II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-160-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).
CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável" e ainda "Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil".

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos "Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho" e "Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público"; "Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano" e "Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego".

Por fim, temos o texto "A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017" encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

COMPLIANCE TRABALHISTA: UMA POSTURA ÉTICA EMPRESARIAL?

LABOR COMPLIANCE: AN ETHICAL BUSINESS POSTURE?

Paloma Medrado Lopes Soares [1]
Luiz Eduardo Gunther

Resumo

O objetivo deste artigo é entender a história e o conceito de ética empresarial e sua aplicabilidade no compliance trabalhista. Pretende-se demonstrar, para os aplicadores do direito e empresários, a importância da implantação do compliance trabalhista nas empresas. A pesquisa utilizou o método teórico-dedutivo a partir da revisão bibliográfica. As contribuições científicas encontradas foram no sentido de que é de suma importância ressaltar a ética empresarial tanto pelo seu viés social, como também pelo econômico.

Palavras-chave: Compliance, Compliance trabalhista, Ética empresarial

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to understand the history and the concept of business ethics and its applicability in labor compliance. It is intended to demonstrate, to the law enforcement and businessmen, the importance of implementing labor compliance in companies. The research used the deductive-dialectic method from the bibliographic review. The scientific contributions found were in the sense that it is extremely important to emphasize business ethics, including its social and economic bias.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Labor compliance, Business ethics

[1] Mestranda pelo Programa de Direito Empresarial e Cidadania; Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Contemporâneo.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos os programas de *compliance* se tornaram atrativos para as empresas, já que estão ligados tanto à confiabilidade, como à possibilidade de ser um instrumento de combate a corrupção, algo latente no Brasil.

Nota-se que a sociedade tem exigido das empresas não somente o cumprimento da legislação, mas também o exercício da sua atividade em observância a valores e conceitos éticos. Nesse contexto, surge o *compliance* como um mecanismo de colaboração com a ética empresarial.

Busca-se então, neste trabalho, entender a história e o conceito de ética empresarial, o surgimento e a construção do *compliance*, além de compreender especificamente o *compliance* trabalhista. Ainda, procura-se solucionar a seguinte problemática: as empresas ao implementarem os programas de *compliance* trabalhista buscam uma postura ética empresarial genuína ou apenas os benefícios econômicos que podem ser experimentados?

O presente estudo é de suma importância, pois além da atualidade do tema, o debate sobre ética empresarial transcende ao cumprimento de leis e regulamentos, mas diz respeito também à reputação e confiabilidade do mercado. Hoje as empresas não querem estar envolvidas em escândalos, principalmente os que atinjam sua imagem e lucro. Dessa forma, o tema extrapola o ambiente acadêmico, já que atinge a diversos ramos da sociedade.

O método lógico de organização do trabalho é o teórico-dedutivo, partindo-se dos aspectos gerais para os particulares, utilizando-se de estudos jurídicos da doutrina, da legislação especial e de artigos científicos sobre o tema.

Espera-se a ampliação da aplicabilidade de programas de *compliance* trabalhistas eficazes, principalmente no que tange ao fomento de uma cultura ética.

2. ÉTICA EMPRESARIAL

2.1 BREVE HISTÓRICO

O presente artigo busca apresentar um breve histórico da ética empresarial no Brasil. Há de se ressaltar que durante muito tempo não se falava em ética nos negócios, pois asseveravam os empresários que no mundo dos negócios imperava a lei da selva, mas com o decorrer do tempo tal atitude teve que se modificar, já que houveram profundas alterações no meio empresarial, conforme será exposto.

A ética empresarial no Brasil surgiu por meio de estudos acadêmicos, sendo um dos pioneiros o da Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN) em São Paulo, a qual disponibilizava o estudo de ética a seus alunos desde 1941 (SOBREIRA FILHO; ALMEIDA LEITE; MONTEIRO MARTINS. 2019, p. 07).

Ademais, em 1992 o Ministério da Educação e Cultura recomendou que a disciplina de ética fosse incluída nos cursos de administração de empresa em todo o país. Neste mesmo ano, também foi construído o Centro de Estudos de Ética nos Negócios (CENE) por solicitação dos estudantes de administração da Fundação Getúlio Vargas. O CENE foi responsável por divulgar a ética empresarial e suas intensas realizações no Brasil e no mundo, por meio de projetos de pesquisa, ensino, eventos, entre outros (SOBREIRA FILHO; ALMEIDA LEITE; MONTEIRO MARTINS. 2019, p. 08).

A ética empresarial passou a ser um tema presente nas empresas brasileiras recentemente, seguindo as tendências dos Estados Unidos a partir da década de 1970 e evoluindo rapidamente, pois praticamente todos os Cursos de Administração de Empresas a possuem como disciplina obrigatória (HUMBERG, 2008, p. 91).

A grande evolução decorreu das influências externas, como a dos Estados Unidos, que na década de 1960 passou por grandes escândalos de corrupção, mudando a percepção de administradores e sócios das empresas[1] (KOLB, 2008, p. 217):

---

[1] Texto original em inglês traduzido pelo autor: *"In recent times, business ethics has moved through several stages of development. Prior to the 1960s, business was typically considered to be an amoral activity; concepts such as ethics and social responsibility were rarely explicitly mentioned. During the 1960s, a number of social issues in business began to emerge, including civil rights, the environment, safety in the workplace, and consumer issues. During the late 1970s, the field of business ethics began to take hold in academia, with several U.S. schools beginning to offer a course in business ethics by 1980. From 1980 to 1985, the business ethics field continued to consolidate, with the emergence of journals, textbooks, research centers, and conferences. From 1985 to 1995, business ethics became integrated into large corporations, with the development of corporate codes of ethics, ethics training, ethics hotlines, and ethics officers. From 1995 to 2000, issues related to international business activity came to the forefront, including issues of bribery and corruption of government officials, the use of child labor by overseas suppliers, and the question of whether to operate in countries where human rights violations were taking place. From approximately 2000 until today, business ethics discussion has mainly been focused on major corporate scandals such as Enron, WorldCom, and Tyco, leading to a new phase of government regulation (e.g. the Sarbanes-Oxley Act of 2002) and enforcement."*

> Durante a década de 1960, começaram a surgir várias questões sociais nos negócios, incluindo direitos civis, meio ambiente, segurança no local de trabalho e questões do consumidor. No final da década de 1970, o campo da ética nos negócios começou a se estabelecer na academia, com várias escolas americanas começando a oferecer um curso em ética nos negócios em 1980. De 1980 a 1985, o campo da ética nos negócios continuou a se consolidar, com o surgimento de periódicos, livros didáticos, centros de pesquisa e conferências. De 1985 a 1995, a ética nos negócios integrou-se às grandes corporações, com o desenvolvimento de códigos de ética corporativa, treinamento em ética, linhas diretas de ética e diretores de ética. De 1995 a 2000, questões relacionadas à atividade internacional de negócios vieram à tona, incluindo questões de suborno e corrupção de funcionários do governo, uso de trabalho infantil por fornecedores estrangeiros e a questão de operar em países onde as violações dos direitos humanos estavam ocorrendo. A partir de 2000 até hoje, a discussão sobre ética nos negócios concentrou-se principalmente em grandes escândalos corporativos, como os da Enron, WorldCom e Tyco, levando a uma nova fase de regulamentação do governo (por exemplo, a Lei Sarbanes-Oxley de 2002) e sua aplicação.

Assim foi realizada a implantação de Códigos de Conduta ou Códigos de Ética para realizar a divulgação de auditorias. De tal modo passou-se a falar em ética empresarial, assim como ética organizacional. Antes destes códigos as empresas se pautavam-se nos valores e crenças de seus fundadores ou donos e privavam o bem-estar dos sócios (HUMBERG, 2008, p. 92).

Desde então, vários estudos passaram a demonstrar que atuar com ética no meio empresarial era um bom negócio. Nesse sentido (LUCCA, 2009, p. 338):

> Ver na Ética um caminho para promover as empresas aos olhos da opinião pública não é fantasia, uma miragem. Uma empresa que põe em primeiro lugar os seus clientes, que respeita o meio ambiente, que reconhece ter uma responsabilidade social, que se preocupa com a vida cultural dos seus trabalhadores, que está atenta a todos os que, direta ou indiretamente, têm alguma relação com ela, melhora a sua imagem e tira disso benefícios de diversa índole e, entre eles, benefícios econômicos. Tornou-se evidente para os empresários e gestores que a empresa não se relaciona apenas com as pessoas que têm a ver diretamente com sua produção do ponto de vista econômico

O Brasil seguiu esta vertente, e o assunto à ética empresarial tomou mais força com a constituição do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) em 1995 e também com a constituição do Instituo de Direito e Ética Empresarial (IBDEE) em 2017 (SOBREIRA FILHO; ALMEIDA LEITE; MONTEIRO MARTINS. 2019, p. 09).

Hoje há uma tendência de que existam normas internas e procedimentos externos éticos nas empresas.

2.2 CONCEITO

A partir do que foi visto anteriormente, tem-se que a ética empresarial busca enxergar a empresa como um sujeito da sociedade. De forma geral, no entendimento de Robert Henry Srour (2013, p. 4):

> [...] é um saber científico que se enquadra no campo das Ciências Sociais. É uma disciplina teórica, um sistema conceitual, um corpo de conhecimentos que torna inteligíveis os fatos morais. Mas o que são fatos morais? São fatos que implicam escolhas que os agentes fazem entre o bem e o mal [...] com base em juízos de valor [...] apreciações sobre o que considera aceitável ou inaceitável à luz dos valores que prezam.

Segundo Vasquez (2002) "a Ética é a ciência que estuda o comportamento moral dos homens na sociedade". A definição dela será por meio de princípios, normas e questões de cada tempo. Na visão de Rosini (2003, p. 146):

> A ética é definida como estudo de juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, relativamente à determinada sociedade, ou de modo absoluto. No ambiente corporativo, ela procura guiar o indivíduo na tomada de decisões levando-se em conta o ponto de vista predominante na sociedade, num determinado espaço de tempo.

O agir ético é caracterizado pelo bem-estar coletivo assim como por princípios morais prevalecentes (LUCCA, 2009, p. 387). No aspecto empresarial, a empresa não deve buscar apenas o lucro, mas considerar aspectos morais, sociais, ambientais, bem-estar, justiça entre outros.

A ética empresarial precisa ser munida de valores e comportamentos éticos, tais como, busca do bem comum, transparências, diálogo e responsabilidade social (HUMBERG, 1991, p. 05). Assevera Wayne Norman (2016)[2]:

> Em outras palavras, a ética nos negócios no sentido mais amplo também pergunta sobre as estruturas mais adequadas ou justas para as empresas, mercados, regulamentos de mercado e supervisão política em uma sociedade democrática e de economia globalizada.

A ética empresarial é baseada na responsabilidade social com o intuito de que a empresa e seus profissionais sejam vistos como corretos e por isso devem cumprir as

[2] Texto original em inglês: *"In other words, business ethics in the broadest sense also inquiries about the most appropriate or just designs for firms, markets, market regulations, and political oversight in a democratic society and a globalized economy."*

normas ou regras de cunho ético, tais como: obedecer a princípios éticos no desempenho de suas atividades; respeitar os direitos humanos; atender a sociedade com serviços e produtos úteis e em condições justas; respeitar e preservar o meio ambiente; cumprir as normas e contratos; gerar e distribuir a riqueza de forma igualitária respeitando a segurança, desenvolvimento humano e a saúde dos trabalhadores (ALVES; SOUZA JÚNIOR, 2017, p. 87).

Em outras palavras, a ética empresarial reflete na atitude tomada pelos colaboradores, gerentes, diretores, bem como pelos serviços ou produtos disponibilizados.

3. COMPLIANCE

3.1 CONCEITO

O termo *Compliance* vem sendo muito utilizado na atualidade, tanto no setor privado, quanto no público, os quais buscam este método para assegurar o cumprimento de exigências legais, tais como a aplicabilidade de princípios éticos e íntegros.

O *compliance* é uma palavra vinda do inglês que em português significa estar de acordo junto a lei, regulamentos e normas. No aspecto empresarial significa a inauguração de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra os preceitos a ela atribuída a fim de evitar processos judiciais e minimizar os riscos vinculados a sua reputação (FRANÇA, 2018, p. 148).

Dennis Bock afirma que *compliance* é uma reunião de medidas para se deliberar a atuação de colaboradores e dirigentes juridicamente permitidos (2011, p. 21). É atender os atos normativos de órgãos reguladores, bem como as normativas internas. André Cabbete Fábio pontua (2017):

> 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).

Ademais, a Associação Brasileira de Bancos Internacionais, por meio do Comitê de *Compliance*, e a FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos), entendem que o *compliance* consiste em (2009, p. 10):

> 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.

O *compliance* diz respeito a garantir as adesões das condutas às normas. Em que pese, seu nascimento ter sido no mercado financeiro, nota-se que, por abordar a prática de regras e princípios éticos e morais pertinentes às ações dos proprietários, administradores e colaboradores das empresas com o intuito de garantir a execução das normas e dos preceitos morais, os mecanismos de *compliance* têm sido abraçados em outros mercados e segmentos (FULLER; FIGUEIREDO, 2018, p. 2).

O Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei 12.846/2013, conceitua *compliance* em seu artigo 41 (BRASIL, 2018) in verbis:

> Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
> Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

O *compliance* faz parte de um dos mecanismos da governança corporativa, uma vez que ela é o conjunto de práticas ou de mecanismos com intuito final de tomadas de decisão de acordo com à visão da empresa, em prol de seus resultados, de sua eficiência e de sua imagem. Portanto, seu risco é de exposição às sanções legais ou regulatórias, danos financeiros e colisões negativas na imagem empresarial em decorrência de possíveis inobservâncias normativas e legais, falta de boas condutas, não conformidades e fracassos que podem ser pertinentes ao gerenciamento de funções e conflitos de interesses (FULLER; FIGUEIREDO, 2018, p. 3).

Portanto, tais políticas devem levar em consideração a transparência dos atos empresariais, planejamento e mecanismos de auditoria interna.

3.2 COMPLIANCE TRABALHISTA

Além de um programa que busca o cumprimento de normas, o *compliance* intui a implementação de uma responsabilidade socioambiental empresarial.

Carla Verrísimo (2017, p. 277) apresenta a organização de um programa de *compliance* organizado:

> 1ª Coluna: Formulação (identificar, definir, estruturar) – Análise de riscos e valoração dos riscos – Definição de medidas de prevenção, detecção e comunicação, definição dos valores da empresa [...]
> 2ª Coluna: Implementação (informar, incentivar, organizar) – Comunicação e detalhamento das especificações de compliance – Promoção da observância do compliance – Medidas organizacionais [...]
> 3ª Coluna: Consolidação e Aperfeiçoamento (reagir, sancionar, aperfeiçoar) – Estabelecimento de um processo para apuração de violações ao programa de compliance – Estabelecimento dos critérios para a sanção das violações ao programa de compliance – Avaliação continuada e aperfeiçoamento do programa.

Assim sendo, faz-se necessário a efetiva implementação e fiscalização do cumprimento normativo.

No Brasil inicialmente foi implantado para a busca da responsabilidade social da empresa no combate à corrupção, em decorrência da lei anticorrupção (Lei 12.846/2013), a qual impactou substancialmente as empresas, uma vez que permitiu a responsabilização criminal, administrativa e civil de seus dirigentes pela prática de atos contra a administração pública. Assim, as organizações empresariais passaram também a aplicar o *compliance* na esfera trabalhista (INNOCENTI; CAMILIS, 2017, p. 95). O *compliance* trabalhista, portanto, diz respeito ao cumprimento de regras éticas e morais de normas trabalhistas tanto na esfera empresarial interna quanto na externa, tais como fornecedores, investidores e clientes (SOUZA; BELLINETTI, 2019, p. 231).

De tal modo que diante da recente reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e das mudanças legislativas atuais, principalmente em decorrência da crise pandêmica do corona vírus, as empresas precisam ter cautela na implementação de suas políticas empresariais. Nesse sentido, complementando tal indagação, afirma Rogéria Gieremek (2015):

> 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. 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.

Embora o sistema do *compliance* trabalhista seja complexo, os componentes mais importantes são: avaliação das rotinas trabalhistas, que em regra são auditorias de diagnósticos de problemas; proposta de melhoramento e modificação do ambiente de trabalho, decorrentes da analise anteriormente realizada, indicando metas para tais melhorias; elaboração de códigos de ética e conduta, partindo desde conceitos morais e éticos, bem como a origem, valores, missão, política, visão da empresa e ainda questões de privacidade, sigilo, sanções disciplinares, devendo tudo ser público e com anuências dos participantes; realização habitual de treinamentos e palestras com o intuito de implementar efetivamente o *compliance*, o código de ética e conduta buscando o essencial cumprimento das normas e regulamentos; criação de um comitê capaz de verificar problemas, gerenciá-lo, bem como ser ouvinte para resolução de possíveis desafios e conflitos, por meio de uma ouvidoria (INNOCENTI; CAMILIS, 2017, p. 95).

A aplicação deste programa aliada às melhores práticas de gestão de pessoas, repercute na boa reputação da empresa no mercado, bem como no grau de satisfação e de confiança do empregado na empresa.

4. COMPLIANCE TRABALHISTA: UMA POSTURA ÉTICA EMPRESARIAL?

De acordo com o que já foi apresentado, uma forma da aplicabilidade da ética empresarial é por meio do *compliance*, inclusive, o trabalhista.

No entanto, sempre se veem alguns questionamentos: Tal ética é genuína ou decorreu de um crescimento modista do mercado? As empresas ao implementarem os programas de *compliance* trabalhista buscam uma postura ética empresarial pura ou apenas procuram os benefícios econômicos que podem ser experimentados?

A logística empresarial e as operações de uma organização são normalmente assimiladas diante de suas condutas éticas, já que demonstram a sua efetiva intenção. Brevemente, ao analisar o *compliance* de forma geral, tem-se que seu objetivo é a identificação da cadeia de responsabilização dos delitos. Nesse sentido, Ivó Coca Vila afirma (2013, p. 54)[3]:

[3] Tradução nossa (Esto es, por Compliance hay que endenter aquel conjunto de medidas tendentes a garantizar que todos y cada uno de los miembros de uma empresa, desde el presidente del consejo de

> Ou seja, para o Compliance, é necessário estabelecer aquele conjunto de medidas destinadas a garantir que todos e cada um dos membros de uma empresa, do presidente do conselho de administração ao último empregado, cumpram os mandatos e proibições jurídico-penais, desde que, em caso de infração, seja possível o seu descumprimento e a adequada sanção.

De qualquer forma, assevera Alexandre Baraldi Tonin (2017, p. 276):

> É correto afirmar que, na ocorrência de um crime empresarial, surgem inúmeras dificuldades para a determinação da responsabilidade penal dos agentes, uma vez que a estrutura empresarial, por si só, é complexa. Muito embora o empresário tenha responsabilidade nas atividades empresariais, uma determinada conduta delitiva não necessariamente pode ser cometida por ele, ou com o seu consentimento.

Ao que tange o *compliance* trabalhista, especificamente, sabe-se que muitos empresários o aplicam com intuito de diminuir o passivo trabalhista. Dessa forma, a empresa terá mais confiabilidade no mercado, pois a diminuição de reclamações trabalhistas, condiz com uma empresa preocupada com a função social, trazendo mais confiabilidade na realização de negócios (SIQUEIRA; FRANCISCHETTO, 2020, p. 326).

Sabe-se que há diversos benefícios na implantação de um programa de *compliance*, tais como: fortalecimento da imagem e reputação da empresa; reforço da conduta correta dos colaboradores; reforço na conduta correta de terceiros; melhoria de processos e custos; prevenção de penalidades e sanções legais; melhoria da credibilidade e redução do custo de captação; entre outros (STUTZ, 2017, p. 23). Rabelo complementa (2018):

> A constante evolução das relações humanas e o avanço tecnológico fazem com que a gestão empresarial tenha que se tornar cada vez mais proativa, atenta às mudanças legislativas e às reações do mercado. O compliance trabalhista tem um papel fundamental nesta nova fase, pois a responsabilidade do gestor transcende os muros da empresa até aqueles que dela participam indiretamente, como os empregados terceirizados, temporários ou mesmo os prestadores de serviço não habituais. Cada vez mais, há a necessidade de manuais e programas de integridade. Com o compliance minimizam-se os riscos de que alguma norma deixe de ser observada pelos colaboradores, diretos ou indiretos. Se as diretrizes são espontaneamente observadas e respeitadas por todos, inseridas em suas práticas da cultura empresarial, há, consequentemente, uma inexistência de atos ou fatos que possam gerar prejuízos materiais e imateriais para a instituição.

---

administración has el último empleado, cumplan com los mandatos y las prohibiciones jurídico-penales, y a que, en caso de infración, sea posible su descumprimiento y adecuada sanción)

Nota-se que os programas de *compliance* trabalhista se tornam efetivos na medida em que se tornam parte da cultura da organização. Além disso, o programa transcende as relações internas das organizações, além da diminuição de conflitos e aumento de produtividade advinda do ambiente de trabalho em conformidade com preceitos éticos (SILVA; CORDEIRO; 2018, p. 37).

Retomando o objetivo da problemática deste trabalho, cabe ressaltar que de acordo com Thiry-Cherques, apenas os seres humanos são agentes morais e não as empresas (2003, p.35):

> Por definição, a firma, seja ela considerada como elo do processo produtivo, conjunto de contratos ou sistema organizacional, não é ente moral. Quem tem responsabilidade são as pessoas nas empresas. Tanto as que as dirigem como as que contribuem para o que a empresa faz. A responsabilidade moral é a que temos, nós seres humanos, perante os grupos, as comunidades e a sociedade e não vice-versa.

Dessa forma, a aplicabilidade de um código de ética, embora não seja exigido por lei, é de grande monta em um programa de *compliance*, principalmente com foco trabalhista, pois visará consolidar uma cultura de valores éticos, tanto a seus dirigentes, quanto aos seus colaboradores (STUTZ, 2017, p. 33).

Em estudo realizado por Rosiane Sant'Anna Stutz, pela Fundação Getulio Vargas, observou-se que (STUTZ, 2017, p. 61-62):

> [...] os Códigos de Ética são evidências de uma resposta corporativa às pressões coercitivas e regulatórias e às necessidades de legitimação das empresas. Uma forma institucionalizada e normativa de organização da ética corporativa que provoca, como consequência, a despersonalização da ética, já que o agente humano não é mais o centro do raciocínio ético, mas apenas o executor das normas da organização.

Em outra vertente, João Carlos Tomás dos Santos, afirma que o comprometimento dos gestores da empresa com os intuitos éticos da implantação do *compliance* é de suma relevância, uma vez que tal falta de engajamento levará o programa ao fracasso. Assevera (2020, p. 143-144):

> Dentro de uma organização empresarial, a conformidade começa com o conselho de administração e executivos seniores dando o tom adequado para o resto da empresa, haja vista que gerentes e os funcionários seguem as dicas desses líderes corporativos e, por isso, um programa de compliance, ainda que bem projetado, mas não baseado na boa fé – como quando a gerência

> corporativa explícita ou implicitamente incentiva os funcionários a se envolver em má conduta para atingir os objetivos de negócios – será ineficaz.

Dessa forma, criar um ambiente cultural que fomenta a ética é essencial para o desenvolvimento da empresa e de seus colaboradores. Afirma, ainda, Antonik que "praticar a ética social empresarial é difícil e custoso, entretanto, não o praticar é mais caro ainda, pois o maior bem imaterial da empresa está em jogo: sua imagem e reputação" (2016, p.103).

Tem-se que o *compliance*, inclusive o trabalhista, faz parte de um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores congruentes com a estrutura societária. Ou seja, há um compromisso efetivo da liderança da empresa para adoção da criação de um ambiente de segurança jurídica e de confiança (CARVALHO; et al, 2019, p. 52).

Logo, o intuito da implantação do *compliance* trabalhista deve ter um viés genuíno ético por parte dos gestores (diretores e/ou sócios), uma vez que o comprometimento da alta direção é de suma importância, pois mesmo que o programa esteja bem definido, ele não será capaz reduzir o risco de ocorrência de corrupção, caso os colaboradores e parceiros empresariais percebam que a gestão não é comprometida. Portanto, trata-se de um compromisso que se inicia no topo da empresa, a qual dará o tom de conformidade ética para elaboração de um programa de *compliance,* que se sustentará por estar fundado pela ética empresarial incutida na cultura empresarial (SANTOS, 2020, p. 141).

Inegavelmente, a reputação da empresa está diretamente ligada ao lucro, uma vez que ela será bem vista no mercado financeiro. Entretanto, de acordo com os autores aqui pontuados, a atitude da gestão empresarial é primordial para a efetividade e durabilidade dos programas de *compliance,* inclusive o trabalhista.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem qualquer discussão, sabe-se que o intuito da empresa é o lucro, porém observou-se que munida de uma atitude ética suas chances de sucesso no mercado são maiores.

A ferramenta do *compliance* trabalhista gera uma mudança cultural da empresa, abarcando desde seus colaboradores à sua reputação perante seus parceiros econômicos e investimentos.

Reitera-se que este trabalho não teve a pretensão de esgotar o assunto, já que se trata de tema relevante e de substancial aparato doutrinário, a proposta foi trazer um breve ensaio sobre a ética empresarial e sua importância na aplicabilidade do *compliance* trabalhista.

Conclui-se, portanto, que o *compliance* trabalhista deve ser acompanhado da ética empresarial, desde a atitude genuína dos gestores de alto escalão até toda a rede de colaboradores, pois comportamentos éticos e transparentes tendem a ser replicados, estimulando a confiança das pessoas e o desenvolvimento econômico da empresa.

REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. Função de Compliance. **ABBI**. 2009. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaodecompliance_09.pdf. Acesso em 02 set. 2020.

ALVES, Aline; SOUZA JÚNIOR, Walter Alves. **Normas e ética contábeis**. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**: uma visão prática. Rio de Janeiro: Editora Alta Book, 2016.

BOCK, Dennis. **Criminal compliance**. Baden-Baden: Nomos, 2011.

CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa (Orgs.). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FÁBIO, André Cabbete. O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática. **Nexo Jornal**. 2017. 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. Acesso em 02 set. 2020.

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

FULLER, Greice Patrícia; FIGUEIREDO, Leidi Priscila. Compliance Empresarial e Tutela Penal na Sociedade da Informação. **Revista dos Tribunais**, v. 996, p. 573-588, out. 2018.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance trabalhista. **Blog Compliance Brasil**. 2015. Disponível em: http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/. Acesso em 04 set. 2020.

HUMBERG, M. E.; CARNEIRO, J.G.P. **Ética Empresarial no Brasil e no Mundo**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1991. p. 5-37.

HUMBERG, Mario Ernesto. Ética organizacional e Relações Públicas. **Ética Organizacional e Relações Públicas**, v. 5, n.8, p. 90-98, 2008.

INNOCENTI, Ricardo; CAMILIS, Vivian Cavalcanti Oliveira de. Compliance Trabalhista. **Revista dos Tribunais**, v. 979, p. 91-101, maio 2017.

KOLB, Robert W. **Encyclopedia of business ethics and society**. Califórnia: SAGE Publications, Inc., 2008, p. 217.

LUCCA, Newton de. **Da ética geral à ética empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

NORMAN, Wayne. Business Ethics. **Harvard Business School**. Disponível em: https://www.hbs.edu/faculty/conferences/2016-newe/Documents/Norman,%20Business%20%20Ethics,%20IntEncycEthics.pdf. Acesso em 02 set. 2020.

RABELO, Felipe Cunha Pinto. A importância do Compliance trabalhista nas empresas. **Jus**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas. Acesso em 14 set. 2020.

ROSINI, A.M. **Administração de Sistemas de Informação e a Gestão do Conhecimento**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

SANTOS, João Carlos Tomás dos. Estabelecimento da ética como pilar do programa de compliance anticorrupção. **Revista de Direito Penal Econômico e Compliance**, v. 3, p. 135-150, Jul-set. 2020.

SILVA; Elizabet Leal da; CORDEIRO; Elisangela. Compliance trabalhista: ética, transparência e a redução do passivo trabalhista. **Arquivo jurídico**, v. 5, n. 2, p. 16-39, Jul-dez. 2018.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, direito penal e lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato de; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. O surgimento dos programas de compliance e sua aplicação na seara trabalhista à luz da função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, v. 1019, p. 319-332, set. 2020.

SOBREIRA FILHO, Enoque Feitosa; ALMEIDA LEITE, Flavia Piva; MONTEIRO MARTINS, José Alberto. Ética Empresarial como base de Sustentação do Programa de Compliance: Uma Breve Análise Sobre a Ética, a Integridade e o Compliance. **Relações Internacionais no Mundo**, [s. l.], v. 2, n. 26, p. 1–26, 2019.

SOUZA, Raíssa Fabris de; BELLINETTI, Luiz Fernando. *Compliance* trabalhista: uma análise a partir da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, ano 13, n. 40, p. 221-238, jan./jun. 2019.

SROUR, Robert H. **Ética Empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 4.

STUTZ, Rosiane Sant'Anna. **Compliance e os Códigos de ética das empresas de capital aberto no Brasil**: uma analise sob a ótica institucionalista. 82f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Responsabilidade moral e identidade empresarial. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 7, p. 31-50, 2003.

TONIN, Alexandre Baraldi. Compliance: uma visão do compliance como forma de mitigação de responsabilidade. **Revista dos Tribunais**, v. 983, p. 265-288, set. 2017.

VÁSQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

VILA, Ivo Cóca. **Criminalidad de empresa y compliance**: prevención y reacciones corporativas. Atelier: Barcelona, 2013.