

O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS

LABOR COMPLIANCE AS A TOOL TO AVOID LAWSUITS

¹Jaíne Gouveia Pereira França

RESUMO: O presente artigo visa analisar a importância do *compliance* trabalhista como estratégia para evitar conflitos judiciais. *Compliance* significa estabelecer práticas para estar em conformidade com as normas legais, agindo com ética e integridade e ganhou força no Brasil após os escândalos de corrupções políticas e a instituição da lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Assim o *compliance* pode ser aplicado em diversas áreas do direito, inclusive na área trabalhista, servindo não só para tornar a empresa atrativa nas relações comerciais, mas também para evitar as ações judiciais na esfera trabalhista. O método de procedimento a ser utilizado é o de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, jornais, doutrinas, jurisprudências e legislação. Já o método de abordagem é dedutivo, ou seja, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares. O artigo abordará o conceito de *compliance*, alguns aspectos históricos, a aplicação na área trabalhista e como a prática do *compliance* ajuda a evitar ações judiciais trabalhistas.

Palavras-Chave: *Compliance*. Trabalhista. Ferramenta. Evitar. Ações judiciais.

ABSTRACT: This article aims to analyze the importance of labor compliance as a strategy to avoid judicial conflicts. Compliance means establishing practices to comply with legal norms, acting with ethics and integrity and it has acquired strength in Brazil after the scandals of political corruption and the institution of the law 12.846 / 2013 (Anti-Corruption Law).

¹ Pós-graduanda em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - USP; jainegouveiap@gmail.com.

Thus, compliance can be applied in several areas of law, including in the labor area, serving not only to make the company attractive in commercial relations, but also to avoid lawsuits in the labor sphere. The method of procedure to be used is bibliographic searches on websites, magazines, newspapers, doctrines, jurisprudence and legislation. The method of approach is deductive, that is, from a general analysis to draw particular conclusions. The article will address the concept of compliance, some historical aspects, the application in the labor area and how the practice of compliance helps to avoid labor lawsuits.

Keys words: Compliance. Labor. Tools. Avoid. Lawsuits.

INTRODUÇÃO

O *compliance* é um conceito advindo do inglês que em português significa estar em conformidade com a lei, normas, regulamentos, entre outros. Na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra todas as normas à ela impostas e previna riscos, conflitos judiciais e sanções de qualquer natureza.

A expansão do programa é recente, mas desde 1913 já se adotavam práticas de *compliance* no exterior que chegaram ao Brasil em 1998. Ocorre que, foi após escândalos de corrupção política e a publicação da lei 12.846/2013 (lei anticorrupção) é que a procura das empresas por aplicação de técnicas de *compliance* se intensificou.

Hoje é possível inserir programas de *compliance* em qualquer área corporativa, inclusive na seara trabalhista. Assim, técnicas de *compliance*, como avaliação de riscos, auditorias, elaboração de códigos de ética e de conduta, instituição de canais de denúncia, são medidas que podem ser adotadas no âmbito empresarial trabalhista.

É possível se aproveitar de ideias estrangeiras e facilitadoras das relações corporativas, como a *know your customer* (conheça seu cliente/ parceiro) e a *know your employee* (conheça seu funcionário).

Todas as ferramentas de *compliance* utilizadas, claramente previnem que a

empresa descumpra normas, evitam desavenças e previnem ações judiciais trabalhistas.

Logo o objetivo deste artigo é analisar a história do *compliance*, inclusive no Brasil, como ocorre sua aplicação prática, abordar o programa de *compliance* trabalhista e demonstrar como ele é uma ferramenta importantíssima para evitar ações judiciais.

Por fim, o método de procedimento utilizado foi o de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, jornais, doutrinas, jurisprudências e legislação. E o método de abordagem foi o dedutivo, ou seja, partiu-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares.

1 CONCEITO E HISTÓRIA

1.1 CONCEITO

Compliance é uma palavra inglesa que em português significa conformidade (COMPLIANCE, 2017). É o dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, éticas, regulamentos internos e externos, a fim de minimizar os riscos vinculados a reputação, além do risco legal regulatório. (FREIRE, 2014).

O *compliance* nas empresas, segundo LIRA, 2013, é atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno. No conceito de André Cabete Fábio:

O *compliance* é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa). (FÁBIO, 2017).

Assim o programa de *compliance* se coloca como uma ferramenta extremamente útil ao empresário, permite facilitar o cumprimento de regras e previne diversos problemas. O *compliance* vai além das barreiras legais e regulamentares, incorporando princípios de integridade e conduta ética. (ABBI; FEBRABAN, 2009).

Ainda no entendimento da ABBI e FEBRABAN o programa de *compliance* consiste em:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição. (ABBI; FEBRABAN, 2009).

Assim, aplicar o *compliance* corporativo, é instituir programas que permitam que a empresa esteja em conformidade com a lei, normas, regulamentos, agindo de forma correta e impondo esse dever também a seus funcionários e colaboradores.

1.2 HISTÓRIA DO COMPLIANCE

Embora o *Compliance* seja um instrumento que veio à tona recentemente, sua origem é bem antiga, especialmente nos Estados Unidos, onde desde 1913 já se notavam práticas de *compliance*.

Assim, segundo Hugo do Amaral Ferreira Trapp:

A origem das primeiras noções de *compliance* data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o *Federal Reserve*, o Banco Central norte-americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de *compliance*. (TRAPP, 2014).

Logo, foi com a criação do Banco Central norte-americano que se iniciaram as primeiras práticas para agir em conformidade com as normas e regulamentos com o objetivo de alcançar a segurança.

Posteriormente, ainda segundo Trapp (2014), 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.

E a evolução do Instituto foi cada vez maior, conforme descreve detalhadamente Trapp:

Em seguida, emerge a década de 1960, por muitos chamada de "a era do *compliance*", haja vista a norte-americana SEC - *Securities and Exchange Commission* (Comissão de Valores Mobiliários americana) iniciou uma campanha para pressionar as empresas norte-americanas a contratar "*Compliance Officers*", a fim de criar procedimentos internos de controles, treinar funcionários e monitorar o cumprimento de regras internas, com o objetivo de auxiliar a efetiva supervisão da área de negócios.

A partir de então, o crescimento do *compliance* passou a apresentar uma constante evolução, em um rito cada vez mais crescente. Nesse contexto, avança-se até 1974, quando surge a figura do Comitê de Regulamentação Bancária e Práticas de Supervisão, criado pelos Bancos Centrais dos países membros do G-10 com objetivo discutir questões relacionadas à indústria

bancária, visando a melhorar a qualidade da supervisão bancária e fortalecer a segurança do sistema bancário internacional.

Posteriormente, os Estados Unidos foram surpreendidos pelo mundialmente famoso escândalo de Watergate, um dos mais emblemáticos casos de corrupção da história recente. Assim, diante da conjuntura que se instalou a partir das investigações e consequentes revelações do caso, o Congresso norte-americano aprovou o já citado FCPA - *Foreign Corrupt Practices Act*, importantíssimo marco na história do desenvolvimento do *compliance* e tido, até os dias atuais, como uma das principais bases normativas dos programas de integridade, bem como a principal representação legislativa desse tipo de programa.

Ademais, em 1988, ganha ainda mais força a prática dos controles internos, em especial com a assinatura do Acordo de Basiléia, constituído pelo Comitê de Basiléia, no âmbito do BIS, publicando os 13 princípios concernentes à supervisão pelos administradores e à cultura/avaliação de controles internos, tendo como fundamento a ênfase na necessidade de controles internos efetivos e a promoção da estabilidade do Sistema Financeiro Mundial. [...].

Mais adiante, em 1997, os países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), além do Brasil, Argentina, Bulgária, Chile e Eslováquia, celebraram a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, com entrada em vigor em 1999 e cujo objeto consistia em um compromisso dos Estados signatários em adequar suas legislações às medidas necessárias à prevenção e combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito do comércio internacional.

Mais recentemente, em 2010, o Reino Unido aprovou o *Bribery Act*, lei britânica de combate e prevenção à corrupção, em moldes semelhantes ao FCPA americano. A legislação britânica é considerada uma das mais severas do mundo no combate à corrupção empresarial, em especial pela extensa competência territorial (transnacional) que apresenta. (TRAPP, 2014).

Logo, têm-se que a preocupação com a ética e honestidade e o combate à corrupção são intenções de longa data, principalmente no exterior, o que fez com que se buscassem cada vez mais métodos de estar e agir em conformidade com as diversas normas legais, ou seja, métodos de *compliance*.

1.3 HISTÓRIA DO COMPLIANCE NO BRASIL

No Brasil, embora o termo *compliance* tenha se expandido somente após a lei 12.846/2013, também conhecida como lei anticorrupção, pois foi quando surgiu os benefícios a serem obtidos pelas empresas que se encontram em conformidade com as normas; algumas práticas já eram adotadas desde 1998 com a publicação da resolução 2554 do Banco Central (Bacen) dispendo sobre a implantação e implementação de sistemas de controles internos.

Ainda em 1998, foi publicada a lei 9.613/98, conhecida como a Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro. Sobre referida lei comenta André Almeida Rodrigues Martinez:

Além da sua importância penal, a nova lei cuidou de criar entre nós o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf) – órgão da administração pública federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, com a finalidade de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas. (MARTINEZ, 2016).

Assim, inicialmente os bancos e posteriormente algumas empresas foram adotando algumas práticas para combater a ilicitude, como elaboração de códigos de condutas, de cartilhas, treinamento de funcionários, análise e previsão de riscos, entre outras.

E após escândalos de corrupções políticas, em 2013 surgiu a lei 12.846/2013, lei anticorrupção que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. (BRASIL, 2013).

A lei anticorrupção estimulou a prática de *compliance* corporativo porque minimizou as sanções para as empresas que comprovarem a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, conforme dispõem, respectivamente, os incisos VII e VIII do artigo 7^a da lei 12.846/2013.

Corroborando com o exposto, temos as lições de Martinez:

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

Portanto, após a instituição da lei anticorrupção, o *compliance* está se consolidando no Brasil e seus programas já estão sendo aplicados por diversas empresas, em vários seguimentos, inclusive na área trabalhista, como veremos a seguir.

2 O PROGRAMA DE COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO NA ÁREA TRABALHISTA

Após a análise do conceito e história do *compliance*, passa-se a demonstração de como funciona os requisitos e técnicas de *compliance*, primeiro em uma abordagem geral e em seguida, específica para área trabalhista.

2.1 O PROGRAMA DE COMPLIANCE E SUAS TÉCNICAS GERAIS.

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

Logo, ele é muito importante para o crescimento dos negócios, pois, ainda segundo COIMBRA; BINDER, 2010, o sucesso das organizações é extremamente dependente da admiração e da confiança pública, refletida no valor de suas marcas, na sua reputação, na capacidade de atrair e fidelizar clientes, investidores, parceiros e até os empregados.

O programa de *compliance* pode ser aplicado em diversas áreas e embora cada empresa precise adaptá-lo às suas necessidades, há algumas técnicas que são gerais e podem ser utilizadas para nortear a programação.

Segundo Trapp:

O programa de *compliance* consiste na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais, precedidos de um estudo aprofundado da realidade pertinente, devem ser capazes de controlarem (e eliminarem, na medida do possível) os riscos de *no compliance* (em tradução livre, 'não conformidade') que atingem a empresa. (TRAPP, 2014).

Interpretando os ensinamentos de TRAPP, 2014, a implementação do programa de *compliance* se divide em duas etapas: a primeira de investigação do histórico empresarial e a segunda de implementação de práticas específicas e preventivas.

Assim, para efetiva aplicação de um programa de *compliance*, inicialmente deve-se fazer um levantamento histórico da empresa, uma espécie de auditoria, para analisar se a empresa já se envolveu em alguma infração, quais as leis e regulamentos que a atividade deve seguir e se as práticas corporativas estão em consonância com eles, quais os possíveis riscos, como são as condutas dos funcionários e criar políticas e regras aos

colaboradores.

Complementando as técnicas, Daniel Sibille e Alexandre Serpa, ensinam:

É muito importante que antes de se falar em avaliação de riscos, se conheça os objetivos de sua empresa e do seu programa de *compliance*, pois este pilar é uma das bases do sucesso do programa de *compliance*, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise. A efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias. (SIBILLE; SERPA, 2016).

Logo, não se pode aplicar as mesmas técnicas a todas as empresas, por isso mesmo antes do levantamento dos riscos, é necessário traçar os objetivos da empresa e os da aplicação do *compliance*, avaliando detalhadamente as especificidades e necessidades da empresa. Posteriormente, após a definição de objetivos e avaliação de riscos, deve ser implementado as técnicas de *compliance*, que segundo TRAPP são:

[...] (I) a criação (divulgação e fiscalização) de um Código de Ética, (II) a criação de um Canal de Denúncias (o qual deve ser estimulado e deve garantir o sigilo e o anonimato dos denunciantes e denunciados), (III) a publicização do programa dentro da empresa e entre os funcionários através de cartazes, quadros, panfletos e informativos, (IV) a realização de workshops periódicos sobre temas relacionados ao *compliance*, com o objetivo ampliar o conhecimento de todos os membros da empresa acerca do assunto.

Em paralelo, há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda

etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o programa de *compliance* deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa. (TRAPP, 2014).

Logo, as empresas implantam as técnicas que lhes são apropriadas e treinam seus funcionários para segui-las, exigindo que todos ajam em conformidade com as leis e regulamentos dos quais a empresa é obrigada a se submeter e que sigam o código de ética e demais práticas de *compliance* instituídas.

Seguindo corretamente um programa de *compliance* as empresas evitam multas por ilicitudes, agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento.

2.2 O COMPLIANCE TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA.

Após analisar como funciona um programa de *compliance*, passaremos a análise de sua aplicação na órbita trabalhista.

Com a expansão do *compliance* no Brasil, verificou-se que seu programa pode ser adotado em qualquer área, inclusive na esfera trabalhista. A legislação e os tribunais brasileiros responsabilizam em grande parte as empresas pela conduta de seus gestores e, até mesmo, pelo convívio e relações entre os funcionários. (CUNHA, 2008).

Por isso, *é fundamental desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento de possíveis problemas internos, ou seja, ter uma estrutura de compliance* (CUNHA, 2008). Segundo NOVELLI, 2016, o programa de *compliance* trabalhista, deve atuar em duas frentes a saber: criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento.

Assim para evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial é fundamental a adoção do programa de *compliance*, utilizando-se as técnicas de prévia avaliação de riscos; levantamento do quadro de funcionários; observação de quais normas trabalhistas a empresa deve seguir e posteriormente aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários; adequando às normas à prática dos trabalhadores; implantando um canal de denúncias; nomeando um responsável para resolver o conflito interno dos empregados e fiscalizando a adesão de todos às medidas determinadas pela empresa.

Complementando o exposto, temos os ensinamentos de Fernanda Barbosa:

O processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pela micro e macrogestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral. (BARBOSA, 2016).

Logo, entende-se que deve haver uma interação entre todos os setores da empresa, com a cooperação e treinamento de todos os funcionários.

Ainda de acordo com Breno Novelli, na 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. (NOVELLI, 2016).

Desta forma, além de fazer todo o levantamento de normas e regulamentos que regem a empresa, já na primeira fase é preciso criar técnicas para acabar com o preconceito entre funcionários, com os abusos cometidos por superiores e fazer orientações para que todos se tratem com respeito e cordialidade. É importante também a obediência a todas as normas trabalhistas, afim de que nenhum direito seja suprimido. Já na segunda frente, é preciso comprovar o envio de esforços, de forma constante, no cumprimento de todo o regramento criado, tanto interna quanto externamente. (NOVELLI, 2016).

Logo, é fundamental não só a criação de regras, mas de mecanismos para que elas sejam efetivamente cumpridas e que hajam punições caso sejam desrespeitadas.

Nesse diapasão, dispõe Breno Novelli:

Devem, então, as empresas, promoverem treinamentos constantes, palestras explicativas, submeterem-se à auditorias de controle e, também, provarem a aplicação de penalidades (que obedeçam a critérios objetivos) aos infratores das políticas internas criadas (sempre observando a razoabilidade e direito de defesa). (NOVELLI, 2016).

Assim, é medida que se impõe o efetivo controle e orientação à aplicação do programa de *compliance*, sob pena de se criarem técnicas apenas teóricas que não serão aderidas pelos colaboradores.

Outras ferramentas, derivadas do direito internacional, também podem ser utilizadas, como a *know your customer* que em português significa conheça seu cliente

(CUSTOMER, 2017), mas ao trazer para o direito trabalhista, ela pode ser aplicada nos casos de terceirização indireta, ou seja, quando uma empresa, tomadora de serviços, contrata outra empresa, prestadora de serviços para realizar determinadas atividades. (BARBOSA, 2016).

Para MACIEL, 2016, as práticas de *know your customer*, em síntese constituem em exigir documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais; obter e analisar dados cadastrais; criar rotina de atualização de cadastros; obter conhecimento da origem do patrimônio do cliente; conhecer a origem e destino dos recursos movimentados; identificar, analisar, decidir e reportar as situações que possam configurar indícios da ocorrência de crimes e análise de riscos quanto ao local, tipo de atividade e tipo de serviços.

Adaptando para a área trabalhista os ensinamentos de MACIEL, 2016, utilizando o procedimento de *know your customer* é possível conhecer o prestador de serviços antes de contratá-lo; fazer o levantamento da documentação de sua empresa; confirmar a integralização do capital social alegado; verificar a origem do patrimônio; inspecionar previamente o local de trabalho para verificar a estrutura e condições de higiene e segurança; avaliar o histórico dos sócios da tomadora e analisar os possíveis riscos.

Já a outra ferramenta disponível é a *Know Your Employee – KYE* que em português significa conheça seu funcionário (EMPLOYEE, 2017) e segundo BARBOSA, 2016, se aplica em vários aspectos, tanto na investigação social de quem é o funcionário, quanto nas instituições de políticas internas na empresa.

Assim também é possível saber o histórico do funcionário antes mesmo de contratá-lo e verificar se ele se adequa às condutas exigidas pela empresa e ao código de ética estabelecido.

Por todo exposto, observa-se, que o *compliance* é perfeitamente aplicável a área trabalhista, envolvendo todos os funcionários e sócios da empresa, com a possibilidade de utilização de múltiplas técnicas para agir em conformidade com as normas trabalhistas e prevenir riscos.

3 COMO UTILIZAR OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS TRABALHISTAS.

Após a análise de como funciona o *compliance* trabalhista e sua aplicação prática, verificaremos porque ele auxilia na redução de ações trabalhistas. No atual cenário econômico que vivenciamos e principalmente após a aprovação das leis 13.429/2017 (lei da terceirização) e lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) percebe-se que o direito do trabalho está se modificando, trazendo novas regras e flexibilizando as relações.

A lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Logo se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços, é a denominada responsabilidade solidária.

E o artigo 5º da mesma lei, determina que a contratante dos serviços responde subsidiariamente à contratada, pelas obrigações trabalhistas decorrentes do período em que foi tomadora de serviços, portanto, se um funcionário da empresa terceirizada não receber suas verbas trabalhistas e ingressar com ação judicial, caso a empresa prestadora não tenha condições financeiras, nem patrimônio para arcar com a dívida, essa responsabilidade passará a ser da contratante.

Por isso é de extrema importância a aplicação do *compliance know your customer*, pois se a contratante faz uma prévia avaliação de todo histórico financeiro, patrimonial e estrutural da contratada, certamente não contratará empresas que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho, sem capital e bens; e nem aquelas que não se adequem as normas de segurança, higiene e salubridade exigidas pelas regras trabalhistas, evitando assim a responsabilização em ações judiciais e o gasto com passivos trabalhistas.

Já a outra técnica que pode ser utilizada no programa de *compliance* é a *know your employee* que facilita o conhecimento dos funcionários antes da contratação e evita que um empregado que não se encaixe nos valores e códigos de conduta e ética da empresa seja inserido no ambiente laborativo, prevenindo, assim, diversos conflitos com outros funcionários, ações judiciais e o prejuízo à imagem da empresa.

Corroborando com o exposto, segue os ensinamentos de Fernanda Barbosa:

O *compliance* KYC permite instituir políticas e procedimentos de controle a serem adotadas pelos funcionários para evitar que sejam cometidos atos ilícitos que comprometam a imagem da empresa por meio de treinamentos, palestras e até mesmo participação nos lucros, para garantir o engajamento do funcionário com a organização. Visa também evitar problemas de relacionamento entre os funcionários, sejam do mesmo nível hierárquico ou não, uma vez que, em se tratando de funcionários de nível hierárquico diferentes, pode haver a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e preconceitos. É importante, portanto, que a empresa estabeleça códigos de conduta e ética de funcionários e que crie mecanismos de denúncia a serem utilizados onde os mesmos se sintam à vontade para se queixar antes de tomar uma medida como o pedido de demissão ou a propositura de uma reclamatória trabalhista, por exemplo. (BARBOSA, 2016).

Assim, é preciso que as empresas orientem seus funcionários, promovam palestras explicativas sobre assédios no ambiente de trabalho, palestras essas que podem ser realizadas por profissionais da saúde e advogados, alertando sobre as consequências jurídicas, físicas e psicológicas da vítima de assédio.

É essencial também após a criação do código de conduta explicitá-lo a todos os funcionários, dando-lhes ciência das regras a serem seguidas e fiscalizando o cumprimento.

Segundo COIMBRA, 2010, p.32, as empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral.

Os empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de *compliance* possui dentro da organização, são livres para colaborar na defesa da ética e de seus direitos dentro da empresa, sem medo de sofrerem retaliações e com a garantia de que serão ouvidos. (BORSATTO, 2015).

Por isso o canal de denúncias é extremamente importante, é passível a ocorrência de assédio moral ou sexual e muitas vezes a vítima se sente envergonhada, acuada em relatar a situação aos supervisores. Logo, o canal de denúncias contribuiria para facilitar a comunicação de atitudes constrangedoras e ilícitas como os assédios no ambiente laboral.

Com isso os encarregados do programa de *compliance* na empresa têm condições de apurarem o ocorrido e adotarem as medidas necessárias, solucionando o problema internamente e discretamente, sempre que possível.

Por fim, outras práticas de *compliance* como as analisadas no tópico anterior, também auxiliam muito na resolução interna de conflitos e evita o alcance ao judiciário. Principalmente agora com a reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, acordos e convenções coletivas valerão mais que a própria a lei.

Logo, se uma empresa além da convenção coletiva, realiza diversos acordos coletivos, complica-se ainda mais o entendimento e cumprimento de todas as regras pelos funcionários, o que pode ocasionar multas administrativas e até ações trabalhistas.

Assim, o *compliance* trabalhista também atua nessa área, a equipe técnica, avalia quais as normas aplicáveis a empresa e as traduz para maior compreensão de todos, reunindo todas as normas em um único código de conduta.

É necessário, ainda, um abrandamento dos conflitos e da majoração da importância

da perspectiva de futuro, pela valorização dos empregados – existência de um plano de cargos e salários objetivo e automático, que possibilite visualizar a carreira no futuro. (RIBEIRO, 2015).

Por isso é fundamental, além da criação de regras internas; a instituição de programas de cargos e salários, afim de incentivarem os trabalhadores a executarem cada vez melhor o seu trabalho; a serem comprometidos; a cumprirem as normas e a se sentirem realizados no emprego.

Em síntese, todas as práticas de *compliance* aplicadas à área trabalhista ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil caminha cada vez mais para o desenvolvimento, as pessoas estão mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas legais. Os países estrangeiros estão cada vez mais exigentes em suas relações comerciais, de forma que somente as empresas que se mostrarem íntegras, responsáveis, cumpridoras da legislação e demais regulamentos, serão consideradas aptas a firmar parceria negocial. Nesse contexto intensifica-se a implementação do *compliance* nas empresas brasileiras, o termo que surgiu nos Estados Unidos e significa estar em conformidade com todas as regras.

O programa de *compliance* consiste na aplicação de diversas práticas de definições de objetivos; avaliação de riscos; compilação em um único documento de todas as normas jurídicas aplicáveis ao negócio; incentivo e orientação aos trabalhadores; fiscalização quanto ao cumprimento das regras e instituição de medidas que facilitam a contratação de terceiros, como a *know your costumer* e de funcionários, a *know your employee*.

Determinadas práticas não só permitem que as empresas estejam em consonância com todas as normas das quais são obrigadas a seguir, mas que contratem terceiros e

colaboradores que se encaixem na missão, visão e valores da empresa, além de prevenirem múltiplos riscos, adotando medidas capazes de reestruturar o ambiente de trabalho.

Corroborar com a satisfação do funcionário em seu emprego, fazendo com que ele se sinta seguro, acolhido pelo seu empregador, com a ciência de que trabalha em uma empresa séria, responsável, preocupada e que não visa somente o lucro, mas se preocupa em resolver as questões internas e em ouvir o trabalhador.

Tudo isso evita o acúmulo de sentimentos negativos e o desejo de iniciar um conflito judicial. Faz também com que o obreiro elogie a marca e a coloque no mercado com uma imagem positiva e enaltecida.

Permite, ainda, maior interação entre os funcionários e os gestores; resoluções de conflitos de maneira discreta e interna; evita desavenças entre os próprios funcionários, situação que muitas vezes é desconhecida pelo empresário e afasta, principalmente, as ações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. **Função de Compliance.** Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em 22 ago. 2017;

BARBOSA, Fernanda. **O compliance trabalhista como ferramenta de integração.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,410460+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em: 22 ago. 2017;

BORSATTO, Alana. **Compliance e a Relação de Emprego.** Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI

UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25.: 2015: Belo Horizonte, MG). Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/wP74dLG9jTXn8X4d.pdf>.

Acesso em: 09 dez. 2017;

BRASIL. **Lei 9.613 de 03 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. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9613.htm. Acesso em: 30 ago. 2017

____. **Lei n 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 ago. 2017;

____. **Lei 13.429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 22 ago. 2017;

____. **Lei 12.846/2013**. Publicada em 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, Nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20 ago. 2017;

____, Banco Central do. **RESOLUÇÃO N° 2.554**. Dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos. Publicada em 24 de setembro de 1998. Disponível em: http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/1998/pdf/res_2554_v3_P.pdf. Acesso em: 22 ago. 2017;

CANDELORO, Ana Paula P. **Os 9 passos essenciais para fortalecer o compliance e a governança corporativa nas empresas**. Disponível em: <http://hbrbr.uol.com.br/os-9-passos-essenciais-para-fortalecer-o-compliance-e-a-governanca-corporativa-nas-empresas/>. Publicação: abr. 2013. Acesso em: 30 ago. 2017;

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

COMPLIANCE, 2017. Disponível em: <http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/compliance>. Acesso em 20 ago. 2017;

CORREIA, Leila. **Nova Lei Anticorrupção afetará empresas brasileiras, aponta EY**. Disponível em: http://www.ey.com/br/pt/newsroom/news-releases/press_release_uk_bribery_act. Publicado em: 04 jul. 2011. Acesso em 30 ago. 2017;

CUNHA, Sólton. **Compliance também se aplica à área trabalhista**. Entrevistador: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI69791,51045Compliance+tambem+se+aplica+a+a+area+trabalhista>. Acesso em 22 ago. 2017;

FÁBIO, André Cabbete. **O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>. Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em: 30 ago. 2017;

FREIRE, Débora. **Histórico da Compliance.** Disponível em: http://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance. Acesso em: 22 ago. 2017;

KIYOHARA, Jefferson; HENCSEY, Antônio Carlos. **Saiba o que é Compliance e qual a melhor forma de usar.** Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2017-04-04/compliance.html>. Publicado em: 04 abr. 2017. Acesso em: 30 ago. 2017;

KNOW YOUR CUSTOMER, In: Dicionário Linguee. Disponível em : <http://www.linguee.com.br/ingles-portugues/traducao/know+your+customer.html>. Acesso em 21 ago. 2017;

KNOW YOUR EMPLOYEE, In: Dicionário Linguee. Disponível em: <http://www.linguee.com.br/portuguesingles/search?source=auto&query=know+your+employee>. Acesso em: 22 ago. 2017;

LIRA, Michel Pereira de. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?** Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Publicado em: 2013. Acesso em 22 ago. 2017;

MACIEL, João. **Conheça a importância da prática KYC.** Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Publicado em: 14/07/2016. Acesso em: 22 ago. 2017;

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. **Compliance no Brasil e suas origens**. Acesso em: <http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. Publicado em: 18 nov. 2016. Acesso em: 22 ago.2017;

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. Acesso em 09 dez. 2017;

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. **Compliance e a lei anticorrupção nas empresas**. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/509944>. Publicado em jan. 2015. Acesso em: 09 dez. 2017;

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. **Os pilares do programa de compliance**. Disponível para download em: <http://conteudo.lecnews.com/ebook-pilares-do-programa-de-compliance>. Acesso em 20 ago. 2017;

SOUZA, Robson Almeida. **O que é compliance ou programa de integridade?** Disponível em: <https://www.oeconomista.com.br/o-que-e-compliance-ou-programa-de-integridade/>. Publicado em 12 mai.2016. Acesso em: 30 ago. 2017;



REVICE - Revista de Ciências do Estado
ISSN: 2525-8036
v3.n1 JAN-JUL.2018
Periodicidade: Semestral
seer.ufmg.br/index.php/revice
revistadece@gmail.com

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. Data de submissão: 30/08/17 | Data de aprovação: 06/12/17.

A REVICE é uma revista eletrônica da graduação em Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais.

Como citar este artigo:

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. In: **Revive** – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul.2018.