

COMPLIANCE: APLICAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA E A CULTURA DA INTEGRIDADE**COMPLIANCE: APPLICATION IN THE LABOR SCOPE AND THE CULTURE OF INTEGRITY**Jéssica Feitosa Ferreira¹Lethyia Vitória Gonçalves de Lima²

Resumo: O presente artigo tem por finalidade analisar a aplicação do Programa de *Compliance* no âmbito laboral, bem como verificar quais os seus impactos na esfera trabalhista e conhecer os benefícios de aderir condutas que cooperam para uma cultura de integridade e transparência. Primeiramente, tratar-se-á acerca do conceito, dos elementos de validade e das partes do contrato de trabalho, bem como os requisitos que caracterizam uma relação de emprego. Por conseguinte, faz-se a análise histórica das origens do *Compliance* e da evolução normativa no Brasil e no mundo, além disso, apresenta-se a estrutura e os elementos do programa. Por fim, aborda e discorre sobre o Programa de *Compliance* no campo trabalhista, e as vantagens e riscos decorrentes deste. Para o alcance dessa pesquisa descritiva, foi utilizado o método dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica e análise de legislação e jurisprudência nacional e internacional.

Palavras-Chave: *Compliance*. Direito do Trabalho. Cultura da Integridade.

Abstract: The purpose of this article is to analyze the application of the Compliance Program in the labor field, as well as to verify its impacts in the labor sphere and to know the benefits of adhering to behaviors that cooperate for a culture of integrity and transparency. First, it will deal with the concept, the validity elements and the parts of the employment contract, as well as the requirements that characterize an employment relationship. Then, a historical analysis is made of the origins of Compliance and of the normative evolution in Brazil and in the world, in addition, the structure and elements of the program are presented. Finally, it addresses and discusses the Compliance Program in the labor field, and the advantages and risks arising from it. For the scope of this descriptive research, the deductive method was used, through bibliographical research and analysis of national and international legislation and jurisprudence.

Keywords: Compliance. Labor Law. Culture of Integrity.

1 INTRODUÇÃO

¹ Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba (ESMAT 13). Analista Processual do Ministério Público do Estado do Acre. E-mail: jessicafeitosaferreira_4@hotmail.com.

² Pós-graduanda em Tribunal do Júri e Execução Criminal e em Direito Público pela Faculdade Legale Educacional S/A. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Uninorte. Atendente de Licitações Públicas e Contratos na Gerência Regional de Administração do Ministério da Economia no Estado do Acre – GRA/AC. E-mail: lethyciavgl@gmail.com.

Sabe-se que nos últimos tempos os casos de corrupção conhecidos e divulgados são cada vez mais crescentes. Devido a isso, teses que tratam acerca da ética e moralidade ganham ainda mais destaque no cenário mundial. Com isso, o *Compliance* surge com o propósito de estabelecer boas práticas de governança, ao mesmo tempo em que se mantém em conformidade com as normas legais.

Com o seu advento, na virada do Século XX, o *Compliance* é uma ferramenta estratégica voltada ao cumprimento de leis em geral, mediante a adoção de medidas que estejam de acordo com a necessidade de cada seguimento organizacional que escolher aderir ao programa. Em suma e, podendo ser aplicado em diversas áreas, o programa de integridade possui o intuito de auxiliar a administração corporativa, isto é, ajudar a construir uma gestão com base na transparência, conformidade e confiança.

No Brasil, as técnicas de integridade e a expansão do programa deram-se somente a partir do Século XX, quando a Lei n.º 12.846/13 (Anticorrupção) e o Decreto n. 8.420/15 que a regulamenta, ganharam força no país devido ao momento de pressão no combate a corrupção. Dessa forma, tornou-se necessário e relevante a implantação do mecanismo que contribuiria na mudança do cenário vivenciado.

Assim sendo, e limitando-se ao âmbito do Direito do Trabalho, há de examinar com o estudo, os impactos ocasionados pela aplicação do referido Programa de Integridade, além de compreender melhor seus resultados e funcionamento na esfera trabalhista.

Dentre os tópicos tratados ao decorrer do artigo, estão os efeitos gerados pelo *Compliance* Trabalhista como, por exemplo, a diminuição de passivos judiciais, a prevenção de riscos, os custos, direitos e deveres dos empregados, dentre outros. Logo, a finalidade desta pesquisa é, precipuamente, analisar o *Compliance* de maneira geral e, posteriormente, delimitá-lo ao território brasileiro e a sua aplicação e os impactos acarretados no Direito Trabalhista.

2 CONTRATO DE TRABALHO

Os vínculos trabalhistas, no Brasil, são regidos pela Constituição Federal,

pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e demais normas regulamentadoras, as quais norteiam os contratos de trabalho, a fim de garantir os direitos e deveres das partes que se vinculam a essa modalidade de contrato.

Com efeito, de acordo com o que determina o art. 442 da CLT, o contrato de trabalho consiste em um acordo de vontade entre duas partes, empregador e empregado, que pode ser realizado por meio verbal, sendo este, embasado na confiança recíproca ou mediante documento que englobe, expressamente, todos os pontos acordados.

Outrossim, no plano doutrinário, inúmeras são as tentativas de determinar e especificar o conceito de Contrato de Trabalho. Nesse sentido, diversos autores declaram que o contrato de trabalho é o acordo entre duas partes, empregador e empregado, pela qual o segundo se obriga à prestação pessoal de trabalho subordinado e não eventual para o primeiro, em troca de pagamento de salário.

2.1 ELEMENTOS DE VALIDADE DO CONTRATO

Os elementos que integram o contrato de trabalho não divergem muito dos apresentados no Direito Civil, visto que, ambos se tratam de um negócio jurídico e necessitam da observância de alguns requisitos para que possam obter valor jurídico.

Assim sendo, o contrato trabalhista, da mesma maneira que na seara civilista, deve apresentar elementos fundamentais à sua formação para que seja garantida a sua validade e eficácia, visto que tais pressupostos caracterizam o vínculo entre as partes, ou seja, empregado e empregador, e a sua ausência ou irregularidade pode acarretar e comprometer a validade do contrato celebrado.

Logo, para que um negócio jurídico e, portanto, um contrato de trabalho possa obter condições de validade, deve-se observar e atender todas as exigências elencadas no art. 104 do Código Civil, que indica como pressupostos essenciais à validade dos pactos jurídicos a presença de um: agente capaz, de objeto lícito, possível, determinado ou determinável e da forma prescrita ou não defesa em lei.

Nesse sentido, depreende-se que esses elementos, classificados como subjetivos (agente capaz), objetivos (objeto lícito) e formais, (forma prescrita ou não

defesa em lei) também integrarão o contrato trabalhista, moldando-se as necessidades do ramo.

No campo do Direito do Trabalho, a capacidade das partes, condição subjetiva, consiste na habilidade de exercer atos do âmbito laboral. Dessa forma, o empregador é a figura capaz de assumir direitos e deveres trabalhistas. Já o empregado, precisa se enquadrar em certos atributos como, por exemplo, a questão da idade pois deverá ter entre 16 e 18 anos, exceto na posição de aprendiz, que poderá ser contratado a partir dos 14 anos.

O requisito objetivo, que trata da licitude, possibilidade e determinabilidade do objeto contratual, determina que um contrato será válido quando seu objeto for um trabalho lícito, ou seja, não pode atentar contra a lei. Neste aspecto, Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 430) informam que a atividade “deve estar em sintonia com a ordem, moralidade, os bons costumes, e a ordem pública, além de ser possível do ponto de visto físico e jurídico.”

Já os requisitos formais, tratam acerca da observância legal quanto à forma e o consensualismo, podendo a declaração da vontade ser livre quando a lei não expressamente exigir e desde que não seja defesa em lei e que tenha forma prescrita.

Por fim, ressalta-se que há uma singela diferença entre contrato de trabalho e contrato de emprego. Sobre esse assunto, Silva e Pinheiro (2020, p. 166) disponibilizam que, “apesar da utilização de contrato de trabalho como expressão sinônima de contrato de emprego, os institutos não se confundem porque o primeiro é gênero, que abarca o contrato de emprego, além de outras espécies contratuais, como a relação contratual do autônomo, intermitente, teletrabalho, contrato do menor aprendiz e do estagiário, dentre outras relações contratuais.”

Observa-se, assim, que a relação de trabalho se relaciona com toda modalidade de contratação da mão de obra humana. Já a relação de emprego, mais delimitada, seria apenas uma das várias categorias de relação de trabalho.

2.2 REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO (SHOP)

A relação empregatícia pode ser determinada, conforme Nascimento (2007, p. 560) como a “relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.” Portanto, mediante tal definição, certifica-se que são requisitos para a caracterização da relação de emprego: a subordinação, a onerosidade, a habitualidade e a pessoalidade. No mais, a CLT em seus arts. 2º e 3º menciona tais elementos que são interpretados de maneira conjunta.

Como primeira característica a ser analisada, na relação empregatícia, temos a subordinação que seria o fato de o empregado ser subordinado ao seu empregador, visto que exerce sua função sob o comando deste. Assim sendo, Silva e Pinheiro (2020, p. 209) relatam que “é subordinado, na medida em que o empregado coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, que o admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Em seguida há a onerosidade, essa qualidade dar-se pelo fato de a prestação de serviços ser remunerada, ou seja, o pagamento é oferecido ao subordinado pelos seus serviços fornecidos ao empregador.

Outra característica imprescindível é a habitualidade que constitui a relação de vínculo entre as partes, dessa maneira, o trabalho deve ser prestado de forma contínua e frequente por parte do empregado.

Por último, abordaremos acerca da pessoalidade. O contrato de trabalho deve ser de caráter personalíssimo, ou seja, o empregado deve realizar a prestação de serviço, objeto do contrato, pessoalmente, podendo o mesmo ser substituído por outra pessoa eventualmente. A figura do empregado é infungível pois se trata de uma característica pessoal, no entanto, tal qualidade não engloba o empregador visto que, este poderá ser sucedido e, neste caso, a mudança não prejudica a relação de emprego do contratado.

Corroborando com o exposto, Sussekind, Maranhão e Viana (1993, p. 233) reforçam que o contrato celebrado *intuitu personae* é um atributo relacionado ao empregado e está “calcado numa relação patrimonial e o dever de fidelidade, inerentes a ele como qualquer outra forma de relação de caráter patrimonial.”

Conclui-se, então, que a relação de emprego só se figura satisfeita e completa, podendo gerar plenos efeitos, quando estão juntados todos os elementos

aqui especificados.

2.3 PARTES

O contrato com vínculo empregatício é constituído pelas figuras do empregador e empregado, que estão conceituadas expressamente nos arts. 2º e 3º da CLT. De maneira geral, o primeiro é o tomador de serviços e o segundo o executor destes.

O art. 3º da CLT prevê que empregado é a pessoa natural que presta pessoalmente a outrem serviços habituais, subordinados e mediante salário.

A denominação de empregador está prevista no art. 2º da CLT, que preceitua que se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. O §1º, deste mesmo artigo, ainda estabelece os tipos de empregador por equiparação, que são os profissionais liberais, instituições beneficentes, associações recreativas entre outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Ademais, a reforma trabalhista tratou também a respeito da responsabilidade solidária existente entre uma ou mais empresas que integrem grupo econômico, o que está previsto nos §§2º e 3º do art. 2º da CLT. Relativo a isso, Olympio e Almeida (2019) dispõem que se caracteriza como grupo econômico a situação em que “uma ou mais empresas, mesmo tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou, ainda, se apesar de elas possuírem autonomia reconhecem, espontaneamente, a existência do mencionado grupo.”

Portanto, para a construção do grupo econômico, faz-se necessária a presença de, pelo menos, duas empresas as quais estejam sob comando único havendo continuamente uma empresa central que coordena as demais. No mais, para que exista a solidariedade, precisará ser evidenciada a demonstração do interesse integrado, a real comunhão de interesses e o desempenho conjunto das empresas que compõe o grupo.

Assim sendo, haverá responsabilidade solidária entre as empresas

pertencentes ao mesmo grupo em relação às dívidas de natureza trabalhista, mesmo que o empregado tenha prestado serviço somente para uma delas, ocasionando uma maior segurança jurídica.

Logo, empregador é a pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado que seja capaz de assumir direitos e obrigações trabalhistas, ou seja, assumir tanto os riscos bons quanto os maus resultados da prática econômica. Nas palavras de Magano (1988, p. 26) empregador “é toda entidade que se utiliza de trabalhadores subordinados”.

O princípio da despersonalização do empregador resguarda a modificação subjetiva do contrato de trabalho, contanto que a alteração seja referente à pessoa do empregador e não do empregado, pois, uma vez que o contratado se vincula à empresa, não importa de quem é a figura do empregador.

Portanto, a mudança na estrutura societária da empresa ou sua alteração de estrutura jurídica e de estabelecimento não interferem na subsistência do contrato laboral, isto é, não há alteração da relação de trabalho para o empregado. Tal princípio possui previsão nos arts. 10 e 448 da CLT.

Este outro princípio trata sobre a assunção de riscos do empreendimento, ou seja, assegura que o trabalhador é desobrigado e eximido de qualquer risco, poderá haver casos em que o mesmo participe dos lucros do negócio, entretanto, não compete ao empregado participar dos prejuízos. Logo, o empregador é responsável por tudo o que venha a ocorrer em sua empresa, seja o lucro ou prejuízo.

O empregador possui poderes limitados para administrar a prestação de serviços de seus empregados, sendo esses poderes divididos em quatro grupos.

O primeiro deles é poder de direção que é o responsável por gerir e instituir disciplina no ambiente de trabalho aos empregados, ou seja, é que determina as tarefas que deverão ser executadas.

O segundo poder é o de controle que consiste na fiscalização das atividades profissionais exercidas pelos trabalhadores. Já o poder de organização se equipara a ordenação e disposição das atividades dos empregados, dessa forma, podendo ser estipulado normas gerais a serem observadas pelos empregados, visando melhores resultados para a empresa como um todo.

E por fim, o poder disciplinar, que consiste no direito do empregador de

aplicar penas disciplinares aos seus empregados perante o cometimento de práticas faltosas. Tem-se dentre as sanções, por exemplo, a advertência verbal ou escrita, a suspensão disciplinar e a dispensa por justa causa.

Como exposto anteriormente, tais poderes não são absolutos, sendo limitados pela lei, ética e bom senso garantindo que o empregador possa exercê-los da maneira mais adequada e responsável possível, com o propósito de obter melhores resultados para a empresa e um ambiente de trabalho agradável e harmônico para o trabalhador.

3 COMPLIANCE

Diariamente, diversos são os indivíduos e setores afetados pelo mal da corrupção, da fraude e seus efeitos. Para combatê-los se faz extremamente necessário o esforço coletivo de todos e, contribuindo para isso, o *Compliance* traz “o conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção” (SILVA e PINHEIRO, 2020, p. 06).

De acordo com Barbosa (2020, p. 04) “a palavra COMPLIANCE deriva do verbo inglês to comply, que significa estar em conformidade. Ou seja, trata-se da necessidade de uma postura empresarial de conformidade aos valores éticos e ao ordenamento jurídico vigente.” Isto é, visa colocar as pessoas jurídicas em sintonia com a legislação. No Brasil, tornou-se sinônimo da expressão “programa de integridade”, conforme previsto na Lei nº 12.846/13 (Anticorrupção) e no Decreto nº 8.420/15, porém, não se restringindo apenas ao combate à corrupção.

O *Compliance* se refere, assim, ao conjunto de mecanismos e procedimentos que são dirigidos a proteger a integridade e a ética institucional, consistindo em atender às normas e regulamentos externos e internos, tornando-se um incentivo de denúncias para a apuração e punição legal de irregularidades.

Corroborando com o exposto, os Comitês de *Compliance* da Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) e da Federação Brasileira de Bancos (Febraban) consolidaram o entendimento de que o “Compliance está relacionado ao investimento em pessoas, processos e conscientização” e por isso, faz-se

necessário ressaltar a importância do “ser e estar em compliance”:

“Ser compliance” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. “Estar em compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. “Ser e estar compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. (2009, p. 8)

Ainda neste sentido, a empresa Siemens AG (2020), considerada referência na estruturação de Programas de *Compliance*, destaca que:

Promover a integridade significa agir em conformidade com nossos valores – responsável, excelente e inovadora – onde quer que façamos negócios. Um elemento fundamental da integridade é o Compliance: aderência às leis e aos regulamentos internos. Nós temos tolerância zero para corrupção e violação dos princípios da concorrência leal. O Sistema de Compliance de Siemens é dividido em três pilares: Prevenir, Detectar e Responder. Esses pilares são base de um sistema abrangente de atividades que garantem que nossos negócios estão totalmente em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis, assim como, com nossos princípios e regras internas.

Ressalta-se também que não existe um modelo padrão de *compliance*, visto que, cada organização é única e possui suas particularidades, cada empresa tem a sua natureza, complexidade e peculiaridades. Portanto, deve-se levar em consideração que o conceito de conformidade é amplo e atinge todos os setores das organizações empresariais como forma de pirâmide, desde os cargos superiores até os mais baixos.

Ademais, o programa tem como objetivo construir uma cultura funcional ética e moral da organização que esteja em conformidade não só com as normas legais, evitando contradições com a lei e ocasionando uma maior segurança jurídica, mas também que atenda às suas próprias diretrizes internas de estruturação.

Na visão de Harumi (2015), “o Compliance seria o 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.”

Assim, com a devida aplicação conjunta, amenizam-se possíveis penalidades administrativas e/ou judiciais pois ao não se atentar em estar de acordo

com a legislação e aos procedimentos operacionais, pode levar a prejuízos maiores e que podem ser até mesmo irreversíveis. Portanto, o programa não é benéfico apenas quanto à redução de ações judiciais, mas também na prevenção de riscos.

3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Encontram-se divergências quanto a origem do *Compliance*. Entretanto, sabe-se que as primeiras práticas de integridade já eram notadas e utilizadas, especialmente nos Estados Unidos, desde a virada do Século XX com a criação do Federal Reserve System, o Banco Central norte-americano. E foi a partir da década de 1960, denominada como “a era do *compliance*”, que o programa alavancou e se expandiu mundialmente, devido à pressão que se instaurava naquele momento acerca da necessidade de controles internos efetivos e a promoção da estabilidade do Sistema Financeiro Mundial (TRAPP, 2014).

Assim sendo, pode-se inferir que o *compliance* nasceu no mercado financeiro americano em decorrência de diversos eventos que abalaram o mercado de capitais, sendo a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque (1929) e o escândalo de corrupção do caso de Watergate, em 1974, importantes exemplos.

No Brasil, tais práticas somente chegaram em meados de 1990, pois nesta época se iniciava a abertura comercial do país para o comércio estrangeiro e com isso, fez-se necessário o enquadramento de padrões na execução de atividades políticas e econômicas de integridade e transparência no cenário da concorrência. Porém, tais condutas de integridade só se expandiram efetivamente após a promulgação da Lei Anticorrupção, de 2013.

Logo, o termo *Compliance* ganhou realce principalmente no cenário econômico/financeiro mundial devido aos inúmeros escândalos bancários, irregularidades no mercado, casos de corrupção, lavagem de dinheiro e diversas outras fraudes, os quais precisavam de algo que pudesse fomentar a mudança desse quadro e, as práticas de integridade, apresentaram-se adequadas como forma de prevenção e combate a problemática, funcionando como um catalisador de transformações.

No cenário mundial, o *compliance* se revela cada vez mais necessário e

presente, pois, embora tenha se originado no mercado financeiro, suas práticas tem se expandido para diversos ramos, públicos e privados, como mecanismo de transparência, integridade e responsabilidade social. Assim sendo, o programa recebe enorme influência da legislação para o seu desenvolvimento, ao mesmo tempo em que atua e influencia na aplicabilidade de seus procedimentos nas leis.

Destaca-se, primeiramente, a Lei Americana Anticorrupção no Exterior, promulgada em 1977, a Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos (FCPA – Foreign Corrupt Practices Act), de modo geral, proíbe rigidamente o pagamento de subornos a representante de governos do exterior com o intuito de obter, reter ou direcionar um negócio (QUALICORP, p.14). É destinada a elaborar penalidades cíveis, administrativas e penais no combate à corrupção comercial e aplicada a empresas norte-americanas que, instaladas no exterior, utilizam de corrupção no poder público estrangeiro.

Firmada em 1996, aprovada e promulgada, no Brasil, pelo Decreto Presidencial nº 4.410/2002, a Convenção Interamericana contra a corrupção, oriunda da OEA, trata-se de um instrumento que promove e fortalece o desenvolvimento dos mecanismos de prevenção e punição à corrupção. A Convenção foi essencial para promover e fortalecer, entre os países signatários, o desenvolvimento do *compliance* e demais mecanismos contra a corrupção, quanto na prevenção aos delitos, quanto na detecção dos mesmos e a eficiente punição (CGU, 2018).

Por sua vez, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, de 1997, estipula o combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais, além disso, o órgão visa promover e desenvolver padrões pautados nas questões econômicas, comerciais, sociais e sustentáveis para uma melhor qualidade de vida da coletividade. Em 2000 foi ratificada pelo Brasil.

De 2010, a UK Bribery Act é a legislação equivalente a FCPA no Reino Unido, entretanto, de cunho mais rígida quanto às suas sanções e pode, entre outras medidas, levar uma empresa brasileira a ser julgada por esta outra nação (BARBOSA, 2012). Além disso, este foi o ato que tornou crime dar ou receber propinas e outros delitos comerciais no território inglês. Ambas as normas fornecem

um vasto conteúdo acerca das diretrizes para a implantação de programas de *compliance* para as diversas necessidades existentes.

A Lei n.º 12.846/13, também inspirada na lei estadunidense (Foreign Corrupt Practices Act), foi um projeto de lei que acabou sendo aprovado devido ao crescente número de escândalos de corrupção, pressão social e protestos. A referida lei objetiva regular as práticas lesivas contra a Administração Pública, seja nacional ou internacional, portanto, a responsabilização objetiva da pessoa jurídica pela prática de atos de corrupção. Também incita as empresas a fiscalizarem sua equipe de funcionários e parceiros comerciais, principalmente no que se refere a fraudes, subornos e condutas ilícitas relacionadas a corrupção.

Ademais, fomentou a necessidade de implantação de programas e mecanismos de *compliance* no combate a corrupção e atos lesivos, pois além de determinar sanções e punições para aqueles que cometem infrações e atos de corrupção em relação ao governo, a Lei também prevê a atenuação dessas consequências para aquelas organizações que disponham de controles internos, códigos de ética e outros mecanismos controladores.

No Brasil, o Decreto nº 8.420/15 regulamentou a Lei Anticorrupção e foi sancionado com o intuito de regulamentar, na esfera federal, a responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira tratada pela Lei 12.846/2013.

O referido decreto regulamenta e determina diretrizes para a criação dos mecanismos de integridade nas organizações com o auxílio e criação de códigos de conduta ética e regulamentos internos que alcancem todos os cargos e níveis de hierarquia da empresa. Dessa forma, responsabilizando as organizações quanto ao dever de prevenir, controlar e punir os atos antiéticos e de corrupção no âmbito interno.

Ademais, o órgão responsável pela aplicação do referido Decreto é a Controladoria Geral da União – CGU, que regulamenta diversos aspectos da Lei Anticorrupção, tais como critérios para o cálculo da multa, parâmetros para avaliação de programas de *Compliance*, regras para a celebração dos acordos de leniência e disposições sobre os cadastros nacionais de empresas punidas e outros procedimentos (SEVERINO, 2019). Ainda, competirá ao Ministro de Estado Chefe

da Controladoria-Geral da União emitir diretrizes, instruções, regulamentos e procedimentos suplementares relativos à avaliação do programa de integridade.

Posteriormente, a Lei n.º 13.303/2016, denominada Lei das Estatais, estabeleceu diversos mecanismos de transparência e governança, estruturas e recomendações sobre departamentos de integridade em estatais. E, conforme regulamenta o texto legal do art. 173 da Constituição Federal, a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços.

Um dos pontos principais desta Lei foi o dever das estatais desenvolverem uma regulamentação interna de licitações e contratos, que irão nortear e direcionar as licitações e contratações, possibilitando que estas adaptem as normas legais às particularidades intrínsecas a cada uma delas. Em suma, objetiva-se evitar irregularidades e violações éticas que comprometam, de maneira geral, as estatais com a implementação de programas de *compliance*.

3.2 ELEMENTOS DO COMPLIANCE

Para que o programa de integridade seja implementado e alcance os resultados almejados, são necessários elementos essenciais, pilares que façam sentido para a organização e sejam adaptados consoante a necessidade de cada empresa. Poderão ser utilizados códigos internos de ética e de conduta, canais de denúncia, análise de riscos, políticas de advertência e avaliações de desempenho.

Destarte, o programa de *compliance* consiste na constituição e aplicação de políticas e mecanismos internos em uma organização, os quais, precedidos de uma análise detalhada do caso concreto, devem ser capazes de controlar e afastar os riscos de não conformidade que atingem a empresa.

A função de *compliance* figura-se como um dos pilares de uma boa e eficiente governança corporativa visto que, por meio de formas de comunicação e treinamento, direciona o sistema de controle da empresa, ou seja, utiliza-se de melhores práticas de gestão que sejam estruturadas na transparência, responsabilidade e conformidade de normas para o desenvolvimento econômico e

social da organização a longo prazo.

Para a efetivação do programa de *compliance*, é necessário que seus princípios e as práticas estejam claros e incorporados na atuação de cada funcionário que compõe a organização, e para isso, as condutas e normas do programa devem estar sempre sendo reiteradas mediante treinamentos e mecanismos de comunicação pois se trata de um trabalho em equipe e esforço contínuo.

Acerca do treinamento corporativo, Carvalho (2020) estabelece que “o treinamento corporativo é parte da estratégia de longo prazo de uma empresa para a criação, consolidação, adaptação ou mudança de uma cultura de *compliance*. Sua formatação bem estruturada permite a aderência e o comprometimento dos colaboradores com os temas de relevância para a organização em questão”.

Vale ressaltar que a comunicação e treinamento visam não só para disseminar regras e práticas a respeito do *Compliance*, mas também como importantes ferramentas de convencimento da importância do referido Programa para a organização e colaboradores, sendo necessário que continuamente sejam reforçados as políticas e princípios da empresa para assegurar a permanência do estar em conformidade (GIOVANINI, 2014) além de fomentar a harmonia, ética e senso de responsabilidade nas relações.

Na gestão de pessoas, as empresas precisam se atenta para o *Compliance* Trabalhista e seu papel, pois, na visão de Gieremek (2019) há leis que regulamentam a conduta e desempenho dos funcionários dentro da instituição, mas a missão do Programa de Integridade é introduzir no ambiente corporativo a estrutura legal, aproximando teoria e prática, fazendo cumprir os códigos de conduta.

Ante o exposto, sabe-se que para a implementação de um programa de *compliance* existem algumas ferramentas que devem acompanhá-lo: a criação de um código interno de conduta ética, canais de denúncias e demais mecanismos que servirão como um diagnóstico de riscos. Sobre isso, o Decreto nº 8.840/15, conforme já mencionado no decorrer deste trabalho, estabelece em seu artigo 42 e seguintes, diretrizes para estabelecer um programa de *Compliance* efetivo.

Assim sendo, cabe a empresa adequar o Programa de Integridade e

especialmente o mapeamento de riscos de acordo com as suas necessidades e peculiaridades, pois a necessidade do *compliance* dentro da organização será avaliada e mensurada a partir dele. Segundo Verissimo (2017, p. 276), “os riscos devem ser avaliados em razão de seu significado, frequência, tipo e alcance de possíveis danos (prejuízos), sendo organizados em uma escala, em razão de sua intensidade (alto risco, risco moderado, baixo risco).”

Além disso, é com base na análise de riscos que a corporação elaborará o Código de Conduta apropriado e claro com regras e procedimentos que visem atenuar e combater a prática de atos ilícitos e inadequados por todos os indivíduos envolvidos na empresa. No mais, esses riscos devem ser constantemente avaliados a fim de identificar se as medidas tomadas estão sendo efetivas e adequadas para a diminuição das condutas lesivas.

Juntamente com as medidas anteriores, recomenda-se a criação de um canal de denúncias, para que assim, os funcionários possam ser ouvidos e as irregularidades identificadas. Portanto, é dessa forma que o sistema poderá prevenir e detectar as possíveis falhas, tratar os conflitos de interesse e aplicar as sanções cabíveis, garantindo o controle e a manutenção do programa. Ressalta-se também que deve estar garantida a confidencialidade e o anonimato das denúncias, para que não haja retaliações.

Logo, havendo todos esses elementos devidamente ajustados, é possível constatar que a organização está em *compliance*, de modo que possíveis descumprimentos à política interna e à legislação são mais facilmente identificados e mitigados.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA

O *Compliance*, com a sua ampla abrangência, possibilita uma eficaz aplicação e utilização em diversos ramos do direito como, por exemplo, o empresarial, tributário e fiscal no qual essa relação serve para mostrar à empresa que os padrões seguidos estão em concordância com as normas de controle. No âmbito penal, pode-se falar que o principal foco serão as medidas punitivas e a prevenção de ilícitos. Na seara do Direito Civil, por sua vez, a atuação do programa

poderá ser aplicada, por exemplo, antes da decisão de se judicializar certo negócio.

Dessa maneira, muitos outros são os campos de aplicação e, apesar de ter se originado nas relações empresariais e ter se intensificado após a Lei n.º 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), as estratégias de *compliance* também passaram a ser utilizadas na esfera trabalhista. Nesse caso, a aplicação do *compliance* visa a adequação das regras dos contratos de trabalho e dos regulamentos internos das empresas às leis, regulamentos e normas gerais. Com isso, no Direito do Trabalho, a aplicação do programa também objetiva reduzir passivos trabalhistas e condenações judiciais, evitando a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação, além de contribuir para um ambiente de trabalho mais seguro e adequado.

4.1 VANTAGENS DO PROGRAMA

Para assegurar um avanço sustentável à organização, potencial de atração de investimentos e diferencial competitivo, é indispensável que as empresas implantem, supervisionem e certifiquem a efetividade dos critérios mínimos de governança e *Compliance*, principalmente no que diz respeito aos diversos tipos de relações trabalhistas firmadas, sejam com distribuidores, prestadores de serviços, terceiros, entre outros.

No mais, o programa desenvolvido e executado adequadamente às necessidades de cada empresa torna efetivos os benefícios que podem ser diversos: ganho de credibilidade; prevenção de riscos e passivos trabalhistas; satisfação dos funcionários e aumento de produtividade.

No atual contexto econômico, as empresas tendem a estarem vinculadas umas às outras, logo, estão constantemente sujeitas aos riscos de atos corruptos e ilícitos advindos desse sistema capitalista visto que nem todos se encontram em conformidade com as normas legais.

Por esse motivo, faz-se tão importante, não somente aderir ao Programa de Integridade, como também passar a diante suas técnicas para que todos os membros desse mercado possam se enquadrar em um sistema mais ético. Além disso, conseqüentemente, garante a organização um diferencial frente às outras

visto que, através da adoção ao *Compliance*, demonstra-se o zelo por sua reputação e boa atuação, atribuindo-lhe maior credibilidade e confiança, assim, atraindo parceiros que compactuam com essa política de prevenção.

Nesse aspecto, Cardoso e Melo (2019, p. 123) estabelecem que:

As práticas de conformidade (compliance) são mecanismos utilizados pelas empresas para redução de riscos e adequação de condutas à legislação pertinente à sua atividade. Atualmente, o compliance representa um importante mecanismo de transparência e gestão de companhias, tendo interferência direta no seu relacionamento com os acionistas, clientes, empregados, autoridades governamentais e demais âmbitos da sociedade.

Isto posto, infere-se que a atratividade é uma das principais vantagens do programa dado que proporciona a parte interessada e vinculada a empresa uma maior segurança em seu relacionamento com a mesma, devido a capacidade da instituição de atrair e manter funcionários, clientes, investidores e colaboradores graças a sua estrutura sólida baseada em preceitos éticos, responsáveis e transparentes, que não tolera condutas inadequadas e que se preocupa com seus parceiros.

Sabe-se que, de fato, condenações pesadas, atos faltosos cometidos pelos colaboradores, acidentes de trabalho, envolvimento em escândalos, são alguns aspectos que geram exposição negativa das empresas. Cuidar da preservação da imagem e reputação das organizações é essencial para consolidação de uma empresa ética.

A fim de evitar essas situações, nos deparamos com um dos principais objetivos do *Compliance*, qual seja, a prevenção. Ao evitar contradições com a lei, ocasiona-se uma maior segurança jurídica, uma vez que com a devida aplicação das técnicas de integridade se amenizam possíveis penalidades administrativas e/ou judiciais dado que ao não se atentar em estar de acordo com a legislação pode levar a prejuízos maiores e que podem ser até mesmo irreversíveis. Portanto, o programa não é benéfico apenas quanto à redução de passivos trabalhistas, mas também na prevenção de riscos.

Tratando-se das relações trabalhistas, a prática do *compliance* gera uma melhor relação de confiança entre os funcionários e envolvidos, e na atualidade, pode funcionar como um catalisador de transformações.

Pode-se falar também do aumento da produtividade entre os trabalhadores, devido às condutas corporativas em conformidade, oferecimento de garantias e direitos aos funcionários e um ambiente de trabalho aberto a identificar e solucionar prováveis problemas e/ou irregularidades da melhor maneira possível, por meio de canais de denúncia da empresa, por exemplo. Garantindo assim, o auxílio no combate a corrupção, o desenvolvimento das relações trabalhistas, a redução do fluxo de rotatividade de empregados e um maior rendimento do trabalhador e produção da corporação.

Em suma, as condutas de *Compliance* aplicadas ao âmbito trabalhista auxiliam no controle de conflitos e passivos judiciais, amenizando, portanto, possíveis prejuízos e proporcionando satisfação a toda equipe envolvida e o aumento de produtividade, lucro e o fortalecimento da cultura da transparência e integridade.

4.2 REDUÇÃO DAS AÇÕES TRABALHISTAS E RISCOS DO COMPLIANCE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Fundado na análise das ações trabalhistas, verifica-se que diversas demandas judiciais poderiam ter sido evitadas através de ações preventivas pois grande parte de tais reclamações decorrem da má aplicação das normas trabalhistas ou de questões relacionadas a danos morais causados por condutas inadequadas pelos integrantes do local de trabalho.

Na Justiça do Trabalho, conforme dados do Tribunal Superior do Trabalho, os objetos mais recorrentes em suas demandas são relativos ao aviso prévio, multa de 40% do FGTS e multa do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Restam ainda outras questões e práticas corriqueiras no ambiente das organizações que podem resultar em ações trabalhistas e, posteriormente, em passivos, caracterizando reais riscos de *compliance* como, por exemplo, o assédio moral.

Heinz Leymann, citado por Menezes (2002, p. 142), conceitua o assédio moral como “deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou

colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.

Destarte, o assédio pode se evidenciar de inúmeras formas e pelos mais diversos motivos, ocasionando lesão psicológica e danos à vítima, imagem negativa da empresa ante os consumidores e mercado de trabalho, queda de produtividade, aumento do fluxo de rotatividade de pessoal, custos e ações trabalhistas.

Desta maneira, é responsabilidade do empregador oferecer e zelar por um ambiente de trabalho adequado e digno, em que as relações se desenvolvam de maneira correta e saudável. Logo, observa-se concretamente a importância da existência de canais de denúncias anônimas, para, além de coibir, reportar essas condutas para que sejam devidamente investigadas por meio de processos internos e, sendo o caso, aplicada a respectiva punição a fim de corrigir o comportamento inadequado e demonstrar o compromisso da organização com os valores éticos.

Sobre a política de prevenção, a autora Hirigoyen (2011, p. 319) afirma que:

Se estão dispostos a colocar em funcionamento uma política de prevenção os administradores das empresas devem fazer escolhas claras. Devem deixar claro nos regulamentos internos que o assédio moral não será admitido e que receberá punição. Posteriormente devem responsabilizar a hierarquia a fim de que a política seja seguida pela pirâmide. Mais adiante terão de doutrinar os empregados para que a prevenção do assédio, sob todas as formas, não seja do domínio exclusivo de alguns especialistas ou não se resume a umas poucas vozes bem-intencionadas, mas que seja da responsabilidade de cada um. Tudo isso deve constar explicitamente de um regulamento interno.

Portanto, perante os impactos negativos que a falta do *Compliance* gera na seara trabalhista, como os devastadores efeitos das condutas antiéticas e do assédio moral, tornam-se ainda mais notáveis os inúmeros benefícios da aplicação do programa. Por óbvio, apenas a sua implementação não resolve e liquida todos os problemas. Entretanto, a sua existência os previne e combate, enquanto a inexistência agrava a situação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todos os pontos apresentados, é possível obter uma análise bem

detalhada dos problemas enfrentados diante das questões raciais no Brasil, especificamente com relação à injúria racial. As informações históricas conseguem nos demonstrar um cenário extremamente crítico que apresenta um cotidiano brasileiro em total dissonância aos princípios da dignidade humana.

Resta esclarecer que, em que pese a fundamental e imprescindível presença dos negros na formação do estado democrático brasileiro, os mesmos ainda são preteridos, sofrendo com situações constrangedoras, atos impensáveis em pleno século XXI.

Vive-se num mundo globalizado, informatizado e farto de informações, porém que muitas das vezes se demonstra totalmente arcaico e primitivo, tudo por conta de ações preconceituosas que ferem os princípios da dignidade da pessoa humana.

A evolução legislativa concernente às questões raciais procura se adaptar à realidade dos fatos. É impensável, porém real que, mesmo com normas protetivas em vigor e enrijecimento na penalização das normas, ainda surjam constantemente casos de extrema violência moral e física, externando completo preconceito e discriminação baseados na raça.

Em tempo, busca-se por meio dos direitos humanos equilibrar as relações humanas, ratificando os princípios básicos de humanidade e cidadania, fazendo com que os indivíduos respeitem o próximo, independente de situações de gênero, raça e etnia.

Ademais, é determinante transmitir conhecimento: a distinção entre racismo e injúria racial é importantíssima, na medida em que embora pareçam a mesma coisa têm diferenças tanto no significado quanto na aplicação da pena. Foi possível, por meio de inúmeros exemplos mencionados ao longo deste artigo, compreender a extensão dos problemas sociais gerados pela discriminação.

Ato contínuo, a educação exerce um papel central no combate ao preconceito. É de salutar a importância de inculcar desde cedo uma percepção de que a humanidade é composta por pessoas diferentes e que essa diversidade faz parte da vida de cada um de nós. As pessoas têm características físicas diferentes, pertencem a arranjos familiares distintos, têm histórias de vida próprias e singulares. Há diferenças que dizem respeito à cor da pele, à raça/etnia, ao fato de ser homem

ou ser mulher, de ser jovem ou mais velho, dentre tantas outras. As diferenças nos enriquecem e dão um colorido especial à vida. O problema é quando elas são transformadas em desigualdades.

Em tempo, a melhoria nas condições de vida, bem como no acesso a serviços e direitos da população negra, tem sido demonstrada em vários estudos, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir o exercício de direitos iguais, independente de gênero, raça/etnia, idade, local de moradia ou quaisquer outras características e/ou diferenças individuais e coletivas.

Uma educação contrária ao racismo, ao sexismo e à homofobia é fundamental à defesa de valores sociais, e a prática de um ensino que reafirme o combate a todo e qualquer tipo de preconceito e discriminação com a relação à cor da pele, ao gênero e à orientação sexual, fortalecendo os direitos constitucionais.

Por fim, destaca-se que uma educação de qualidade ensina a ética e o respeito às diferenças, assim como busca a construção de uma sociedade sem preconceitos e sem violência.

REFERÊNCIAS

ABBI. Associação Brasileira de Bancos Internacionais. **Documento Consultivo “Função de Compliance”**. Trabalhos Especiais, 2004. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em: 01 dez. 2020.

BAIA, Marcelo Santos. **Elementos do Contrato**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/elementos-do-contrato/>. Acesso em: 01 dez. 2020.

BARBOSA, Marcos Paulo. **Treinamento de compliance: o que é e qual a sua importância**. Disponível em: <https://www.plantareducacao.com.br/treinamento-de-compliance/>. Acesso em: 11 dez. 2020.

CARDOSO, Alessandro Mendes; MELO, Antheia Aquino. Compliance tributário e a responsabilização pessoal dos gestores. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Org.). **Compliance e integridade: aspectos práticos e teóricos**. V. 2. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019.

CARVALHO, André Castro. **Treinamentos Corporativos**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4299011/mod_resource/content/0/CARVALH

O%2C%20ANDR%C3%89%20CASTRO%20-%20TREINAMENTOS%20CORPORATIVOS.pdf. Acesso em: 11 dez. 2020.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://www.institutoidea.net.br/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 11 dez. 2020.

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

GOUVEIA, Alania Maria Leal; FERREIRA, Joelma Alves. **Os elementos necessários do contrato de trabalho na relação de emprego**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/52036/os-elementos-necessarios-do-contrato-de-trabalho-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 11 dez. 2020.

HARUMI, Débora. **Decreto n.º 8.420/2015**: regulamentação da Lei Anticorrupção. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38416/decreto-n-8-420-2015-regulamentacao-da-lei-anticorruptao>. Acesso em: 01 dez. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. Ed. Local: São Paulo, Editora Atlas, 2017.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1988.

MARINHO, Lucas. **O que um contrato precisa para ter validade?** Disponível em: <https://lucasmarinho1991.jusbrasil.com.br/artigos/549065260/o-que-um-contrato-precisa-para-ter-validade>. Acesso em: 11 dez. 2020.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002.

NAKAMORI, Stephany Akie. **Os elementos dos contratos e os requisitos de sua validade**. Disponível em: <https://stephanyakie.jusbrasil.com.br/artigos/557989484/os-elementos-dos-contratos-e-os-requisitos-de-sua-validade>. Acesso em: 20 dez. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 22. Ed. Local: São Paulo, Editora Saraiva, 2007.

NOLASCO, Lincoln. **Contrato de Trabalho**. Disponível em:

<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/38040/contrato-de-trabalho#:~:text=Elementos%20essenciais%20do%20contrato.,ainda%2C%20a%20manifesta%C3%A7%C3%A3o%20da%20vontade>. Acesso em: 11 dez. 2020.

OLYMPIO, Raiane Fonseca; ALMEIDA, Orlando José de. **Reforma trabalhista – Grupo Econômico – Responsabilidade**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/295664/reforma-trabalhista---grupo-economico--responsabilidade>. Acesso em: 20 dez. 2020.

RIBEIRO, Carlos Augusto. **Lei Anticorrupção e Compliance**. Disponível em: <https://ribeirocarlosdv.jusbrasil.com.br/artigos/183853425/lei-anticorrupcao-e-compliance>. Acesso em: 20 dez. 2020.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O compliance trabalhista e sua aplicação na esfera empresarial**. 69f. Monografia (Graduação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2019.

SIEMENS. **Negócios da Siemens são negócios limpos**. Disponível em: <https://new.siemens.com/br/pt/empresa/compliance.html>. Acesso em: 02 abr. 2021.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista – Teoria e Prática**. 1. Ed. Local: Editora Juspodivm, 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 1993.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. **Compliance na Lei Anticorrupção: Uma Análise da Aplicação Prática do Art. 7º, VIII, da Lei 12.846/2013**. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei-anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em: 01 dez. 2020.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. 1. Ed. Local: São Paulo, Editora Saraiva, 2017.

Recebido em: 08/03/2022

Aprovado em: 05/04/2022