mesmo pelo Poder Judiciário, desde que tenha adotado essa orientação expressamente. Fora daí o que temos são posicionamentos doutrinários restritivos, que procuram oferecer justificativas para que o Poder Executivo deixe de cumprir direitos reconhecidos em 1988.” (TAVARES, 2020).

Por meio dessas divergências, surgiram três principais teorias que abordam a eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a teoria da ineficácia (ou negativa), teoria da eficácia indireta e teoria da eficácia direta. Em primeiro lugar, como já bem diz o nome, a teoria da

ineficácia nega que os direitos fundamentais possuem eficácia horizontal e por consequência geram reflexos nas relações particulares, como é possível observar nas relações sociais vigentes, essa é a teoria que menos se aplica, uma vez que está baseada que os direitos fundamentais são apenas para proteger o indivíduo do Estado.

A teoria da eficácia indireta teve como principal precursor Düring que acreditava que os direitos fundamentais só teriam relação com os particulares após normatização infraconstitucional elaborada pelo legislador. Logo, para essa teoria, os direitos fundamentais para serem aplicados nas relações particulares estão vinculadas as legislações que regulem tais situações. A eficácia indireta é adotada por vários doutrinadores e também pelo Tribunal Constitucional Federal Alemão. (FACHIN; BENHOSSI, 2012)

Por último, há a teoria de eficácia direta que sustenta que os direitos fundamentais vinculam os agentes particulares diretamente, independentemente da existência de normas que intermediam, essa é inclusive, a visão trazida pela Constituição Federal e pelo Supremo Tribunal Federal na maioria de seus entendimentos. Entretanto, a eficácia direta recebe inúmeras críticas, uma vez que pode ferir o princípio constitucional da autonomia privada.

Esse problema de aplicabilidade indireta ou direta dos direitos fundamentais foi recentemente alvo de discussão no RE 201819-8 em voto proferido pelo Ministro Gilmar Ferreira Mendes. Cumpre destacar, que até então, o STF sempre considerou a aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privada de forma irrestrita, exceto casos raros. Contudo, no voto citado, é notável que a teoria da eficácia direta não é admitida de forma absoluta. Uma vez que Gilmar Mendes justifica seu voto com o fato de ser atividade essencial a cobrança de direitos autorais, configurando assim um serviço público por delegação legislativa, como se fosse integrante do poder público e assim incidi as limitações representada pelos direitos fundamentais.

Diante de tal situação, cabe bem o pensamento trazido por André Ramos Tavares em sua obra:

“Realmente, com a eficácia direta e imediata corre-se o grave risco, especialmente no Brasil, de constitucionalizar todo o Direito e todas as relações particulares, relegando o Direito privado a segundo plano no tratamento de tais matérias. Como produto dessa tese ter-se-ia, ademais, a transformação do STF em verdadeira Corte de Revisão, porque todas as relações sociais passariam imediatamente a ser relações de índole constitucional, o que não é desejável. Mas, de outra parte, não se pode negar, em situações de absoluta omissão do legislador, que os direitos “apenas” constitucionalmente fundados sejam suporte para solução imediata de relação privada.” (TAVARES, 2020)

Conforme todas as controvérsias apresentadas, a presente pesquisa se embasa no fato de

que os direitos fundamentais da segunda dimensão possuiriam eficácia direta caso não estivessem em disciplinados em legislações próprias, sendo aplicados diretamente nas relações particulares, no entanto, uma vez que muitos dos direitos descritos no rol do artigo 7º da CF/88 possuem legislação que disciplina as matérias neles contidas, pode-se afirmar que são de eficácia indireta. Dessa forma, os empregadores estão sujeitos a leis bem rigorosas que abordam os direitos do trabalhadores e por esse motivo, cada vez mais, buscam programas para atingirem a conformidade legal e evitem as penalizações.

Ao finalizar a explanação sobre o trabalho enquanto direito fundamental, retornar-se ao contexto histórico do desenvolvimento das práticas de compliance no mundo. No ano de 2002 foi criada uma das mais importantes legislações de compliance e governança da história estadunidense, a chamada *Lei Sarbanes-Oxley Act*, demonstrando assim que cada vez mais os governos estavam preocupados com o tema da conformidade.

No mesmo ano (2002), ocorreu um encontro da Cúpula do Milênio, onde vários países e organizações internacionais se comprometeram com metas e objetivos que visavam o combate aos principais males do mundo no novo milênio, sendo que entre eles, a miséria. Tal encontro é considerado um marco para o compliance porque as metas estabelecidas incluíram a criação de legislações e o cumprimento das mesmas para atingir os objetivos.

No Reino Unido, em 2010, foi aprovado o *Bribery Act*, uma lei britânica com o objetivo de combate e prevenção à corrupção, sendo considerada uma das mais severas do mundo relacionada ao tema. Mais recentemente, no ano de 2017, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas e Multinacionais e Política Social foi revisada pela Organização Internacional do Trabalho, colocando foco sobre as questões de seguridade social e trabalho forçado. Essa declaração é o único instrumento que orienta as empresas sobre as práticas responsáveis e sustentáveis no local de trabalho, sendo um dos principais documentos ao se falar de compliance na seara trabalhista.

Com essa breve contextualização histórica sobre o desenvolvimento do Direito do Trabalho, o enquadramento do trabalho enquanto direito fundamental e do surgimento de compliance no âmbito internacional, conclui-se que os programas de conformidade surgiram principalmente para o combate a corrupção das grandes empresas que se relacionam com os governos, no entanto, como será possível visualizar mais adiante, os programas de compliance se tornaram meios importantes para todos os setores dentro de uma empresa que preze por sua reputação e pelo cumprimento das normas que são aplicáveis a sua atividade econômica, incluindo as legislações de saúde, segurança, meio ambiente de trabalho e direitos fundamentais dos trabalhadores.

É necessário ainda salientar que com o paralelo do desenvolvimento da legislação do trabalho no Brasil e a expansão das normas de compliance no mundo que fica visível que o surgimento tardio do Direito do Trabalho em comparação ao mundo, também possibilitou que o desenvolvimento das medidas de compliance fosse atrasado no cenário nacional. Conforme será abordado no próximo tópico, a legislação eficiente sobre compliance no cenário nacional é do ano de 2013, enquanto muitos países no mundo já haviam fomentado muitos instrumentos normativos sobre o tema de forma consolidada.

Infere-se portanto, que a importância dos programas de compliance não é tão somente para o cumprimento de requisitos legais, mas eles também são instrumentos fortísimos para a garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores, para o desenvolvimento econômico do país e também para melhorar a imagem da empresa, levando confiança ao público consumidor de seus produtos ou serviço. Conforme será visto a frente, o compliance ultrapassa os limites de ferramenta criada para estar em conformidade legal, ele garante o bem estar no ambiente do trabalho e melhora consideravelmente as relações derivadas do contrato entre o empregado e o empregador.

1.3 O surgimento do compliance no âmbito nacional

O surgimento dos programas de compliance no âmbito brasileiro é recente. Apesar da disseminação das políticas de compliance no cenário nacional terem ocorrido com mais ímpeto a partir da publicação da Lei 12.846 de 2013 (Lei Anticorrupção), é possível visualizar a presença de registros de alguns instrumentos normativos que abordam a temática da conformidade e da boa governança em seus textos antes do lançamento da referida lei e em momento histórico bem distinto.

No ano de 1947, o Instituto dos Auditores Internos do Brasil criou a Declaração de Responsabilidade do Auditor Interno. O intuito desse documento foi de definir e regulamentar a profissão, estabelecendo procedimentos de boa governança e condutas éticas dos auditores internos, a fim de se evitar constrangimentos relacionados ao exercício da profissão e que fossem questionados os procedimentos realizados por esses auditores. Sendo assim, a primeira norma no Brasil visando as chamadas boas práticas que estão presentes nos programas de compliance, foi essa declaração.

Na década de 90 algumas práticas relacionadas a conformidade legal surgiram, mais especificamente no ano de 1998 com a publicação da Resolução 2.554 do Banco Central que dispunha sobre implantação de sistemas de controle internos. No mesmo ano, foi publicada a

Lei 9.613 que visava o combate aos crimes relacionados a lavagem de dinheiro e responsável por criar o chamado Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF)¹¹. Sendo assim, nessa época, os bancos e empresas já buscavam combater fraudes internas em suas organizações e os atos ilegais praticados pelos seus funcionários ou de terceiros que possuíam alguma relação com a instituição.

Entretanto, a referência mais importante para a expansão das políticas de compliance no Brasil foi sem dúvidas alguma a Lei 12.846 do ano de 2013, que surgiu em uma época em que vários escandalos de corrupção foram divulgados. Esse instrumento normativo surgiu como maneira de influenciar as corporações a adotarem mecanismos eficientes para combater a corrupção envolvendo órgãos públicos.

A legislação surge para influencia a apuração de infrações cometidas pelos funcionários do empreendimento, independente do cargo que ocupa e incentivar as denominadas boas práticas. Diante disso, após a publicação dessa lei, o compliance se consolidou no país e está sendo praticado por várias empresas, empregadores e setores, incluindo a seara trabalhista, conforme será tratado no último capítulo dessa pesquisa.

Após vários escandalos de corrupção política e o desenrolar das investigações da chamada operação Lava Jato¹², surgiu no Brasil um campo propício para o nascimento de uma lei que visasse combater esses problemas. Por isso, no ano de 2013 foi publicada a Lei 12.846, também conhecida como Lei Anticorrupção que foi editada a partir do Projeto de Lei 6.826/10. Essa legislação possui como maior finalidade combater a corrupção e os atos ilícitos praticados por empresas e seus funcionários, ou seja, ela visa a responsabilização de pessoas jurídicas por suas atitudes ilegais relacionadas a administração pública.

Pode-se afirmar que esse instrumento normativo foi criado após muita pressão internacional e também após as manifestações da população brasileira repelindo veemente atos corruptos. Diante disso, a solução não seria outra, se não a criação de uma lei voltada para reprimir as atividades corruptas e os atos ilegais. O texto da norma foi influenciado por outras legislações, como o *Foreign Corrupt Practices Act* e o *UK Bribery Act*, além dos tratados e convenções internacionais que o país é signatário e tem como compromisso o combate a atos

¹¹ O Coaf é constituído no modelo administrativo. Em outras palavras, a UIF realiza trabalhos de inteligência financeira, não sendo de sua competência, por exemplo, realizar investigações, bloquear valores, deter pessoas, realizar interrogatórios e outras atividades dessa natureza. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br>. Acesso em 26 de outubro de 2020.

¹² A Operação Lava Jato foi a maior iniciativa de combate a corrupção e lavagem de dinheiro da história do Brasil. Iniciada em março de 2014, perante a Justiça Federal em Curitiba, a investigação já apresentou resultados eficientes, com a prisão e a responsabilização de pessoas de grande expressividade política e econômica, e recuperação de valores recordes para os cofres públicos. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/entenda-o-caso>. Acesso em 27 de outubro de 2020.

de corrupção e proteção dos seus cidadãos contra abusos do Estado.

Sobre o tema da corrupção no cenário brasileiro, há uma consideração feita por Modesto Carvalhosa que é necessária e merece destaque nesse momento, ele afirma o seguinte:

“A corrupção sistêmica que se alastrou em todos os níveis, com a predominante participação das pessoas jurídicas que se relacionam com o Poder Público, constitui uma crise moral do Estado que rompeu os laços de confiança entre a cidadania e as autoridades.

No Brasil a população considera que qualquer autoridade é corrupta e que todas as pessoas jurídicas que contratam com os governos nos três níveis federativos são integrantes desse curso criminoso, seja pela prática da corrupção comissiva pura, seja quando se submete dócil e prazerosamente à corrupção comissiva omissiva.” (CARVALHOSA, 2015)

Com relação a corrupção, é importante afirmar ainda que ela não prejudica apenas a confiança da população em seus representantes e nas organizações econômica, mas também afeta negativamente o desenvolvimento econômico e social de toda a nação. Consequentemente, os serviços essenciais são oferecidos de forma precária e ineficiente ou em quantidades que são insuficientes.

E ainda por consequência de atividades ilícitas e corruptas, as grandes corporações que se relacionam com a administração públicas e os políticos corruptos continuam acumulando extensas fortunas por meio desses atos ilegais. Portanto, a melhor solução que foi visualizada, foi o desenvolvimento de um texto normativo rigoroso que estabelecesse a responsabilização objetiva das empresas por condutas que caracterizassem atos de corrupção.

A Lei 12.846/13 não é o único instrumento normativo que aborda as questões de atos ilícitos praticados em coluio com a administração pública ou contra ela. No entanto é com toda certeza uma das legislações mais importantes sobre esse tema. E em conjunto com a Lei de Ação Popular e Lei de Improbidade Administrativa são ferramentas eficientes que buscam a responsabilização dos atos ilegais. Insta salientar que apesar de os eventos de corrupção mais marcantes terem sido na esfera do governo federal, essa legislação é aplicável em qualquer âmbito que envolva administração pública.

Em seu artigo 5^o¹³, a Lei 12.846 apresenta rol taxativo de atividades que constituem atos

¹³Art. 5º Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;
III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

lesivos à administração pública, entre eles estão a oferta de vantagem indevida a agente público, praticar outros atos ilícitos que estão descritos no texto da lei, ocultar interesse real de benefícios, fraudar licitação ou obter vantagem indevida em processo licitatório, entre outras atividades que são consideradas ilegais e estarão sujeitas as penalidades apresentadas na lei. Além de descrever os atos considerados de corrupção, a lei apresenta também as sanções administrativas e civis cabíveis as empresas que pratiquem tais ações. Essas penalidades são trazidas no artigo 19¹⁴ da referida lei.

Diante dessas previsões legais, pode-se afirmar que o compliance é um aliado importante das empresas, principalmente daquelas que contratam com o poder público e estão sujeitas a sanções administrativas e civis elencadas no texto normativo, uma vez, que no artigo 7^{o15} da própria lei, a empresa que possuir mecanismos de integridade, boas práticas e código de

IV - no tocante a licitações e contratos:

- a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
- b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
- c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
- d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;
¹⁴ Art.19 Em razão da prática de atos previstos no art. 5o desta Lei, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, por meio das respectivas Advocacias Públicas ou órgãos de representação judicial, ou equivalentes, e o Ministério Público, poderão ajuizar ação com vistas à aplicação das seguintes sanções às pessoas jurídicas infratoras:

I - perdimento dos bens, direitos ou valores que representem vantagem ou proveito direta ou indiretamente obtidos da infração, ressalvado o direito do lesado ou de terceiro de boa-fé;

II - suspensão ou interdição parcial de suas atividades;

III - dissolução compulsória da pessoa jurídica;

IV - proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 1 (um) e máximo de 5 (cinco) anos.

§ 1o A dissolução compulsória da pessoa jurídica será determinada quando comprovado:

I - ter sido a personalidade jurídica utilizada de forma habitual para facilitar ou promover a prática de atos ilícitos; ou

II - ter sido constituída para ocultar ou dissimular interesses ilícitos ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.

¹⁵ Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

I - a gravidade da infração;

II - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;

III - a consumação ou não da infração;

IV - o grau de lesão ou perigo de lesão;

V - o efeito negativo produzido pela infração;

VI - a situação econômica do infrator;

VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;

condutas éticas podem ter as sanções amenizadas.

Portanto, a Lei Anticorrupção foi uma inspiração para a prática de compliance no cenário nacional porque apresentou benefícios para aquelas empresas que comprovarem a existência de programas de boas práticas, com incentivo a conformidade legal e a denúncia de atividades ilícitas. É importante salientar que apesar de ser uma lei que tem como o objetivo o combate a corrupção de empresas com a administração pública, essa legislação não é somente sobre as sanções criminais, mas também financeiras, ambientais, contratuais e de relações públicas da corporação. O objetivo é que haja prevenção em todos os segmentos da empresa.

Com esse cenário e com o ambiente regulatório trabalhista cada vez mais complexo, as empresas começaram a investir no chamado compliance trabalhista. Diante de todo o contexto apresentado, surgiu a necessidade das empresas de incentivarem as atividades laborativas pautadas na ética e no cumprimento da legislação trabalhista. Além disso, os empregadores também viram a oportunidade de inserirem um processo de gestão de pessoas, para evitar assédios nas relações trabalhistas, isso porque é notório que muitas das ações que entram da Justiça do Trabalho versam sobre abusos e assédio moral sofridos no ambiente de trabalho, na maior parte das vezes, entre o os chefes e subordinados.

As empresas, ainda dentro do compliance no âmbito do Direito do Trabalho, têm cada vez mais desenvolvido e implementados os Código de Ética internos, mobilizado os funcionários para possuírem condutas positivas (independentemente do cargo que ocupam) e focado na elaboração e cumprimento dos contratos de trabalho ou prestação de serviços. O intuito dessas ações é demonstrar para o poder público e também para os seus consumidores que estão aderindo as condutas de boas práticas e governança e estão dando importância aos programas preventivos, sendo esse um investimento para sua boa imagem e reputação (DATO, 2018).

Por conseguinte, após o surgimento da Lei 12.846/13, o compliance vem se consolidando dentro do cenário empresarial brasileiro. Isso se dá, porque a organização das empresas tem mudado as suas políticas, preferindo prevenir as ações judiciais e os autos de infrações. Tais condutas tem por consequência o melhoramento do ambiente laboral e também da reputação da empresa. Essa legislação abriu as portas para que as empresas investissem mais no cumprimento legal e dos requisitos internos do que com gastos em processos longos.

IX - o valor dos contratos mantidos pela pessoa jurídica com o órgão ou entidade pública lesados; e
X - (VETADO).

Parágrafo único. Os parâmetros de avaliação de mecanismos e procedimentos previstos no inciso VIII do caput serão estabelecidos em regulamento do Poder Executivo federal.

2. EXECUÇÃO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

2.1 A criação e implementação do programa de compliance

Diante da conceituação do termo compliance infere-se que a sua missão é a de garantir a adequação e o fortalecimento do sistema de controle interno da empresa, mitigando os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios e disseminando a cultura de integridade para assegurar o cumprimento de legislações e regulamentos existentes, buscando uma atuação preventiva nas atividades (SILVA; BORSATTO, 2015). Por conseguinte, as políticas de compliance acarretam efeitos no funcionamento da empresa e nos seus funcionários, sendo necessário, dessa forma, a criação de um programa de compliance com bases sólidas.

Antes de mais nada, é preciso conceituar Programa de Compliance, para isso, leva-se em consideração a definição trazida por Hugo Leonardo do Amaral Ferreira Trapp, segundo o autor:

“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 não compliance (em tradução livre, ‘não conformidade’) que atingem a empresa.” (TRAPP, 2014).

Após a conceituação, é relevante destacar as principais funções que um programa de compliance assume, sendo elas: a função protetiva e a função informativa. A primeira tem caráter de proteger a empresa, seus administradores e seus empregados e corresponde a função principal, porque é através dela que será possível cumprir os requisitos legais e internos, protegendo a reputação do negócio e a saúde e segurança dos trabalhadores. A segunda função busca orientar os diretores e funcionários com informações acerca da conformidade legal e boas práticas de governança positiva, assumindo uma posição de menor relevância dentro da política de compliance.

Para implementar um programa de compliance, é necessário a disponibilização de tempo, mão de obra, planejamento de acordo com a complexidade da operação da empresa e capital financeiro. Esse programa deve ser elaborado levando em consideração as políticas, estratégias e objetivos da empresa, visando ser o mais eficiente possível. Portanto, não existe um único modelo pré definido de programa de compliance, o que existe são orientações sobre o que deve fazer parte dele e que o programa sempre precisa ser claro, objetivo, de caráter facultativo e ser implementado de forma que os colaboradores da empresa entendam ele como sendo um segmento próprio do empreendimento.

Como já foi dito, não existe um único modelo pronto e acabado de programa de compliance, isso se dá porque para sua implementação é necessário observar as peculiaridades de cada atividade econômica, como por exemplo, o tamanho, setor de atividade, localização e quantidade de funcionários. No entanto, existem na doutrina, dois modelos de programas de compliance que são sugeridos pelo autor Wagner Giovanini e é importante que sejam destacados. Contudo, insta salientar, que esses modelos trazidos pelo doutrinador não excluem outros que sejam efetivos para a realidade de cada empregador.

O primeiro modelo tem foco na prevenção de condutas ilícitas, levando em consideração a realidade da empresa e as situações que podem ocorrer. Esse modelo também tem como objetivo a detecção de eventuais não conformidades e a correção das ações que estão em dissonância com os requisitos legais e o código de conduta interno. O enfoque é a prevenção com visualização dos riscos e a correção dos mais críticos. Em resumo, a empresa deve criar procedimentos que consigam abranger todas as situações de risco e realizar treinamentos dos seus funcionários e caso seja detectada uma não conformidade, a mesma deve ser corrigida (GIOVANINI, 2014).

Já o segundo modelo, se embasa na chamada “melhoria contínua”, definido pela sigla em inglês PDCA – *Plan, Do, Check, Act*, que significa em tradução livre: planejar, executar, conferir e agir. Dessa forma, o modelo apresentado visa o planejamento dos procedimentos a serem seguidos por parte da equipe responsável pelo setor de compliance da empresa, após essa fase, a execução do procedimento, depois a checagem e controle desse procedimento e por fim, o resultado da ação que apresenta a melhoria das políticas ou demonstra se a empresa ainda está sujeita a penalidades por descumprimento de legislações (GIOVANINI, 2014).

Como foi abordado anteriormente, esses modelos são os mais adotados por estarem em consonância com as políticas e valores da maioria das organizações econômicas. Entretanto, cada corporação deve analisar sua realidade e os riscos a que está submetida para decidir a melhor forma de desenvolver um programa de compliance. Cumpre destacar que muitos fatores vão influenciar na escolha de empresa: a atividade exercida, o amadurecimento dos funcionários em relação ao cumprimento de requisitos, a geolocalização, uma vez que alguns municípios e estados possuem legislações mais restritivas e também o capital que a empresa está disposta a gastar para estar em conformidade.

O programa de compliance independentemente do modelo adotado, tem como objetivo máximo a prevenção dos riscos que a empresa está sujeita. Cassius Alexandre da Silva afirma que a implementação do programa reduz os riscos e evidencia a gestão ética e por consequência traz otimização financeira. Insta salientar ainda que é uma matéria multidisciplinar, deve ser

implementado para garantir o cumprimento legal dos setores administrativos, financeiros, ambiental, trabalhista e fiscal da organização empresarial. (SILVA, 2020).

É importante ressaltar que apesar de existir vários modelos para implementar o programa de compliance, existem alguns elementos básicos que devem ser observados. De acordo com a doutrina, tem-se que os requisitos essenciais para a criação de um programa eficiente são os seguintes: padrões de conduta, política e procedimentos escritos; designação de um empregado responsável pelo compliance ou um setor; treinamento dos funcionários; canal de comunicação anônima de eventuais problemas que gerem riscos; monitoramento proativo de processos específicos e documentados, criação de planos para solucionar os problemas identificados; comunicação efetiva e ações disciplinares e corretivas (MANZI; COIMBRA, 2010).

Diante disso, é necessário ainda que a empresa tenha um setor de compliance independente de qualquer outro segmento da empresa, somente assim é que sua eficiência será constatada. Isso se deve porque a área responsável pelo compliance deve ser livre para investigar os desvios de condutas, inclusive das atividades exercidas pelos diretores executivos da empresa. Portanto, o alto escalão de uma empresa deve ser o primeiro a adotar as ações que a equipe de compliance estabeleceu para evitar que atividades ilícitas sejam praticadas. Além disso, o setor de compliance deve sempre manter uma comunicação clara e objetiva com os funcionários da empresa.

Conclui-se que a implementação do programa de compliance consiste na criação de um processo efetivo capaz de identificar e corrigir os riscos que a empresa está exposta e também nos treinamentos dos funcionários que devem estar alinhados com as políticas de prevenção da empresa para agirem de acordo com os requisitos legais e o código de ética da empresa. Uma organização que adota um programa de compliance com todos os aspectos abordados acima evita multas, autos de infração e processos no judiciário e além disso, melhoram sua reputação perante os consumidores e investidores, gerando também uma lucratividade.

2.2 Os atores do programa de compliance

Conforme foi abordado, o setor de compliance deve ser uma área independente dentro da empresa e por isso, exige que alguns funcionários sejam designados para serem responsáveis por esse setor. Nesse momento da pesquisa, será elaborada uma sucinta explanação sobre os atores do programa de compliance, conhecidos também pelo termo *stakeholders*. É possível conceituar stakeholder como uma pessoa que possui participação, investimento ou ação,

podendo também significar parte interessada que pode ser afetada por um processo ou projeto da empresa (BEZERRA, 2014).

O primeiro e principal ator a ser definido dentro do departamento de compliance é o denominado *compliance officer*. Esse stakeholder é o profissional que irá trabalhar para garantir que a implementação do programa seja realizada de forma efetiva garantido que os requisitos internos e legais sejam cumpridos. O *compliance officer* deve desenvolver processos e metodologias capazes de inserir no cotidiano dos funcionários das várias áreas da empresa ações e condutas que sejam condizentes com as políticas e o código de ética da empresa, somente dessa forma é que será possível atingir a tal necessária conformidade.

Nelson Kenzo Gonçalves Fugino traz uma assertiva para definir a função do *compliance officer*, para ele:

“Cabe a esse profissional se debruçar sobre as balizas que suportam sua operacionalização, tais como: aval e suporte da alta administração, código de ética e conduta, classificação e gerenciamento dos riscos, controles internos, treinamentos corporativos, comunicação e disseminação do programa, canal de denúncia, investigações, auditoria, monitoria e melhoria contínua.” (FUGINO, 2019).

É notório que esse profissional precisa possuir determinado conhecimento jurídico sobre as áreas de atuação da empresa, uma vez que para estar em conformidade legal é necessário compreender quais são os requisitos legais que a empresa está sujeita e quais deles geram um risco maior para a reputação e operacionalização. Sendo assim, um advogado é sempre o mais indicado para assumir a posição de *compliance officer*, no entanto, tal fato não é uma regra, permitindo que outro profissional exerça a função, desde que tenha um departamento jurídico da própria empresa ou contratado para dar respaldo as ações necessárias referentes ao atendimento legal.

Posterior a designação do *compliance officer*, será imprescindível a criação de um comitê de compliance, que será integrado por outros agentes necessários para que a empresa consiga implementar um programa de compliance de forma devida e consolidada. No âmbito dessa estruturação, é necessário o estabelecimento de uma figura chamada de *Chief Compliance Officer (CCO)*, esse indivíduo será fundamental para que haja uma comunicação clara entre o setor de compliance e os demais ramos de funcionamento da empresa. O CCO será um elemento capaz de se relacionar diretamente com toda a hierarquia de funcionários, promovendo assim, o fomento dos códigos de condutas e políticas de conformidade estabelecidas pelo setor de compliance e pelo *compliance officer*.

Após o estabelecimento da responsabilidade desses dois indivíduos, o próprio setor de compliance vai verificar se há a necessidade de denominar mais algum funcionário da empresa para ser stakeholder do programa de compliance. Caso não haja a necessidade disso, os outros stakeholders serão auxiliares do compliance officer, ou seja, os funcionários da empresa possuíram papéis e responsabilidades para cumprir as obrigações dos requisitos legais por meio de planos de ações criados pela área de compliance e também serão os principais agentes de condutas éticas levando em consideração a política e os valores da organização que está inserido.

Cumprir destacar que é possível que a empresa opte pela contratação de uma prestadora de serviços para ser responsável pelo setor de compliance. Atualmente existe empresas jurídicas e profissionais autônomos que são especializados em criação e implementação do programa de compliance. Independentemente da forma que o setor de compliance será estruturado, os funcionários da empresa precisam estar cientes de suas responsabilidades para que o programa de compliance seja consolidado de forma eficiente.

3. AS FASES DE APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE COMPLIANCE NO CONTRATO LABORAL

3.1 A aplicação do compliance na admissão do empregado

O ambiente laboral é regulado por legislações federais, estaduais, municipais e também por requisitos internos da organização empresarial voltados para atendimento dos valores e códigos de ética que a empresa possui. Diante desse cenário regulatório, existem etapas dentro do contrato de trabalho em que é possível aplicar o programa de compliance de forma a garantir que os empregados estejam cumprindo seus deveres e tendo seus direitos respeitados pelo empregador.

Os programas de conformidade definidos dentro de uma empresa são aplicáveis a seus funcionários, diretores e fornecedores em todas as fases contratuais da relação jurídica estabelecida. No caso do empregado contratado, desde que sejam respeitados os limites legais, a dignidade da pessoa humana e o direito ao exercício de atividade remunerada, é possível utilizar o compliance em sua admissão no cargo. A corporação pode realizar processos seletivos para contratação de funcionários com fases de caráter eliminatório para que consiga admitir um funcionário que esteja dentro do perfil profissional e ético buscado pelo empregador.

Cumprir destacar que nesse processo de contratação é vedado a empresa ou empregador violar a privacidade e intimidade do trabalhador, não sendo permitida a solicitação de informações que possam constranger o candidato. Tal fato se dá porque o direito da empresa em contratar alguém que esteja dentro de seus princípios e que cumpra suas políticas de conformidade não pode ferir o direito a imagem e dignidade do trabalhador. Caso a empresa ultrapasse os limites legais estabelecidos para contratação e prejudique a privacidade do candidato à vaga de emprego, estará sujeita a ser responsabilizada por danos morais.

Diante desse cenário, no processo seletivo o empregador poderá apresentar suas políticas e o código de conduta da empresa, efetuar treinamentos e dinâmicas que possibilitem conhecer um pouco mais os futuros empregados e também nesse momento é possível que seja feita a checagem de antecedentes criminais dos candidatos. A prática dessas ações de busca de informações prévias dos empregados se denomina de *know your employee* (KYE), em tradução livre significa “conheça seu empregado.”

É importante aqui fazer um adendo sobre a prática conhecida como *know your employee*. Ela é uma ferramenta que surgiu juntamente com a chamada *know your customer*, que é traduzida como “conheça seu cliente/parceiro” e são derivadas do Direito Internacional,

mas que são muito úteis dentro do programa de compliance. A técnica de know your employee é o principal instrumento utilizado para aplicar práticas de conformidade na admissão do empregado, com ela torna-se viável obter o histórico do funcionário antes mesmo da contratação, verificando assim se é adequado ao perfil da empresa.

Ainda dentro da prática de conhecer o empregado como método para estar em conformidade, manifesta-se o binômio necessidade versus viabilidade de solicitar os antecedentes criminais do empregado. Tal questão é levantada porque não se deve discriminar, por exemplo, ex presidiários e impedi-los de retornarem à sociedade exercendo atividade remunerada. Essa demanda é tão delicada, que recentemente foi alvo de discussão no plenário do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sede de Recurso de Revista Repetitivo.

Cumpra aqui trazer o conceito de Recurso de Revista para maiores entendimentos. Para o doutrinador Leone Pereira, a definição de Recurso de Reviste consiste em:

“O recurso de revista é um recurso eminentemente técnico. Enquanto o recurso ordinário visa à reforma ou modificação do julgado, com ampla discussão de fatos e provas, o recurso de revista pretende a uniformização da jurisprudência, ou seja, a correta interpretação das leis pelos tribunais trabalhistas.” (PEREIRA, 2017)

O TST acolheu, em 2015, a propositura de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo em dois processos: RR-243000-58.2013.5.13.0023 e RR-184400-89.2013.5.13.0008. O tema consistia em “Dano Moral. Exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais” e a questão a ser julgada foi: “A exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais pelos candidatos ao emprego gera dano moral?”. A tese firmada pelo TST foi de que é configurado dano moral quando a exigência dos antecedentes criminais configure tratamento discriminatório ou não tem previsão em texto de lei.

Nesse mesmo sentido, é o entendimento trazido pela doutrina majoritária que possui posicionamento contrário a exigência de documentação relacionada a antecedentes criminais. Essa parte acredita que requerer a ficha criminal do candidato é ato discriminatório e viola o direito do ex presidiário em exercer atividade assalariada. O empregador não pode requerer certidão de antecedente criminal dos empregados na admissão ou no processo seletivo de contratação, uma vez que o ato consiste em violação à vida privada do trabalhador e também em uma forma de intolerância na contratação. (CASSAR, 2015)

Entretanto, para o TST, caso exista previsão legal, é possível que seja exigida pelo empregador a certidão de antecedentes criminais. As normas que preveem essa possibilidade levam em consideração a natureza do ofício que será exercido. O TST apresentou rol

exemplificativo de algumas profissões que a candidatura a vaga permite a solicitação pelo empregador da certidão de antecedentes, sendo elas: empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (tanto para prestação em serviço no lar ou em instituições que prestam serviços relacionados), motoristas rodoviários de carga, empregados do setor da agroindústria que trabalham com o uso de ferramentas perfurocortantes, bancários, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas e aqueles que trabalham com informações sigilosas.

Insta salientar que essas profissões são exemplos dados pelo TST, no entanto, outras podem ser incluídas no rol apresentado pelo TST dos ofícios que para contratação é possível exigir a certidão de antecedentes criminais do candidato à vaga, principalmente aquelas que são consideradas com fidúcia especial inerente ao trabalho. Diante disso, nos casos citados, segue a tese apresentada pelo TST:

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.¹⁶

Conclui-se, portanto, que apesar de que para a doutrina majoritária ser contrária a

¹⁶ Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/24571196/2018.04.30+-+Res-235-Anexo-I-B+-+Temas+por+Abas+-+IRR+01.pdf/b5b5f981-fd20-051e-b106-0feb21f31746>. Acesso em 12 jan. 2021.

possibilidade de exigência da certidão de antecedentes criminais na admissão em qualquer emprego, o entendimento do TST fixado na tese apresentada é que a exigência dessa documentação é legítima e não caracteriza dano moral se tiver expressa previsão legal ou ser justificada pela natureza do ofício que será exercido, ou seja, as profissões que exigem fidúcia especial. Em outros casos, a aplicação das técnicas de compliance podem ser consideradas invasivas e discriminatórias, podendo gerar indenização por danos morais ao candidato à vaga.

3.2 A aplicação do compliance ao longo do contrato de trabalho

As atividades desenvolvidas pelo setor de compliance de uma empresa também devem ser aplicadas ao longo do curso de contrato de trabalho, na realidade, esse é o momento mais importante de aplicabilidade das práticas de conformidade. No tópico sobre criação e implementação dos programas de compliance foi apresentado que para ter eficiência do desenvolvimento dos programas de compliance dentro da organização é necessário implementar um código de condutas éticas e realizar treinamentos periódicos com os funcionários para que estejam alinhados com as políticas e práticas de boa governança. Dessa forma, essas atividades serão aplicadas ao longo do curso do contrato de trabalho.

O código de ética será o instrumento principal para orientação das atitudes que devem ser executadas e aquelas que são proibidas aos funcionários da empresa, ele é aplicável a todos aqueles que são empregados da empresa ou de terceiras que se relacionam com a empresa, independente da ocupação na hierarquia organizacional do empreendimento. Por ser direcionado a todos aqueles que possuem relação direta ou indireta com a empregadora, é necessário que ocorram treinamentos para apresentação das boas práticas e das ações que são completamente contrárias a política da organização.

Com essas práticas instaladas, enquanto o trabalhador estiver prestando serviço para o empregador, será garantido que todos os seus direitos fundamentais serão respeitados a fim de que sejam evitadas reclamações trabalhistas e de que a empresa alcance a tão cobiçada conformidade legal. De encontro a isso, também será garantido que nenhum funcionário, principalmente os que ocupam cargos de liderança cometam condutas ilegais, sejam elas da seara trabalhista, cível ou penal em relação aos demais funcionários e não atuem ilicitamente em relação a outras instituições, sejam elas privadas ou públicas.

No decorrer do contrato de trabalho o empregador deverá cumprir as normas trabalhistas, pagando devidamente todas as verbas que são estabelecidas na lei: salário, descanso semanal remunerado, férias e outras indenizações que podem surgir ao longo do

exercício da atividade laboral. Além das normas do trabalho de caráter financeiro, a empresa deverá também cumprir todas as normas relacionadas a saúde e segurança de seus funcionários. Dessa forma, também é dever do empregador manter o ambiente de trabalho o mais seguro possível, a fim de que sejam evitados os acidentes de trabalho.

No Brasil, os requisitos que abordam o tema da proteção da saúde e da segurança do trabalhador são considerados legislações de ordem pública, portanto, são indisponíveis e não podem ser flexibilizadas dentro das cláusulas do contrato de trabalho. Tal fato é ainda previsto na CLT, em seu artigo 611-B, que traz a seguinte disposição:

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;”

O cumprimento das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho onde o funcionário exerce suas atividades, também é previsto em lei e pode gerar pagamento de multas e ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. O artigo 157¹⁷ da CLT apresenta as medidas que são cabíveis as empresas, sendo elas: o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, instrução dos empregados por meio de ordens de serviços a fim de evitar acidentes, adoção de medidas que sejam determinadas pelos órgãos competentes e facilitação de vistorias por parte das autoridades.

Diante desse cenário, a adoção das medidas de compliance possibilitam ao empregador a oportunidade de proporcionar aos seus funcionários a garantia dos direitos relacionados as verbas e também a um ambiente de trabalho que seja seguro. Ao estabelecer um código de condutas éticas e de boas práticas; ações preventivas serão tomadas pela empresa a fim de garantir a integridade física e mental dos seus empregados, evitando dessa forma inúmeras ações judiciais que consomem tempo, pessoal e recursos financeiros, além de afetar negativamente a reputação.

É importante destacar que a aplicação do programa de compliance ao longo do andamento do contrato de trabalho também gera a necessidade de se instituir canais para que

¹⁷ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

os empregados possam denunciar as práticas ilegais dos seus superiores e de outros colegas de trabalho de forma anônima. Esses canais de denúncia devem ser seguros para encorajar os funcionários a utilizarem e garantir que não ocorra represálias a quem realizou alguma denúncia. Tal instrumento é mais um sistema de controle interno da empresa, onde será possível que ela repreenda seus empregados que não estejam de acordo com o código de ética da empresa.

Portanto, a prática de técnicas de conformidade legal e de requisitos internos da empresa ao longo do contrato de trabalho são de suma importância, porque é no percurso do contrato de atividade trabalhista que podem ocorrer condutas ilegais que geram dano a reputação da empresa e interpelação de ações judiciais que geram um gasto elevado de tempo, pessoal e dinheiro. O programa de compliance terá a maior parte de sua atuação é nessa fase contratual, onde o empregador deverá garantir os direitos dos trabalhadores e estes deverão praticar as boas condutas estabelecidas nas políticas éticas da empresa.

3.3 A aplicação do compliance no encerramento do contrato de trabalho

As práticas de compliance também podem e devem ser consideradas no momento de encerramento do contrato de trabalho, evitando assim que surjam motivos para litigiosidade entre o empregado e o empregador. Pode-se afirmar que no desligamento do funcionário da empresa é a ocasião que os sistemas de prevenção e conformidade devem atuar de forma mais efetiva. Na finalização do contrato de trabalho, o empregador deve-se atentar a todas as obrigações legais que estão relacionadas a verbas indenizatórias, pois são os temas que mais acarretam motivos para interposição de reclamação trabalhista.

O empregador deve cumprir ao finalizar um contrato de trabalho principalmente o que está disposto no artigo 477¹⁸ da CLT que é proceder com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), comunicar a dispensa aos órgãos cabíveis e realizar o pagamento das verbas rescisórias. Deve-se disponibilizar recibo de quitação ao funcionário que se desliga, independente da causa da dissolução do contrato, e o pagamento deve ser realizado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado.

Portanto, ao encerrar um contrato de trabalho, é obrigação do empregador realizar a anotação do término do contrato na carteira de trabalho do empregado que deve ser realizada

¹⁸ Art 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira do Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

no prazo de 48 horas e devolvida ao trabalhador, sendo que a retenção da CTPS pode gerar o dever do empregador em indenizar por danos morais caso o empregado seja comprovadamente prejudicado. O empregador deve também comunicar aos órgãos competentes o fim do contrato, o que possibilita ao empregado sacar o FGTS e requerer o seguro desemprego e por fim, o empregador deve pagar todas as verbas rescisórias no prazo estabelecido na lei.

Cumpra destacar que os prazos para pagamento das verbas rescisórias foram unificados, dessa forma, a partir do encerramento do contrato de trabalho, contam-se 10 dias para que o empregador cumpra com seus deveres relacionados ao término do contrato laboral. O prazo de 10 dias foi unificado exatamente com o intuito de facilitar para que o empregador se organize e cumpra com todas as obrigações estabelecidas na legislação para que o contrato seja finalizado de forma que a empresa esteja em conformidade com seus deveres.

Em síntese, as práticas estabelecidas pelo programa de compliance que foi criado e implementado dentro da organização devem ser utilizadas na fase de contratação do empregado, durante a vigência do contrato e quando o funcionário for desligado, nesse caso, independente de ser demitido ou ter pedido demissão. Insta salientar ainda que essas técnicas podem ser aplicadas nas relações coletivas de trabalho e em qualquer outro contrato que o empregador se submeta, seja com fornecedores, clientes e outros prestadores de serviços, fato esse que será abordado no próximo tópico.

4. OS ASPECTOS POSITIVOS DA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

4.1 O programa de compliance aplicado para evitar responsabilização nas relações com prestadores de serviços

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro é prevista a responsabilização das partes que compõe a relação jurídica por suas condutas que sejam contrárias as normas legais. No âmbito trabalhista, quando não há cumprimento das normas, é possível destacar dois tipos de responsabilização: a solidária e subsidiária. Sendo que essa responsabilização pode ser inferida dos contratos que geram relação direta, firmados entre empregadores e empregados, e dos contratos que constituem uma relação indireta, pactuada entre empregadores e terceiros prestadores de serviço.

Para melhor compreensão da responsabilidade solidária e subsidiária, destaca-se a lição trazida por Eduardo Frade:

“A responsabilidade solidária é aquela em que o credor, ele pode exigir de um ou de todos os devedores ao mesmo tempo a completude da obrigação devida, do débito devido. A responsabilidade subsidiária é aquela que o ordenamento jurídico impõe ao credor o respeito ao benefício de ordem dos devedores. Então, primeiro o credor ele tem que direcionar o processo em desfavor a uma determinada pessoa e somente quando exaurido todos os meios legais o comando da execução vai ser direcionado ao segundo responsável que, no caso, é o responsável subsidiário. A principal diferença existente entre a responsabilidade solidária e a subsidiária é justamente a questão do benefício de ordem quanto ao cumprimento da obrigação.” (FRADE, 2018)

Essa explicação sobre responsabilização se fez necessária porque os sistemas de compliance devem ser aplicados também nos contratos com prestadores de serviços, uma vez que essa relação jurídica também pode gerar responsabilização do empregador que contrata serviços de terceiros. A terceirização surgiu como forma de otimizar os serviços que são prestados dentro de uma atividade econômica, gerando forte especialização e também economia para o empregador (tomador) que contrata os serviços de uma empresa terceira que será responsável pelo pessoal e a atividade realizada.

Com a Lei 6.019 (Lei da Terceirização) alterada pela Lei 13.429, uma nova abordagem sobre trabalho temporário surgiu. A partir de então, a empresa que contrata os trabalhos de uma terceirizada fica responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas contraídas. Essa responsabilização ocorre apenas se a empresa terceira não honrar com a indenização de todas

as verbas trabalhistas, restando para o tomador a responsabilidade em arcar com as obrigações decorrentes da relação trabalhista.

De acordo com a Lei 6.019 de 1974, em seu artigo 5º-A, §5º¹⁹, tem-se que a contratante é a pessoa física ou jurídica que firma contrato com empresa prestadora de serviços, sendo que a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações relacionadas as legislações do trabalho que decorrem do período em que ocorreu a efetiva prestação de serviços.

Diante de tal situação, a responsabilização da empresa tomadora de serviços que contrata mão de obra de empresa terceira se justifica, uma vez que mesmo não sendo a contratante direta, a tomadora se beneficiou da mão de obra do trabalhador prestador de serviço. Portanto, é necessário que ela responda subsidiariamente pelas obrigações não cumpridas pela empresa contratada responsável pela contratação do empregado e dessa forma, arque com os riscos da sua atividade econômica.

Por esse motivo, é de suma importância que o programa de compliance tenha atuação também nos contratos firmados com empreendimentos terceiros, visando evitar posterior responsabilização e demandas judiciais. A empresa tomadora de serviços deve adotar técnicas de compliance que possibilite a fiscalização das empresas que prestarão o serviço.

É necessário que sejam solicitados comprovantes de pagamento das verbas trabalhistas dos empregados terceirizados ou que sejam apresentadas as informações financeiras da prestadora de serviço, pode ser realizadas também auditorias dessas informações. Isso serve para certificar que essa terá as condições de pagar com todas as obrigações trabalhistas decorrentes da execução do contrato de prestação de serviços terceirizados.

4.2 Os reflexos do programa de compliance nas relações trabalhistas

As políticas de compliance produzem efeitos de forma expressiva nas relações jurídicas estabelecidas pelas empresas, sejam elas decorrente das legislações do trabalho ou de quaisquer outros segmentos. Nesse tópico, serão abordados os reflexos satisfatórios da implementação do programa de compliance especificamente nas relações trabalhista.

¹⁹ Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

(...)

§ 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)

Diante de todo o cenário apresentado, é possível afirmar que os empregados são aqueles que mais são atingidos pelas consequências da implantação das práticas de compliance, sejam nas ações que praticam relacionadas a atividade laboral que exercem ou seja no fato de ter os seus direitos ao meio ambiente laboral saudável e seguro e seus direitos individuais garantidos de forma eficiente.

Conforme foi abordado no item 1.3 que discorre sobre o surgimento do compliance no plano nacional e que apresenta os reflexos da Lei 12.846 de 2012 no cenário empresarial, os programas de compliance no Brasil surgiram para inibir práticas ilícitas e corruptas por parte dos empregadores e empregados que se relacionam com a administração pública seja nacional ou estrangeira.

A corrupção, apesar de não ser um problema social recente, tem sido uma das questões mais discutida e criticada atualmente na sociedade brasileira e mundial. A UNODC²⁰, agência especializada da ONU que possui setor especificado em corrupção, apresenta o seguinte conceito para corrupção:

“A corrupção é um complexo fenômeno social, político e econômico que afeta todos os países do mundo. Em diferentes contextos, a corrupção prejudica as instituições democráticas, freia o desenvolvimento econômico e contribui para a instabilidade política. A corrupção corroi as bases das instituições democráticas, distorcendo processos eleitorais, minando o Estado de Direito e deslegitimando a burocracia. Isso causa o afastamento de investidores e desestimula a criação e o desenvolvimento de empresas no país, que não conseguem arcar com os "custos" da corrupção. O conceito de corrupção é amplo, incluindo as práticas de suborno e de propina, a fraude, a apropriação indébita ou qualquer outro desvio de recursos por parte de um funcionário público. Além disso, pode envolver casos de nepotismo, extorsão, tráfico de influência, utilização de informação privilegiada para fins pessoais e a compra e venda de sentenças judiciais, entre diversas outras práticas.” (UNODC, 2003).

Infere-se portanto, que a corrupção por se tratar de um fenômeno social muito complexo não causa efeitos apenas para os indivíduos que a praticam, mas para toda a sociedade que é vítima dos impactos gerados no mercado, da insegurança jurídica e também dos preços absurdos de mercadorias que podem ocorrer devido ao encarecimento do valor de produção.

Para evitar atividades suspeitas e corruptas, as empresas e organizações econômicas buscam meios que possibilitem evitar tais atos. Por consequência dessa preocupação em

²⁰ Escritório sobre Drogas e Crimes das Nações Unidas com sede em Viena, na Áustria, está presente em todas as regiões do mundo por meio de seus programas globais, conta com 2.500 funcionários e uma rede de escritórios de campo em 80 países. No Brasil, está presente desde 1991 onde possui um Escritório de Ligação e Parceria, em Brasília, e funcionários em todas as 27 Unidades da Federação. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/sobre-unodc/index.html>. Acesso em 19 de dezembro de 2020.

prevenir ações ilegais, os empreendimentos através das práticas de compliance podem atuar de forma a inibir tais atos, seja de seus dirigentes ou dos demais funcionários. Então, como primeiro reflexo positivo da implementação do programa de compliance tem a redução de atos ilegais e corruptos por parte dos empregados.

Ressalta que o foco de implementar práticas de conformidade e políticas de boa governança nas empresas visando evitar comportamentos corruptos se dá não só por a corrupção ser um fenômeno muito mal visto pelos clientes que se relacionam com a organização e pela sociedade de forma geral, mas também porque é prevista a responsabilização objetiva da empresa pelos atos de corrupção de seus empregados na Lei 12.846, podendo culminar em penalidades que vão de multas administrativas até mesmo a dissolução da atividade empresarial compulsoriamente.

Diante o exposto, a segunda consequência favorável da criação de práticas de conformidade legal, integridade e ética dentro da organização de uma empresa, é o cumprimento da lei em si, servindo como exemplo de que é possível cumprir os requisitos e obrigações para outros empreendimentos com atividade comercial similar e também, contribuindo positivamente para garantir um Estado Democrático de Direito, uma vez que o cumprimento das normas legais é um dos pilares das democracias atuais.

Sobre esse mesmo assunto, discorre Coimbra e Manzi:

“Do ponto de vista macro, não se pode perder de vista que uma sociedade composta por organizações íntegras constitui-se uma sociedade mais justa, harmoniosa, com maior respeito aos direitos individuais, com menos corrupção e pobreza. Assim, o compliance não protege apenas a organização em si, mas a sociedade como um todo. Ademais, o respeito às leis é um dos pilares centrais do Estado Democrático de Direito. A falta de integridade é fator de perda de confiança nas organizações, afetando ainda a economia nacional.” (COIMBRA; MANZI, 2010, p.22)

Em decorrência da conformidade com as normas nacionais, internacionais e internas aplicáveis, a terceira consequência positiva é a proteção do empregado e de todos os seus direitos fundamentais. Além dos aspectos financeiros e reputacionais, os programas de compliance garantem um ambiente de trabalho seguro aos empregados, proporcionando condições de trabalho saudáveis e gerando a proteção dos direitos individuais dos empregados.

Insta salientar ainda que os abusos e violações serão todos apurados pelo setor de compliance que é independente e dessa forma, não irão ocorrer retaliações dentro da organização hierárquica da empresa àquele funcionário que denunciar qualquer tipo de abuso sofrido. É dever da empresa zelar pelo seu empregado, a tutela dos direitos fundamentais dos

empregados deve ser um dos principais objetivos do programa de compliance. Sobre essa tutela efetiva, Coimbra e Manzi destacam o seguinte:

“As empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral. O pagamento de um salário-mínimo digno, capaz de satisfazer às necessidades materiais básicos do trabalhador, a seu turno, é um mecanismo de realização dos direitos humanos sociais.” (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 32)

Por consequência, os empregados terão todos os direitos estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal e aqueles que estão dispersos em várias outras legislações infraconstitucionais colocados em prática de forma eficiente. Não serão desprezados, por exemplo, o descanso semanal remunerado, o salário mínimo, as férias, a jornada de trabalho prevista em lei e todos os outros direitos do trabalho individuais e coletivos.

Com o cumprimento das obrigações legais impostas ao empregador, o ambiente laboral se torna um lugar em que os empregados se sentem seguros e confortáveis para exercer suas atividades remuneradas. Isto exposto, pode-se inferir que o quarto reflexo nas relações trabalhistas proporcionado pela implementação de políticas de conformidade é o aumento da produtividade dos funcionários. Conforme ensinamentos trazidos por Daniella Janoni e Rogéria Gieremek, empregados querem trabalhar em um local seguro:

“É sabido que as pessoas querem trabalhar num ambiente saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade. Um programa eficaz de compliance permite que se alcancem esses objetivos.” (JANONI; GIEREMEK, 2013)

Por fim, a quinta e última consequência positiva da aplicação de práticas de compliance nas relações entre empregadores e empregados, é a redução das ações trabalhistas e consequentemente, economia de recursos humanos e financeiros. A implementação do programa de compliance diminui o risco de reclamações trabalhista em decorrência do não cumprimento de direitos trabalhistas e resguardar o empreendimento em caso de fiscalização do Ministério Público do Trabalho e em situações de auditorias internas e externas e caso ocorram denúncias aos órgãos fiscalizadores.

Segundo dados publicados pelo TST, no ano de 2020, foram protocoladas 926.866 ações novas na Justiça do Trabalho,²¹ e no ano de 2019 foram registrados 773 casos novos por

²¹ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 20 de dezembro de 2020.

magistrado dentro da justiça trabalhista²². É inegável que a judicialização no Brasil, principalmente na seara do Direito do Trabalho, sempre contou com índices exorbitantes de ações, entretanto, um programa de conformidade implementado de forma eficiente, é um instrumento de regulação e acompanhamento das atitudes adotadas pela empresa, garantido assim que esteja em conformidade com a legislação vigente e por isso, evita o surgimento de conflitos que desencadeiem demandas processuais.

Fato é que ainda não há dados numéricos que comprovem efetivamente a redução de ações trabalhistas relacionandas com as empresas, uma vez que as políticas de integridade, boas práticas de governança e conformidade legal não foram implementadas de forma unificada em todo o cenário nacional. Muitos empregadores ainda não possuem um programa de compliance instalado, outros possuem, mas não dão a devida importância ao mesmo e aquelas empresas que possuem uma política de compliance eficiente, não divulgam os números anuais de suas ações trabalhistas.

No entanto, como o pilar base das práticas de compliance é estar em conformidade com os requisitos e obrigações legais aplicáveis a atividade exercida pela empresa, evitando dessa forma atos ilícitos e corruptos, é possível sim afirmar que um programa introduzido de forma eficiente, vai gerar impacto na redução de conflitos dentro das relações trabalhistas e por consequência, diminuição das ações processuais. Insta destacar que ao cumprir a legislação, o empregador efetiva seus deveres e assegura os direitos de seus empregados, não restando margem para que uma reclamação trabalhista seja interposta.

²² Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2019.pdf/a982232c-2e60-72d7-7895-323dbcb21e05?t=1593177460746>. Acesso em 22 de dezembro de 2020.

CONCLUSÃO

Em observação a tudo o que foi discutido até aqui, o que certamente se pode concluir é que as políticas de conformidade e os programas de compliance ao serem implementados de forma efetiva e consolidada são instrumentos eficazes para o atendimento de requisitos e obrigações legais e também dos códigos de condutas e boas práticas instuídos dentro de uma corporação, além de possibilitar em muito a redução da prática de atos ilícitos e corruptos por parte dos funcionários da empresa.

Partindo disso, conclui-se que um setor de compliance bem estruturado é uma ferramenta que gera um custo ao empregador e a necessidade de disponibilização de mão de obra para gerir o programa. Porém ao analisar todos os impactos positivos e os resultados satisfatórios que são observados após a concretização de uma política de integridade, os custos financeiros tornam-se irrisórios.

Inferese-se que o compliance é estar em conformidade com as normas e que o desenvolvimento do trabalho enquanto direito fundamental no Brasil, foi tardio em comparação a outras nações, fator esse que justificou o fato de que enquanto no cenário nacional estava ocorrendo a redemocratização, no mundo as políticas de compliance já estavam sendo solidificadas. Portanto, no Brasil, somente após a publicação da Lei Anticorrupção que ocorreu o desenvolvimento dos programas de compliance no país pois, instituiu a responsabilização objetiva das empresas pelos atos ilegais praticados pelos os funcionários.

Com essa conjuntura, depreende-se que os empregadores passaram a procurar meios para cumprir a legislação e evitar a penalização. O meio mais recorrente, de acordo com o apresentado, é a criação de um programa de conformidade legal. Mesmo não havendo um modelo ideal para um programa de compliance, os empregadores tem procurado formas para desenvolver as práticas de conformidade, conforme foi exposto ao longo do trabalho.

Depreende-se também que os atores responsáveis pelo setor de compliance devem ser funcionários da empresa com liberdade para impedir atividades ilícitas de qualquer funcionário, independente do lugar ocupado da cadeia de comando. O principal responsável pelo programa de conformidade (compliance officer) deve sempre se atentar ao risco que a empresa está sujeita e deve ser apto a desenvolver um plano de ação capaz de sanar a não conformidade encontrada.

Com a problemática apresentada no trabalho, é possível constatar que existem muitos reflexos positivos nas relações trabalhistas ao se aplicar práticas de compliance.

As consequências mais comuns da criação de um programa de compliance e que foram observadas nesse trabalho são: a redução de atos ilegais e corruptos por parte dos funcionários

a fim de evitar responsabilização objetiva da empresa, cumprimento da lei que possibilita garantir o Estado Democrático, a proteção do empregado e de seus direitos assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável, aumento de produtividade pelos funcionários e por fim, a redução de conflitos entre empregador e empregado que ensejam ações trabalhistas e menor risco de sofrer penalidades ao ser fiscalizado pelo Ministério Público do Trabalho .

Portanto, apesar de ser um instrumento novo e ainda pouco difundido, constatou-se que o compliance é uma ferramenta eficaz para assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição Federal e outras normas infraconstitucionais. Ademais, contribui para melhoria da reputação do empregador, por este cumprir as leis, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários e por consequência aumentando a produção e a lucratividade. Diante disso, um programa de compliance bem estruturado, é um procedimento que ao longo prazo, produzi efeitos positivos tanto para o empregador, quanto para o empregado.

REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. **Cartilha “Função de Compliance”**. Disponível em http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em: 31 de outubro de 2020.

BEZERRA, Felipe. **Stakeholder: Do significado à classificação**. Portal Administração, 2014. Disponível em: <https://www.portal-administracao.com/2014/07/stakeholders-significado-classificacao.html>. Acesso em : 24 de novembro de 2020.

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

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 28 de outubro de 2020.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana. **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2018.

DATO, Juliana. **Compliance Trabalhista e a Lei 12.846.13**. Disponível em: <https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>. Acesso em 02 de novembro de 2020.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance Trabalhista como Ferramenta Para Evitar Ações Judiciais**. Revista de Ciências do Estado. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em 17 de março de 2020.

FUGINO, Nelson Kenzo Gonçalves. **O advogado como compliance officer**. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=20644. Acesso em 20 de março de 2020.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. 1ª Ed. São Paulo: 2014.

MINICHIELLO, André Luiz Ortiz; Messias, Ewerton Ricardo. **Empresas Privadas:**

considerações sobre a Lei 12.846/13 e Compliance. Florianópolis: CONPEDI, 2017.

MORO, Luís Carlos. **Compliance Trabalhista.** In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana. **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade.** Belo Horizonte: Editora Fórum, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em 22 de abril .2020

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista.** São Paulo, 2014. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascaro_nascimento_no_site_do_juseconomico.html. Acesso em: 31 de outubro de 2020.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional.** 11ª edição. Salvador: Editora JusPODIVM, 2016.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho.** 4ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2017.

SILVA, Cassius Alexandre. **Compliance no Âmbito do Direito do Trabalho Brasileiro.** Disponível em: <https://cassiusadvogado.jusbrasil.com.br/artigos/795235560/compliance-no-ambito-do-direito-do-trabalho-brasileiro>. Acesso em 25 de agosto de 2020.

SILVA, Rita Daniela Leite; BORSATTO, Alana. **Compliance e a Relação de Emprego.** Disponível em: www.conpedi.org.br. Acesso em 30 de outubro de 2020.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional.** 18ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. **Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013.** Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei-anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em 24 de outubro de 2020.