

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

LETÍCIA ANDRADE DE OLIVEIRA SOUZA

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE
RISCOS NA SEARA EMPRESARIAL**

JUIZ DE FORA

2020

LETÍCIA ANDRADE DE OLIVEIRA SOUZA

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE
RISCOS NA SEARA EMPRESARIAL**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel na área de concentração Direito do Trabalho sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

JUIZ DE FORA

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

LETÍCIA ANDRADE DE OLIVEIRA SOUZA

***COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE RISCOS NA SEARA EMPRESARIAL**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel na área de concentração Direito do Trabalho sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof(a). Dr(a). Karen Artur

Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Rodrigo Costa Yehia Castro

Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, 15 de março de 2021

RESUMO

Este estudo foi realizado com o intuito de analisar o *compliance* trabalhista como instrumento capaz de prevenir riscos, a exemplo das ações judiciais, na seara empresarial. Sua importância se justifica em razão do grande volume de processos da Justiça do Trabalho nos últimos anos, mesmo após a Reforma Trabalhista. Assim, o objetivo é apresentar o *compliance* trabalhista como mecanismo capaz de reduzir as inadequações das empresas à legislação, garantir aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho ético e adequado e, conseqüentemente, prevenir riscos da atividade empresária. Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica eletrônica e documental em sites, livros, revistas, doutrina, jurisprudência e legislação, a exemplo da Constituição Federal de 1988 e da Lei 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção. O estudo veio a fortalecer a hipótese defendida de que o *compliance* trabalhista é considerado instrumento eficaz de redução de riscos empresariais. O método de abordagem é dedutivo, ou seja, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares. O artigo abordará o conceito de *compliance*, aspectos históricos, além de analisar as vantagens e benefícios do programa na seara trabalhista e investigar sobre como pode ser eficaz para prevenir riscos empresariais.

Palavras-chave: *Compliance*. Trabalhista. Prevenção. Riscos empresariais. Ética. Integridade

ABSTRACT

This study was conducted with the intent of analyzing labor compliance as an instrument capable of preventing risks, such as lawsuits, in the corporate arena. Its importance is justified due to the large volume of lawsuits in the Labor Court in recent years, even after the Labor Reform. Thus, the objective is to present labor compliance as a mechanism capable of reducing the inadequacies of companies to the legislation, guaranteeing to workers an ethical and adequate work environment and, consequently, preventing risks of business activity. For such, electronic and documental bibliographical research was conducted in sites, books, magazines, doctrine, jurisprudence, and legislation, such as the Federal Constitution of 1988 and Law 12,846/2013, known as the Anticorruption Law. The study came to strengthen the defended hypothesis that labor compliance is considered an effective instrument for the reduction of corporate risks. The method of approach is deductive, that is, it starts from a general analysis to draw particular conclusions. The article will approach the concept of compliance, historical aspects, besides analyzing the advantages and benefits of the program in the labor field and investigating how it can be effective in preventing corporate risks.

Keywords: Compliance. Labor. Prevention. Business risks. Ethic. Integrity

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	COMPLIANCE: CONCEITO, ORIGENS E ELEMENTOS	8
	2.1 BREVE HISTÓRICO	8
	2.2 CONCEITO	10
	2.3 ELEMENTOS	11
3	RELAÇÕES DE TRABALHO	14
	3.1 JUSTIÇA DO TRABALHO EM NÚMEROS	14
	3.2 ASSUNTOS RECORRENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO	16
	3.2.1 ASSÉDIO MORAL	16
	3.2.2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	17
	3.2.3 DANO MORAL POR ACIDENTE DE TRABALHO	19
4	COMPLIANCE TRABALHISTA	20
	4.1 INSTRUMENTOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA	21
	4.2 A EFICÁCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA PREVENÇÃO DE RISCOS EMPRESARIAIS	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

1 INTRODUÇÃO

A palavra *compliance* tem ganhado cada vez mais destaque no meio empresarial. Oriunda do verbo inglês “*to comply*”, estar em *compliance* é agir conforme a regra, ou seja, estar em conformidade com as normas legais, obedecendo uma ordem, regra ou regulamento. Ana Cláudia Damaceno explica que *compliance* não é, tão somente, o ato “de cumprir o conjunto de disciplinas ou normas preestabelecidas em uma empresa, mas, ainda, para evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer”.

Nesse sentido, o *compliance* trabalhista surge como um instrumento capaz de não só reduzir os riscos para a empresa, como também concretizar os direitos mais básicos garantidos ao trabalhador, a exemplo do meio ambiente de trabalho adequado e equilibrado, vide os definidos pelo legislador no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Em termos práticos, refere-se à implantação de certos mecanismos com o intuito de garantir que a empresa cumpra as normas que regem sua atividade e previna os mais variados riscos, como conflitos judiciais e sanções de diversas naturezas.

Nas últimas décadas, em razão dos inúmeros casos de corrupção ocorridos tanto no exterior quanto no Brasil, o programa de *compliance* foi ganhando destaque. No ano de 2013 foi promulgada a Lei 12.846, também conhecida como Lei Anticorrupção, fato que aumentou a procura por parte das empresas pela implantação das técnicas de *compliance* nas mais diversas áreas corporativas, inclusive a trabalhista.

Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é o de analisar o *compliance* trabalhista como instrumento eficaz de prevenção de riscos empresariais, a exemplo de demandas judiciais. Para tanto, é utilizado o método dedutivo, em uma pesquisa bibliográfica, qualitativa, quantitativa e estatística, cujas principais fontes são a legislação pertinente, a doutrina e artigos já publicados sobre o tema, bem como a análise de dados disponibilizados pela Justiça do Trabalho.

No que se refere à hipótese defendida, esta diz respeito à caracterização do *compliance* como instrumento eficaz de prevenção de riscos empresariais. O objetivo geral é o de analisar o *compliance* trabalhista e sua eficácia na prevenção dos mencionados riscos, ao passo que os objetivos específicos giram em torno de analisar o instituto do *compliance*, apresentar o *compliance* trabalhista, analisar os números de processos ajuizados, os pedidos mais recorrentes e o tempo das ações na Justiça do Trabalho pelo período compreendido entre 2016 e 2019, bem como investigar a forma com que as práticas trabalhistas de um programa de

compliance são capazes de prevenir não só os pedidos mais recorrentes em ações trabalhistas, mas também outros problemas decorrentes das relações de trabalho, a exemplo do assédio moral.

Assim, no primeiro tópico são analisados o conceito e as origens do *compliance*, bem como as estruturas e elementos de um programa de *compliance*. O segundo tópico, por sua vez, apresenta análises acerca da relação existente entre empregado e empregador, em especial sob o panorama da judicialização de conflitos, analisando o volume de ações, a duração dos processos e as principais práticas que culminam no ajuizamento de ações trabalhistas conforme dados da Justiça do Trabalho. Ademais, reflete-se acerca de outras práticas comuns no meio laboral que podem ser evitadas com o auxílio do *compliance* trabalhista.

Por fim, no terceiro tópico, a eficácia do programa de *compliance* é analisada como instrumento de prevenção de riscos empresariais, ou seja, como o sistema de *compliance* pode ser aplicado às relações de trabalho, as ferramentas para sua implantação e suas implicações para as empresas, visto ser capaz de sanar não só as principais práticas que geram ações trabalhistas, como outros problemas que podem ocorrer nas mais diversas organizações, a exemplo do dano moral por acidente de trabalho e outros infortúnios.

2 COMPLIANCE: HISTÓRICO, CONCEITO E ELEMENTOS

2.1 BREVE HISTÓRICO

No cenário internacional, a noção de *Compliance* surge com o intuito de coibir abusos de poder e escândalos, decorrentes de corrupção, ocorridos nas grandes corporações. Assim, em que pese existirem divergências acerca de sua origem, desde que ocorreram eventos que abalaram o mercado de capitais norte-americano, a exemplo da quebra da Bolsa de Valores de Nova York (1929), foram surgindo mecanismos esparsos de regulação.

Nos Estados Unidos, o FCPA - *Foreign Corrupt Practice Act* ganhou destaque com a positivação de mecanismos de integridade. A lei federal, criada em 1970, fortaleceu a fiscalização sobre a atividade empresarial tanto no âmbito interno, quanto no internacional. Como consequência dessa lei, qualquer empresa que tivesse operações fora do país ou que negociasse suas ações na bolsa de valores americana poderia ser investigada e punida (COLARES, 2014).

Assim, o principal intuito foi o de evitar e punir tanto os atos de suborno praticados por empresas americanas quanto a corrupção de funcionários públicos estrangeiros. Além disso, possibilitou que a pessoa jurídica fosse penalmente responsabilizada por atos cometidos não só por funcionários, como também por terceiros relacionados à empresa.

Toda essa regulamentação tornou-se cada vez mais sólida por considerar a reação do mercado financeiro perante as instituições, vez que, em razão dos escândalos, tanto a transparência quanto a confiabilidade tornaram-se requisitos importantes e cada vez mais necessários no mundo corporativo.

Assim, tais medidas de integridade foram ganhando destaque no cenário internacional, de maneira que diversos países e empresas foram se adaptando às exigências feitas pela legislação norte-americana e à nova realidade que se instaurava: a busca por medidas que combatessem, de maneira efetiva, a corrupção. Nesse sentido, após críticas e pressão internacional, somente no ano de 2010 o Reino Unido editou a *The UK Bribery Act*, também conhecida como lei antissuborno, estabelecendo diversas e severas sanções pelo seu descumprimento.

Assim como no Estados Unidos, a previsão do *compliance* no Brasil também se iniciou por meio de normas esparsas voltadas ao setor financeiro, a exemplo da edição da Lei nº 9.613/98 que, entre outros destaques, dispõe sobre os crimes de lavagem de dinheiro e ocultação de bens, criou o COAF – Conselho de Controle de Atividades Financeiras e previu mecanismos a fim de assegurar que o Sistema Financeiro Nacional não seja usado em fins ilícitos. No mesmo ano, o Banco Central do Brasil publicou a Resolução 2554/9843, instituindo a implantação e implementação de sistemas de controle interno das atividades desenvolvidas pelas instituições financeiras, sendo esse um indicativo da necessidade de instituição de mecanismos de governança corporativa.

A Lei 13.842/2013, chamada Lei Anticorrupção, inspirou-se na legislação internacional para estabelecer, no ordenamento jurídico pátrio, mecanismos e sanções para combater os escândalos de corrupção envolvendo o Estado e empresas multinacionais. Como características relevantes, destacamos a responsabilização objetiva da pessoa jurídica que se envolve nos casos de corrupção, não anulando a responsabilização individual das pessoas físicas envolvidas, prevendo, ainda, a responsabilidade da empresa sucessora. Ademais, outro aspecto que merece destaque são os benefícios previstos pelo legislador às empresas que implementem um programa de compliance. Vejamos o que Martinez diz sobre o tema:

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

O grande objetivo é o de estimular as empresas a, efetivamente, realizar a fiscalização de seus funcionários, empresas parceiras e terceirizadas, a fim de coibir condutas relacionadas com a corrupção, a exemplo de fraudes, subornos e outras medidas ilícitas. Assim, empresas privadas, autarquias ou outras instituições públicas que se relacionem com qualquer esfera do governo e cometa infrações ou atos de corrupção poderão sofrer sanções e punições.

Por todo o exposto, a instituição de um programa de *compliance* tornou-se necessária e essencial para as empresas brasileiras. A Lei 12.846/2013 estabeleceu mecanismos de combate e penalidades para os casos de corrupção e outras práticas ilícitas, possibilitando a atribuição de responsabilidade aos dirigentes e membros da Alta Administração, estimulando o funcionamento das empresas a observar os mais altos padrões de ética e integridade.

2.2 CONCEITO

Oriunda do verbo inglês *to comply*, a palavra *compliance* significa estar em conformidade com uma regra, instrução, regulamento. Assim, estar em *compliance* é adotar uma postura de cumprimento de normas legais, sempre observando a ética, a moral e a honestidade. Nos termos do Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva:

[...] “Pode-se entender o compliance não apenas como a observância de comandos legais e regulatórios, mas também como cumprimento de outras exigências, tais como normas éticas, padrões de conduta fixados no seio das organizações e expectativas dos stakeholders”

Assim, fica claro que o instituto vai muito além de, simplesmente, estar de acordo com leis e regulamentos. A implementação da ética em todos os segmentos da corporação é inerente à efetividade do programa e possibilita não só a prevenção de riscos, como também a

incorporação de princípios de integridade e de condutas éticas por parte de todos os integrantes do empreendimento.

A Comissão de *Compliance* da ABBI – Associação Brasileira de Bancos Internacionais, ao lado do Comitê de *Compliance* da FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos, por meio de um estudo técnico que realizaram sobre o tema, apresentaram as seguintes definições para “ser e estar em *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.

O estudo pondera, ainda, que estar em conformidade tão somente com as leis não garante que o ambiente esteja em *compliance*, visto que, além dessa conformidade, é necessário que todos os colaboradores ajam com ética e idoneidade nas atividades que desempenham, bem como que os membros da Alta Administração apoiem e pratiquem a cultura do *compliance*.

O *compliance*, ao estabelecer meios de controle internos nas empresas, na forma de programas de integridade, é capaz de atribuir maior transparência nas atividades e reduzir riscos, visto que possui como elementos básicos os chamados códigos de ética e conduta. Ainda sobre o tema, ensinam Mendes e Carvalho (2017):

“um programa de Compliance visa estabelecer mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para que a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema.”

Assim, passa-se à análise de alguns mecanismos utilizados nos programas de *compliance*.

2.3 ELEMENTOS

São inúmeros os mecanismos que podem ser adotados para que o programa de integridade atinja os objetivos a que se propõe. Nesse sentido, o sistema de *compliance* será efetivo ao garantir que a empresa esteja em conformidade com a legislação, possua normas internas aptas a incorporar práticas éticas e eliminar atos ilícitos, prevenindo a corrupção e, conseqüentemente, evitando processos judiciais, multas e penalizações, protegendo, assim, a integridade da corporação.

Para tanto, o decreto 8.420/15 regulamentou a Lei 12.846/13 e apresentou parâmetros, em seu artigo 42, para a instauração dos programas de integridade, dos quais destacam-se os seguintes: (i) comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa, (ii) padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos, (iii) treinamentos periódicos sobre o programa de integridade, (iv) análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade, (v) registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica, (vi) procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos (...).

Com base no documento publicado pela FCPA, “*A Resource Guide to The U.S. Foreign Corrupt Practices Act*”, considerando também os parâmetros estabelecidos pelo decreto mencionado acima, é possível elencar os seguintes elementos como base, estrutura de um programa de *compliance*, quais sejam: (I) comprometimento e suporte da alta administração da empresa; (II) mapeamento e análise de riscos; (III) código de conduta e políticas de compliance; (IV) controles internos (monitoramento); (V) treinamento e comunicação; (VI) canais de denúncias anônimas e investigação interna; (VII) *due diligence*; (VIII) auditoria e monitoramento constantes.

Vale ressaltar que cada programa de integridade é único, adaptado ao contexto e estrutura de cada empresa, com respeito às legislações a que estão vinculadas. Os elementos mencionados indicam, tão somente, as bases do programa, instrumentos capazes de criar uma cultura de conformidade, nos quais os valores éticos são capazes de abranger todos os aspectos da organização, dos mais simples aos mais complexos, dos funcionários do alto escalão aos parceiros comerciais.

Dessa forma, em linhas gerais, o primeiro passo diz respeito à análise dos riscos, ou seja, das situações que possam impactar negativamente as atividades, probidade e imagem da empresa. Em seguida, o Código de Conduta e as políticas de *compliance* devem ser formuladas estabelecendo direitos e deveres que devem ser respeitados por todos os membros da organização, considerando não só a legislação aplicável como também as especificidades da corporação. Para tanto, os treinamentos e capacitação de todos os funcionários acerca dos objetivos e compromissos firmados pela corporação devem ser constantes. Necessário ressaltar, ainda, a importância do comprometimento dos membros da alta administração da empresa, visto que o intuito do programa de *compliance* é o de que cada colaborador aja de acordo com os padrões de ética e integridade estabelecidos, independente da posição que ocupa.

Para que tal cultura organizacional seja efetiva, é necessário que existam canais de denúncias para que as condutas que estejam em desacordo com o programa possam ser investigadas. O canal de denúncias é a ferramenta que mais identifica desvios de conduta, fraudes e outros ilícitos no mundo empresarial, razão pela qual é importante que as denúncias possam ser feitas por vários meios. Assim, para que irregularidades sejam apuradas, é necessário que tais canais sejam abertos e amplamente divulgados tanto a funcionários, quanto a terceiros, sempre apresentando mecanismos que protejam a identidade dos denunciantes.

Pelo exposto, o canal de denúncias funciona como um meio extremamente eficaz de investigação de fatos e condutas, de maneira que, caso após a apuração seja necessário, restando constatado que leis ou políticas internas foram desrespeitadas, a punição devida seja aplicada, fato que corrobora o compromisso da corporação com os valores éticos estabelecidos no Código de Condutas. Vale ressaltar que as medidas disciplinares deverão ser aplicadas sem qualquer distinção do cargo exercido pelo infrator, daí a necessidade do efetivo engajamento dos membros da alta administração no programa.

Nesse contexto, como forma de precaução da empresa em relação à conduta de terceiros que com ela se relacione, a exemplo de empresas terceirizadas ou parceiros comerciais, surge o *due diligence* como mecanismo necessário para analisar o histórico das pessoas com as quais se pretende relacionar, com vistas a verificar o cometimento de possíveis práticas antiéticas. No Direito do Trabalho, tal prática mostra-se ainda mais

relevante, considerando a possibilidade de responsabilização solidária, como ocorre nos casos de contratos de terceirização.

Por fim, para que o programa de *compliance* seja efetivo e se sustente no longo prazo, principalmente se considerada a velocidade com que as relações se modificam, a auditoria e o monitoramento necessitam ser periodicamente realizados, o que facilita identificar e aplacar situações que não estejam em consonância com as diretrizes éticas e íntegras adotadas pelas corporações.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO

O professor Renato Rua de Almeida defende que, como fundamentos do Estado Democrático de Direito, coexistem não só os valores sociais do trabalho, como também a livre-iniciativa. Assim, pondera que:

“a eficácia dos direitos fundamentais tem aplicação plena nas relações de trabalho, devido ao poder de direção do empregador, que muitas vezes afeta os direitos fundamentais dos trabalhadores, sejam os de primeira geração ou dimensão (os direitos laborais inespecíficos traduzidos nos direitos da cidadania e da personalidade), seja os de segunda geração ou dimensão (os direitos trabalhistas específicos).”

Nesse sentido, não são raras as vezes em que, nas relações laborais, tais direitos fundamentais entram em colisão, tanto que no Brasil a relação existente entre empregador e empregado é comumente marcada pelo conflito judicial.

3.1 JUSTIÇA DO TRABALHO EM NÚMEROS

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é a instância mais elevada de julgamento para temas que envolvem o Direito do Trabalho no Brasil. Anualmente, realiza o chamado Relatório Geral da Justiça do Trabalho, o qual apresenta os dados estatísticos alusivos aos processos que tramitaram nos três graus de jurisdição, com base nas informações constantes do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias (e-Gestão) e no Sistema de Apoio à Decisão do TST.

A Justiça do Trabalho é conhecida pelo alto número de processos que tramitam em suas instâncias ao longo dos anos. De acordo com os Relatórios, o número de novas ações trabalhistas ajuizadas em 2016 foi de 3.700.642, 3.675.042 em 2017, no ano de 2018 foram 2.900.573 novos casos e, em 2019, 3.056.463 processos. A Reforma Trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017 e promoveu diversas alterações na CLT, fato que repercutiu no volume de novos casos protocolados na referida Justiça Especializada.

A ideia apresentada pelo professor Renato Rua de Almeida, relativa à colisão de direitos fundamentais na seara laboral, é confirmada pelas estatísticas acima mencionadas. Ora, são inúmeros os conflitos entre empregado e empregador levados à Justiça, muitos dos quais poderiam ser evitados, caso a empresa estivesse em conformidade com as normas que regulamentam sua atividade. Essa é a conclusão a que se chega quando da análise dos quatro pedidos mais recorrentes no período analisado: aviso prévio, multa do artigo 477 da CLT, multa do artigo 467 da CLT e multa de 40% do FGTS, conforme análise dos Relatórios.

Outro fator importante, no que se refere à judicialização de conflitos decorrentes da atividade laboral, diz respeito ao tempo médio entre o ajuizamento da ação e seu encerramento. Assim, de acordo com os relatórios analisados, em 2016 o tempo médio de uma ação no TST foi de 1 ano, 6 meses e 12 dias; nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) foi de 8 meses e 3 dias, ao passo que nas Varas do Trabalho (VT) as ações de conhecimento duraram em média 6 meses e 15 dias e as ações de execução 2 anos, 8 meses e 6 dias.

Em 2017, no TST, as ações levaram, em média, 1 ano, 7 meses e 26 dias até o desfecho, 8 meses e 24 dias nos TRTs e, nas Varas do Trabalho, 7 meses e 28 dias nas ações de conhecimento e 2 anos, 9 meses e 22 dias nas ações de execução.

No ano de 2018, o TST levou, em média, 1 ano, 7 meses e 1 dia para concluir as ações, os TRTs necessitaram, em média, de 9 meses e 22 dias para concluir um processo, ao passo que as Varas do Trabalho dispenderam 8 meses e 24 dias nos processos de conhecimento e 3 anos, 6 meses e 13 dias nos processos de execução.

Por fim, no ano de 2019 o tempo médio de tramitação de uma ação no TST foi de 1 ano, 5 meses e 26 dias; nos TRTs, 10 meses e 7 dias e, nas Varas do Trabalho, 7 meses e 28 dias na fase de conhecimento e 4 anos, 2 meses e 23 dias na fase de execução.

O princípio da celeridade processual, muito relevante na seara juslaboral, instrui que o procedimento adotado na referida Justiça Especializada deve ser simplificado, célere,

principalmente porque as verbas devidas ao trabalhador possuem natureza alimentar, razão pela qual o desfecho, ou seja, a satisfação do direito pleiteado, deve ser rápida. Nesse sentido, analisando o tempo médio de tramitação dos processos nas três instâncias, é possível perceber que nas Varas do Trabalho, desde 2016, os processos necessitam de, ao menos, 6 meses e 15 dias para a conclusão. Em grau recursal, a média aumenta em pelo menos mais 7 meses e 1 dia, sendo essa a menor média registrada nos TRTs, no ano de 2019.

Diante do exposto, é fácil entender que adaptações e ponderações são essenciais, de maneira que devem existir outros meios para que o direito das partes consiga coexistir em harmonia com o ordenamento jurídico e as normas e regulamentos da atividade exercida, de modo que o poder de direção do empregador não afete os direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesse sentido, o *compliance* trabalhista surge como forma de amenizar e evitar os conflitos judiciais, contribuindo para a redução dos desacordos existentes entre os direitos das partes em questão, bem como para que a relação entre empregado e empregador seja mais harmoniosa.

Passa-se, assim, à análise de outras práticas que também são corriqueiras e podem ser eliminadas, ou devidamente investigadas e reparadas no próprio ambiente da empresa, com a adoção do *compliance* trabalhista.

3.2 ASSUNTOS RECORRENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.2.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nas relações de trabalho pode ser definido como o conjunto de práticas reiteradas e prolongadas contra a dignidade da vítima, que é exposta a constantes humilhações. Dessa forma, por estar submetida ao chamado terror psicológico, o sofrimento da parte assediada é capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica. De acordo com Sérgio Pinto Martins: “Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio que dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade” (MARTINS, 2012, p.12).

Com o intuito de evitar que o assédio moral ocorra nos espaços de trabalho, considerando os prejuízos causados para a saúde física e mental do trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1981, editou a Convenção 155, ratificada pelo Brasil no

ano de 1992 e promulgada por meio do Decreto nº 1.254/94, posteriormente Decreto nº 10.088/19. Nesse sentido, é possível concluir que existe esforço nacional e internacional com o intuito de que tal prática, que é gravíssima, deixe de existir no ambiente laboral.

Existem diversos tipos de assédio moral, de maneira que os mais recorrentes são o vertical, aquele praticado por um superior hierárquico contra um subordinado (descendente) ou, ainda, o que ocorre de um subordinado para o superior (ascendente). Outra modalidade muito comum diz respeito ao assédio moral horizontal, no qual as práticas inconvenientes são feitas entre colegas de trabalho. Configuram assédio moral práticas como: ofensas verbais, metas inatingíveis, transferência abusiva de setor, atribuição de atividades inúteis ou incompatíveis com a função, entre outras.

Pelas normas do ordenamento jurídico pátrio, nos moldes estabelecidos pelo legislador celetista no artigo 483, alíneas *a*, *b* e *e*, da CLT, os casos de assédio moral vertical (do superior hierárquico contra o subordinado) configuram justa causa para a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho. Nos casos em que o assédio moral ocorre de maneira horizontal, é possível que o empregado que o cometeu seja dispensado por justa causa, nos termos do artigo 482, alíneas *b* ou *j*, da CLT.

Dessa forma, os casos de assédio moral podem gerar um passivo judicial trabalhista, ocasionando não só danos financeiros à instituição, como também prejuízos à imagem da empresa em relação ao mercado e à sociedade. Nesse sentido, de acordo com os dados disponibilizados pelo Ranking de Acervo do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio moral figurou como um dos assuntos mais recorrentes no referido tribunal nos anos de 2018 e 2019, aparecendo em 113.945 e 112.022 processos, respectivamente.

Nesse contexto, a implantação de medidas que previnam tais práticas contribui não só para a redução do passivo trabalhista, como também para a extinção de posturas e situações que tornam o meio ambiente de trabalho desigual, discriminatório e prejudicial à saúde do trabalhador. Assim, torna-se cada vez mais evidente a necessidade da presença de canais de denúncias por meio dos quais seja possível apontar a existência de condutas abusivas para que sejam devidamente investigadas e punidas, de acordo com os valores de ética e integridade presentes na organização.

3.2.2 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade figura como um dos assuntos mais corriqueiros nas ações levadas à Justiça do Trabalho. Sendo a saúde do trabalhador um bem juridicamente tutelado, é dever do empregador fornecer a seus colaboradores um meio ambiente de trabalho digno e nas melhores condições possíveis, considerando que é o local em que o trabalhador exerce suas funções e passa boa parte de sua vida.

Existem algumas atividades, todavia, cuja natureza necessita que o obreiro esteja exposto a agentes ou ambientes nos quais sua integridade física pode estar em risco. Assim, insalubre é o ambiente prejudicial à saúde do trabalhador, podendo ocasionar doenças. A Norma Reguladora (NR) número 15, da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabelece as atividades que devem ser consideradas insalubres e que, por tal razão, geram o direito à percepção do adicional de insalubridade.

A referida norma define os limites de tolerância para a presença de agentes físicos, químicos e biológicos. Além disso, determina requisitos para que a insalubridade seja caracterizada, quais sejam: (i) a exposição a agentes nocivos à saúde do obreiro, (ii) que a exposição esteja acima dos limites de tolerância fixados, considerando a natureza e intensidade do agente, bem como o tempo de exposição. Assim, caso seja confirmado que o ambiente laboral é insalubre, nos graus mínimo, médio ou máximo, haverá acréscimo na remuneração de, respectivamente, 10%, 20% ou 40%, calculados sobre o salário mínimo.

É importante destacar, todavia, que, conforme afirma Sérgio Pinto Martins, “o certo, porém seria o empregador eliminar a insalubridade do local de trabalho ou o empregado não estar sujeito a trabalhar em locais insalubres”. Nesse sentido, com vistas a oferecer ao trabalhador um meio ambiente de trabalho saudável, é dever do empregador fornecer ao empregado os equipamentos de proteção individual (EPI) necessários para que a nocividade do ambiente seja, ao menos, reduzida.

Assim, nos termos da súmula 289 do TST, o simples fato de o empregador fornecer tais equipamentos não o isenta do pagamento do adicional de insalubridade, razão pela qual, mesmo que a aparelhagem de proteção seja oferecida, o adicional será devido caso esta não seja suficiente para eliminar a nocividade.

E é esse o contexto no qual, segundo as estatísticas do TST, nos anos de 2018 e 2019, respectivamente, o pedido de adicional de insalubridade apareceu em 290.871 e 313.679 processos no tribunal. Ora, pedido tão recorrente poderia ser facilmente evitado, ou ao menos reduzido, caso houvesse a efetivação do direito dos trabalhadores a um meio ambiente de

trabalho salubre. A insegurança sobre as condições do meio laboral afeta não só o trabalhador, como também o empregador, que acaba arcando com diversos processos que versam sobre o tema, sendo que a empresa pode ter a produtividade e qualidade dos serviços desenvolvidos por seus colaboradores bastante abalada.

3.2.3 DANO MORAL POR ACIDENTE DE TRABALHO

O empregador possui o dever de zelar pela integridade física de seus trabalhadores, razão pela qual existe a tutela jurídica das questões relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho. Nesse sentido, considerando que a Constituição Federal garante aos trabalhadores o direito à redução dos riscos próprios do exercício da atividade laborativa, determinou o legislador que aquele que violar ou agredir referidos bens juridicamente tutelados, deverá ser responsabilizado. Dessa forma, é dever do empregador observar as normas de segurança e higiene do trabalho, não só com o intuito de manter o ambiente seguro, como também com o objetivo de evitar a ocorrência de acidentes e doenças profissionais.

O artigo 19 da Lei 8.213/91 define acidente de trabalho como aquele que deriva do exercício do trabalho a serviço da empresa ou do exercício do trabalho dos segurados especiais – aqueles constantes no art. 11, VII da referida lei – que culminem em lesão corporal ou perturbação funcional capaz de gerar morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Além disso, nos termos da lei, as doenças ocupacionais, sejam as doenças profissionais ou as doenças do trabalho, também são consideradas acidente de trabalho.

Dano moral é aquele que afeta os direitos de personalidade, nos termos definidos no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, ou seja, ataque à vida, intimidade, vida privada, imagem e honra, valores considerados invioláveis, cuja violação enseja indenização por danos morais e materiais.

Assim, configurado o acidente de trabalho, a responsabilidade do empregador é subjetiva, considerando que somente se restar comprovada a contribuição para o evento lesivo, culposa, dolosa ou omissiva, é que este poderá ser responsabilizado. Nesse sentido, para que faça jus à indenização por acidente de trabalho, é necessário que o trabalhador comprove o referido acidente, nexos de causalidade entre o dano e a atividade laborativa, bem como a culpa do empregador, ou seja, a ação ou omissão que contribuiu para a ocorrência do evento danoso.

De acordo com as estatísticas do TST, nos anos de 2018 e 2019 foram computados, respectivamente, 63.125 e 69.238 processos que possuíam o pedido de dano moral por acidente de trabalho. Existem duas indenizações distintas relativas ao acidente de trabalho, cujas naturezas são previdenciária e de responsabilidade civil. Tais indenizações podem ser pleiteadas de maneira concomitante, visto que a de natureza cível refere-se à responsabilidade civil do empregador em decorrência do evento lesivo, ao passo que a indenização previdenciária é objetiva, decorrendo tão somente do nexos causal entre o dano sofrido e o trabalho exercido.

Pelo exposto, o objetivo do ordenamento jurídico é o de tutelar e garantir a dignidade do trabalhador, privilegiando elementos como a ética e a transparência. Considerando que no caso do dano moral decorrente de acidente de trabalho a obrigação de indenizar do empregador decorre de sua negligência ou imprudência na condução da relação de emprego, um programa eficiente de *compliance* deve prever procedimentos que evitem o cometimento de atos ilícitos e de condutas irregulares contra terceiros com os quais a empresa estabelece relações e, principalmente, com seus empregados.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA

As práticas relativas ao *compliance* surgiram, em um primeiro momento, como medidas anticorrupção, revelando-se como um procedimento do mundo empresarial. Tema recente no mundo jurídico, em razão da dinamicidade das relações – e dos benefícios que estar em conformidade acarretam às empresas e à sociedade como um todo, por serem pluridisciplinares -, as técnicas relativas ao *compliance* foram se expandindo para outras áreas do universo corporativo, abrangendo diversos ramos do Direito.

Assim, o respeito e a adequação das empresas às fontes do Direito do Trabalho, como leis e regulamentos relativos ao contrato de trabalho, acordos e convenções coletivas de trabalho, leis específicas que regulamentam a atividade desenvolvida pela empresa, bem como às normas nacionais e internacionais relativas ao labor, configuram a aplicação do programa de *compliance* à seara trabalhista. Nesse sentido, Bruna Piza e Larissa Mendes defendem que:

“(...) pretende estabelecer na empresa programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de funcionários, demissões, relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços, entre outros.”.

Dessa forma, as empresas começaram a perceber os consideráveis ganhos advindos da implementação dos programas de integridade. Apesar de terem sido inicialmente destinados ao combate à corrupção, a aplicação do *compliance* em outras áreas permite detectar fragilidades cruciais para o funcionamento e manutenção das atividades da empresa, mesmo que tais vulnerabilidades não estejam relacionadas com a prática de atos ilícitos. Nesse diapasão, os autores do artigo Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos defendem que “um programa adequado deve ser estruturado por ferramentas de gestão integradas aos processos internos que estejam expostos a riscos”.

Pelo exposto, apesar de recente, a prática do *compliance* trabalhista acarreta inúmeros benefícios para as empresas que a adotam, visto que, além de estabelecer preceitos éticos e íntegros, corrobora para a redução da judicialização entre empregado e empregador, evita multas e outras indenizações, estabelece um padrão de conduta idôneo e transparente, garante um meio ambiente de trabalho saudável e digno ao trabalhador e, nos termos do artigo 7º da Lei Anticorrupção. Assim, é fator importante quando da aplicação de sanções às pessoas jurídicas, no caso de cometimento de atos ilícitos, considerando que o artigo dispõe que serão levados em consideração “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”.

Assim sendo, resta mais do que comprovado que o programa de *compliance* é, sim, eficaz como instrumento de prevenção dos riscos empresariais. Isto posto, passa-se à análise das ferramentas para sua implantação e das implicações que acarreta às empresas que o adotam.

4.1 INSTRUMENTOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA

O *compliance* trabalhista surge com a aplicação das técnicas do *compliance* à esfera laboral. Nesse sentido, os mesmos instrumentos utilizados para a implantação do programa de *compliance* mencionados no item 2.3 deste artigo serão utilizados na seara trabalhista, quais sejam: (I) comprometimento e suporte da alta administração da empresa; (II) mapeamento e análise de riscos; (III) código de conduta e políticas de *compliance*; (IV) controles internos (monitoramento); (V) treinamento e comunicação; (VI) canais de denúncia anônimas e investigação interna; (VII) *due diligence*; (VIII) auditoria e monitoramento constantes, sendo possível acrescentar, ainda, (IX) ouvidoria.

Assim, em linhas gerais, também na esfera trabalhista é necessário que haja o comprometimento e suporte da alta administração com as políticas de integridade que serão adotadas, sendo esse o principal pilar para que a aplicação do programa seja realmente efetiva.

Após o mapeamento e avaliação dos riscos, é possível verificar quais os riscos internos e externos aos quais a empresa está sujeita, de maneira que o código de conduta e as políticas de *compliance* ofereçam, de maneira estratégica, soluções e padrões de conduta capazes de mitigar e evitar tais riscos. Além disso, considerando que tais documentos possuem o objetivo de adequar a companhia às normas que regem a atividade da empresa, bem como de apresentar práticas preventivas de demandas judiciais, abrangem as instruções necessárias para o cumprimento do programa e os princípios e valores adotados pela organização.

O sistema de monitoramento, também chamado de controle interno, por sua vez, tem a função de acompanhar e fiscalizar os riscos mapeados e, se for o caso, criar procedimentos ou indicar as modificações que precisam ser feitas em determinado setor, segmento ou forma de realização das atividades, com o intuito de que as relações de trabalho ocorram sempre de forma segura e coerente com os valores e padrões éticos da organização. Ademais, nessa fase é possível que seja feita a análise dos contratos trabalhistas e demais documentos relativos ao labor.

O treinamento e a comunicação surgem justamente após o estabelecimento dos padrões de conduta a serem seguidos. Assim, os funcionários precisam ser devidamente instruídos sobre o procedimento a ser adotado nas mais diversas situações, de forma que a cultura de ética seja disseminada entre os colaboradores. Os programas de treinamento são ferramentas de *compliance* trabalhista, de maneira que todos os empregados devem ser treinados para tutelar o meio ambiente de trabalho, fato que evita a ocorrência de práticas que estejam em desconformidade com os padrões estabelecidos.

E é nesse sentido que os canais de denúncia se tornam tão importantes, pois são a ferramenta que identifica os desvios de conduta e possibilita que as denúncias sobre práticas antiéticas ou que desrespeitem às leis sejam investigadas no ambiente interno. Por tal razão, é necessário garantir o anonimato, assegurando a imparcialidade e a independência do denunciante, evitando, assim, possíveis retaliações no ambiente laboral.

As denúncias necessitam, todavia, de possuir elementos suficientes para a apuração e verificação dos fatos, o que se dá mediante as investigações internas. Ademais, como

mecanismo de proteção dos denunciadores de boa-fé, devem ser abertos e amplamente divulgados, acessíveis não só aos colaboradores, como também a qualquer pessoa que, de alguma forma, se relacione com a empresa.

Em relação ao *due diligence*, é um mecanismo fundamental e muito importante no que se refere ao *compliance* trabalhista, bastante utilizado nos casos de terceirização. Permite que os terceiros que participam das atividades da empresa, a exemplo de empresas parceiras, representantes, revendedores, entre outros, passem por uma avaliação antes de ser contratados. Assim, é possível verificar se o parceiro possui histórico de práticas trabalhistas contrárias à ética e as leis, se utiliza de mão de obra infantil ou, ainda, se mantém trabalhadores em situação análoga à de escravos. Isso porque, em razão da possibilidade de responsabilização solidária ou subsidiária de todos que participem da cadeia produtiva, tal investigação é extremamente necessária para a mitigação de tais riscos.

A auditoria e o monitoramento constantes devem ocorrer com o intuito de que seja possível avaliar a efetividade e eficácia do programa implementado, analisando se os objetivos têm sido cumpridos, se os riscos a que se propôs evitar estão realmente sendo mitigados, além de funcionar como mais um mecanismo de detecção de irregularidades. Ademais, funciona como instrumento para avaliar a qualidade dos produtos e serviços, bem como a produtividade dos empregados e da empresa como um todo.

Por fim, a ouvidoria pode ser acrescida como um dos pilares do *compliance* trabalhista, pois funciona como meio de contato direto entre a empresa e os usuários de seus serviços ou produtos, de maneira que, por meio das críticas, elogios e sugestões do consumidor final, ou seja, do público-alvo da empresa, possibilita a adoção de novos procedimentos ou, ainda, a otimização dos já existentes.

4.2 A EFICÁCIA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA NA PREVENÇÃO DE RISCOS EMPRESARIAIS

O programa de *compliance* é formulado com o intuito de se adaptar à cultura organizacional de cada empresa, bem como às leis, atividades e especificidades do ramo de atuação. Nesse sentido, o *compliance* trabalhista surge como mecanismo de aplicação íntegra de todas as normas próprias das relações de trabalho, de maneira que seu cumprimento não

diz respeito tão somente à empresa que o implementou, como também a todos aqueles que com ela se relacionam. Nesse sentido, Coimbra e Binder ensinam que:

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

Na seara laboral, o programa de integridade abarca não só as questões relativas ao cumprimento ou descumprimento das regras trabalhistas, mas também questões relativas ao contrato de trabalho. Assim, tal prática abrange a satisfação dos direitos dos trabalhadores desde a fase pré-contratual. Para tanto, o processo seletivo deve considerar tão somente a capacidade do candidato, de maneira que situações preferenciais ou discriminatórias não ocorram e que, desde o anúncio da vaga até a contratação o processo, seja transparente e íntegro, sob risco de desvirtuar o programa.

Ademais, na fase contratual, ou seja, enquanto o contrato estiver em vigor, é necessário que seja analisado, esteja em conformidade com os acordos e convenções coletivas e seja feita a inclusão de cláusulas que sejam importantes. Vale ressaltar, nesse ponto, que tal análise contratual não deve ser feita somente nos novos contratos, mas também nos já existentes – com especial atenção aos termos aditivos - e nos futuros, com o intuito de mitigar possíveis riscos e adequar à legislação, que muitas vezes é alterada.

Mesmo na fase pós-contratual a integridade deve estar presente. Todos os direitos do trabalhador devem ser efetivados, ou seja, satisfeitos de maneira correta e dentro dos prazos estabelecidos na legislação, o que, por si só, reduz riscos de ações judiciais e dos pedidos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, a exemplo do aviso prévio e das multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT, bem como a multa de 40% do FGTS.

Além disso, pedidos como os relativos ao adicional de insalubridade, ao assédio moral e ao dano moral por acidente de trabalho serão praticamente inexistentes, visto que, estando a empresa de acordo com os preceitos éticos estabelecidos, nos termos da legislação vigente, e atenta no sentido de evitar condutas que estejam em desacordo com os padrões estabelecidos, as chances de um processo judicial após a extinção do contrato de trabalho são extremamente reduzidas.

Pelo exposto, a efetiva aplicação dos conceitos de integridade às relações de trabalho aumenta as chances de sucesso nas relações de trabalho. O respeito aos preceitos constitucionais, como a igualdade, a justiça e a não discriminação, é muito caro e deve ser diretamente aplicado ao labor. Com isso, a empresa conseguirá reduzir os riscos empresariais a que está submetida, a exemplo do passivo trabalhista, decorrente do grande número de ações ajuizadas, como também riscos relativos a multas e condenações resultantes de contratação de mão de obra terceirizada que não adote os padrões de higiene, saúde e segurança ao trabalhador ou esteja em desconformidade com a lei.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo tem mudado rapidamente, principalmente com o avanço tecnológico, de maneira que as relações sociais e laborais têm sido cada vez mais controladas. Nesse sentido, é perceptível a repressão de práticas e atitudes que vão de encontro à ética e à moralidade. Sendo a ética o fundamento do *compliance*, elemento basilar dos programas de integridade, esta deve estar presente nas condutas de todos os colaboradores da empresa, inclusive na dos membros da alta administração.

Os escândalos de corrupção, ocorridos em empresas de vários países, geraram uma reação no mundo jurídico, com a disseminação de políticas de integridade. Assim, os programas de *compliance* surgem, inicialmente, com o intuito de que as organizações se adequem cada vez mais à legislação e reduzam ao máximo a prática de atos ilícitos, principalmente os relacionados à corrupção.

No Brasil, a Lei 12.846/13, também conhecida como Lei Anticorrupção, representa a positivação, no ordenamento jurídico pátrio, da adoção de programas de integridade por parte das empresas. Apesar de o foco ter sido as organizações que se relacionem com o setor público, com ênfase no combate à corrupção, a lei apresentou incentivos e até benefícios às empresas que adotarem o *compliance*.

Nesse sentido, é possível perceber que os programas de integridade não se restringiram ao combate à corrupção, sendo aplicados em outras áreas do Direito, a exemplo da seara trabalhista. Surge, então, o chamado *compliance* trabalhista, com a aplicação de técnicas utilizadas nos programas de *compliance* ao setor laboral, de maneira a verificar a existência de procedimentos empresariais antiéticos e condutas discriminatórias, de assédio moral e sexual,

entre outras, além de introduzir mecanismos para que tais comportamentos sejam extintos na organização.

Assim, o intuito do *compliance* trabalhista é o de prevenir riscos trabalhistas nas empresas, evitar sanções jurídicas e a aplicação de multas administrativas e judiciais, além de garantir que a instituição esteja em conformidade com as normas que regulamentam sua atividade, acordos e convenções coletivas, diplomas e orientações internacionais que versem sobre o labor, além de garantir ao trabalhador um meio ambiente de trabalho adequado e sadio para o desenvolvimento de suas atividades. A implementação do programa é, enfim, benéfica a ambas as partes da relação trabalhista, que é naturalmente assimétrica e díspar.

Nesse diapasão, o presente trabalho buscou compreender o instituto do *compliance* trabalhista e verificar se sua implantação é realmente eficaz na mitigação de riscos empresariais, sendo esse o principal objetivo do artigo. Em busca de respostas para tal objetivo, a pesquisa apontou noções relativas ao *compliance*, seu conceito, origem, histórico no Brasil, a exemplo de algumas implicações da Lei Anticorrupção, bem como determinados elementos essenciais à sua aplicação, como os códigos de conduta e canais de denúncia. Assim, foi possível vislumbrar que, antes da promulgação da Lei Anticorrupção, em 2013, no Brasil já existiam ações isoladas e normas esparsas relativas ao combate à corrupção e a medidas ilícitas, de maneira que as leis e decretos federais que vieram a partir de 2013 estimularam a busca pela transparência empresarial.

Posteriormente, foi feita uma análise acerca de questões envolvendo as relações laborais, especialmente sob o foco dos processos judiciais, partindo do prisma apresentado pelo professor Renato Rua de Almeida, no sentido de que vez ou outra ocorre a colisão entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores. Nesse sentido, foram verificados os números de processos judiciais na Justiça do Trabalho entre 2016 e 2019, a duração dos processos e os temas mais frequentes. Por fim, outros temas corriqueiros na referida Justiça Especializada foram abordados e apresentadas formas de deixarem de ser um problema a partir da efetivação de técnicas de *compliance*.

Neste trabalho também foram apresentadas características e objetivos do *compliance* trabalhista, bem como os benefícios referentes à prevenção e mitigação de riscos empresariais. Com base na ética e integridade, os diversos mecanismos e ferramentas que o programa de *compliance* apresenta são capazes de prevenir a ocorrência de prejuízos futuros e investigar corretamente quaisquer indícios de condutas ou posturas antiéticas ou ilícitas, com

vistas a aplicar a devida punição, caso seja necessária. Ademais, o controle interno, a auditoria e a ouvidoria são elementos que, ao lado das análises dos contratos de trabalho e da conformidade de tais documentos com as normas trabalhistas que os regem, são fundamentais para o sucesso do *compliance* trabalhista.

Todos os argumentos utilizados são úteis para ratificar a hipótese defendida no artigo, de que o *compliance* trabalhista é instrumento eficaz de mitigação de riscos empresariais, pois permite que a empresa esteja de acordo com todas as leis e regulamentos que regem a atividade desempenhada e todos os colaboradores, independentemente do grau hierárquico, ajam de maneira ética, nos termos estabelecidos nos códigos de conduta.

Em suma, o *compliance* trabalhista tem o intuito de fazer com que as relações de trabalho se baseiem na ética, na integridade, na valorização do trabalhador e no meio ambiente de trabalho saudável, o que é benéfico não só aos colaboradores, como também à empresa, que terá reduzidos os riscos e passivos trabalhistas e um melhor clima organizacional.

Considerando que o tema é relativamente novo no Brasil, este não pretende ser um estudo conclusivo sobre o tema, visto que existem inúmeros outros desdobramentos que merecem ser examinados mais detidamente, principalmente se considerar que um programa de *compliance* eficaz consegue prevenir fraudes, proteger os dirigentes de possíveis responsabilizações cíveis e criminais e, ainda, agregar valor à corporação, pois resguarda a integridade empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBI; FEBRABAN, Função de *Compliance*, 2017. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

ALMEIDA, Renato Rua. Aplicação dos princípios jurídicos no Direito do Trabalho, <http://www.institutocesarinojunior.org.br/texto7renatoprincipios.pdf>. Acesso em: 17 de janeiro de 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS - ABBI. Documento Consultivo “Função de Compliance”, 2004. Disponível em: <www.abbi.com.br> Trabalhos Especiais, p. 24. Acesso em: 10 de janeiro de 2021

BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3678.htm. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

BRASIL. Lei nº 12.846/13, de 1º de agosto de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

BRASIL. Resolução nº 2.554, de 24 de setembro de 1998. Banco Central do Brasil. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolucao&numero=2554>. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de janeiro de 2021.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1994/decreto-1254-29-setembro-1994-449674-norma-pe.html>. Acesso em 30 de janeiro de 2021.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2019/decreto-10088-5-novembro-2019-789348-norma-pe.html>. Acesso em 30 de janeiro de 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 de janeiro de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 06 de fevereiro de 2021.

BRASIL. Lei nº 9.613, de 03 de março de 1998. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19613.htm >. Acesso em: 12 de janeiro de 2021.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 02 de agosto de 2013. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm >. Acesso em: 02 de fevereiro de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm >. Acesso em: 05 de fevereiro de 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho: 2016. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374428/RGJT2016+Completo/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-d0729b5de250>>. Acesso em: 15 janeiro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho: 2017. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24596628/RGJT+2017/d16792a3-0679-b37c-be21-bc01e9d6396e>>. Acesso em: 15 janeiro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho: 2018. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/RGJT+2018/a351ac73-a2fb-3392-27f3-263c17e76517>> . Acesso em: 15 janeiro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho: 2019. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682> . Acesso em: 15 janeiro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 289. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 30 de janeiro de 2021.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010; Acesso em 07 de fevereiro de 2021.

COLARES, Wilde Cunha. Ética e compliance nas empresas de outsourcing. In: Inspere Instituto de Ensino e Pesquisa: São Paulo, 2014, p. 61.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Funções e finalidades dos programas de compliance. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.). Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade. 3. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p.54

CUNHA, Sólton. Compliance também se aplica à área trabalhista. Entrevistador: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17.MI69791.51045Compliance+tambem+se+aplica+a+area+trabalhista>. Acesso em 22 de janeiro de 2021.

DAMACENO, Ana Cláudia. O *compliance* como ferramenta estratégica na advocacia corporativa. Revista Síntese Direito Empresarial, São Paulo, ano 13, n. 73, p. 91, mar-abr. 2020.

FÁBIO, André Cabbete. O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica> Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em 12 de janeiro de 2021.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. Compliance no Brasil e suas origens. 2016. Disponível em: <http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. Acesso em: 11 de janeiro de 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 35ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 113.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Francisco Schertel; CARVALHO, Vinícius Marques de. Compliance: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan Editora, 2017, p. 31.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2014. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/ctpp-nrs/nr-15?view=default>. Acesso em: 30 de janeiro de 2021.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia. Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos. LTr Sup. Trab. 094/16, Ano 52, São Paulo, 2016, p. 531.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – Convenção nº 155. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 de janeiro de 2021.

PIZA, Bruna & MENDES, Larissa. Os pilares do compliance trabalhista. Disponível em: <https://ieadireito.jusbrasil.com.br/artigos/722168931/os-pilares-do-compliance-trabalhista>. Acesso em: 30 de janeiro de 2021.

RESOLUÇÃO CMN nº 2.554, de 24 de setembro de 1998. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/exibenormativo?tipo=Resolu%C3%A7%C3%A3o&numero=2554>. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

THE UNITED STATES OF AMERICA. A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act. Second edition. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1292051/download>. Acesso em 14 de janeiro de 2021.

THE UNITED STATES OF AMERICA. The Foreign Corrupt Practices Act of 1977. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.

UNITED KINGDOM. The Bribery Act 2010. Disponível em: <https://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>. Acesso em: 14 de janeiro de 2021.