

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -  
CURITIBA**

**INTERVENÇÃO ESTATAL, GOVERNANÇA  
CORPORATIVA E COMPLIANCE NO COMBATE À  
CORRUPÇÃO**

**EDIMUR FERREIRA DE FARIA**

**MIGUEL KFOURI NETO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

I61

Intervenção estatal, governança corporativa e compliance no combate à corrupção [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Edimur Ferreira De Faria, Miguel Kfourri Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-349-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Intervenção Estatal. 3. Governança Corporativa. 4. Compliance. 5. Corrupção I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



**XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA**  
**INTERVENÇÃO ESTATAL, GOVERNANÇA CORPORATIVA E**  
**COMPLIANCE NO COMBATE À CORRUPÇÃO**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho “Intervenção Estatal, Governança Corporativa e Compliance no Combate à Corrupção: direitos especiais e tutela das minorias na atividade empresarial” reuniu no XXV Congresso do CONPEDI, realizado em Curitiba-PR, quinze artigos, sendo que um deles não foi apresentado pelos respectivos autores, por isso, não consta desta coletânea.

Os artigos defendidos foram escritos por doutores, doutorandos, mestres e mestrandos, individual ou em coautoria com respectivos orientadores ou professores. Os trabalhos são de alto nível, profundidade e discussão adequados e compatíveis com as exigências próprias dos trabalhos científicos. São textos originais contendo novidades nos campos investigados, abordando questões polêmicas e atuais, ainda pouco enfrentadas pela doutrina e jurisprudência pátrias.

Os debates e discussões que se seguiram após a cada cinco apresentações foram profícuos e relevantes para melhor compreensão das particularidades do temário do GT. Selecionaram-se, aleatoriamente, alguns dos assuntos objetos dos artigos: desafios do programa compliance social de caráter trabalhista da empresa JBS S.A; o compliance sob a ótica do combate à corrupção e a busca pela cidadania; a não intervenção estatal nas entidades sindicais patronais e a pretensão de fiscalização pelo Tribunal de Contas da União; autorregulação regulada e a lei anticorrupção no Brasil; compliance como aliado no combate à corrupção na Administração Pública; bloqueio do “WHATSAPP”: a política de segurança de transferência de dados e as medidas de compliance; e responsabilidade civil e a aplicabilidade da teoria do desestímulo no ordenamento jurídico no Brasil.

Essa amostragem revela a diversidade e interdisciplinariedade dos temas debatidos sob a coordenação, apresentação e participação dos Professores Doutores que este subscrevem.

Mais uma vez o CONPEDI e a sua competente equipe estão de parabéns pela seleção das linhas de pesquisa e organização do evento. Neste particular “organização do evento” merecem reconhecimento a Diretoria, professores e funcionários da UNICURITIBA, que não mediram esforços para proporcionar aos participantes do evento a operante organização adequada e funcional da Universidade.

Espera-se que os leitores encontrem nos textos publicados, subsídios para as suas pesquisas.

Prof. Dr. Edimur Ferreira de Faria, Professor Doutor - PUC Minas

Prof. Dr. Miguel Kfourri Neto, Professor Doutor - UNICURITIBA

**DESAFIOS DO PROGRAMA COMPLIANCE SOCIAL DE CARÁTER  
TRABALHISTA DA EMPRESA JBS S.A**

**CHALLENGES PROGRAM COMPLIANCE CHARACTER OF LABOR SOCIAL  
ENTERPRISE JBS S.A.**

**Tiago Antunes Rezende <sup>1</sup>**  
**Marcelo Benacchio <sup>2</sup>**

**Resumo**

O presente trabalho tem como objeto de estudo os programas “compliance” de caráter trabalhista realizado na empresa brasileira JBS S.A. Outrossim, objetiva analisar quais são os instrumentos para implementação e desenvolvimento dos programas “compliance” referentes a suas práticas trabalhistas. Para isso, utiliza-se o método hipotético-dedutivo, mediante um estudo bibliográfico e legislação pertinente ao tema. Como marco teórico inicial, adota-se a teoria da dinamogenesis de novos direitos. Como hipótese inicial, compreende-se que os direitos sociais e seus desdobramentos podem ser efetivados na implementação dos programas “compliance” nas empresas que objetivam a garantia dos direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Palavras-chave: programas compliance, Dinamogenesis, Direitos sociais

**Abstract/Resumen/Résumé**

This work has as object of study programs "compliance" of labor character held in the Brazilian company JBS SA Furthermore, objective analysis of the instruments for implementation and development of programs "compliance" with respect to their labor practices. For this, it uses the hypothetical-deductive method, by a bibliographic study and pertinent legislation. As an initial theoretical framework, the theory is adopted dinamogenesis of new rights. As an initial hypothesis, it is understood that the social rights and its consequences can be effected in the implementation of programs "compliance" . in companies that aims to guarantee labor rights.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Keywords: compliance programs, Dinamogenesis, Social rights

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Bolsista e Pesquisador CAPES-Propup. Pós-graduando em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU).

<sup>2</sup> Doutor e Mestre pela PUC/SP. Professor do Mestrado em Direito da Universidade Nove de Julho. Professor Titular de Direito Civil da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

## INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste artigo é analisar a implementação e desenvolvimento do programa “compliance” social da empresa brasileira JBS. S.A. Ademais, possui como objetivo específico realizar um estudo aprofundado sobre os programas “compliance” social e os aspectos referentes a suas práticas trabalhista, e verificar se a empresa JBS S.A atende aos preceitos básicos dos direitos sociais, pois é o fundamento teórico do “compliance” trabalhista.

Como problemática da pesquisa, verifica-se o seguinte questionamento: a empresa JBS S.A está pautada nos princípios dos programas “compliance” de forma a atender aos preceitos dos direitos sociais?

Para isso, adota-se o método hipotético-dedutivo mediante análise bibliográfica e legislação pertinente ao tema para chegar a uma conclusão cientificamente válida. Assim, como marco teórico inicial deste trabalho adota-se a teoria da dinamogenesis criada por Wróblewski, como fonte de nascimento e desenvolvimento dos direitos sociais na garantia dos direitos trabalhistas.

Como justificativa dessa pesquisa, ressalta-se que após edição da Lei de Anticorrupção, a qual incentivou a implementação dos programas “compliance” pelas empresas brasileiras houve a necessidade de aplicar o referido programa na área trabalhista, considerando o êxito na área econômica como instrumento para mitigar os riscos da atividade empresarial.

Desse modo, as empresas devem ter o objetivo geral de propiciar um ambiente de trabalho adequado aos seus funcionários em atendimento ao princípio da dignidade humana. Portanto, é fundamental o desenvolvimento e implementação dos programas “compliance” trabalhista para estabelecer a governabilidade, gerenciamento e prevenção de riscos internos da atividade empresarial.

Desta forma, observa-se que o tema apresentado neste trabalho possui suma importância o Direito Empresarial, pois se torna necessário o debate jurídico sobre a necessidade da garantia dos direitos sociais no desenvolvimento e implementação dos programas “compliance” e os aspectos fundamentais referentes a suas práticas trabalhista. Assim o trabalho é dividido em três partes para aprofundar os estudos sobre os programas “compliance” de caráter trabalhista.

Na primeira parte deste trabalho analisarei a evolução histórica dos direitos sociais, bem como a história dos direitos trabalhistas, ressaltando às principais constituições da área e suas contradições e avanços sociais. Ademais, também ressaltarei o nascimento e desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil, pautada na teoria da dinamogênese como fonte dos direitos sociais.

Outrossim, na segunda parte deste trabalho analisarei o surgimento dos programas “compliance”, bem como a possibilidade jurídica de extensão para área trabalhista pautada nos direitos sociais de segunda geração. Nesse sentido, também realizarei um estudo sobre os principais desafios para implementação e desenvolvimento dos programas “compliance” social.

Por fim, na terceira parte analisarei o programa “compliance” social de caráter trabalhista da empresa JBS S.A (ramo alimentício), pautada no Manual de Conduta Ética - JBS, no que tange aos aspectos fundamentais de práticas empregatícias, destacando também os atuais parâmetros legais que devem ser observados pelo presente programa.

## **1. DIREITOS SOCIAIS E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Os direitos de segunda geração compreendem os direitos sociais, cujo reconhecimento ocorreu junto com os direitos civis e políticos na Declaração dos Direitos Humanos em 1948. Desse modo, verifica-se que os direitos de segunda geração surgiram após conquistas históricas.

A história dos direitos trabalhistas identifica-se com os direitos sociais de segunda geração, sendo que as primeiras Constituições a tratar dos direitos trabalhistas foram a do México, em 1917, e a de Weimar em 1919.

A primeira Constituição estabeleceu jornada de oito horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, representação através de sindicato, indenização por dispensa, proteção contra acidentes de trabalho, seguridade social, proibição de trabalho aos menores de 12 anos e limitação de jornada aos menores de 16 anos.

Com efeito, a segunda Constituição determinou a participação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade sindical, representação dos trabalhadores nas empresas, seguros sociais e fixação de salário. Constata-se

que as Constituições desses países constitucionalizaram os direitos sociais trabalhistas.

De acordo com Willis Santiago, os direitos sociais surgiram como prestações pelo Estado para suprir carências da coletividade através de reivindicações históricas:

A primeira geração é aquela em que aparecem as chamadas liberdades públicas, “direitos de liberdade”, que são direitos e garantias dos indivíduos a que o estado omita-se de interferir em sua esfera juridicamente intangível. Com a segunda geração surgem direitos sociais a prestações pelo Estado para suprir carências da coletividade. Já na terceira geração concebem-se direitos cujos sujeitos não é mais o indivíduo nem a coletividade, mas sim o próprio gênero humano, como é o caso do direito à higidez do meio ambiente e do direito dos povos ao desenvolvimento (GUERRA FILHO, 2000, p. 26).

Diante da concepção universalista de direitos no Brasil os direitos sociais foram asseguradas de forma ampla e expressas somente na Constituição Federal de 1988, seguindo os fundamentos da Carta Constitucional de 1934, que previu a existência dos direitos sociais, no que tange aos direitos que regem as relações de trabalho.

Importante observar que a Constituição de 1988 consagrou de forma expressa são direitos sociais: à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e infância e à assistência aos desamparados.

Os direitos sociais surgem como prestações positivas estatais, enunciadas em norma constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situação desiguais. Valem como pressuposto de gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condições mais compatíveis com o exercício efetivo da liberdade (SILVA, 2002, p. 199).

Entretanto, a Constituição de 1988 conferiu que os direitos sociais necessitam de mecanismos de políticas públicas frente às lacunas, vez que são normas de direitos fundamentais, a qual possui aplicabilidade direta e eficácia imediata, em decorrência da autenticidade de prestação positiva, que visa à condição de existência digna ao indivíduo.

Nestes termos, os direitos sociais prestacionais são, por conseguinte, sobretudo, endereçado ao Estado, para quem surge na maioria das vezes, deveres de prestações positivas, visando à melhoria das condições de vida e à promoção da igualdade material (GOTTI, 2012, p. 50).

Observa-se que o Estado deverá equilibrar a desigualdade material para garantir que os indivíduos possam ter iguais oportunidades ao desenvolvimento individual, haja vista, às diferenças ocasionadas por grupos sociais nas relações privadas de mercado.

De fato, por ter a missão de possibilitar melhores condições de vida às pessoas em situação de vulnerabilidade e de realizar a igualização de situações desiguais – e por ser, sobretudo, implementado por meio de políticas públicas empreendidas pelo Estado -, a aferição do resultado é fundamental para precisa identificação do grau de fruição desse direito pelos cidadãos e, conseqüentemente, para sua garantia (GOTTI, 2012, p. 51).

Desse modo, constata-se que somente após a formulação de políticas públicas destinada atenderem às determinações constitucionais será possível atingir de forma específica o grau de concretização dos direitos sociais, sobre os parâmetros de equidade, justiça e igualdade plena.

## **1.1 O NASCIMENTO E DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL**

Por consequência, os movimentos sociais trabalhistas no Brasil expandiram-se após Getúlio Vargas subir ao poder no período de 1930, vez que ele desenvolveu aspectos inovadores à política trabalhista. Desse modo, em novembro do mesmo ano Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de diminuir as forças da classe trabalhadora urbana que não estivesse sob o domínio do Estado.

No período entre 1930 e 1937 houve grande agitação política e o país passou por um regime ditatorial comandado por Getúlio Vargas – o Estado Novo-, que propiciou enorme avanço no campo dos direitos sociais, principalmente para os trabalhadores. Todavia, o regime impunha restrições a algumas classes, a exemplo dos autônomos e domésticos, portanto, de proteção legal (SILVEIRA; ROCASOLANO, 2010, p. 174-175).

Nesse sentido, Vargas também criou diversas leis de proteção ao trabalhador, dentre elas destacam-se: a regulação do trabalho das mulheres e dos menores, concessão de férias remuneradas, salário mínimo, isonomia salarial, liberdade sindical, bem como o limite de oito horas da jornada de trabalho, dentre outros direitos.

Desse modo, seguiram-se leis de proteção ao trabalhador, de enquadramento dos sindicatos pelo Estado, e criavam-se órgão para arbitrar conflitos entre patrões e operários – as juntas de conciliação e julgamento (FAUSTO, 2010, p. 335).

Nesse ponto, vale ressaltar que o enquadramento dos sindicatos foi regulamentado através do Decreto nº 19.770/1931, as quais dispõem sobre a sindicalização das classes operárias e as patronais. Cumpre esclarecer, que a sindicalização não era obrigatória, vez que o governo detinha o poder de controle sobre atuação sindical.

A regulamentação de um sindicato dependia da autorização do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo que os sindicatos poderiam ter a licença caçada caso não cumprissem às normas regulamentares. Todavia, o Decreto nº 19.770/1931 foi substituído pelo nº 24.694/1934, sendo a principal alteração a previsão da pluralidade sindical.

A política trabalhista do governo Vargas constituiu um nítido exemplo de uma ampla iniciativa que não derivou das pressões de uma classe social e sim da ação do Estado (FAUSTO, 2010, p. 335).

Constata-se, que o governo de Getúlio Vargas estabeleceu diversos benefícios trabalhistas à classe trabalhadora, através de legislações espaciais editadas para expandir a garantia dos direitos aos operários, em decorrência da expansão industrial.

Portanto, a queda de Getúlio foi um marco na política nacional, representando uma vitória dos que chamavam por direitos de primeira geração, ainda que o regime garantisse parcela significativa de direitos de segunda geração (SILVEIRA; ROCASOLANO, 2010, p. 174-175).

Verifica-se que no decorrer da evolução histórica dos direitos sociais o princípio da dignidade da pessoa humana vai se concretizando nas relações de

trabalho através da dinamogenesis, isto é, processo dinâmico de surgimento e desenvolvimento de novos direitos.

Por meio de um modelo geométrico-axiológico, a dinamogenesis explica o processo que fundamenta o nascimento e desenvolvimento de novos direitos no decorrer da história. Tal modelo corresponde ao segundo tipo de ideologia de interpretação jurídica de Wróblewski, a chamada ideologia dinâmica na interpretação esta entendida como atividade de adaptação do direito às necessidades presentes e futuras da vida social (SILVEIRA; ROCASOLANO, 2010, p. 185).

Conforme demonstrado, houve a necessidade de adaptação dos direitos aplicáveis aos trabalhadores no decorrer da história, através do dimensionamento do respeito e dignidade da pessoa humana, haja vista, a expansão industrial e produção de escala, como ocorreu na Inglaterra no início do século XVIII, a qual retratou condições de trabalho abusivas e desumanas, a que eram submetidos os trabalhadores. Portanto, as mudanças produzidas ao longo da história justificaram o surgimento e evolução dos direitos humanos e sociais aplicáveis nas relações de trabalho, isto é, dinamogenesis.

## **2. PROGRAMAS “COMPLIANCE” SOCIAL DE CARÁTER TRABALHISTA**

Durante as investigações do chamado “Caso Watergate” surge evidências de um esquema de pagamentos ilegais para campanhas políticas nos Estados Unidos. A “Securities and Exchange Commission” norte americana inicia às investigações quanto a esses pagamentos a políticos nacionais, mas acaba descobrindo também “fundos secretos” destinados a políticos/autoridades de outros países.

Historicamente, no entanto, é preciso assinalar que o combate à corrupção no mundo teve início no setor privado e não no setor público. A “Securities and Exchange Commission” norte americana, na década de 70 da centúria passada, elaborou estudos relativos a subornos pagos por empresas estadunidenses a funcionários públicos estrangeiros com o fito de obterem vantagens sobre empresas concorrentes (DE LUCCA, 2009, p. 337-338).

Pressionado pela crise de credibilidade da atuação de suas empresas no exterior e pelos prejuízos à sua própria liderança internacional, os EUA editam, em 1977, o Foreign Corrupt Practices Act – FCPA (Lei Norte-americana

Anticorrupção), para restabelecer a confiança na integridade financeira de empresas, o funcionamento eficiente do mercado e a ética empresarial.

Há muito tempo as empresas exercem um grande poder sobre determinada número de pessoas, mas antes, tal poder era apenas em âmbito interno, pois no “capitalismo pesado, no estilo fordista, era o mundo dos que ditavam as leis, dos projetistas de rotinas e dos supervisores; o mundo de homens e mulheres dirigidos por outros, buscando fins determinados por outros, do modo determinado por outros” (BAUMAN, 2001. p.83).

Vale ressaltar que o Foreign Corrupt Practices Act foi um marco ao combate à corrupção, pois tinha como finalidade principal colocar um fim nas práticas de pagamento de propina pelas empresas aos funcionários públicos de países estrangeiros pelas empresas norte-americanas no mundo, tendo em vista que a corrupção empresarial já era proibida nos Estados Unidos.

Por outro lado, é certo que antes da lei norte-americana o pagamento de propina em países estrangeiros nem sempre era considerado como ato ilícito em muitos países, por isso, muitas empresas realizavam o pagamento, “sendo esta uma prática corriqueira nos Estados Unidos e no mundo. Em alguns países, inclusive, havia possibilidade de deduzir, do imposto de renda devido, este montante pago a título de suborno” (XAVIER, 2015. p. 23).

Todavia, no Brasil somente após as manifestações de junho de 2013 que reuniram milhões de pessoas nas ruas o governo conseguiu aprovar a Lei de Anticorrupção (Lei nº 12.846 de 2013), dispondo sobre a responsabilidade administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção contra a administração pública, vez que o tema da corrupção passa a ocupar ainda mais espaço na mídia e as autoridades passa a sofrer pressão popular pela adoção de medidas concretas.

Com efeito, um dos objetivos da Lei de Anticorrupção foi regulamentar e incentivar às empresas instituírem os programas “compliance”, mediante adoção de código de ética e de conduta, auditoria interna e externa, análise de risco, incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a criação de mecanismo e procedimentos internos de integridade para prevenir atos de corrupção e atos lesivos a administração pública, tais como: fraude à licitação, impedimento de

órgãos de fiscalização, agências reguladoras e empresas que impeçam o exercício do poder de polícia pelo Estado.

Desta forma, a possibilidade de prevenção das empresas contra atos de corrupção pelos programas “compliance” está previsto no artigo 7º, VIII, Lei nº 12.846 de 2013. Nesse contexto, para compreendermos o significado dos programas “compliance”, devemos analisar a definição de Vanessa Alessi Manzi:

O termo “compliance” origina-se do verbo em inglês “to comply”, que significa cumprir, executar, satisfazer, realizar algo imposto. “Compliance” é um ato de cumprir, de estar em conformidade e executar regulamentos internos e externos, impostos às atividades da instituição, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e ao regulatório legal (MANZI, 2008, p.15).

Constata-se, que tal previsão legal deve ser considerada como um verdadeiro avanço na concepção da responsabilidade das empresas ao combate à corrupção, pois além de prever a responsabilidade ao crime de corrupção, tinha também uma finalidade extraterritorial de evitar práticas de corrupção pelo mundo.

Assim, após edição da Lei de Anticorrupção, a qual incentivou a implementação dos programas “compliance” pelas empresas brasileiras houve a necessidade de aplicar o referido programa na área trabalhista, considerando o êxito na área econômica como instrumento para mitigar os riscos da atividade empresarial.

Vale ressaltar, o cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas (GIEREMEK, 2015).

Os programas “compliance” de caráter trabalhista foram desenvolvidos para serem implementados nas relações de trabalho e governabilidade empresarial, com o objetivo de diminuir os casos de assédio sexual e moral entre empregado e empregador, brigas entre funcionários, comportamento não comum, demissões injustificadas, suspensão, advertência disciplinar, mal procedimento, uso inadequado da internet e e-mails corporativos, atos discriminatórios, bem como para mitigar o número elevado de reclamações trabalhista perante o Poder Judiciário.

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados. Controles. Muitas empresas, porém, não possuem controles rígidos de conduta e, da mesma forma, não disseminam a ética no trabalho. Conseqüentemente, não tomam conhecimento de fatos relevantes do dia a dia de seus colaboradores, a tempo de resolver problemas e punir os responsáveis, reafirmando a política da empresa em relação a atitudes discriminatórias, assédio moral e sexual, por exemplo, (GIEREMEK, 2015).

Verifica-se que é relevante as empresas implementarem os programas “compliance” voltado para o Direito do Trabalho entre as diferentes formas de governabilidade empresarial para evitar responsabilização trabalhista, tal como mitigação dos Direitos Sociais.

Quanto a governabilidade, ressalta se os aspectos ligados ao planejamento, aquisição, implementação e controle. Quanto à maturidade, a preocupação está no grau de envolvimento dos chefes de empresa, que irradia pela estrutura hierárquica. Outro ângulo da governança é a identificação da empresa líder no conceito empresarial. A governança é importante para apuração da responsabilidade para os fins da relação de emprego, especialmente quanto aos direitos trabalhistas (PROSCURCIN, 2011, p. 92-93).

Em verdade, as empresas têm o dever de propiciar um ambiente de trabalho adequado aos seus funcionários em atendimento ao princípio da dignidade humana. Desse modo, é fundamental o desenvolvimento e implementação dos programas “compliance” trabalhista para estabelecer a governabilidade, gerenciamento e prevenção de riscos internos da atividade empresarial.

A partir da implementação dos programas “compliance” trabalhista as empresas devem desenvolver um código de ética e conduta, elaborar palestra, estruturar sistema de denúncias anônimas, bem como criar um comitê para gestão dos programas de conformidade, que possa averiguar os problemas ocorridos na empresa de forma imparcial e sigilosa.

Desta forma, caso seja constatado alguma irregularidade ocorrida na relação de trabalho o comitê dos programas “compliance” deverá notificar o denunciado para defender-se, seja ele chefe ou funcionário, de acordo com princípio do contraditório e da ampla defesa. Comprovado o ato de irregularidade

o comitê dos programas “compliance” poderá aplicar medidas concretas aos envolvidos, tais como suspensão, advertência e demissão.

A punição dos infratores é condição sine qua non para o bom andamento de um programa de compliance trabalhista. O motivo para isso é que, ao efetivar uma penalidade, depois de apurar o fato que feriu as regras, os gestores estarão provando que o código de ética da empresa não é uma mera formalidade, mas que está ali para ser seguido à risca (GIEREMEK, 2015).

Nesse sentido, as empresas são recomendadas para manter as identidades dos funcionários envolvidos com irregularidades em sigilo, para evitar situações humilhantes, preconceituosa e vexatória no ambiente de trabalho após apuração do fato pelo comitê.

Em suma, quando uma empresa implementa os programas “compliance” voltado para a relação de trabalho os funcionários passam a ter mais confiança na instituição, a ponto de colaborar acrescentando qualidade e produtividade nas atividades desenvolvidas, vez que estarão seguros de quais são seus direitos e obrigações. Portanto, um programa “compliance” trabalhista bem desenvolvido é o caminho para a empresa alcançar o bem-estar social.

### **3. ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS “COMPLIANCE” SOCIAL DA EMPRESA JBS S.A**

Com o decorrer dos anos, muito se questiona sobre a implantação de outras formas dos programas “compliance” como o social, mesmo que não exista em âmbito nacional norma legal expressamente prevendo a obrigação desta nova medida.

Entretanto, pode estender a compreensão desta nova forma para implantação pelas empresas privadas fundamentado na universalização da garantia dos Direitos Humanos, conforme mencionado por Seumas Miller, Peter Roberts e Edward Spence:

Corrupt practices that may not necessarily be illegal and thus cannot be counterattacked through law enforcement can be combated through the human rights machinery. For instance, in many judicial systems nepotism or political favouritism are not considered corruption in strict legal terms, i.e. it is not prohibited by the law. However, such practice may result in a violation of the rights of political participation and right to equal access to

public service. In these cases human rights constitute a way out from strict legal rules. If a corrupt practice does not satisfy legal requirements it may still result in a human rights violation and if it is regarded, understood and explained in terms of a human rights violation such practice may be overruled (MILLER, ROBERTS, SPENCE, 2008, p. 55).

Assim, pautado na dinamogênese dos Direitos Humanos, surgem estas novas perspectivas para os programas “compliance” baseado na aplicação do princípio da fraternidade, conforme mencionado por Mônica Nicknich:

A retomada do princípio da fraternidade no cenário da pós-modernidade demonstra que a liberdade e a igualdade, princípios constitucionais que instituíram inúmeros direitos, não foram suficientes para sustentar o Estado Democrático de Direito e a busca pela justiça e o bem comum, havendo necessidade de complementação (NICKNICH, 2012, 172-173)

Vale ressaltar que a Constituição Federal de 1988 prevê o princípio da solidariedade em seu artigo 3º, inciso I; com isso, integrando com as obrigações da garantia dos direitos sociais estabelecidos no artigo 6º. Desse modo, chega-se conclusão que juridicamente perfaz a necessidade na implantação dos programas “compliance” social pelas empresas.

Observa-se que a criação do “compliance” social pelas empresas, geralmente possui um caráter trabalhista, pois surge da necessidade ética e jurídica pela melhoria das condições de trabalho dos seus colaboradores, possibilitando a ciência e solução preventiva de futuros problemas laborais dos funcionários junto à empresa.

Sobre os programas de “compliance” social de caráter trabalhista, ressalta-se que não é apenas a criação de códigos de conduta pelas empresas, mas sim, sua aplicação de forma eficaz e integrada com outras práticas como: auditoria externa independente, comissões internas e externas permanentes de fiscalização das atividades laborais, mecanismos de comunicação e denúncia sem repressão, maior transparência sobre práticas que violem direitos trabalhistas, como exemplo de tais violações pode-se considerar qualquer ameaça à segurança do trabalho, condutas discriminatórias, assédio moral, assédio processual, condutas antissindicalista e os relacionamentos abusivos entre gestores e colaboradores, além de outras possíveis ameaças aos direitos trabalhistas.

Aplicado na criação e na manutenção de um código de condutas comportamentais da companhia, o compliance trabalhista entra em cena para imunizar a atmosfera corporativa contra práticas antiéticas e ilegais, atendendo à necessidade das corporações de se manterem pautadas na ética e na legislação vigente. As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados (GIERMEK, 2015).

Nesse sentido, algumas empresas brasileiras já começaram a implantar alguns programas “compliance” social, em regra, focado especificamente nas questões trabalhistas, sendo que a JBS foi uma das primeiras ao estabelecer em janeiro de 2015 seu programa “compliance” especificamente sobre tal matéria.

Por conseguinte, o programa “compliance” social de caráter trabalhista da empresa JBS, estabeleceu-se um comitê interno que reúne advogados, engenheiros de segurança, engenheiros de projetos, economistas, e outros especialistas para realização deste programa. Cumpre destacar que este comitê interno planejará regras e fiscaliza a cada cinco dias uma unidade da JBS, levando todos os pontos de melhoria que ela precisa realizar, buscando estender tais melhorias trabalhistas para outras unidades de forma preventiva e acompanhará a implantação dos planos desenvolvidos.

Trata-se, portanto, um comitê interno independente que busca a melhoria das questões trabalhistas, atuando em parceria com o Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho, conforme afirmação do próprio diretor executivo de relações institucionais da JBS, Francisco Assis e Silva. Vejamos:

A JBS está criando em sua estrutura corporativa um departamento de “compliance” de Relações Trabalhistas. Esta é a primeira vez que uma indústria de alimentos do Brasil cria um grupo multidisciplinar especificamente voltado para a segurança do trabalho, que será responsável por agir preventivamente em todas as unidades de produção do grupo. (...). Para ele, esse é mais um passo da JBS no sentido de atuar em conjunto com o Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho, para reduzir o número de processos trabalhistas, reduzir o número de acidentes de trabalho e oferecer um ambiente seguro a todos os seus colaboradores (JBS, 2015).

Outrossim, os programas “compliance” trabalhista da empresa JBS também por objetivo assegurar a segurança e saúde de todos os colaboradores,

bem como assegurar boas práticas empregatícias pautadas no respeito e na dignidade da pessoa humana.

Vale ressaltar, que a empresa JBS tem por finalidade desenvolver programas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego relativos à liberdade de associação sindical, privacidade, negociação coletiva, jornada de trabalho, isonomia salarial, bem como programas que proíbem o trabalho escravo, infantil e práticas de discriminação no emprego.

Com efeito, a JBS respeita os colaboradores como indivíduos e encoraja um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, atenta às necessidades dos negócios. As lideranças e os colaboradores devem trabalhar juntos para atingir esse objetivo (JBS, 2015).

Consta-se nos programas “compliance” social da empresa JBS o comprometimento com diversidade no local de trabalho, garantindo oportunidades iguais de trabalho a todos os colaboradores, independente de gênero, raça, cor, religião, origem étnica, orientação sexual, idade ou necessidade especial. Portanto, verifica-se nos programas “compliance” trabalhista da JBS o comprometimento da empresa no combate ao assédio no local de trabalho, seja moral ou sexual, bem como o respeito aos direitos humanos nas suas relações de trabalho.

Entretanto, identifica-se nos programas “compliance” de caráter social desenvolvido e implementado na empresa JBS o não preenchimento de todos os princípios e regras gerais dos programas “compliance”, vez que o processo seletivo para formação do comitê responsável pela respectiva área não é democrático.

De acordo com os princípios e regras gerais sobre as atividades de “compliance” o comitê deve ser independente, a qual pressupõe determinados elementos, tais como procedimento formal; ausência de conflitos de interesse; acesso a informações e a existência de um gestor para coordenar o comitê e o programa “compliance”.

Em suma, apesar de todos estes esforços supracitados, inexistem um parâmetro claro no Brasil sobre quais as regras que devem ser seguidas pelas empresas para realização dos programas “compliance” sociais, mesmo que envolva apenas matéria trabalhista, por isso, sua efetividade ainda é questionável.

## CONCLUSÃO

No decorrer da evolução histórica dos direitos trabalhistas verificaram-se diversas características de ações sociais voltado para a relação de trabalho, vez que os direitos de segunda geração compreendem os direitos sociais, cujo reconhecimento ocorreu junto com os direitos civis e políticos na Declaração dos Direitos Humanos de 1948.

Nesse sentido, a história dos direitos trabalhistas identificou-se com os direitos sociais de segunda geração, cuja característica principal era a noção de ações sociais voltadas para o trabalho entre as diferentes classes sociais.

Assim, diante do dimensionamento dos direitos sociais as primeiras constituições a tratar dos direitos trabalhistas foram a do México, em 1917, e a de Weimar em 1919, com diversas positavações de normas voltadas para o coletivo. Diante de tais características, importante observarem que a Constituição Brasileira de 1988 seguindo a do México e a de Weimar também consagrou de forma expressa quais são os direitos sociais, a qual se destaca o direito ao trabalho.

Por outro lado, a Constituição Brasileira de 1988 conferiu que os direitos sociais aplicáveis aos trabalhadores necessitam de mecanismos de políticas públicas frente às lacunas preestabelecidas, vez que são normas fundamentais, a qual possui aplicabilidade direta e eficácia imediata, em decorrência da autenticidade de prestação positiva, que objetiva à condição de existência digna ao indivíduo.

Desta forma, o Estado necessitaria equilibrar a desigualdade material, através de políticas públicas para garantir aos indivíduos iguais oportunidades de desenvolvimento individual, haja vista, às diferenças ocasionadas por grupos sociais nas relações privadas de mercado ao longo da história.

Nesse contexto, verificou-se que no decorrer da evolução histórica dos direitos sociais o princípio da dignidade da pessoa humana foi concretizando-se nas relações de trabalho através da dinamogenesis, vez que houve a necessidade do surgimento dos direitos aplicáveis aos trabalhadores no decorrer da história, através do dimensionamento do respeito e dignidade da pessoa humana.

Por consequência, os efeitos da globalização fizeram algumas empresas apresentarem programas voltados para a boa convivência corporativas essenciais às empresas, haja vista, diversos escândalos de corrupção ao longo das últimas décadas sempre presente na sociedade.

Nessa perspectiva, vale ressaltar que o Foreign Corrupt Practices Act foi um marco ao combate à corrupção na década de 70, pois o FCPA tinha como finalidade principal colocar um fim nas práticas de pagamento de propina pelas empresas aos funcionários públicos de países estrangeiros pelas empresas norte-americanas no mundo, tendo em vista que a corrupção empresarial já era proibida nos Estados Unidos.

Por isso, ao longo da história algumas empresas têm procurado modificar seus programas de governança corporativa atrelado aos programas de anticorrupção, hoje denominado programas “compliance”, haja vista, a necessidade de cumprimento de regras estabelecidas nos modelos de negócios de grandes grupos empresárias.

Assim, a finalidade dos programas “compliance” é assegurar o desenvolvimento e implementação de controles internos nas empresas, com o objetivo de mitigar os riscos de seus negócios, através do cumprimento de leis e regulamento existentes, tais como código de conduta e ética empresarial, bem como através da conscientização dos colaboradores à prevenção de atos que possam ocasionar riscos às empresas.

Por sua origem histórica os indicadores de desempenho dos programas “compliance” anticorrupção e condições econômicos desenvolvidos e implementados nas empresas foram muito bem-sucedido. Desse modo, criou-se uma nova perspectiva de programas “compliance” voltado para o social.

Observa-se, pois, que de acordo com essa nova perspectiva os programas de “compliance” social implementados nas empresas tem-se por objetivo assumir responsabilidades sociais, perquirir o crescimento dos colaboradores, compreender às atividades do setor de recursos humanos, promoção e participação de projetos de cunho social.

Neste enfoque, algumas empresas brasileiras já começaram a implementar os programas “compliance” social, em regra, focado especificamente nas questões trabalhistas, sendo que a empresa JBS foi uma das primeiras ao

estabelecer em janeiro de 2015 seu programa “compliance” especificamente sobre tal matéria.

Contudo, conclui-se que os programas “compliance” social possuem aspectos referentes práticas trabalhistas voltadas para relação entre empresa e colaboradores. No entanto, ainda se aguarda uma maior conscientização das empresas para implementarem os programas “compliance” social de caráter trabalhista, a qual deve ser compreendido à luz dos direitos sociais.

## **REFERÊNCIAS**

**BALERA**, Wagner. O princípio fundamental da promoção do bem de todos. In: Carlos Mário da Silva Veloso; Roberto Rosas; Antônio Carlos Rodrigues do **Amaral** (Coords). Princípios Constitucionais fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ives Gandra da Silva Martins. São Paulo: Lex, 2005.

**BAUMAN**, Zigmunt. Modernidade líquida. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

**BOBBIO**, Norberto. Tradição e herança do Liberal-socialismo. In: SANTILLÁN, José Fernandez (Org.). Norberto Bobbio: filósofo e a política. Rio de Janeiro: Contraponto, 2003.

**BRASIL**, Lei de Combate a Corrupção (Lei nº 12.846), 2013.

**COMPARATO**, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. São Paulo: Saraiva, 2003.

**DE LUCCA**, Newton. Da Ética Geral à Ética Empresarial. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

**FAUSTO**, Boris. História do Brasil. São Paulo: Edusp, 2010.

**GIEREMEK**, Rogério. Compliance trabalhista. Disponível em <http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>. Acessado em 15 de junho de 2016, 23hs.

**GOTTI**, Alessandra. Direitos Sociais. São Paulo: Saraiva, 2012.

**GUERRA FILHO**, Willis Santiago. Processo constitucional e direitos fundamentais. São Paulo: Celso Basto, 1999.

**HABERMAS**, Jurgen. Facilidad y validez. Tradução: REDONDO, Manuel Jiménez. Madri: Trota, 2001.

**HUSEK**, Carlos Roberto. Curso de Direito Internacional Público. São Paulo: LTR, 2000.

**JBS**, Manual de Conduta Ética, disponível em > [http://www.jbs.com.br/sites/jbs.com.br/files/manual\\_jbs\\_0.pdf](http://www.jbs.com.br/sites/jbs.com.br/files/manual_jbs_0.pdf)>. Acesso 15 de julho às 14hs.

**MATSUSHITA**. Tiago Lopes. Análise reflexiva da norma matriz da ordem econômica. Dissertação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo: PUC-SP, p. 137. Publicação Digital.

**MANZI**, Vanessa Alessi. Compliance no Brasil. São Paulo: Saint Paul, 2008.

**MILLER, ROBERTS, SPENCE, MILLER**, Seumas, **ROBERTS**, Peter & **SPENCE**, Edward. Corruption and AntiCorruption: An Applied Philosophical Approach. New Jersey: Prentice Hall, 2008.

**NICKNICH**, Mônica. O Direito e o Princípio da Fraternidade. Santa Catarina, Revista de Direito da Univille, v. 2, p. 168-177, 2012.

**PROSCURSIN**, Pedro. Compêndio de Direito do Trabalho introdução às relações de trabalho. São Paulo: LTR75, 2011.

**SEN**, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. Tradução Laura Teixeira Motta; revisão técnica Ricardo Doninelli Mendes. – São Paulo: Companhia das letras, 2010.

**SILVA**, José Afonso da. Poder constituinte e poder popular: estudos sobre a constituição. São Paulo: Malheiros, 2003.

**SILVEIRA**, Vladimir Oliveira da, e **ROCASOLANO**, Maria Mendez. Os direitos humanos: conceitos, significados e funções. São Paulo: Saraiva, 2010.

**XAVIER**, Christiano Pires Guerra. Programas de “Compliance” anticorrupção no contexto da Lei nº 12.846/2013: elementos e estudo de caso. São Paulo: Direito FGV, 2015.

**VITTADINI**, Giorgio. Liberi di Scegliere. Dal Welfare state alla welfare society. Parma: Etas, 2002.