

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

THAINÁ LACERDA BONIFÁCIO FLÔR

COMPLIANCE TRABALHISTA: A IMPORTÂNCIA DE UM PROGRAMA EFETIVO NAS
EMPRESAS

SÃO PAULO

2022

THAINÁ LACERDA BONIFÁCIO FLÔR

Trabalho de Graduação Interdisciplinar
apresentado como requisito para
obtenção do título de Bacharel no Curso
de Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

ORIENTADOR: PROFESSOR DR. TÚLIO AUGUSTO TAYANO AFONSO

São Paulo

2022

THAINÁ LACERDA BONIFÁCIO FLÔR

COMPLIANCE TRABALHISTA: A IMPORTÂNCIA DE UM PROGRAMA EFETIVO NAS
EMPRESAS

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título
de Bacharel no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador:

Examinador(a):

Examinador(a):

Dedico este trabalho aos meus familiares, por todo carinho, motivação e ajuda ao longo de todo o curso.

Aos meus queridos amigos da Faculdade que me apoiaram e estiveram ao meu lado durante estes cinco anos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me guiou e me deu forças durante todo o meu período de estudos e em tudo na minha vida.

Agradeço à minha mãe, Sonia Maria Lacerda, além de conselheira e amiga, uma mulher guerreira, que sempre me apoiou em todos os momentos, exemplo de profissional e inspiração para eu conquistar todos os meus sonhos.

Agradeço ao meu pai, Marcelo Bonifácio Flôr, um homem forte que me ensinou que sou capaz de conquistar tudo que almejo com dedicação, esforço e respeito. Meu grande parceiro.

Agradeço ao meu irmão, Thiago Lacerda Bonifácio Flôr, por toda a parceria e estar presente em todos os momentos em que precisei.

Agradeço ao meu companheiro, Thomas Szaz, por estar ao meu lado na reta final do curso, por me apoiar e não medir esforços para colaborar para eu atingir as minhas conquistas.

Agradeço aos verdadeiros amigos, que sempre estiveram ao meu lado e compreenderam todos os momentos que o distanciamento foi necessário. Em especial, a minha grande amiga, Julia Porto, que desde o primeiro dia de aula compartilhou comigo todos os momentos que passamos durante o curso.

Agradeço ao meu time de Handebol do curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie e aos meus companheiros da Atlético João Mendes Junior, que durante cinco anos de curso fizeram parte da minha história e me mostraram o que é o amor pela camisa vermelha.

Agradeço ao time do Jurídico da Arcos Dourados, que auxiliaram e me apoiaram para meu crescimento. Aos meus gestores por proporcionarem uma experiência profissional incrível com responsabilidade, respeito e empatia.

Por fim, agradeço a todo o corpo docente da Universidade que com toda maestria proporcionaram momentos de ensino que serão fundamentais para minha carreira e avanço pessoal.

RESUMO

O presente projeto visa estudar e analisar com base em livros e estudos de profissionais da área do Direito sobre o Compliance na esfera trabalhista e como um programa efetivo e bem aplicado pode funcionar como ferramenta para mitigar o risco de situações contrárias a lei dentro das empresas.

O estudo foi separado em três vertentes, o primeiro capítulo como introdução ao tema, o conceito de compliance a fim de explicar o que é o instituto, o início dele no Brasil e como pode ser inserido nas questões trabalhistas.

Ao passo que é necessário entender a importância de alguns conceitos, o segundo capítulo esclarece a respeito da importância de um programa de Compliance Trabalhista no mundo corporativo, além de expor também pontos sobre o ambiente de trabalho, relação de emprego e sobre as práticas que podem ser combatidas com os mecanismos do Compliance.

Dessa forma, o terceiro capítulo encerra o trabalho com uma vasta exposição de um programa efetivo e os instrumentos que podem ser utilizados para prevenir adversidades da lei trabalhista e as vantagens que as empresas podem ter com esses procedimentos instaurados da maneira correta e de forma contínua.

PALAVRAS-CHAVE: COMPLICE. TRABALHISTA. EMPRESA. AMBIENTE DE TRABALHO.

ABSTRACT

The present project aims to study and analyze, based on books and studies by professionals in the field of Law, on Compliance in the labor sphere and how an effective and well applied program can work as a tool to mitigate the risk of situations contrary to the law within companies.

The study was divided into three strands, the first chapter as an introduction to the subject, the concept of Compliance in order to explain what the institute is, its beginnings in Brazil and how it can be inserted in labor issues.

While it is necessary to understand the importance of labor compliance program in the corporate world, as well as exposing points about the work environment, employment relationship and practices that can be fought with Labor Compliance.

In this way, the third chapter ends the work with a wide exposition of effective program and the instruments that can be used to prevent adversities of the labor law and the advantages that companies can have with procedures implanted correctly and continuously.

KEY WORD: Work Environment. Compliance. Labor Compliance.

SUMÁRIO:

	INTRODUÇÃO	8
1	COMPLIANCE	11
1.1	Conceito e História no Brasil	11
1.2	<i>Compliance</i> Trabalhista.....	15
2	IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTAS NAS EMPRESAS	20
2.1	Legislação e suas vertentes	21
2.2	Influências do <i>compliance</i> no ambiente do trabalho	24
2.3	Relação de emprego e os direitos do trabalhador	25
2.3	Práticas a serem combatidas	27
2.4.1	Assédio moral	27
2.4.2	Assédio sexual	30
2.4.3	Discriminação:	32
3	ELEMENTOS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE EFETIVO	34
3.1	Implementação	34
3.2	Comunicação e treinamentos	37
3.3	Código de ética e conduta	39
3.4	Canal de ouvidoria e denúncias	40
3.5	Vantagens	42
3.6	Prevenção de riscos e reflexos do passivo trabalhista	43
	CONCLUSÃO	46
	REFERENCIAS	47

INTRODUÇÃO

Embora o tema objeto da pesquisa seja “Compliance nas relações trabalhistas” as questões históricas e os fatos sociais, econômicos e políticos que moldaram as relações laborais se tornam essenciais para uma visão geral e compreensão da metamorfose que impactou o mundo nas relações sociais.

Na atualidade a sociedade tem o privilégio em dispor de normas com status constitucional, infraconstitucional e internacionais que regulamentam e disciplinam as relações de trabalho, porém, não faz muito tempo que tudo acontecia sem regramento. Enquanto uma pessoa detinha todo o poder, a outro nada tinha, era considerada como mero objeto, sem direitos. E, por conta da dicotomia entre o passado e o presente, a pesquisa caminha no sentido de explorar conceito e aspectos históricos do compliance jurídico, a fim de justificar a sua finalidade e inserção no mundo corporativo e da justiça do trabalho.

Assim, logisticamente falando, objetiva-se demonstra no capítulo dedicado a aplicação da figura jurídica do compliance no direito laboral, a evolução histórica do desenvolvimento das relações laborais, o surgimento das normas trabalhistas, apresentando sucintamente, as principais ocorrências mundiais que influenciaram a humanidade para construção de uma sociedade mais justa com observância da dignidade humana e direitos fundamentais, princípios que surgiram com as Constituições aprovadas pelo mundo, que foram timidamente apresentando direitos trabalhista e garantias da existência e aplicação das normas inerentes ao ser humano, entre outros, assegurando que os direitos fundamentais tragam a efetividade dos direitos previsto no ordenamento jurídico.

Todos os acontecimentos históricos aliados à atual evolução tecnológica, irreversível, como é previsível, se insere nas relações de trabalho impondo atenção sobre os direitos e obrigações do trabalhador e do empregador.

Para tanto, considerando a importância e a complexidade do tema, o estudo envereda por normas constitucionais, infraconstitucionais, internacionais e o movimento de defesa direitos trabalhistas, pois em pleno Século XXI, subsiste a inobservância aos direitos fundamentais, demais garantias constitucionais, normas infraconstitucionais e internacionais em relação a contratação de trabalhadores, a manutenção do emprego e a forma de tratamento, que pode agravar, dependendo

do gênero, raça, idade ou outro fator que servirá de base para a prática abusiva de quem detem o poder econômico e jurídico.

Constata-se ainda com o desenvolvimento do estudo, não obstante a sociedade tivesse conhecimento do problema mundial da discriminação em geral, das práticas de assédio moral ou sexual, quedou-se inerte por muito tempo, sem providências efetivas para erradicar tais condutas, havendo assim, facilitação para instalação de tratamento discriminatório de grupos minoritários e intersecções, bem como assédio no ambiente de trabalho. Vislumbra-se, em tais casos, a forma tradicional de proceder dos que são detentores do poder econômico em busca do lucro, independentemente da violação de direitos e atropelamento da ética.

O estudo do tema revela que a legislação em vigor há muito tempo assegura proteção contra a discriminação e abusos nas relações laborais, porém, a evolução das normas e a jurisprudência que se firma nos tribunais para combater tais ilegalidades, justifica e atribui significativa importância ao compliance no direito do trabalho voltado, mais especificamente para as relações de emprego, com orientações sobre legislação, direitos dos trabalhadores e forma de procedimentos nas relações interpessoais, combatendo práticas abusivas, discriminatórias e descumprimento de normas.

O propósito do projeto é identificar e ressaltar o compliance trabalhista na seara trabalhista aplicado no meio empresarial, a fim de demonstrar que uma boa estruturação de um Programa de Compliance e um monitoramento contínuo reflete diretamente na mitigação do passivo trabalhista.

Conclui-se que a importância do compliance trabalhista e a sua efetiva implementação nas corporações, suplanta a finalidade econômica e obtenção de lucro. É a possibilidade de a pessoa jurídica atuar com ética e organização passando uma imagem para a sociedade, investidores, fornecedores e clientes de um novo padrão corporativo que certamente impactará na obtenção de lucros entre outros benefícios.

1 COMPLIANCE

1.1 Conceito e História no Brasil

Compliance, pode se dizer que é se fazer cumprir a lei.

Na esfera empresarial, compliance é um rol de leis e regulamentos para as diretrizes das atividades empresariais para: evitar, detectar e tratar qualquer possível desvio que porventura possam ocorrer em suas dependências.

O termo compliance, tem origem do verbo em inglês, que se traduz na palavra “cumprir”.

Esse conjunto de leis, que juntas, formam o procedimento intitulado de compliance e teve sua origem nos Estados Unidos.

No século XIX e XX ocorreu o surgimento de modernas corporações e passaram a ser desenvolvidas as primeiras iniciativas para controle social do negócio. Inicialmente para regulamentação do poder econômico buscando evitar abusos a livre iniciativa do mercado.

Conforme a gestão empresarial foi se profissionalizando, prezar por critérios objetivos e racionais para tomadas de decisões ressaltando a importância da ética dentro das empresas tornou-se uma prioridade.

O termo Compliance também pode significar “estar de acordo, cumprir, obedecer, seguir regras”. Dessa maneira, no âmbito empresarial consiste em estabelecer nas organizações mecanismos que estimule todos os membros que a integram de estar em conformidade com a lei.

Os Estados Unidos foi o marco inicial para as práticas surgirem, com a criação do Banco Central norte-americano foi estabelecido um padrão para que todas as Instituições financeiras agissem em conformidade com as regras e regulamentos, sejam eles internos ou externos, tal procedimento tinha o objetivo de tornar o sistema financeiro mais seguro e estável. (TRAPP, 2015).

Segundo Trapp (2015), em 1930, na conferência de Haia, fundou-se o BIS – Bank of International Settlements, sediado em Basileia, Suíça, com a finalidade de que todos os bancos centrais do mundo cooperassem entre si, colaborando ainda mais para o crescimento do *Compliance*.

No Brasil a implementação desse instituto é recente, com os escândalos envolvendo grandes multinacionais no país e na América Latina, tivemos a promulgação da lei anticorrupção Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional, estrangeira, e de outras providências gerou uma expansão nas empresas para prevenir e fiscalizar quaisquer situação que estivesse em desconformidade com as normas e regras estabelecidas.

O compliance tem a função de monitorar e assegurar que todos os envolvidos com uma empresa estejam de acordo com as práticas de conduta da mesma. Essas práticas devem ser orientadas pelo Código de Conduta e pelas políticas da companhia, cujas ações estão especialmente voltadas para o combate à corrupção (UBALDO, 2017, p. 121).

Em complemento, os professores Renato de Mello Silveira e Eduardo Saad assim se referem a compliance:

“Orienta-se, em verdade, pela finalidade preventiva, por meio da programação de uma série de condutas (condução de cumprimento) que estimulam a diminuição de riscos da atividade. Sua estrutura é pensada para incrementar a capacidade comunicativa da pena nas relações econômicas, ao combinar estratégia de defesa da concorrência leal e justa com as estratégias de prevenção de perigos futuros.” (SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; Saad-DINIZ, Eduardo. Compliance, direito penal e Lei anticorrupção. 1 ed. São Paulo: Saraiva, p. 255)

A Lei anticorrupção foi o início para a implementação e estímulo das práticas de compliance no mundo corporativo, a aplicação de mecanismos e procedimentos internos foi utilizado como instrumento de controle e mitigação de risco às regulamentações e normas legais com o intuito de combater qualquer ilicitude e desvios de condutas.

O artigo 41 do Decreto 8420/2015, que regulamenta a Lei 12.846/13, dispõe sobre a implementação do programa de compliance:

Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Desse modo, as empresas passaram a entender que uma fiscalização efetiva e com um setor de compliance interno é possível mitigar riscos e danos, além de evitar que seja alvo de exposição midiática de forma negativa.

Um setor responsável para coordenar esse programa é fundamental para conquistar bons resultados, não obrigatoriamente em conjunto com o setor jurídico, mas sim em parceria, dessa maneira, estabelece que além de cumprir os regulamentos e normas internas, qualquer mecanismo estabelecido estará também de acordo com as Leis Brasileiras.

De acordo com Lira, O profissional de Compliance deverá dominar conhecimentos sobre o negócio, as metas e os objetivos dos administradores. Entre suas atribuições, estão, as atividades de prevenção a fraudes; segurança da informação; plano de continuidade de negócios; contabilidade internacional, fiscal e gerencial; gestão de riscos e de pessoas; atendimento a auditorias internas e externas (LIRA, 2014).

Os responsáveis com as demandas que envolvem um programa de compliance, é o “*compliance officer*”, apesar de não ser obrigatório nenhuma formação específica é essencial ter conhecimento das atividades exercidas na empresa para conseguir de forma ampla atingir o desenvolvimento da empresa. Além de assumir responsabilidades de vigilância, controle, fiscalização e ter relacionamento direto com os conselheiros e diretores.

No entendimento de ABBI e FEBRABAN o programa de compliance consiste em:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema e 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.

Desse modo, também é necessário enfatizar o papel da Governança Corporativa para que haja um programa de compliance eficiente.

ASSI argumenta que:

O Compliance é um dos pilares da governança corporativa, juntamente com a confiança e transparência; a equidade, sintetizada na lealdade dos administradores para com os interesses da companhia; a prestação de contas, relacionadas a exposição pública das contas aos interessados no negócio, bem como a responsabilidade dos gestores e subordinados por qualquer ato praticado (Assi, 2018, p.25)

A Governança corporativa descreve o processo de tomada de decisões e implementações ou não das decisões tomadas, visa aumentar a probabilidade dos recursos através de investimentos, administra recursos e contribui para que ocorra uma gestão de qualidade. Uma boa governança busca realizar seus objetivos livres de abusos ou corrupção, com devido respaldo na lei.

Essa Governança visa a aplicação de boas práticas relacionadas ao incentivo de ampla divulgação de informações, controle e monitoramento de atuação da gestão, organização, tratamento justo e igualitário e cumprimento da função social da empresa.

Ressalta-se que a Governança não consiste em um instituto jurídico, porém, é responsabilidade dessa área observar as boas práticas de responsabilidade social interna da empresa, uma vez que almeja a sustentabilidade econômica da mesma (DARCANHY, 2012).

Também no Brasil, a implantação do compliance tem como escopo ser um norte de comportamento das empresas frente ao mercado em todos os setores, sinônimo de que estas, estão em conformidade com as leis e obrigações vigentes, assim como estar dentro de padrões éticos de

conduta inserida nas bases das empresas, com vistas a antecipar quaisquer tipos de risco e ou passivos em desfavor destas.

Nesse tema, importe destacar que todos os departamentos que estão inseridos na planta empresarial, qualquer que seja ela, do pequeno, médio ou grande empresa, devem estar envolvidos nessa política de compliance.

Colocando dessa forma, esse conjunto de leis e regras irão estabelecer e nortear todos os procedimentos a garantir que sejam cumpridas, evitando assim, que se busque vantagens pessoais indevidas ou ainda que se envolvam em situações de conflito ou que tragam riscos à empresa, migando todo e qualquer desvio de conduta.

1.2 Compliance Trabalhista

O Programa de Compliance é passível de ser utilizado em várias áreas do direito, principalmente na esfera trabalhista, nesse âmbito constitui-se também em estar em conformidade com as normas, mas principalmente nos direitos de seus empregados trazendo como consequência um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Sendo seu maior foco garantir e proteger a empresa de reflexos na justiça do trabalho por práticas de condutas ilegais.

O compliance trabalhista é um mecanismo de alinhamento e adequação das empresas e toda a hierarquia que são submetidos às leis laborais, assim como o ambiente laboral.

Este programa tem por objetivo formar condutas e políticas que visam reduzir riscos e passivos, evitando a responsabilização por possíveis condutas ilegais, através da adequação e observância das leis, acordos e convenções coletivas de trabalho.

A estruturação desses respectivos procedimentos, corrobora para a preservação dos valores do complexo empresarial, imagem da empresa frente ao mercado, atraindo credibilidade e total transparência em todos os setores do conglomerado das empresas.

Ao falarmos de estar em conformidade com a Lei, incluímos todos os institutos trazidos pela Consolidação das Leis do Trabalho Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, como por

exemplo: jornada de trabalho, controle e pagamento de horas extras, desvio e acúmulo de funções, descumprimento de acordos coletivos e convenções coletivas, assédio moral, assédio sexual, práticas discriminatórias, normas de segurança do trabalho e entre outros direitos que também estão descritos na Constituição Federal de 1988.

Conforme Selma Carloto (2021, p. 37):

A conformidade e o respeito aos direitos dos trabalhadores, os quais são trazidos pelo compliance trabalhista, promovem a função social da empresa, dando garantia de qualidade de vida, respeitando os direitos humanos e fundamentais em geral dos seus empregados, coibindo práticas ilícitas contrárias.

É instituído que o Compliance trabalhista combata toda forma de precarização que esteja em desacordo com a relação de trabalho, combater com efetividade e que seja respeitado a dignidade humana dos trabalhadores, que é um dos pilares para um programa efetivo.

De acordo com Paz (2019), percebe-se a intenção do legislador em incentivar a adoção de uma gestão corporativa/empresarial para o fim de implementação de compliance, o que fortalece o ambiente trabalhista e as relações entre empregador e empregado.

Ademais, cumpre ressaltar que não há uma lei específica que regulamenta o compliance trabalhista, de outro lado, há diferentes leis que compõem o sistema legal que dão fundamentos dessa atividade e norteiam suas práticas.

Como já dito, uma delas é a Lei 13.467/17, intitulada a Lei da Reforma Trabalhista, que destacou a flexibilização nas negociações entre patrão e empregado, salvaguardando os direitos das partes, entretanto, há outras.

Segundo as advogadas Bruna Piza e Larissa Mendes, especialistas em Direito do Trabalho relatam em artigo publicado no site *legiscompliance*:

O Compliance Trabalhista é estabelecido através de nove pilares que resultam em efetividade, solidez e perpetuação do programa, (i) Suporta da Alta Administração, alinhamento entre a decisão da empresa e os objetivos a serem alcançados pelo programa; (II) avaliação de riscos, mapeamento de riscos internos e externos aos quais a empresa está exposta, considerando a legislação vigente e as normas internas da empresa; (iii)

código de conduta, regulamento interno e políticas das empresas, servem como guia para o devido cumprimento do programa de compliance, exalta os valores adotados pela organização. (iv) controles internos, subdivididos em controles preventivos e controles detectivos; (v) treinamentos, disseminar a cultura de ética nos negócios e nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, estabelecer novas condutas, além de transmitir conceitos e princípios que afetam a performance de cada colaborador; (vi) canais de denúncia, através deles, relatos de possíveis violações das leis e de normas internas e desvios de conduta dos colaboradores são investigados. Além de averiguar as denúncias é possível inibir condutas graves no âmbito trabalhista. (vii) Investigações internas, nos casos de denúncias as investigações são instauradas, procedimento de averiguação capaz de revelar se houve conduta imprópria ou não e se de fato ocorreu a violação de leis ou políticas da empresa. (viii) due diligence, devem promover um processo de avaliação antes de celebrar um contrato com um parceiro ou fornecedor. (iv) auditoria e monitoramento, é necessário implementar um processo de avaliação constante, além de auditorias regulares. Assim, é possível identificar se a empresa está seguindo o rumo esperado, se a produtividade dos funcionários atende às expectativas e se os riscos anteriormente diagnosticados estão sendo evitados.

Como base, na esfera trabalhista, podemos extrair as possíveis condutas em que as empresas têm por dever e obrigação prevenir.

Nesse tema, o site Projuris (2021) destaca:

A Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, chamada de Lei anticorrupção, trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas (empresas) pela prática de atos de corrupção contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e atende ao pacto internacional firmado pelo Brasil. O objetivo é coibir a atuação de empresas em esquemas de corrupção e assim, evitar que grandes prejuízos sejam causados aos cofres públicos.

A mencionada lei tipifica diversas condutas lesivas que podem vir a ser praticadas pelas empresas e prevê punições como multa de até 20% de seu faturamento.

Uma inovação trazida pela norma foi a previsão do acordo de leniência, instrumento que facilita a recuperação de prejuízos causados aos cofres públicos, pois permite redução da multa caso a empresa admita sua participação no ilícito e coopere efetivamente com as investigações e no processo administrativo e atue para ressarcir os danos causados.

Importa ressaltar que a norma não trata de questões penais, o intuito é regular a responsabilização por atos de corrupção no âmbito administrativo e cível.

O dia 09 de dezembro foi designado pela Organização das Nações Unidas – ONU, como “Dia Internacional contra a Corrupção”.

No mesmo caminho, a lei da terceirização 13.429/17, tem como objetivo regular as tão discutidas atividades meio e atividades fim, vedadas pela legislação trabalhista anterior à reforma.

Traz em seu escopo, regras e tipos de empresas que podem prestar serviços terceirizados mediante requisitos, assim como a clara definição de quais serviços estão sendo prestados, mediante contrato escrito e todas as suas responsabilidades.

Não menos importante, a Lei da Lavagem de Dinheiro nº 9.613/98, que nos trouxe quais crimes que qualificam as condutas de lavagem ou ocultação de dinheiro. Também relacionados com os bens e valores advindos direta ou não dessa infração penal.

A Lei Anticorrupção nº 12.826/13, trouxe conceitos que foram ampliados no Brasil e, uma das principais mudanças foi a possibilidade de responsabilização das empresas por atos lesivos e atos de corrupção em face da administração pública.

Todo esse apanhado legal, tem como lastro, alcançar e fazer parte da estrutura de compliance da empresa.

Tanto é verdade, que a Justiça do Trabalho, já tem a menção dessa nomenclatura em suas decisões judiciais, vejamos o exemplo dos limites impostos:

“PROGRAMA DE COMPLIANCE. MONITORAMENTO DA CONTA CORRENTE DO EMPREGADO. VIOLAÇÃO AO ART. 5º, INCISO X, DA CF/88. A adoção de programa de compliance, pelo empregador, não institui, em seu beneplácito, carta branca que autorize o monitoramento diuturno da vida bancária/financeira - do empregado e auditoria em sua conta bancária. As instituições bancárias ou financeiras devem adotar medidas que lhes permitam o controle das operações bancárias e financeiras. No entanto, estas medidas devem observar os limites e alcances da norma que instituiu esse tipo de monitoramento, tendo em vista os fins nelas também previstos. As empresas que praticam esse método de gestão devem cuidar de estabelecer os critérios ou parâmetros do programa de compliance de modo a preservar a intimidade e a vida privada do empregado, tal como assegurado pela CF, no art. 5º, inciso X. Não se pode olvidar que a subordinação do trabalhador ao empregador é jurídica, vale dizer, nos estritos

limites e contornos da lei (e aqui se incluem não só as cláusulas contratuais como também todo universo de normas ou regulamentos atinentes à regulação da relação jurídica empregado-empregador).

Logo, no caso de adoção de programa de compliance, como um verdadeiro código de conduta e procedimentos no âmbito empresarial, e como tal, com roupagem de norma contratual, impõe-se a observação dos limites constitucionais e legais de proteção à privacidade da pessoa. Sendo o empregador quem detém o poder de comando da relação de emprego, a ele compete comprovar a observação da legalidade, sem a qual se conclui pela abusividade inata da conduta. O abuso decorre, natural e conseqüentemente, da ausência de comprovação da legalidade, e não o pensamento reverso: presume-se legal, se não se comprovou o abuso. Uma coisa é manter o registro permanente das operações realizadas (por todo e qualquer correntistas); outra é monitorar, diuturnamente, as movimentações financeiras do empregado, inclusive impondo-lhe restrições nas operações bancárias e até pessoais, em evidente sistema de auditoria permanente sobre a vida privada (bancária e financeira) do trabalhador. Nem mesmo na LC 105/2001 observa-se tão amplo poder de quebra de sigilo bancário, que se obtém, pelo critério legal, mediante autorização judicial, caso presentes indícios e circunstâncias que recomendem ou imponham a derrocada da proteção de que trata o art. 5º, inciso X, da CF. (TRT-3 - RO: 02230201400803001 MG 0002230-94.2014.5.03.0008, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 01/07/2016.)”.

Ressalta-se ainda, que há vários tipos de compliance, tais como: Compliance empresarial: serve para que a empresa esteja em conformidade com os atos e normas. Mostra que a organização segue padrões e que eles seguem a norma de controle; Compliance trabalhista: serve para definir direitos, deveres, normas e obrigações cujos gestores e funcionários devem seguir; Compliance tributário: serve para estabelecer medidas e normas que tenham relação com a prevenção de riscos às violações de leis tributárias; Compliance fiscal: fundamental para disciplinar fiscalmente uma empresa, garantindo que ela esteja cumprindo toda a regulamentação, diretrizes e políticas estabelecidas pela lei.

Portanto, todas as leis que tratam do tema compliance, devem ser implantadas e respeitadas em consonância para que sejam de fato reduzidos todos e quaisquer riscos e passivos judiciais em desfavor da empresa.

2 IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

O compliance trabalhista correlaciona todas as práticas que envolvem como um todo, sua sistemática quanto ao cumprimento das leis do trabalho, dando a mais completa adequação às normas, regras, convenções e acordos coletivos de trabalho.

Diante das leis trabalhistas em vigor, somados as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, estas, devem ser cumpridas e fiscalizadas.

A atenção quanto ao compliance trabalhista nas empresas, devem ser uma prioridade pontual e imperiosa, fazendo com que esse sistema de proteção de passivos seja aliado em face de tantas ações trabalhistas distribuídas.

A importância da realização e implantação de compliance trabalhista nas empresas, se torna fundamental, uma vez que todos os contratos trabalhistas terão que ser reanalisados e ou analisados, com olhos à possíveis direitos dos empregados que não estão sendo observados, tais como, horário intrajornada; horas extras acordadas previamente, entre muitos outros.

Uma vez observados e destacados quaisquer irregularidades apontadas pelo *compliance* trabalhista, a empresa se resguarda no sentido de não haver acúmulo ou manutenção de passivos, diminuindo assim quaisquer riscos desde a contratação até o desligamento do empregado, trazendo maior segurança e conformidade para a organização.

Na prática, o compliance é medida urgente e necessária para a blindagem jurídica e, deve de fato ser implantada, com a participação de todos na hierarquia da empresa, desde o menor, até a alta administração.

O compliance trabalhista, uma vez empregado, filtra e traz para as empresas que adotam tal implantação, maior redução nas demandas trabalhistas, vez que, após auditoria, serão expostos toda dissonância com a Consolidação das Leis do Trabalho, dando a possibilidade das empresas alterarem seu atual modelo de contratação e ou manutenção corretiva destes.

Para isso, desde a decisão de implantação do compliance até a real implantação, é importante destacar que todo o procedimento, todo o regramento esteja conciso paralelamente até o final, além da sua real fiscalização e aplicação, caso seja necessário.

Uma vez definido quem será o responsável pela implantação e execução do compliance trabalhista, este, também deverá estar acompanhado dos representantes dos departamentos, quais sejam, jurídico; recursos humanos; auditoria; e ou especialistas contratos, caso necessários para essa finalidade, sendo essa cadeia responder perante a alta administração em todos os sentidos.

Os principais benefícios do compliance trabalhista são. Compliance empresarial: serve para que a empresa esteja em conformidade com os atos e normas. Mostra que a organização segue padrões e que eles seguem a norma de controle; Compliance trabalhista: serve para definir direitos, deveres, normas e obrigações cujos gestores e funcionários devem seguir; Compliance tributário: serve para estabelecer medidas e normas que tenham relação com a prevenção de riscos às violações de leis tributárias; Compliance fiscal: fundamental para disciplinar fiscalmente uma empresa, garantindo que ela esteja cumprindo toda a regulamentação, diretrizes e políticas estabelecidas pela lei.

Além desses benefícios, diante da implantação e ostentação do compliance trabalhista, traz maiores chances de captação de recursos, bem como a atração de cada vez mais investidores a fim de que seja ampliado sua planta industrial, nesse caso, em específico.

A exemplo de mapear com a devida avaliação atual da empresa e seus riscos; apresentar dados estatísticos com informações sobre todos os colaboradores, seus contratos e todo o aqui envolvido.

2.1 Legislação e suas vertentes

Ao se referir a meio ambiente a constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 225, “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” Ao equipararmos tal redação ao ambiente de trabalho podemos concluir que a natureza jurídica de um ambiente de trabalho não se trata apenas de um interesse individual e sim uma garantia fundamental de interesse coletivo.

Com a criação da organização internacional do trabalho em 1919 iniciou uma pequena preocupação com a saúde do trabalhador devido as precárias condições laborais. Em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas foi inserida a concepção de dignidade com um dos fundamentos dos direitos humanos.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho” (NASCIMENTO, 2021, p. 863).

O renomado autor traz o seguinte conceito de meio ambiente do trabalho: O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meio de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornada de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 2012, p. 866).

A Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada no ano de 1977 na 63ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 1979. Segundo a Convenção, em seu art. 4º:

A legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os trabalhadores contra tais riscos.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo art. 200, VIII, determina, dentre as atribuições do Sistema Único de Saúde, a competência para “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Não há o que se discutir quanto a importância de proteger o meio ambiente do trabalho e manter um local sadio. A garantia de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é de interesse coletivo devendo de forma coletiva as partes interessadas buscarem meios para que todos cumpram as regras e normas pertinentes a segurança e ao bem-estar.

Por fim e não menos importante, o Decreto 9571/2018, estabelece diretrizes nacionais sobre empresas no setor público e direitos humanos, que serão implantadas voluntariamente pelas empresas.

Traz em seu artigo 2º, a orientação os eixos das diretrizes nacionais sobre os direitos humanos a observação do Estado na proteção desses direitos nas atividades empresariais, assim como também a própria responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos.

Garante também o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados, trazendo dessa forma, a tão esperada segurança jurídica, correlacionado com a implantação do compliance trabalhista.

Outro ponto importante que o decreto estabeleceu é o estímulo de canais de denúncia para os colaboradores, os fornecedores e a comunidade, como ferramenta para que sejam apontadas quaisquer supostas irregularidades.

No tema, ambiente de trabalho, o decreto também ventila que deve ser garantida condições de trabalho para seus recursos humanos, por meio de um ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas.

Falando em responsabilidade, das empresas, o artigo 7º, diz que compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades.

No mesmo sentido, a jurisprudência tem se socorrido ao presente decreto, vejamos:

“COMPLIANCE TRABALHISTA. DECRETO 9571/18. BRASIL BROKERS PARTICIPAÇÕES S.A. CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. COMPLIANCE TRABALHISTA. DECRETO 9571/18. BRASIL BROKERS PARTICIPAÇÕES S.A. CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. COMPLIANCE TRABALHISTA. DECRETO 9571/18. BRASIL BROKERS

PARTICIPAÇÕES S.A. CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. COMPLIANCE TRABALHISTA. DECRETO 9571/18. BRASIL BROKERS PARTICIPAÇÕES S.A.. CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. Decreto 9571/18 que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas e multinacionais que operem no território nacional. Tentativa de manutenção do padrão de direitos sociais pelos países ditos desenvolvidos, os quais vêm adotando sistemas de Compliance, buscando uma forma de incentivar o cumprimento de leis e regulamentos que protejam os direitos dos trabalhadores, com valorização da ética e da transparência na cultura organizacional. Negada a relação de emprego, mas incontroversa a prestação de serviços em favor da ré, que invocou situação excepcional - prestação de serviço autônomo, na atividade de corretor de imóveis, como fato modificativo, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT c/c 373, II, do CPC de 2015, era dela o ônus da prova deste fato, do qual não se desonerou a contento. Reconhecimento do vínculo de emprego alegado que se impõe. Apelo do autor provido, no item. (TRT-4 - ROT: 00206141320175040028, Data de Julgamento: 11/03/2021, 2ª Turma)”

Logo, o Brasil em que pese suas vertentes legais, mesmo que de forma não concentrada, dispõe de várias legislações que podem e devem ser aplicados dentro da implantação do compliance.

2.2 Influências do *compliance* no ambiente do trabalho

O compliance, em um dos seus objetivos, o ambiente de trabalho tem como finalidade proporcionar um ambiente saudável e seguro, gerando um ambiente mais produtivo, transformando relacionamentos mais produtivos em cada setor, além do combate à possíveis irregularidades.

Na prática, quando o ambiente não é saudável, do ponto de vista da honestidade, dá ética e da moralidade, os empregados que primam pela lisura e demais princípios do homem médio, se sente inseguro e, por vezes, sem a estrutura e implantação do compliance, onde se dispõe de canais de denúncia, acabam por vezes, se sentido desprotegidos, e insatisfeito, atrapalhando sua saúde mental, laboral e familiar.

Ao passo que na estrutura do compliance, qualquer suspeita de erros ou abusos, facilmente, através dos respectivos canais de denúncia, é possível a empresa empregar todos os esforços para instalar uma auditoria e, ao final, caso necessário, extirpar o problema de vez.

O resultado, além de um ambiente mais seguro e saudável, tudo o que o empregado aprende na empresa através da política de compliance, estas, levam para todos os ambientes externos da empresa, ou seja, a influência e a inteligência do compliance no ambiente de trabalho é influenciar positivamente o ambiente de trabalho.

Por fim, a promoção de condições efetivas aos empregados relacionados a saúde no ambiente de trabalho é importante e necessária para o bem-estar laboral, sendo essas condições de trabalho refletindo na maior produtividade.

2.3 Relação de emprego e os direitos do trabalhador

A relação de trabalho é estabelecida quando uma pessoa natural presta serviços e tem por objetivo a atividade pessoal, que pode ser remunerada ou não por uma pessoa física ou jurídica, sendo o objeto dessa relação a prestação de serviço.

Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, sendo ela um contrato entre dois sujeitos: o empregado, que presta serviços e o empregador. Para que tenha validade essa relação é necessário que seja cumprido alguns requisitos, sendo eles: a prestação de serviço por pessoa física; a pessoalidade, não sendo possível que outra pessoa preste o serviço no lugar dela, não é passível de substituição senão em situações excepcionais e mediante concordância do empregador; não eventualidade, devendo o serviço prestado ser de maneira contínua e não habitual; onerosidade, requisito que estabelece que deve haver uma retribuição pelo serviço prestado, mediante salário; e a subordinação, que representa o poder de direção do empregador sobre o empregado, não necessariamente a presença de submissão de ordens mas sim que uma organização definida na estrutura empresarial. De acordo com o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) – “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Estabelecida a relação de emprego, é de responsabilidade do empregador prezar pela dignidade humano de seu empregado, a norma constitucional inserida no artigo 170, determina que

a ordem econômica tem obrigação de assegurar uma existência digna, conforme os direitos da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Esclarece Hádassa Dolores B. Ferreira, a norma contida no artigo 170 da Constituição Federal aplica-se sobretudo, aos trabalhadores e ao que tange à sua dignidade inserida nas relações de trabalho.

Em complemento, Hádassa alerta também que o empregador não pode em nome do lucro ou das regras do mercado, submeter seus empregados á práticas degradantes, tal qual ocorre no processo de assédio moral, sobre pensa de responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima desse processo desumano, haja vista que tal prática se consubstancia em real violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

No ambiente de trabalho, o compliance se relaciona com incolumidade da integridade do empregado, seja física, moral ou mental, ao observar e aplicar as regras e procedimentos que inibem tais práticas contra o empregado, antecipando e extinguindo qualquer risco em desfavor da empresa.

No que tange os direitos fundamentais, todas as pessoas são detentoras de direitos e deveres para conviverem em sociedade, cumpre ao ordenamento jurídico especificamente o princípio da dignidade da pessoa humana amparar os cidadãos da sua nação cuja proteção constitucional é seu maior e irrestrito bem. Amauri Mascaro Nascimento preleciona:

“No direito comum, os direitos fundamentais acompanham a valorização dos direitos humanos na experiência jurídica e cultural dos povos, traduzindo-se em garantias do cidadão perante o Estado. Proclamou-se que todos os homens foram criados iguais e dotados de direitos inalienáveis, dentre os quais o direito à vida, à liberdade e à procura da felicidade.

As declarações de direitos sociais em documento como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, ou específicos, como a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais e a Carta Social Europeia e outros, exaltando a dignidade do trabalho, o direito ao emprego, o direito ao descanso ao justo salário, o direito de associação sindical e outros”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro - Curso de direito do Trabalho. 24.^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. p. 477.)

Para Guilherme Dray, “O "princípio da proteção do trabalhador", na sua vertente normativa, ou seja, enquanto princípio inspirador de previsões normativas específicas (*regras*), tem subjacente uma ideia de proteção dos respetivos direitos pessoais de cidadania, em especial na constância e na execução do contrato de trabalho. O princípio em causa tem forte aplicação ao nível da execução do contrato de trabalho” (DRAY, Guilherme – O Princípio da Proteção do Trabalhador. Coimbra: Editora Almedina, 2015. p. 641).

Empregando o compliance, visamos a valorização da ética e da transparência no cronograma de organização da empresa e, da mesma forma se relaciona aos altos padrões de honestidade e integridade do conjunto empresarial, trazendo ainda credibilidade e disputa no mercado de trabalho em favor dos empregados, guardados sobre um compliance efetivo, no qual alimenta para a função social da empresa, que está em total conformidade com a atual legislação trabalhista.

Nesse modelo de compliance trabalhista, a caixa de ferramentas traz segurança para dar o fiel cumprimento das normas e aos códigos de ética e conduta, assim como os canais de denúncia, abrindo a real possibilidade de contato direto entre empregado e empregador para punir os responsáveis por quaisquer excessos e ou irregularidades supostamente cometidas por seus empregados e ou colaboradores.

2.4 Práticas a serem combatidas

2.4.1 Assédio moral:

Cumprido de plano destacar que o assédio ainda não faz parte do ordenamento jurídico, entretanto a Justiça do Trabalho vem atuando e se posicionando firmemente nos casos de assédio moral e sexual.

O assédio é caracterizado pela sequência de atos que violam a integridade física ou moral do empregado, ressaltando que esse assédio deve ser promovido pelo seu superior hierárquico, por seus colegas ou, por exceção, pelos seus subordinados.

Nesse sentido, o E. TRT da 2ª Região, SP:

“ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre, portanto, quando há de forma inequívoca a prática de atos reiterados por parte do empregador com a intenção de prejudicar o empregado, podendo causar-lhe problemas psicológicos. "In casu", o ônus de provar a ocorrência do assédio moral era do autor, por se tratar de fato constitutivo do direito, a teor do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, e desse encargo processual se desonerou a contento. Sentença mantida, no ponto.(TRT-2 10023094420175020472 SP, Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 02/03/2020)”

E da mesma forma, os demais Tribunais Regionais do Trabalho, vejamos:

“ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Assédio moral é "toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaça seu emprego ou degrada o clima de trabalho" (HIRIGOYEN, Marie-France "Mal-estar no Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral". 1ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2002, p. 17). A prática do assédio moral deve ser reiterada e com tal poder lesivo que acabe por causar mal real e efetivo dano à saúde psíquica da vítima. Comprovados tais elementos, devida a indenização em decorrência do assédio moral. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A quantificação do dano moral é questão tortuosa porquanto, apesar de consubstanciar-se em sentimento de foro íntimo, não há como valorá-lo de forma precisa, sendo remetida, assim, a sua análise, ao bom senso do Magistrado, que deverá estipular a justa indenização de modo que não seja tão alta para que não importe em enriquecimento sem causa do autor, nem tão baixa a ponto de não surtir os efeitos pedagógicos também a ela inerentes. Para tanto, devem-se levar em consideração as circunstâncias do caso, as condições pessoais do ofendido e do ofensor, a intensidade do dolo ou da culpa e a gravidade dos efeitos. O Juiz, portanto, para arbitrar tal valor, deve lastrear-se nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como no bom senso.(TRT-10 - RO: 00013694520165100105 DF, Data de Julgamento: 23/08/2017, Data de Publicação: 30/08/2017)”

O que pertine ao assédio moral, o empregador tem o dever de zelar pelos seus empregados e proporcionar um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas para o desenvolvimento das atividades laborais.

Martha Halfeld Furtado Mendonça Schmidt destaca como efeitos do assédio:

“O endurecimento e esfriamento das relações de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe, isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento do absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão dos relacionamentos afetivos e, mais grave, suicídio .”

O compliance trabalhista vai muito além de seguir as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, pois amplia a gestão da empresa em um rumo ético autossustentável, para que não seja suprimido ou ofendido qualquer ou nenhum direito trabalhista, fazendo deste ambiente de trabalho, um ambiente mais saudável para o empregado, bem como a automática prosperidade das empresas que optam pela implantação.

Podemos conceituar assédio moral, conforme Marie France Hirigoyen, psicóloga francesa, como sendo:

Qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.17).

É importante ressaltar que o assédio moral não se restringe a um local específico, mas um problema de amplitude global. A prática do assédio moral no local de labor, independente como seja, por palavras, atos, escritas, gestos, além de desestabilizar a vítima, gera um desgaste emocional tornando-se penoso ao trabalhador a continuidade da relação laboral.

Além da prática ser uma conduta imoral, contraria inclusive o ordenamento jurídico, uma vez que viola o dever de tratamento desrespeitando a dignidade e a personalidade.

É importante esclarecer que o assédio moral não se caracteriza apenas por um ato ou fala esporádica, a prática envolve uma situação prolongada e com habitualidade, atitudes reiteradas de desrespeito, humilhação e pressão psicológica constantes.

A inércia das empresas ao combate ao assédio moral reflete em consequências sobre a organização do trabalho, afeta diretamente o empregado e prejudica economicamente o empregador devido a falta de produtividade e principalmente o custo com as reclamações trabalhista quando devidamente comprovado.

Como destaca Marie-France Hirigoyen (2002, p. 18):

“(...) há uma sensível perda de produção por absenteísmo, isto é, pela falta de assiduidade do empregado vítima do assédio e também pela desmotivação dos outros empregados, gerando altos custos com a baixa produtividade.”

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, em cartilha própria dispõe algumas medidas de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho: (I) Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho; (II) Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais; (III) Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; (IV) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho; (V) Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas; (VI) Reduzir o trabalho monótono e repetitivo; - Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho); (VII) Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho; (VIII) Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso; (IX) Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral; (X) Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e (XI) Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias (BRASIL, 2011)

2.4.2 Assédio sexual:

Infelizmente, o assédio sexual é uma prática constante nos ambientes de trabalho que atinge homens e mulheres, porém, nos últimos anos vem se caracterizando como um ato

abominável e sofrendo restrições no ambiente empresarial. Esses assédios geralmente estão ligados a manutenção do emprego ou à promoção de um cargo almejado.

Além de ser um crime que viola os direitos humanos, no código penal está positivado em seu artigo 216, estipulando como delito grave o constrangimento de alguém para a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez 1940).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2017) conceitua assédio sexual como “atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes” que tenham relação com alguma das situações a seguir (I) Ser condição clara para manutenção do emprego; (II) Influir nas promoções de carreira; (III) Prejudicar o rendimento profissional; (IV) Humilhar, insultar ou intimidar a vítima; (V) Ameaçar ou coagir; (VI) Oferta de ascensão ou de favorecimento.

Segundo o entendimento do TST, o assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Os dados do site do Tribunal Superior do Trabalho informam que em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?* [S.I]).

De acordo com a Ministra Maria Cristina Peduzzi, é responsabilidade do empregador promover condições de segurança e saúde do trabalho. “Ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa”, assinala a ministra Peduzzi. “Cabe ao empregador, assim, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima

de respeito e harmonia” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?* [S.I]).

Por fim, podemos identificar duas maneiras do assédio sexual ser instaurado no ambiente de trabalho. O assédio vertical que consiste em um assediador com posição hierárquica superior para constranger ou intimidar com o objetivo de favorecimento sexual e o assédio horizontal, que ocorre sem a distinção hierárquica entre o assediador e a vítima, como por exemplo, entre colegas de trabalho.

2.4.3 Discriminação:

Esse tema é de extrema relevância, pois gera exposição vexatória, humilhação e aplicação de penalidades descabidas.

A Constituição Federal de 1988 assegura a vedação em relação a discriminação quando trata o tema da dignidade da pessoa humana, assim como os valores sociais do efetivo trabalho.

A inclusão da diversidade no ambiente de trabalho é um fator positivo no combate a discriminação e deve estar incorporada na cultura organizacional da empresa.

Para tanto, necessário ter um conjunto específico de regras e procedimentos com o objetivo na prevenção e na detecção sobre qualquer prática discriminatória que ocorra na empresa.

Algumas das discriminações que são abarcadas pelo compliance trabalhista são, raça; gênero; orientação sexual; classe social; idade; deficiência física ou mental; gravidez; religião; opinião política; nacionalidade entre tantas outras, como as acima já mencionadas.

A convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958 determinou que:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A igualdade e não discriminação nas relações de trabalho, certamente é de grande relevância em âmbito mundial. Assim, como nos demais ramos do direito, na Justiça do Trabalho, a igualdade formal se caracteriza pela exigência legal ao poder público de tratar a todos de forma igual, proibindo a discriminação infundada nas relações de trabalho ou situações ligadas às tais relações.

Diante da importância do tema, podemos ter amparo inclusive em regimentos internacionais, por exemplo:

Em relação ao artigo 25.º - Proibição de discriminação, o Código do Trabalho Português expõe que o empregador não poderá praticar qualquer ato de discriminação, dos factores inseridos no artigo 24.º. O artigo 25.º, portanto: “1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.” (CÓDIGO Civil de Portugal – Op. Cit.).

Conforme exposto acima, a discriminação pode ocorrer de diversas maneiras sendo algumas delas encontradas no ambiente de trabalho com frequência:

Como dito, a legislação federal, garante também o direito a não discriminação, garantindo direitos sociais e individuais, bem como a liberdade, igualdade e justiça para todos.

No mesmo diploma em seu artigo 3º, elucida que os objetivos fundamentais da República é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na mesma toada legal, a Lei nº 7.716 prevê punição quanto aos crimes resultantes de preconceito de raça ou cor entre os quais está apontado, a ilegalidade de proporcionar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especificamente quanto a remuneração percebida pelos empregados.

Assim, adotando as práticas de antidiscriminação através da aplicação do compliance trabalhista, demonstra a preocupação da empresa em expandir as contratações abrangendo todo e qualquer força de trabalho, sem que se opere qualquer tipo de discriminação.

Garantindo a contratação e sua manutenção desses trabalhadores, melhorando a imagem da empresa, o ambiente de trabalho, e também a eficiência na estrutura organizacional.

Dessa forma, o combate do assédio no ambiente de trabalho dentro das empresas é mister destacar que a vítima não está sozinha, podendo contar com o total apoio e condução assertiva quando detectado esse abuso, tendo como certeza que todas as providencias jurídicas necessárias de fato serão tomadas e respeitados o direito dos empregados envolvidos.

3 ELEMENTOS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE EFETIVO

3.1 Implementação

Uma das características fundamentais para o um programa de compliance é a tarefa de prevenção delitiva ao âmbito privado, manter a integridade corporativa enseja em adoção de vários regramentos apropriados.

Segundo Steinberger, “sem integridade, um programa de compliance terá forma, mas não substância, e com o tempo deixará de fazer o que foi projetado para fazer”.

Por em prática um programa de compliance não constitui uma tarefa fácil, apesar de não haver uma fórmula específica é preciso atender alguns pilares que se julgam essenciais para atingir uma efetividade. Pode-se verificar que o foco principal de um programa é a prevenção de irregularidades e embora o monitoramento interno seja um ponto importante deve ser observado a implementação de mudanças voltadas a cultura da empresa.

Mais do que priorizar situações punitivas, o controle interno precisa integrar de forma harmônica, a prevenção de irregularidade em conjunto com a mudança de comportamento interno, instaurar a cultura de atuar corretamente como um dos preceitos fundamentais da empresa.

Desse modo, Souza e Pinto (2021, p. 567) estabelece sete pilares essenciais para a efetiva implementação dos programas de *compliance*:

- a) A interiorização de uma cultura de cumprimento na qual todos entendam a importância de a empresa atuar de acordo com o ordenamento jurídico.
- b) O estabelecimento de objetivos empresariais, por meio da fixação de metas que devem ser estabelecidas.
- c) A realização de inventário dos riscos aos quais a empresa está exposta e a determinação de formas de minimizar referidos riscos, levando-se em conta que a exclusão total dos riscos não é possível ou viável.
- d) Após mapeados os riscos da atividade da empresa, em uma perspectiva macro, devem ser determinados os micro riscos relacionados as atividades desempenhadas pelos colaboradores (nesse ponto, ressalta a importância dos treinamentos e da formação adequada).
- e) As delimitações das posições de garantia e de responsabilidade dentro da estrutura empresarial.
- f) Existência de sistemas internos de comunicação que assegurem o fluxo adequado de informações dentro da empresa.
- g) Implementação de sistemas internos de supervisão e sanção.

Em complemento, De acordo com Breno Novelli (2016), para implementação da primeira fase do compliance trabalhista, é necessário:

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

Dado o exposto, é importante ressaltar a importância de uma revisão periódica do programa para que ocorra um constante aperfeiçoamento conforme forem identificadas algumas lacunas.

O Compliance no mundo empresarial deve ser implementado em conjunto com diversas áreas, realizar uma estrutura em que os interesses são convergentes é fundamental para que a cultura seja estabelecida e que seja efetivo todo o programa.

Partindo da premissa que não são todos os trabalhadores de uma empresa que tem conhecimento de quais os seus direitos e nem quais as normas a serem seguidas, incentivar que esses colaboradores tenham acesso a informação necessária e também colocar em pauta discussões que possam vir a aparecer no ambiente de trabalho é um dos mecanismos que pode evitar com que situações inadequadas ocorram.

Para tanto, é preciso que o Programa seja amplamente divulgado e cumprido, pois, conforme se depreende do texto da lei, não basta apenas possuir um Programa de Integridade. É necessária a demonstração de sua efetiva aplicação em todos os setores da corporação, trazendo do Decreto nº 8.420/15 parâmetros para esta avaliação.

No mais, é importante que a implementação de um programa de compliance trabalhista seja direcionado e atenda a peculiaridade de cada empresa, entender os riscos de cada prestação de serviço e a realidade de mercado para que dessa maneira possa agir e garantir que o programa seja o mais seguro e eficaz possível.

Ademais, a norma AS-3806-2006 (S.I) estabelece pontos importantes de um programa efetivo de compliance com práticas que devem ser implementadas pelas empresas, sendo alguns deles:

- a) Participação de todo o corpo executivo no desenvolvimento, implementação e determinação de melhorias no programa de *compliance*.
- b) Necessidade de linguagem clara e acessível, bem como que as normas sejam amplamente comunicadas a toda empresa.
- c) Assegurar que as políticas internas não sejam documentos isolados dentro dos procedimentos organizacionais, mais integrados a ele.
- d) Classificar a probabilidade e as consequências de eventuais falhas nos controles internos e de que forma responder e implementar melhorias quando identificadas.
- e) Determinação de responsabilidades específicas da área de compliance, que se reflita nas descrições das funções de seus encarregados.
- f) Registro de todas as atividades realizadas com o objetivo de implementar e assegurar a vigência de normas internas, como os treinamentos realizados.
- g) Deixar claro que não há tolerância para os comportamentos em desacordo com as políticas de prevenção.
- h) Monitoramento constante de eventuais fraquezas do programa

- i) Estimular a participação de todos os colaboradores, por meio de feedbacks formais ou informais, como forma de analisar se o programa é robusto e adequado aos objetivos a que propõe.

3.2 Comunicação e treinamentos

Os treinamentos e palestras são indispensáveis para instruir, orientar e divulgar as cláusulas incluídas nas normas internas, são ferramentas de efetividade do compliance trabalhista e auxiliam na concretização e efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores.

Os treinamentos de capacitação colaboram para a divulgação do programa de integridade da empresa, seja dos códigos de conduta ou das políticas internas.

Thomson Reuters, lista os objetivos principais de um treinamento corporativo, (i) certificar que os colaboradores tenham ciência das suas responsabilidades, (ii) isentar a empresa de possíveis responsabilidades jurídicas em caso de transgressões individuais; (iii) proteger a empresa de risco reputacional; e (iv) mitigar os riscos de violação com a criação de um ambiente de trabalho mais propício à conformidade. (risk.thomsonreuters.com/em/risk-solutions/compliance-training.html)

Um sistema de treinamento efetivo é aquele adequado e customizado para o seguimento e necessidades de cada estrutura empresarial, inserir atividades da rotina e exemplos de situações práticas, além de realizar estudos sobre casos e possíveis soluções.

A prática de treinamentos permite que um grupo tenha uma aprendizagem e organização, contribui para a construção e identificação de lacunas no dia a dia do trabalho.

Nas palavras de Renato Vieira Coavilla (2017, n.p):

Quando os colaboradores de uma empresa são treinados em Compliance, eles passam a ter a capacidade de enxergar não-conformidades dentro e fora da empresa. Isso significa que os colaboradores da empresa passam a enxergar não conformidades de fornecedores, prestadores de serviços e, até mesmo, de concorrentes (especialmente em matéria concorrencial). Essa capacitação dos colaboradores contribui decisivamente para a mitigação de

riscos de exposição para a empresa, fomentando um ambiente ético na execução de negócios.

Um gestor com capacitação e com um treinamento correto é imprescindível, dominar um assunto e adquirir meios de como engajar os colaboradores para colocar em prática os ensinamentos pode trazer resultados excelentes considerando a convivência diária.

As qualidades de um bom treinador devem ser baseadas na confiança em si, estar ciente das diferenças e da realidade de cada colaborador e das diversificações de personalidades do seu grupo, estabelecer uma conexão para maior êxito na sua transmissão de mensagem e compromisso, realmente acreditar no que está sendo transmitido e ter responsabilidade com o tema.

Além disso, não há como falar de treinamentos sem citar a comunicação não violenta entre gestores e subordinados, ela se baseia em habilidades de linguagem e comunicação, nos auxilia em como reformular e nos expressar com o que queremos passar e com o que ouvimos dos outros, criar um ambiente seguro e respeitoso é essencial para tratarmos de ensinamento.

Providenciar uma plataforma de acesso com cursos on-line por exemplo, é um dos mecanismos para implementação e é de fácil acesso para todos.

O artigo 42, inciso IV do Decreto nº 8420/15, que regulamentou a Lei Anticorrupção, prevê a importância e necessidade de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade ‘como fruto de um programa de compliance eficiente’”.

Portanto, é essencial adquirir uma periodicidade na realização dos treinamentos, além de reciclar o ensinado para os colaboradores ativos, atingir e certificar que os novos tenham acesso a esse conteúdo.

Diante do tema abordado nesse tópico, vale ressaltar que a participação da Alta Direção interna estabelece uma relação entre os empregados e a diretoria. Desse modo, adicionar mensagens personalizadas as políticas de integridade, trazer tópicos relacionados ao Compliance durante reuniões ou comunicados, encaminhar e-mails e lembretes que envolvem o tema faz com que seja inserido no dia a dia e evidencia que as práticas de um programa efetivo são notadas e seguidas por todos da organização.

3.3 Código de ética e conduta

Segundo o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios, o código de ética pode ser definido como “a declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com os Stakeholders, refletindo a cultura, os princípios e os valores, a atuação socioambiental e o conjunto das normas de conduta para dirigentes, executivos e colaboradores bem como para as empresas integrantes da cadeia produtiva, mediante os quais atuam as premissas que enriquecem os processos decisórios da empresa e orientam o seu comportamento. Além disto, deve ser o principal instrumento da Governança Corporativa e da gestão estratégica para se tornar um aliado das empresas no caminho que levará ao Desenvolvimento Sustentável.

A elaboração do código de ética e conduta deve ser realizado em parceria com a liderança da empresa, desse modo, os valores que serão identificados estarão de acordo com a cultura que desejam inserir.

Segundo Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz e Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, são diversos os temas que podem ser abordados no código de conduta, tais como:

“Relacionamento entre empregadores e empregados; cumprimento de leis e pagamento de tributos; recebimento de presentes; discriminação no ambiente de trabalho; meio ambiente; assédio moral e sexual; segurança do trabalho; atividades políticas; relações com a comunidade; uso de álcool e drogas; direito à privacidade; nepotismo; prevenção e tratamento de fraudes, entre outros.”

Através do código de ética a empresa estabelece e esclarece suas próprias responsabilidades éticas, sociais e ambientais. É um instrumento que contém suas formas de atuação e suas normas de conduta, tanto dela como de todos os empregados, além de ser uma extensão no que tange as responsabilidades das leis trabalhistas e com os deveres dos colaboradores dentro da empresa.

O código de conduta e ética de uma empresa faz com que a relação entre trabalhador e empregador se torne mais eficaz, incentiva e estabelece critérios da empresa possibilitando respaldo de ambos os lados.

Segundo Maria do Carmo Whitaker e Maria Cecília Coutinho de Arruda (2017, p. 154):

A adoção de um Código de Ética é uma ótima oportunidade de aumentar a integração entre os funcionários da empresa e estimular o comprometimento deles. Ademais, o Código de Ética permite a uniformização de critérios na empresa, dando respaldo para aqueles que devem tomar decisões. (...) Serve de parâmetro para a solução de conflitos e também protege, de um lado, o trabalhador, que se apoia na cultura da empresa, refletida nas disposições do código e que, de outro lado, serve de respaldo para a empresa, por ocasião da solução de problemas de desvio de conduta de algum colaborador, acionista ou fornecedor”.

Deste modo, é explícito que um código de ética implica em uma segurança para o empregador e para o empregado, garantindo que a padronização de condutas destinadas aos colaboradores seja estabelecida corretamente e que as condutas arbitrárias abusivas sejam evitadas.

3.4 Canal de ouvidoria e denúncias

Como já mencionado os procedimentos e implantação de compliance, adquirir um meio para facilitar a fiscalização e comunicação com os empregados diante de uma irregularidade é válido considerar a inserção de meios de comunicação e ou canais específicos para tratamento e sindicância dos supostos atos praticados.

Os meios disponíveis hoje são, site, e-mail; formulários etc. Privilegiando toda e qualquer denúncia.

Para tanto, necessário destacar o fato da capacitação dos empregados, com a ênfase nas regras estabelecidas no programa de compliance de forma constante e permanente, empreendendo a toda alteração, mudanças na cultura dos empregados.

O objetivo de toda essa implantação é, uma vez realizado a implantação do compliance analisar os resultados, dando abertura e fundamentos para os responsáveis identificar as vulnerabilidades da empresa e todos os possíveis riscos.

Os canais de denúncia são indispensáveis como ferramentas do compliance trabalhista, é através dele que a organização da empresa tem a oportunidade de acessar e escutar seus empregados. A fiscalização pode ocorrer a partir da denúncia e ajuda a detectar supostas situações que estão em desacordo com o regulamento interno. Desse modo é possível que haja uma correção e inibição de práticas ilícitas.

Os Canais de Denúncia, também conhecidos como Linha Ética que tem por objetivo:

Os canais de denúncia têm por objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios de controle. De forma sistemática, as seguintes contribuições podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente (JOBIM, 2018, 67)

O mecanismo de um canal de denúncia tem o intuito de assegurar que os trabalhadores e integrantes de uma empresa tenham um local seguro e se sintam confortável em realizar uma denúncia sendo ela sigilosa ou não. Preservar a integridade moral do denuncia, principalmente perante os demais colegas, criar uma relação de confiança dos colaboradores para utilização do canal é fundamental. Para a real efetividade, após o recebimento de cada denúncia ocorra uma fiscalização e apuração dos fatos e caso necessário punição dos envolvidos.

É importante que os modelos e canais de denúncias possibilitem e disponibilizem para que o denunciante acompanhe o andamento da denúncia, dessa forma, dará maior credibilidade ao

procedimento e facilitará para a equipe responsável esclarecer dúvidas ou solicitar documentos, depoimentos e entre outros.

Portanto, o compliance frisa demonstrar o compromisso da empresa com a ética, um ambiente laboral e corporativo saudável primando não só a lucratividade, más, também o bem-estar dos empregados.

3.5 Vantagens

Com base nas leituras realizadas para elaboração do trabalho em questão, é notável que apesar das empresas terem conhecimento da importância de uma equipe especializada para o setor de Compliance Trabalhista, ocorre certa resistência devido a ser necessário um trabalho contínuo e investimento em um setor exclusivo para o tema.

As empresas que possuem um programa de compliance bem estruturado e efetivo traz uma competitividade para o mercado diferenciada em comparação as empresas que não contém esse tipo de setor integrado.

Uma das finalidades principais de um Programa de Compliance Trabalhista é a prevenção, apesar de não ser possível garantir cem por cento de êxito ao implementar o instituto, evitar com ocorra violação ou conduta inadequada pelos colaboradores é possível uma prevenção que a empresa seja exposta principalmente no judiciário.

Seus principais benefícios diretos são, os principais benefícios do compliance são: Segurança jurídica; Construção de imagem positiva; Redução de custos; Reputação forte; Transparência no cumprimento de regras; Maior competitividade; Aumento de produtividade; Facilidade em atrair parceiros e Retenção de talentos.

Ao se deparar com uma boa orientação pelos treinamentos e proporcionar meios de comunicação como os canais de denúncia, é capaz de identificar situações contrárias as normas internas e políticas da empresa. Sendo assim, o resultado permite que haja uma mitigação dos danos e a empresa tenha conhecimento do que ocorre. Só é possível que tenha um sistema de gestão efetivo a partir do conhecimento, sendo possível realizar soluções e evitar responsabilização direta a empresa e da administração de uma maneira geral.

3.6 Prevenção de riscos e reflexos do passivo trabalhista

Ao refletirmos que grande parte das reclamações trabalhistas decorrem da má aplicação ou até mesmo da falta de aplicação das normas trabalhistas, é possível verificar que prevenção de práticas inadequadas no ambiente de trabalho afeta diretamente a quantidade passiva de reclamações de uma empresa.

Independente de alegações devido ao desconhecimento das normas vigentes, a partir do momento que esses instrumentos estão em vigor quando não observados resultam em punições.

Diante das pesquisas realizadas para efetuar o presente trabalho e com a experiência prática na área, a maioria dos pontos a serem combatidos nas ações que tramitam na justiça do trabalho poderiam ser evitados com um programa efetivo de Compliance aplicado à área Trabalhista, ajudando a reduzir os conflitos, e conseqüentemente o prejuízo financeiro das empresas seriam menores.

Uma empresa com políticas claras e um programa efetivo cumprem com a garantia de direitos e deveres de seus empregados, refletem na eficiência quanto a gestão de risco e corrobora para uma resolução de conflito interna, mantendo a corporação afastada do judiciário, reduzindo o número de processos e conseqüentemente condenações.

De acordo com Sonilde Lazzarin e Fernanda Covagnoli entendem que:

Assim, como visto, no ambiente de trabalho, a adoção do programa está relacionada à instituição de medidas preventivas, podendo ser utilizadas para combater condutas antiéticas e ilegais dos empregados e empregadores, evitar ou minimizar riscos da empresa tomadora de serviços em relação às empresas terceirizadas, impedir práticas de assédio moral e sexual, melhorar o meio ambiente de trabalho, evitar brigas entre funcionários, regular a aplicação de penalidades, tratar do uso inadequado da Internet e de e-mails corporativos e, até mesmo, para reduzir a geração de passivos trabalhistas mais típicos, tais como horas extras não pagas, acúmulos indevidos de funções, equiparação salarial, entre outras. (2018, p.95)

Ao citarmos o setor financeiro, os prejuízos que decorrem de uma ação trabalhista são maiores do que o investimento que uma área especializada de Compliance Trabalhista dentro de

uma empresa, considerando que ao atender uma demanda trabalhista está envolvido, locomoção, despesas e custas de processo, advogados e, também, os reflexos trazidos à imagem da empresa de uma maneira geral.

FLÁVIO CARVALHO MONTEIRO DE ANDRADE & ISADORA COSTA FERREIRA (ESA/MG), esclarecem que com um programa de compliance direcionado para área trabalhista é possível mitigar o passivo trabalhista nas empresas, averiguemos:

“Pode ser utilizado para se evitar (ou minimizar os danos decorrentes de), em especial (mas não somente): riscos da empresa tomadora de serviços em relações com empresas terceirizadas (ajudando a certificar que as terceirizadas também irão cumprir as normas que devem ser observadas); problemas com assédios moral e sexual, com questões de saúde e de segurança no trabalho, brigas entre funcionários, comportamentos inusitados, punições disciplinares (corretos meios de aplicações de advertências, suspensões e dispensas por justa causa), o uso inadequado da internet e de e-mails corporativos, a implementação de técnicas de gestão para que não sejam consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho e, até mesmo, mais amplamente, para reduzir a geração de passivos trabalhistas mais típicos, como horas extras não registradas e consequentemente não pagas, desvios ou acúmulos indevidos de funções, situações de equiparação salarial, por exemplo. Além disso, como mencionado, evita-se, em especial, o cometimento dos crimes contra a organização do trabalho.”

De acordo com a Desembargadora Dra. Sônia Mascaro Nascimento, em seu artigo escrito para o site “Juseconomico” descreve o que compreende a noção de compliance aplicada ao Direito do Trabalho na seguinte passagem:

(...) os programas de compliance, ou seja, procedimentos da empresa que visam satisfazer o cumprimento de leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos. Trata-se do cumprimento da ética e da moral na micro-sociedade que constitui a empresa. (...) Assim, no âmbito trabalhista o compliance abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os

relacionamentos entre gestores e colaboradores devendo as empresas possuir mecanismos de denúncias nessas hipóteses.

Nessa toada, não há qualquer dúvida que o compliance trabalhista se mostrou muito eficaz para prevenção dos riscos laborais e principalmente na redução de litígios, soluções estas, que trazem mais segurança jurídica para os empregados, pois, quando da implantação do compliance, implantado com seriedade, não há espaço para fraudes e diminuição ou não pagamento de reais direitos trabalhistas.

Por fim, o programa de compliance só será realmente efetivo com o envolvimento e comprometimento da direção e coordenação da empresa, é necessário que haja um trabalho contínuo e monitoramento com o projeto.

CONCLUSÃO

Após a realização deste trabalho de conclusão de curso e o estudo do instituto do compliance na esfera trabalhista é possível verificar as maneiras de combate aos desrespeitos laborais do empregado e como os reflexos podem afetar diretamente a empresa.

É um direito fundamental do trabalhador que tenha a sua dignidade e honra respaldadas dentro de um sistema empresarial, assim como, ter um ambiente de trabalho digno para exercer suas atividades laborais.

O meio corporativo está cada vez mais exigente com o que proporciona aos seus empregados e nas relações que são criadas. Sendo necessário demonstrar comprometimento, integridade e respeito em todo o ambiente de trabalho.

Nesta concepção, o Compliance tem o papel fundamental de estar a par dessas normas e atuar de maneira independente para que sejam rigidamente cumpridas. Um programa estruturado colocado em prática é um forte instrumento de promoção de valores e desenvolvimento interno, na medida em que os trabalhadores estarão respaldados pela lei e de acordo com os regimentos internos claros e bem estabelecidos.

Além de integrar o Programa de Compliance trabalhista na cultura da empresa e no cotidiano dos empregados, é indispensável que todo o procedimento seja reavaliado e permaneça em constância para evolução, verificar as normas e regras estabelecidas nos códigos de ética e conduta de acordo com as atividades exercidas, identificar os pontos de melhoria, modificar métodos de treinamentos, incentivo da alta direção, retorno e fiscalização das denúncias e entre outros.

As técnicas de compliance permitem que as empresas cumpram com as normas que são estipuladas na Consolidação das Leis trabalhistas e que os trabalhadores tenham suas atividades bem estabelecidas com um controle e fiscalização adequados.

Diante disso, o programa de Compliance e as ferramentas utilizadas para identificar os riscos, evitar danos e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro reflete na mitigação do risco de aumento das reclamações trabalhistas contra a empresa. Sendo assim, o compliance um meio eficaz de se evitar as demandas judiciais de natureza trabalhista.

REFERÊNCIAS

ANTONIK, Luis R. *Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial*. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 22 set. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS; FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. Função de *Compliance*. *ABBI*, jul. 2009. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance_09.pdf. Acesso em: 09 out. 2022.

BARBOSA, Luiza. Dicas Práticas para evitar processos trabalhistas dentro da minha empresa, *Redeabrase!*, 27 abr. 2021. Disponível em: https://redeabrase.abrase.com.br/read-blog/272_como-possa-evitar-o-passivo-trabalhista-dentro-da-minha-empresa.html. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 13 jun. 2022.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 12 out. 2022.

_____. Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 3 mar. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19613.htm. Acesso em: 11 out. 2022.

_____. Lei nº 12.846, de 1º de Agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 1 ago. 2013. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm). Acesso em: 11 out. 2022.

_____. Senado Federal. *Assédio Moral e Sexual*. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, 13 jul. 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 25 out. 2022.

CARLOTO, Selma. *O Compliance Trabalhista e a Efetividade dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2021.

CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; *et al.* *Manual de Conformidade*. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 20 out. 2022.

CENTRO DE QUALIDADE, SEGURANÇA E PRODUTIVIDADE. Programa de *Compliance*: a norma AS 3806:2006, [S.I.]. Disponível em: https://www.qsp.org.br/indice_compliance.shtml. Acesso em: 08 out. 2022.

CONVENÇÃO 148. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, 11 jul. 1979.

DARCANHY, Mara Vidigal. *Direito, inclusão e responsabilidade social: estudos em homenagem a Carlos Aurélio Mota de Souza e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr*. 1 ed. São Paulo: LTr Ediora, 2012.

DURÃES, Cintya Nishimura.; RIBEIRO, Maria de Fátima. O *Compliance* no Brasil e a Responsabilidade Empresarial no Combate à Corrupção. *Revista Direito em Debate*, [S. l.], v. 29, n. 53, p. 69–78, 2020. DOI: 10.21527/2176-6622.2020.53.69-78. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/9027>. Acesso em: 9 out. 2022.

ÉTICA NOS NEGÓCIOS: Código de ética corporativo, Ed. 2018. Campinas: Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios, Ano IX, nº 20, jul. 2018. Disponível em: <http://www.pesquisacodigodeetica.org.br/2014/etica-atuacao.php>. Acesso em: 6 ago. 2022.

FACHINI, Tiago. *Compliance Trabalhista: o que é, vantagens e como aplicar*. *Projuris*, 19 jun. 2021. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 20 out. 2022.

FRANCO, Isabel. *Guia Prático de Compliance*. São Paulo: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 23 out. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

JOBIM, Rosana de Souza Kim. *Compliance e Trabalho: Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado*. Dissertação (Mestre em Direito do Trabalho) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/216496/001067204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08 set. 2022.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. *Dano Moral*, 8ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788530972295. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530972295/>. Acesso em: 16 set. 2022.

LEC. Entenda a Lei Anticorrupção e a sua Relação com o *Compliance*, 10 jul.2018. Disponível em: <https://lec.com.br/entenda-a-lei-anticorrupcao-e-a-sua-relacao-com-o-compliance/>. Acesso em: 09 set. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho – Perguntas e Respostas. Brasil, 21 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 out. 2022.

PAZ, Ana Paula. *Compliance e a redução da judicialização trabalhista*. 2019. Disponível em: <https://anazinharock.jusbrasil.com.br/artigos/717633194/compliancee-a-reducao-da-judicializacao-trabalhista>. Acesso em: 04 nov. 2022.

RIBEIRO, Lara Alves. *Compliance e sua Aplicação Prática no Direito do Trabalho*. 2020, Artigo Científico (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>. Acesso em: 07 set. 2022.

RENZETTI, Rogério. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. *Esquematizado - Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555591293. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

SEVERINO, Dandara Benedett. *O Compliance Trabalhista e sua Aplicação na Espera Empresarial*. 2019, Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6101/1/TCC%20pronto%20Dandara.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

SILVA, Daniel Cavalcante; COVAC, José Roberto. *Compliance como boa prática de gestão no Ensino Superior*. [S.I.]. Disponível em: http://www.abmes.org.br/public/arquivos/compartilhamentos/compliance_em_instituicoes_privadas_de_ensino.pdf. Acesso em: 09 set. 2022.

SOUZA, Luciano Anderson de; PINTO, Nathalia Regina Pinto. *Criminal Compliance – vol. 4 (Coleção Compliance)*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?* [S.I.], Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 10 nov. 2022.

UPBRAIN. *8 dicas para realizar treinamentos de compliance em um LMS*, 10 nov. 2020. Disponível em: <https://www.upbrain.com.br/blog/8-dicas-para-realizar-treinamentos-de-compliance-em-um-lms/treinamentos-corporativos/>. Acesso em: 12 set. 2022. Ok

http://www1.tjrs.jus.br/export/servicos/biblioteca/doc/2017/junho_2017_n_24.pdf. Acesso em: 7 nov. 2019.

<file:///C:/Users/ad337787/Downloads/9027-Texto%20do%20artigo-45980-1-10-20200526.pdf>

file:///C:/Users/ad337787/Downloads/2017_CarolineReisRochaProduto.pdf

<https://mascaro.com.br/blog/lei-anticorruptao-sob-a-otica-do-compliance-trabalhista-artigo-de-sonia-mascaro-nascimento-no-site-do-juseconomico/>

VASCONCELOS, YL.; SILVA, DSR da; SANTOS, MA dos.; AZEVÊDO, AP da S.; ALBUQUERQUE, TSR de . Compliance trabalhista: uma análise de possíveis impactos nas organizações. Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento.

SCHMIDT, Martha Halfel Furtado Mendonça apud MELO, Nehemias Domingos de. Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007, p. 94

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016.

LINS, FLÁVIA. Compliance trabalhista – A Importância dos controles Internos na prevenção do passivo trabalhista. <https://periodicos.uniftc.edu.br/index.php/gdmdireito/article/view/149/170>

IBGC. Governança Corporativa e Integridade Empresarial - 1ª edição 2017 . Saint Paul Publishing (Brasil), 2017. E-book. ISBN 9788580041347. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580041347/>

DA SILVA, Edson Cordeiro. Governança Corporativa nas Empresas, 4ª edição . Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597008920. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008920/>.

MENDES, Francisco S.; CARVALHO, Vinicius Marques D. Conformidade - Concorrência e combate à extinção, 1ª edição . Editora Trevisan, 2017. E-book. ISBN 9788595450073.

Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450073/>.

CAMARGO, André A. S.; Regulamentação Internacional da Governança Corporativa e do Compliance, Volume I, Editora Revista dos Tribunais, 2021.

PEREIRA, Ana Flavia; CARVALHO, André; GIRON, Vinícius de Freitas – Cultura Organizacional em Compliance, Volume X, Editora Revista dos Tribunais, 2021.

LAZZARIN, SONILDE KUGEL; LAZZARIN FERNANDA ONZI CAVAGNOLI – COMPLIANCE TRABALHISTA – Artigo Científico - HS EDITORA Publicações Jurídicas e Empresariais, sem data.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

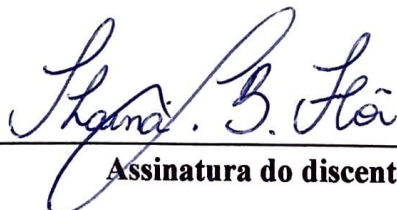
Eu, THAINÁ LACERDA BONIFÁCIO FLÔR

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: COMPLIANCE TRABALHISTA: A IMPORTÂNCIA DE UM PROGRAMA EFETIVO NAS EMPRESAS

sob a orientação do(a) Professor(a) PROFESSOR DR. TÚLIO AUGUSTO TAYANO AFONSO declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 10 de Novembro de 2022


Assinatura do discente