

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

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

Conselho Fiscal

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

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

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

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

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto,
Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. 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).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquero, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

COMPLIANCE E A RELAÇÃO DE EMPREGO
COMPLIANCE AND THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Alana Borsatto
Rita Daniela Leite da Silva

Resumo

O presente trabalho se presta a fazer uma análise sobre os benefícios que a implantação de um programa de compliance pode trazer às relações de emprego firmadas pela empresa. Sendo o compliance, como sabido, pautado pela ética e moral, bem como pelas boas práticas delas decorrentes, inegável que carrega em si uma carga positiva de consequências que refletem na empresa de forma geral e, mais especificamente quanto aos empregados, incentivando a sua não corrupção e ainda servindo como uma forma de proteção aos seus direitos individuais, que prestará seus serviços em um meio ambiente de trabalho regido pelas boas práticas.

Palavras-chave: Compliance, Relação de emprego, Boas práticas, Não corrupção, Proteção dos empregados

Abstract/Resumen/Résumé

This work lends itself to do an analysis about the benefits that the implementation of a compliance program can bring to employment relationships entered into by the company. As is known, the compliance is based on ethics and moral, as well as the good practices resulting from them, undeniable that carries with it a positive charge of reflects on the consequences of general business and, more specifically, about the employees, encourages them not to corrupt themselves and still serves as a form of individual rights protection to workers, who will provide their services in an environment governed by good practices.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Employment relationships, Good practices, Non corruption, Protection to workers

INTRODUÇÃO

Diante dos muitos acontecimentos divulgados na mídia que envolvem corrupção no setor público e privado fez com que tivesse cada vez mais relevo o estudo de mecanismos que possibilitem uma maior confiabilidade nas instituições e na sua respectiva ética; assim, destaca-se o tema de *compliance*.

O presente trabalho visa analisar os reflexos que a implementação de uma política de *compliance* pode gerar às relações de emprego firmadas pela organização.

Primeiramente será analisada a relação de emprego, com o objetivo de delimitar os sujeitos abarcados no caso em tela, cabendo diferenciar empregados de outros trabalhadores, como por exemplo o autônomo.

Em um segundo momento, presta-se a analisar o tema de *compliance*, encarando a sua conceituação, o risco de *compliance*, seus objetivos principais. Ainda, será analisada sua implementação com as peculiaridades inerentes, inclusive quanto ao *Chief Compliance Officer* (profissional responsável pelo programa de *compliance*).

Finalmente, após delimitadas e contextualizadas as questões conceituais necessárias, serão abordadas as consequências que a política de *compliance* têm em relação aos empregados da organização, abordando a questão da inibição da sua corrupção, bem como a proteção dos direitos dos empregados.

1. DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Inegavelmente as políticas de *compliance* produzem efeitos na dinâmica da empresa de forma expressiva, principalmente quanto ao comportamento das pessoas com quem mantém relações jurídicas, inclusive seus empregados.

As pessoas a quem estes efeitos atingem são os chamados pela doutrina especializada de *stakeholders*. Em tradução livre do inglês, a palavra *stakeholder* refere-se àquele que possui aplicações financeiras, um acionista ou investidor, contudo, para a doutrina de trata de *compliance*, esta palavra possui um significado mais amplo, sendo entendida como o grupo de pessoas que engloba: empregados, consumidores fornecedores, prestadores de serviços, acionistas, instituições, etc., ou seja, todos os sujeitos que de alguma forma tocam a atividade empresarial.

Nas palavras de Marcelo de Aguiar Coimbra e Vanessa Alessi Manzi, “As partes interessadas podem ser traduzidas pelo *stakeholder*, que designa o grupo que abrange todas as pessoas ou entidades que afetam ou são afetadas pela atividade de uma organização”. (2010, p. 28)

Entretanto, ainda que se identifique uma variedade grande de grupos que compõem os *stakeholders* de uma empresa que possua política de *compliance*, o presente trabalho cuidará dos reflexos da referida política em face aos seus empregados. Mas quais os requisitos para que se identifique um empregado dentro da complexidade de envolve as relações de trabalho dentro de uma empresa?

A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho. Os requisitos caracterizadores da relação de emprego podem ser encontrados no art. 3º da CLT, o qual dispõe que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Como bem apontado por Alice Monteiro de Barros, os requisitos da relação de emprego são:

a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador. (2009, p. 221)

Deste modo, o empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, seu trabalho deve estar vinculado diretamente à atividade-fim do empregador e sob suas ordens, mediante pagamento de salário.

Esta delimitação é importante, pois existem outros trabalhadores que também são *stakeholders*, que prestam seus serviços à empresa, mas que não irão perceber os mesmos efeitos que os empregados da empresa com a implantação de uma política de *compliance*.

O empregado diferencia-se de trabalhador autônomo pois este não está submetido ao comando do empregador, assumindo o risco da atividade prestada. Nas palavras de Arnaldo Süssekind o empregado difere-se do autônomo “porque, além de ficar juridicamente subordinado ao poder de comando do empregador este é que assume todo o risco da atividade empreendida”. (2004, p. 233)

O empregado diferencia-se do representante comercial uma vez que este possui legitimidade para ir até o cliente e vender a mercadoria, contudo não tem competência para finalizar a venda sem prévia autorização da empresa. Novamente colaciona-se a doutrina de

Süssekind, “O representante comercial promove a venda dos produtos objeto do contrato de representação, encaminha os ‘pedidos’ ao representado e aguarda a decisão deste para concluir as operações mercantis”. (2004, p. 235)

O empregado diferencia-se do trabalhador terceirizado pois este atua em atividades secundárias face à atividade-fim da empresa, mantendo com seu empregador a subordinação jurídica (e não com a tomadora de serviços) e a percepção de salário. (SÜSSEKIND, 2004, p. 207-211)

Portanto, ainda que os *stakeholders* sejam todas as pessoas que causem ou sofram efeitos pela atividade da empresa e que o trabalhador autônomo, representante comercial e do trabalhador terceirizado (dentre outros) também sejam englobados por este conceito, a espécie de *stakeholders* que será objeto de análise no presente trabalho são os empregados, com todas as suas características e peculiaridades acima consideradas.

Delimitado o grupo de sujeitos que englobam o presente estudo, passa-se a estudar o instituto do *compliance*.

2. COMPLIANCE

É visível a mudança no mundo corporativo em razão do processo de globalização, que pressiona as empresas para manterem-se no mercado, descubram e instituem novas técnicas e ferramentas para a minimização de riscos originados por suas ações (sistemas de gestão de riscos).

No passado as empresas somente avaliavam o risco sob o ponto de vista da perda econômica. Nos dias de hoje aproxima-se cada vez mais da eventual responsabilidade jurídica dos administradores ou da própria empresa, seja pelo abuso de poder dos administradores, pelas incidências de fraudes internas com lesão a terceiros ou pela responsabilidade social.

O *compliance* é o novo modelo desta gestão e traduz a boa governança corporativa, na incansável luta contra o abuso de poder dentro das empresas.

O *compliance* é uma ferramenta para o gerenciamento de riscos de uma empresa, tais como risco de sanções legais ou regulamentares, perdas financeiras, perdas reputacionais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais, regulamentares, códigos de conduta, etc.

São muitos os benefícios na utilização das ferramentas de *compliance*, como por exemplo: integridade da organização, fidelidade dos empregados, boa reputação, boas relações com *stakeholders*, fornecedores, clientes, investidores e órgãos reguladores.

O *compliance* incorpora princípios de integridade, conduta ética e moral. Portanto, deve-se ter em mente que, nenhuma lei ou regulamento cause o descumprimento destas normas, ações que tragam impactos negativos para os *stakeholders* podem gerar risco reputacional e publicidade diversa, colocando em risco a continuidade de qualquer empresa.

Partindo deste entendimento, faz-se necessário apresentar a delimitação do conceito de *compliance*, assim como seus objetivos. Ademais, será abordada as formas de implementação do programa na esfera trabalhista como veremos na sequência.

2.1 Conceito, risco de *compliance* e objetivos

O conceito de *compliance* surgiu no Brasil, também inspirado no sistema estadunidense, com a abertura comercial crescente, por volta da década de 1990, no Governo Collor de Mello, quando o país passou a ocupar posição internacional de destaque.

Desta forma, começou a sofrer frequentes pressões para desenvolver uma política que satisfizesse o padrão de transparência exigida e adotada pela agência estadunidense *Securities Exchange Commission*.

O tema *compliance* tem ganhado cada vez mais espaço nos debates jurídicos interno das empresas, bem como no meio acadêmico, principalmente nos últimos anos em que algumas empresas tiveram sua reputação abalada por escândalos envolvendo corrupção.

A este respeito pode-se citar o exemplo da Siemens (pagamento de propina a políticos e funcionários públicos para obter contratos do Metrô e da CPTM – inclusive com o conhecimento do alto escalão da empresa sobre a prática) e, mais recentemente, o da Petrobrás (diretores e alguns funcionários da estatal cobraram propinada para facilitar a contratação, por parte de empreiteira, de obras públicas superfaturadas).

Compliance é compreendido como o agir de acordo com o estabelecido por lei, regulamentos, protocolos, padrões ou recomendações de determinado setor, códigos de conduta e órgãos regulatórios. É um estado de conformidade desejado perante a lei, regulação ou em virtude de demanda.

O termo, originário do verbo inglês “to comply”, significa cumprir, executar, satisfazer ou realizar algo imposto. Ou seja, estar em conformidade, colocando em prática regulamentos internos e externos, tendo como objetivo a mitigação de riscos e prejuízos, principalmente no

âmbito empresarial, mas sendo também aplicado, e cada vez com maior intensidade, na esfera pública (BREIER. 2013).

A missão de *compliance* é assegurar, em conjunto com as demais áreas da empresa, a adequação e fortalecimento do sistema de seus controles internos, 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.

Estes acontecimentos notórios, somados a outras situações com menor divulgação na mídia, trouxeram à voga a indignação popular com a corrupção que assola tanto o setor público como o privado (vide as manifestações que tomaram as ruas do Brasil em 2013).

Assim, nota-se que é a sociedade brasileira quem está a clamar por um ambiente de convívio social mais ético, o que reflete diretamente nas suas expectativas com as empresas de quem consome, bem como de seus governantes.

Passa-se a tratar a política de *compliance* dando sua devida importância, passando a ser entendida como meio de manutenção da empresa a longo prazo.

Ainda, como bem apontado por Coimbra e Manzi, os reflexos de uma política de *compliance* não atingem apenas a empresa e seus *stakeholders*, pois:

Do ponto de vista macro, não se pode perder de vista que uma sociedade composta por organizações íntegras constitui-se uma sociedade mais justa, harmoniosa, com maior respeito aos direitos individuais, com menos corrupção e pobreza. Assim, o *compliance* não protege apenas a organização em si, mas a sociedade como um todo. Ademais, o respeito às leis é um dos pilares centrais do Estado Democrático de Direito. A falta de integridade é fator de perda de confiança nas organizações, afetando ainda a economia nacional. (2010, p.22)

Portanto, após breve esboço dos impactos gerados pela implantação de política de *compliance*, cuidar-se-á da sua conceituação.

Segundo Wagner Giovanini (2014, p. 20) *compliance* significa encontrar-se em consonância com as legislações e regulamentos internos e externos das organizações. Deste modo, o *Compliance* extrapola o simples acolhimento da legislação, tem por objetivo a concordância com os princípios da empresa, obtendo a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas.

Estar em *compliance* não se liga apenas na conformidade legal e normativa, mas também está intimamente ligado a preceitos éticos e morais, devendo ser evitado pelos

administradores da empresa tomar qualquer decisão que possa impactar negativamente aos seus *stakeholders* (MARQUES, 2008, p.56)

Maria Carla Pereira Ribeiro e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz afirmaram que:

Compliance é uma expressão que se volta para as ferramentas de concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa. (...). Será instrumento responsável pelo controle de riscos regulatórios e de reputação, devendo tal função ser exercida pelo *Compliance Officer*, o qual deve ser independente e ter acesso direto ao Conselho de Administração. (2014, p. 88)

Assim sendo, entende-se por estar em *compliance* como sendo o estágio empresarial no qual a empresa está em conformidade com a legislação vigente, nacional e internacional, bom como com preceitos éticos e morais definidos como norteadores da atividade produtiva atuando através de boas práticas de governança, mitigando riscos inerentes à atividade.

Verifica-se que a função do *compliance* relaciona-se a julgamento de todas as normas, procedimentos, controles e registros que compõem o ambiente de controles internos estão funcionando adequadamente para prevenir e minimizar os riscos das atividades exercidas pelas organizações (MANZI; COIMBRA, 2010, p. 40).

Importante salientar que não estar em conformidade gera risco para empresa, riscos estes que não possuem apenas cunho financeiro, mas também de reputação.

Manzi e Coimbra (2010, p. 2) asseveraram que o *compliance* é definido como risco legal, de sanções regulatórias, de perda financeira ou perda de reputação, que uma organização pode sofrer como resultado de falhas no cumprimento de leis, regulamentações, códigos de conduta e das boas práticas.

Não estar em *compliance* expõe a empresa possíveis perdas de reputação (quando está envolvida em esquemas de corrupção, por exemplo), risco de demanda trabalhistas e de consumidores, perda de licenças ambientais, gastos com demandas judiciais e com advogados, gastos com eventuais multas administrativas, dentre outros.

Manzi e Coimbra (2010, p. 5) apresentaram em sua obra um estudo que avaliou o valor comercial do *compliance*, tendo como resultado que para cada dólar gasto com a implementação e manutenção da respectiva política, economiza-se cinco dólares em processos judiciais, em perdas de produtividade e de reputação.

Desta forma, ainda que a implementação de uma política de *compliance* envolva investimentos financeiros, a sua não implementação importa em uma perda cinco vezes maior.

Portanto, se os motivos éticos e morais para convencimento da empresa em implantar uma política de *compliance* não forem suficientes, ainda existe o fator financeiro a ser considerado.

O primeiro compromisso ético dos cidadãos, inclusive das organizações, entre as quais se incluem as empresas (cidadania empresarial), reside no cumprimento da lei. Não simplesmente para evitar a imposição de alguma sanção, mas como um dever cívico. A cidadania não se compõe apenas por um conjunto de direitos, mas também por uma série de deveres, dentre eles o de seguir as determinações legais e o de pagar impostos. É a chamada ética da legalidade. O compromisso ético das organizações não se esgota na obediência às leis, mas começa no respeito por esse ‘mínimo ético’ (MANZI; COIMBRA, 2010, p. 16).

Completando este posicionamento Manzi e Coimbra (2010, p. 5) informa que:

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

Neste mesmo sentido, Maria Carla Pereira Ribeiro e Patrícia Dittrich Ferreira Diniz afirmaram que:

Enfim, uma vez implantada tal política e funcionando de forma efetiva, a empresa tende a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado. Assim, alcançará altos níveis de cooperação interna e externa, com o conseqüente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, trazendo benefícios à organização, a seus empregados e à sociedade. (2014, p. 90)

A política de *compliance* tem por objetivo garantir que a instituição haja de forma adequada, minimizando os riscos da atividade, disseminando internamente a cultura de ética e de boas práticas.

Visa garantir que haja cumprimento da legislação, normas e regulamentos vigentes, a observância de princípios éticos, a procedimentalização de sistemas de controles internos, produção de relatórios internos, bem como a implementação de políticas internas de conformidade. Ainda, a função de *compliance* deve fomentar o combate à lavagem de dinheiro, bem como fazer o acompanhamento da instituição perante instituições públicas, bem como o atendimento dos requisitos por estas impostas. (MANZI; COIMBRA, 2010, p. 3-4)

Explanada a conceitualização do instituto, bem como não de risco de *compliance* e seus objetivos, faz-se necessário adentrar na implementação da política de *compliance*, considerando também seus custos.

2.2 Implementação do programa

A implementação do programa de *compliance* exige muito trabalho e planejamento, levando-se em conta as especificidades da instituição (tamanho, segmento de atuação, localização, etc.), para que se possa tornar o programa eficiente, inclusive alinhando-se com as estratégias e valores da empresa.

O programa precisa ser claro e ter um caráter de adesão voluntária e não de imposição. “Na verdade, cumpre ao programa ser percebido e internalizado pelos colaboradores da organização, aceito como parte de seu conjunto de valores que o fundamenta e tornar-se o guia das ações da empresa e de seus funcionários”. (GIOVANINI, 2014, p. 50)

Como afirmado acima, a implementação do programa de *compliance* deve levar em consideração as peculiaridades de cada empresa, não existindo um modelo único a ser seguido.

Giovanini sugere dois modelos principais de programas de *compliance*, não excluindo outros que possam ser desenvolvidos de forma a ser mais eficiente à instituição. Vejamos:

a) Foco na prevenção é o modelo que engloba primeira e principalmente a prevenção de condutas não-conformes, considerando a realidade empresarial e a imprevisibilidade das situações que possam surgir, também engloba a detecção de eventuais atos não-conformes, bem como, ações corretivas para atos que não estejam em *compliance*. Tripé deste modelo: prevenção, detecção e correção. O principal pilar é a prevenção, devendo instituir-se políticas e procedimentos claros para todas as situações de risco, conjugados ao respectivo treinamento de funcionários. A detecção é composta por “controle” (análise periódica dos processos adotados) e por “canais de acesso” (canal de comunicação com os *stakeholders*). Detectada alguma não conformidade, passa-se a buscar sua correção. (2014, p. 51)

b) Melhoria contínua é o modelo focado no ciclo PDCA – *Plan, Do, Check e Act* – o planejamento por parte da equipe de *compliance* das políticas e planos a seguir, a execução do referido plano, o controle dos processos instituídos e a compilação das três outras fazes no agir, ou seja, momento em que se melhoram as políticas ou se aplicam penalidades, se for o caso. (2014, p. 52)

Os modelos acima são os mais comumente adotados, pois possuem uma lógica bastante ajustável às empresas, contudo, cabe-se desenvolver uma política de *compliance* que seja mais eficiente para cada empresa individualmente, o que deve ser definido pelo setor responsável.

Manzi e Coimbra (2010, p. 54) definiram como requisitos básicos para o programa de *compliance*, os seguintes requisitos: a) padrões de conduta e política e procedimentos escritos; b) designação de um *compliance Officer* e/ou um Comitê de *Compliance*; c) educação e treinamento para fornecer conhecimento de forma efetiva; d) canal de comunicação anônima de eventuais problemas de *compliance*; e) monitoramento proativo de processos específicos e documentados para fins de *compliance* e ajuda na redução de problemas identificados; f) comunicação efetiva; g) ações disciplinares; e, h) ações corretivas.

A observância dos requisitos acima baliza o setor de *compliance* para desenvolver uma política eficiente e que seja adequada à identidade de cada organização.

Contudo, ainda que sejam observados todos os requisitos acima, para que o programa seja implantado e tenha a adesão de seus *stakeholders*, há necessidade de que o alto escalão tenha aderência às boas práticas, uma vez que o exemplo é pedagógico.

Além disso, deve haver por parte do setor de *compliance* ampla divulgação sobre o conteúdo da política, sendo comunicada de forma simples e clara, sendo considerada a necessidade de treinamento contínuo dos seus empregados.

Sobre a comunicação entre o setor de *compliance* e seus *stakeholders* internos, Giovanini ensinou que a legitimidade da comunicação será um fator decisivo de sucesso, pois admite-se não ser possível convencer as pessoas da ‘noite para o dia’ e, mesmo após atingido esse objetivo, há necessidade de continuamente se reforçarem os propósitos do Programa de *Compliance*, para assegurar sua perenidade. (2014, p. 291)

Ainda que a política de *compliance* atinja todos os *stakeholders*, uma figura se destaca dentro da estrutura, *Chief Compliance Officer* (CCO). Este profissional, nas palavras de Maria Lucia Barros Rodrigues (2015, p.67), “tem como parte de suas responsabilidades o acultamento aos valores da instituição”.

Cabe acrescentar que o CCO deve relacionar-se em todos os níveis da empresa, participando do seu cotidiano, dando respostas seguras e rápidas às demandas internas sobre eventuais conflitos de interesses, e ainda é responsável pelo fomento da cultura ética dentro da organização.

Imprescindível destacar que há necessidade de que o setor de *compliance* seja independente, inclusive em relação ao alto escalão da organização, uma vez que precisa ser

livre para poder investigar, em todos os níveis, eventuais desvios de condutas, podendo inclusive aplicar sanções.

Apresentada uma breve explanação sobre a política de *compliance* dentro de uma organização, cabe neste momento avaliar os reflexos que acarreta para a relação de emprego, o que passa a fazer no tópico que segue.

3. REFLEXOS DO COMPLIANCE NOS EMPREGADOS DA EMPRESA

Os empregados da organização são atingidos pelos efeitos da implantação de uma política de *compliance* de diversas formas, das quais trataremos da inibição de comportamentos corruptos, tendo maior comprometimento com preceitos éticos da organização, além de ser também uma forma de proteção ao trabalhador, pois a empresa que está em *compliance* não o está apenas em relação ao mercado, mas também está em conformidade com o meio ambiente laboral saudável, segurança do trabalho, respeito aos direitos individuais, dentre outros.

3.1 Inibir a corrupção dos empregados

Um dos grandes focos na implementação de uma política de conformidade é inibir comportamentos corruptos de seus empregados (corrupção ativa ou passiva), ganhando maior relevância após a vigência da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/13), que previu a responsabilidade objetiva da empresa por atos de corrupção de seus empregados (art. 1º), culminando penalidades que podem ir de multas administrativas (art. 6º), até a dissolução compulsória da atividade empresarial (art. 19).

A corrupção é um dos grandes males que assola a sociedade atual (não que seja um problema novo, mas seu combate passou a ter maior relevância na atualidade), consistindo em comportamentos contrários à ética e à moral, ilegais, com cunho de obter vantagem para si ou para outrem ou oferecer vantagem a terceiro com a finalidade de beneficiar-se, podendo ocorrer tanto na esfera pública quanto na privada.

A UNODC (braço da ONU) possui um setor ligado apenas ao estudo e ao combate da corrupção, e sobre o assunto, afirmou:

A corrupção é um complexo fenômeno social, político e econômico que afeta todos os países do mundo. Em diferentes contextos, a corrupção prejudica as instituições

democráticas, freia o desenvolvimento econômico e contribui para a instabilidade política. A corrupção corroi as bases das instituições democráticas, distorcendo processos eleitorais, minando o Estado de Direito e deslegitimando a burocracia. Isso causa o afastamento de investidores e desestimula a criação e o desenvolvimento de empresas no país, que não conseguem arcar com os "custos" da corrupção. O conceito de corrupção é amplo, incluindo as práticas de suborno e de propina, a fraude, a apropriação indébita ou qualquer outro desvio de recursos por parte de um funcionário público. Além disso, pode envolver casos de nepotismo, extorsão, tráfico de influência, utilização de informação privilegiada para fins pessoais e a compra e venda de sentenças judiciais, entre diversas outras práticas. (UNODC, web)

Observa-se que a corrupção possui impacto que transcende a microesfera dos seus envolvidos, sendo capaz de causar distorções de mercado, encarecer o custo de produção de bens, causando insegurança jurídica.

Assim, as organizações possuem responsabilidade em atuar de forma a inibir atos de corrupção de seus empregados. A política de *compliance* é uma forma de conseguir atingir este ambicioso objetivo.

Manzi e Coimbra (2010, p. 61) apontaram os benefícios que as empresas observam quando adotam políticas de combate à corrupção os seguintes requisitos: a) Diminuição de custos de negociações com o governo ou comerciais; b) Fomentar investidores e até doadores de recursos cuja conduta seja pautada pela ética; c) Profissionais com alto padrão ético tendem a fidelizar-se à organização; d) Destaca-se aos olhos de consumidores com princípios éticos bem definidos; e) Reduz as sanções legais; f) Acresce credibilidade aos negócios, e, g) Gera influencia em futuras leis e regulamentações.

Dentro dos propósitos de um programa de *compliance* está o desenvolvimento de códigos de conduta que definam objetivamente seus preceitos éticos e morais, bem como seus objetivos como organização. Além disso, os controles internos inerentes ao programa de *compliance* ajudam na prevenção, detecção e combate a comportamentos corruptos.

Assim, adotando o *compliance* como meio de combate à corrupção a empresa estará reduzindo seus riscos de incorrer em crime, com a respectiva sanção penal e administrativa, inclusive com sua responsabilização objetiva (conforme ditames da Lei Anticorrupção), poupando recursos com a solução destes conflitos, bem como colaborando com a dinâmica do mercado.

O benefício que uma política efetiva de *compliance* exerce sobre os empregados é inegável, pois, diante dos rígidos controles internos e com todos os treinamentos e incentivos, estarão menos suscetíveis a corromperem-se, e com a perpetuação de condutas éticas, desencadearão um efeito dominó de boas práticas, levando a novas condutas em conformidade.

Neste sentido, salienta Giovanini (2014, p. 414) que o “bom relacionamento pode ser criado e mantido dentro de um grupo, por ação direta e vontade de seus integrantes. O desafio é enorme, porém, não impossível. ”

Deste modo, verifica-se a necessidade de proporcionar a relação de emprego, meios de garantir um meio ambiente de trabalho adequado, obedecendo os princípios éticos empresariais com a finalidade de garantir a proteção do empregado.

3.2 Proteção do empregado

Quando o assunto é *compliance*, muitas vezes são os aspectos econômicos que ganham relevo. Contudo, estar em *compliance* engloba as boas práticas em relação aos empregados, garantindo-lhes uma prestação laboral que respeite seus direitos individuais, a segurança e saúde no trabalho, bem como um meio ambiente do trabalho livre de comportamentos assediadores, o que automaticamente refletiria no número de demandas trabalhistas e seus respectivos custos.

O Augusto Fontenele em reportagem publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho avaliou os últimos cinco anos e observou que as demandas trabalhistas vêm aumentando. Segundo dados apresentados pelo autor a cada 100 mil habitantes, 1.579 propuseram ação ou recurso no ano de 2014. Já com relação ao ano de 2008, as ações novas aumentaram 16%, a cada 100 mil habitantes, e, no ano de 2011, 7% com base no mesmo índice populacional (FONTENELE, *web*).

Neste sentido, o ministro Carlos Alberto, a crescente quantidade de processos demonstra “a confiança conquistada pela Justiça do Trabalho, mas também revela a ampliação da informalidade e do não cumprimento das obrigações trabalhistas, o que é preocupante” (FONTENELE, *web*).

Estes dados revelam a necessidade das empresas em adotarem políticas éticas e voltadas pela gestão eficiente de seus empregados.

Nesta lacuna encaixa-se o programa de *compliance*, pois, como bem apontado por Manzi e Coimbra, “quanto mais profunda a cultura de integridade da organização, menor a incidência de fraudes e outros comportamentos que representam desvio de recursos”, mas não só isso, como também comportamentos que desrespeitem os direitos dos empregados.

Um ambiente laboral ético gera nos empregados efeitos positivos, que fazem com que estes trabalhem de forma mais comprometida e alinhada com os objetivos da organização, servindo para fidelizar bons e éticos empregados.

Daniella Janoni e Rogéria Gieremek (2013, *web*), neste sentido, asseveraram:

É sabido que as pessoas querem trabalhar num ambiente saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade. Um programa eficaz de *Compliance* permite que se alcancem esses objetivos.

Como bem se traduz no trecho acima transcrito, é evidente o papel do *compliance* na tutela dos empregados e no desenvolvimento destes dentro da organização e na colaboração com o próprio programa de *compliance*.

Os empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de *compliance* (e do *Compliance Officer*) 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.

Sobre a proteção do trabalhador, MANZI e COIMBRA proferiram brilhante lição:

As empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral. O pagamento de um salário-mínimo digno, capaz de satisfazer às necessidades materiais básicos do trabalhador, a seu turno, é um mecanismo de realização dos direitos humanos sociais. (2010, p. 32)

Nota-se, desta forma, que a tutela efetiva dos direitos dos empregados deve fazer parte do programa de *compliance*, garantindo e facilitando a comunicação de eventuais abusos ou violações, para que desta forma, todos saiam ganhando: o empregado que terá sua dignidade salvaguardada e a empresa que reduzirá os riscos de demandas trabalhistas e eventuais condenações, além da manutenção no emprego de empregados cujo caráter ético coaduna com os princípios e objetivos organizacionais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema de *compliance* é complexo e repleto de peculiaridades, não sendo possível estudá-lo em um artigo acadêmico, ainda que tenha havido delimitação do tema para a relação de emprego, existem um sem número de outras informações relevantes que poderiam ter sido

acrescentadas no presente estudo, contudo ainda assim seria conteúdo a ser estudado em muito mais que um artigo.

Assim, teve-se a pretensão de esboçar noções de *compliance* e seu funcionamento, bem como suas consequências benéficas à relação de emprego, com o objetivo de demonstrar que todos saem ganhando quando uma empresa ou setor ou nação aderem ao *compliance*.

O *compliance* ainda pode ser considerado um instituto novo na realidade empresarial brasileira, mas com a Lei Anticorrupção está ganhando espaço e as empresas estão buscando adequar-se as suas formalidades e às boas práticas, para manter-se em conformidade reduzindo os riscos a que estão expostas.

O combate à corrupção dentro da empresa possui vantagens para a empresa (que se expõe a menores riscos de responsabilização objetiva), para o empregado (que estará informado dos princípios e forma de conduta esperados pela empresa, bem como menor exposição a situações que possam levá-lo a corrupção) e para a sociedade/mercado, uma vez que a corrupção traz custos e inseguranças para a cadeia produtiva e para o mercado consumidor.

A proteção do empregado faz parte do cerne de uma instituição que se propõe a estar em *compliance*. Não há como considerar uma empresa como em conformidade se esta não respeitar os direitos de seus empregados. Benefício de mão dupla, já que o *compliance* face aos direitos dos empregados reduzirá os riscos de demandas e condenações na seara laboral.

Desta feita, há que se fomentar a adesão das empresas às políticas de *compliance*, para que aos poucos o efeito dominó (uma conduta ética leva a outra conduta ética) faça parte do cenário empresarial e laboral. Ainda, ressalta-se a importância do *compliance* – decorrente dos motivos acima expostos – para a relação de emprego, não havendo desvantagens na sua implementação; sequer podendo tratar os custos decorrentes como desvantagens, uma vez que a economia que esta prática gera seja muito mais vantajosa econômica e moralmente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. Decreto nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.** Diário Oficial, Brasília, DF, 01 de agosto de 2013.

BREIER, Ricardo. **Autorregulação impacta direito penal empresarial.** Revista Consultor Jurídico, disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-set-28/autorregulacao-produz-impactos-direito-penal-empresarial#author>. Acesso em 24 de março de 2015.

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.

FONTENELE, Augusto. Aumento de processos trabalhistas. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=5789855&_15_version=1.2. Acesso em: 05 de agosto de 2015.

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

JANONI, Daniella; GIEREMEK, Rogeria. **Relações de trabalho e compliance: uma parceria necessária.** 2013. Disponível em: <http://www.serasaconsumidor.com.br/artigo-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-e-compliance-parceria-necess%C3%A1ria-2/>. Acesso em 05 de agosto de 2015.

MARQUES, Silvia. **A função compliance em bancos: experiência internacional.** Disponível em http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Silvia_Marques.pdf. Acesso em 01 de agosto de 2015.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas.** Revista de Informação Legislativa/Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, Ano 50, n. 199, publicada pela Coordenação de Edições Técnicas, 2014.

RODRIGUES, Maria Lucia Barros. **Entrevista** (agosto/2015). Entrevistadora: Alana Borsatto. Entrevista concedida via e-mail.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 2ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

UNODC. **UNODC e corrupção.** Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptao/index.html>. Acesso em 05 de agosto de 2015.