

COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE REDUÇÃO DE PASSIVO TRABALHISTA E AUMENTO DA PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES

**Leticia de Paula*



1. Introdução

Com o avanço das relações empresariais, em especial as do âmbito trabalhista, cada vez mais se faz necessário que as empresas, a fim de se adequarem às legislações e normas que cuidam do seu ramo de negócio, busquem soluções jurídicas que garantam a efetividade e legalidade das

suas decisões, particularmente no que tange a relação com seus colaboradores.

Nos dias atuais, o descumprimento das normas trabalhistas na-

cionais e internacionais é visto com maus olhos tanto pela sociedade, quanto pelo judiciário, e, como consequência, pode acarretar, muitas vezes, efeitos irreparáveis à imagem e reputação da empresa, afetando, inclusive, sua saúde financeira em razão das altas condenações trabalhistas impostas pelas decisões judiciais.

Assim, para auxiliar as empresas a reduzirem o passivo trabalhista e, por consequência, aumentar a produtividade de seus colaboradores, este artigo abordará a conceituação e a eficácia do programa Compliance Trabalhista e seus pilares como ferramenta de mitigação de riscos trabalhistas em tempo hábil e fomento de um ambiente de trabalho ético, seguro e sustentável, capaz de proporcionar inúmeros benefícios para as empresas.

2. O Que é Compliance Trabalhista

O termo Compliance vem sendo muito utilizado nos últimos tempos e, à primeira vista, o nome pode assustar, por ser um termo emprestado da língua inglesa. No entanto, seu conceito é mais simples do que parece, sendo possível encará-lo como uma ferramenta de integridade, que gera valor aos negócios, porque transforma a empresa em um ambiente ético, organizado e sustentável.

Originário do verbo “to comply” em inglês, Compliance pode ser entendido, em linhas gerais, como conformidade, ou seja, cumprir, obedecer, executar aquilo que foi determinado.

Velho conhecido nos Estados Unidos, um dos primeiros indícios do programa de Compliance surgiu em meados dos anos 60, primeiramente no mercado financeiro, quando a Comissão de Seguros e Câmbio determinou a “criação de procedimentos internos de controles, capacitação de pessoal e na implementação de monitoração das

operações, com o objetivo de auxiliar as áreas de negócios a obter efetiva supervisão”.¹

No Brasil, o tema ganhou destaque nos últimos anos com os escândalos da Operação Lava Jato, oportunidade em que foi promulgada no país a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013)², que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Para o Compliance, todas as ações das empresas devem ser pautadas na responsabilidade corporativa, de modo a sempre optar por fazer o certo, a fim de que a cultura ética acabe se tornando rotina no ambiente empresarial.

Portanto, o Compliance:

*consiste em planejar a prevenção de riscos de desvios de conduta e descumprimento legal, além de incorporar métodos para detectá-los e controlá-los, tudo isso por intermédio de um programa de compliance, também conhecido como programa de integridade. Ele mobiliza os gestores a uma postura mais proativa e preventiva no gerenciamento e no tratamento dos riscos que permeiam a atividade empresarial e comprometem sua sustentabilidade.*³

Em terras brasileiras, percebe-se que, em um primeiro momento, o Compliance tem grande relação com o combate à corrupção. No en-

1 ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p.20.

2 BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 – Lei Anticorrupção. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm >

3 ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p.24.

4 ROSCO. Raul Rojas. ¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable? Disponível em: <<https://ecija.com/sala-de-prensa/labour-compliance-cumplimiento-normativo-laboral-etico-responsable/>>.

tanto, o programa vai muito além disso.

O Compliance é puramente sobre pessoas e, portanto, diz respeito às atitudes destas. Por isso dizer que, em verdade, o Compliance implica em mudança na cultura organizacional e melhoria do clima do ambiente empresarial, melhorando, conseqüentemente, os processos internos e a relação da empresa com clientes, fornecedores e parceiros.

E, dessa forma, o agir em conformidade ou Compliance possibilita que as empresas detectem, em tempo hábil, problemas que, no curto, médio ou longo prazo podem vir a comprometer a continuidade do negócio, tais como problemas tributários, falhas nas contratações de clientes, parceiros e fornecedores, fraudes financeiras de colaboradores que ocupam cargos de confiança e gestão e, em especial, problemas trabalhistas.

E, por ser multidisciplinar, o Compliance tem ultrapassado as fronteiras do agir tão somente no combate à corrupção e se estendido para outras áreas que compõem o ambiente empresarial, como, por exemplo e em especial, a área trabalhista.

O Compliance, aplicado à esfera trabalhista, irá atuar de forma a auxiliar a empresa na adequação e correto cumprimento da legislação, normas coletivas, jurisprudência, súmulas, normas regulamentadoras e demais normas que, por ventura, sejam aplicadas ao ambiente de trabalho específico do ramo de negócio da empresa.

Por isso, nesse contexto, entende-se que o Compliance Trabalhista proporciona para a empresa uma atuação muito mais preventiva do que a velha atuação contenciosa, de “apagar incêndios” em processos judiciais.

Dessa forma, para ROSCO:⁴

no âmbito laboral, Compliance ou Compliance Trabalhista, refere-

-se à função corporativa de prevenção e gerenciamento de riscos associados a uma possível violação da regulamentação trabalhista na organização.

O autor ainda continua sobre a importância do Compliance Trabalhista como ferramenta de autocontrole empresarial:

Portanto, a importância do desenvolvimento e implementação desses sistemas de autocontrole baseia-se fundamentalmente em uma prevenção precoce e eficaz, detecção e gestão dos riscos associados à não conformidade legal no local de trabalho, como parte do conjunto de riscos jurídicos gerais da empresa.⁵

Em essência, o Compliance trabalhista possui 3 (três) principais funções:

Nesse contexto, o compliance trabalhista é uma ferramenta essencial para prevenção e gestão de riscos na área trabalhista, cuidando de garantir o cumprimento das normas trabalhistas (função de cumprimento), evitando que os riscos ocorram (função de prevenção) e estimulando a adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital humano das empresas (função de excelência laboral).⁶

Não há dúvidas de que, de alguns anos para cá, em especial no momento atual que vivemos, houve significativo aumento dos riscos ligados à esfera trabalhista, em razão dos vários instrumentos normativos e legislações aplicadas a área e sua rápida alteração, gerando, consequentemente, insegurança jurídica na tomada de decisões pelas empresas.

E é nesse momento em que, mais uma vez, o Compliance Trabalhista pode se mostrar eficaz. Adequado ao tamanho, porte e o ramo de negócio da empresa, o programa de Compliance Trabalhista dará o suporte necessário para a empresa, com a detecção de quais riscos a que esta está exposta ao optar por determinada ação em âmbito laboral.

3. Pilares Do Programa Compliance Trabalhista

Apesar de se adequar a todas as empresas, seja ela de pequeno, médio ou grande porte, o Compliance Trabalhista possui alguns pilares com diretrizes básicas para todo e qualquer negócio.

Mas, antes, é preciso entender que o programa de Compliance é pautado sobre a premissa de três grandes objetivos, conhecidos como “tripé de atuação do Compliance”: prevenir, detectar e remediar.

Prevenir porque, por meio da instituição de políticas e procedimentos internos, treinamentos e comunicação é possível buscar evitar a ocorrência de determinado desvio de conduta ou infração às legislações; detectar porque, por meio da análise e gestão de riscos, é possível antever possíveis desvios de conduta ou infrações às legislações e remediar, porque com o programa implantado é possível buscar respostas aos desvios e infrações em tempo hábil, evitando maiores danos à empresa.

E para concretizar a atuação desses objetivos na empresa, o Compliance faz o uso de determinados pilares que, se bem implantados, garantem a eficácia e eficiência do programa.

Os pilares do programa de Compliance são de grande valia quando aplicados da forma correta e com base na realidade das empresas. Isso quer dizer que o Compliance não é um programa de privilégio apenas das grandes organizações, as pequenas empresas têm, inclusive, uma vantagem sobre aquelas: por serem menores, as ferramentas são aplicadas e adaptadas à realidade do negócio, sendo possível, por exemplo, implantar uma ferramenta por vez, conforme a viabilidade financeira e de comprometimento da empresa.

5 ROSCO. Raul Rojas. “Labour Compliance”: una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas. Disponível em: < <http://raulrojas.es/labour-compliance/>>.

6 PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabricio Lima. Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática – Salvador: Editora Juspodivm, 2020.p.71.

Sobre a importância dos pilares do programa de Compliance, é importante destacar que:

É por meio de ferramentas do compliance que ao adequar-se à lei, a empresa alcança com segurança, perenidade e solidez seus objetivos estratégicos e se afasta dos riscos de corrupção ou mesmo de favorecimentos pessoais e outros ilícitos cometidos por seus representantes. Compliance é sinônimo de investimento.⁷

A seguir, falaremos sobre cada um dos nove pilares que compõem o programa de Compliance, baseados nos objetivos da prevenção, detecção e remediação.

3.1. Suporte e Comprometimento da Alta Administração

O Compliance deve estar alinhado aos valores, objetivos e estratégias de negócios da empresa e, para tanto, é necessário que haja o suporte e comprometimento de todos os membros da organização, em especial e principalmente, da alta administração.

Por alta administração, entende-se os presidentes, conselheiros, CEO's, diretores, gerentes, supervisores e líderes de linhas de produção.

Esse é, sem dúvidas, o pilar mais importante para a sustentabilidade e perpetuidade do programa de Compliance, visto que é por meio dele que todos os outros pilares serão viabilizados dentro da empresa.

Para que todos os demais membros da empresa assumam a responsabilidade de agir de acordo com os padrões de conduta estabele-

⁷ CARLOTO, Selma. *Compliance Trabalhista*. – 2.ed. – São Paulo: LTR, 2020.p.24.

cidos pela empresa, é necessário que, antes, a alta administração dê o exemplo e, acima de tudo, pratique aquilo que propaga. O conhecido *tone from the top* (o tom/exemplo vem de cima).

3.2 Análise e Gestão de Riscos

Toda atividade empresarial possui riscos e estes existem desde o momento da concepção de uma empresa. Risco é todo evento que pode ocorrer e afetar, negativamente, as atividades da empresa, inclusive sua reputação.

Por isso, dizer que todo risco deve ser analisado e classificado, a fim de se buscar formas de reduzi-lo ou até mesmo evitá-lo e a forma mais eficaz de descobrir, evidenciar e tratar riscos é por meio do processo de análise e gestão de riscos.

De maneira simplificada, gerir riscos é identificar, valorar e priorizar riscos, seguido de coordenação e a aplicação econômica dos recursos, a fim de minimizar, monitorar e controlar a probabilidade ou impacto dos eventos negativos, bem como maximizar as oportunidades de crescimento da empresa.

Para o COSO - Committee of Sponsoring Organizations, o gerenciamento de riscos nas empresas tem por finalidade:

Alinhar o apetite a risco com a estratégia adotada – os administradores avaliam o apetite a risco da organização ao analisar as estratégias, definindo os objetivos a elas relacionados e desenvolvendo mecanismos para gerenciar esses riscos.

Fortalecer as decisões em resposta aos riscos – o gerenciamento de riscos corporativos possibilita o rigor na identificação e na seleção de alternativas de respostas aos riscos – como evitar, reduzir, compartilhar e aceitar os riscos.

Reduzir as surpresas e prejuízos operacionais – as organizações adquirem melhor capacidade para identificar eventos em potencial e estabelecer respostas a estes, reduzindo surpresas e custos ou prejuízos associados.

Identificar e administrar riscos múltiplos e entre empreendimentos – toda organização enfrenta uma gama de riscos que podem afetar diferentes áreas da organização. A gestão de riscos corporativos possibilita uma resposta eficaz a impactos interrelacionados e, também, respostas integradas aos diversos riscos

Aproveitar oportunidades – pelo fato de considerar todos os eventos em potencial, a organização posiciona-se para identificar e aproveitar as oportunidades de forma proativa.

Otimizar o capital – a obtenção de informações adequadas a respeito de riscos possibilita à administração conduzir uma avaliação eficaz das necessidades de capital como um todo e aprimorar a alocação desse capital.⁸

Com o gerenciamento de risco, será possível, então, que a empresa decida até onde está disposta a ir e quais riscos irá assumir para que a operação empresarial atinja o sucesso necessário sem “surpresas”.

E, depois de identificados os riscos, a empresa poderá optar por quatro formas de tratamento destes riscos: a) redução dos riscos por meio da implantação de controles adequados para tanto; b) transferência do risco para terceiros, como ocorre no caso de contratação de seguros; c) aceitar os riscos, quando o mesmo se encontra dentro do limites estabelecidos pela empresa ou, de fato, se torna inevitável a sua ocorrência e d) evitar o risco, com a abstenção da prática dos atos ou atividades que possam ocasioná-lo.

Após, com os riscos identificados, medidos e determinados qual

⁸ COSO. *Gerenciamento de Riscos Corporativos - Estrutura Integrada*. Disponível em: <https://www.coso.org/documents/coso-erm-executive-summary-ortuguese.pdf>

⁹ ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018.p.38-39

tratamento a empresa dará a eles, é que todos as demais ferramentas se desenvolverão.

Por isso, dizer que gestão de riscos está diretamente ligada à estratégia da empresa, isto porque o posicionamento assertivo da empresa em novos negócios, gestão de imagem e reputação e o fiel cumprimento às leis e normas, em especial as trabalhistas, a existência de uma política de gestão de riscos é de extrema importância.

3.3 Código de Conduta e Regulamento Interno

Duas importantes ferramentas do programa de Compliance Trabalhista, o Código de Conduta e o Regulamento Interno embora determinem regras e padrões de comportamentos esperados pela empresa, possuem algumas diferenças e peculiaridades.

O Código de Conduta é o pilar que atuará na externalização dos princípios éticos, refletindo a identidade e cultura organizacional da empresa, ou seja, é a ferramenta capaz de aumentar o nível de confiança externo e interno na organização. Se aplica, portanto, tanto para membros internos da empresa, quanto membros externos (fornecedores, parceiros, clientes e órgãos da administração pública direta e/ou indireta).

ASSI, em sua obra, define muito bem o conceito e a finalidade do Código de Conduta:

Ele estabelece, em linguagem objetiva e acessível, os direitos e as obrigações dos diretores, gerentes, funcionários, agentes e parceiros comerciais nas mais variadas situações do cotidiano da empresa e de seus negócios. Em outras palavras, são os manuais escritos sobre “o que devo fazer versus o que estou proibido de fazer, sob pena de me submeter a determinada consequência” e que funcionam como instrumentos de prevenção às infrações nor-

*mativas e desobediências a procedimentos.*⁹

Dentre os temas que podem ser tratados no Código de Conduta, é possível destacar aqueles que versem sobre: pagamento ou recebimento de propinas, conflito de interesses, informações privilegiadas, privacidade de dados, doações, assédio moral e sexual, entre outros.

Portanto, é por meio do código de conduta que a empresa deixa claro como ela espera que seus colaboradores, fornecedores, parceiros e clientes ajam perante a sociedade, deixando claro que preza pela integridade, ética, idoneidade e transparência em suas ações e no modo de fazer negócios com o público externo.

Já o Regulamento Interno, diferente do Código de Conduta, é o pilar que estabelece direitos e obrigações nas relações entre empregado e empregador.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho, o Regulamento Interno é:

*um instrumento de delimitação das regras de conduta do trabalhador no seio da organização, regras essas que podem ser atinentes à prestação do trabalho ou atinentes a deveres acessórios do trabalhador, integrantes ou independentes da prestação principal, conforme decorre da referência da lei e matérias de “organização e disciplina do trabalho”.*¹⁰

É pelo Regulamento Interno, portanto, que a empresa poderá regular questões com: uso do uniforme, cuidado no manejo de máquinas e equipamentos, regras sobre faltas e atrasos, procedimentos para

¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do trabalho: parte I – dogmática geral*. – 2.ed. – Coimbra: Almedina, 2009.

¹¹ PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabricio Lima. *Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática* – Salvador: Editora Juspodivm, 2020.p.88

abono de faltas e licenças, regulamentação de benefícios, dentre outras normas¹¹ e, como o próprio nome já diz, será aplicado tão somente no ambiente de interno da organização.

Portanto, é pelo Regulamento Interno que a empresa conseguirá estabelecer todos os direitos e deveres aos quais seus empregados estarão submetidos dentro do ambiente interno de trabalho, facilitando a compreensão e cumprimento de suas normas, tornando o ambiente de trabalho mais justo.

Mas é importante atentar-se ao fato de que, embora o Regulamento Interno seja ferramenta onde o empregador determina e impõe regras que deverão ser cumpridas pelos empregados, o documento não poderá, sob nenhuma hipótese, impor o cumprimento de regras arbitrárias ou abusivas, devendo ser observados os limites constitucionais e os direitos fundamentais dos empregados, visto que, uma vez criado, passa a fazer parte indissociável do contrato de trabalho.

3.4 Controles Internos e Políticas Internas

Pilar que anda junto com a gestão de riscos, os controles internos são mecanismos que, em sua grande maioria, são externados por meio de políticas ou procedimentos da empresa, com o objetivo de minimizar os riscos anteriormente mapeados, a fim de garantir que a empresa atinja seus objetivos.

Aqui é o momento de, por exemplo, criar novos procedimentos e atualizar os que já existem, modificar o quadro de colaboradores no que se refere às suas posições e salários, adotar documentos essenciais na rotina da empresa que garantam segurança nas suas relações de trabalho, entre outras medidas.

Para ASSI, os controles internos:

São compostos por pessoas e ferramentas e, não distante, por metodologias, pois existem diversas maneiras de se fazer a mesma coisa, mas, para isso funcionar, necessitamos de alguns padrões, os quais acabam formando um ambiente em que todos sabem o que fazer, por que fazer e como fazer, atentando-se aos limites e à responsabilidade de suas competências técnicas.¹²

E, para ajudar a colocar em prática a atuação dos controles internos, temos as políticas internas que regulam, de forma mais específica e detalhada, determinado direito e/ou obrigação previsto no regulamento interno.

Como exemplo de política interna que a empresa pode criar para controlar determinadas atividades, temos: a política de reembolso com despesas de viagem, onde a empresa pode limitar valores, meios de transportes, formas de estadia, valores de alimentação, entre outros, política de admissão, política de advertências, plano de cargos e salários, políticas de avaliação e desempenho, entre outras.

3.5 Due Diligence (Gestão de Terceiros)

Empresas que atuam com a participação de terceiros (parceiros, representantes, revendedores, terceirizações, entre outros) precisam promover um processo de avaliação destes, a fim de que se verifique se os mesmos seguem suas regras e cultura, tanto para os atuais quanto para as novas contratações.

Essa ferramenta pode ser utilizada tanto para parceiros externos quanto na contratação de empregados, a fim de que se busque conhecer os antecedentes profissionais do candidato à determinada vaga na

empresa.

Para CARLOTO:

O intuito do conhecimento prévio do cliente ou do terceiro a ser contratado e do funcionário, ainda no processo seletivo, com a análise financeira do primeiro e perfil do segundo, é evitar problemas, principalmente trabalhistas, ou outros ilícitos por parte desses e que venham a comprometer a empresa contratante tomadora.¹³

Com a ferramenta da due diligence, a empresa poderá levantar informações sobre a estrutura societária e situação financeira do terceiro, verificar se tem histórico de práticas trabalhistas contrárias à ética e às leis, dentre outras informações relevantes, a fim de evitar que a empresa seja exposta a riscos legais.

3.6 Canal de Denúncias

É por meio do canal de denúncias que a empresa tomará conhecimento de possíveis violações de leis e de normas internas, bem como de desvios de conduta dos colaboradores.

Nesse contexto, muito bem aponta ASSI que:

¹² ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018.p.38.

¹³ CARLOTO, Selma. *Compliance Trabalhista*. – 2.ed. – São Paulo: LTR, 2020.p.121.

¹⁴ ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018.p.40.

sempre que houver a identificação de prática fraudulenta ou lesiva por parte de determinado gestor ou colaborador, um canal de denúncia deve estar à disposição para reporte, investigação e aplicação das sanções devidas.¹⁴

Para que seja uma ferramenta legalmente aceita, o canal de denúncias precisa ser público, divulgado tanto para membros internos quanto externos da empresa, é necessário que haja um treinamento de todos os empregados, a imediata investigação dos fatos trazidos ao conhecimento da empresa, além de garantir o anonimato e segurança do denunciante, não devendo este sofrer retaliações, e o direito à contraditória e ampla defesa do denunciado.

3.7 Investigações Internas

Diretamente relacionado ao canal de denúncias, a investigação interna é o mecanismo por meio do qual a empresa irá realizar as investigações das denúncias que receber, visando, com isso, a correta aplicação de medidas disciplinares, evitando, por exemplo, o tratamento discriminatório, falhas de apuração ou desvio de finalidade.

Em relação à dinâmica das investigações internas, ASSI assevera que:

Para o caso de recebimento de denúncias, é preciso designar colaboradores ou escritórios terceirizados para uma apuração dos fatos a fim de confirmar a autoria, a conduta e os riscos ou consequências oriundas da prática lesiva. A partir dos resultados das investigações, será decidido pela ocorrência ou não de uma infração e, conseqüentemente, pela penalização dos culpados.¹⁵

Destaca-se que, assim como na apuração das denúncias recebi-

das pelo canal, as investigações precisam, obrigatoriamente, preservar a identidade e intimidade dos denunciados e denunciantes, sem expô-los para os demais membros da empresa.

3.8 Treinamento e Comunicação

Pilar fundamental do programa de Compliance, os treinamentos garantem o bom desempenho do programa e devem ser aplicados com certa regularidade, envolvendo todos os setores da empresa.

Assim, quando implantados quaisquer dos pilares do Compliance Trabalhista, todos os membros da empresa, sejam internos ou externos, devem receber os treinamentos e orientações necessárias de como funciona cada ferramenta e qual o propósito de cada uma delas.

Sobre o tema, frisa ASSI que:

É fundamental a um programa efetivo de compliance que suas diretrizes e bases sejam periodicamente divulgadas, explicadas e reexplicadas – tanto aos membros da diretoria e do conselho de administração (se existente) quanto aos gerentes, colaboradores, acionistas, autoridades públicas e reguladoras, cliente e terceiros (fornecedores), e, para estes últimos, devemos estabelecer um processo de educação, monitoramento e cobranças de posturas e ações em nossas organizações.¹⁶

15 ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018.p.41.

16 *Ibidem*, p.39.

Os treinamentos são os mais variados, podendo citar os treinamentos referentes ao próprio programa de Compliance (objetivo e funcionalidades); sobre assédio (moral e sexual), utilização do EPI, CIPA, entre outros.

3.9 Auditoria Interna e Monitoramento

A auditoria interna visa certificar se os procedimentos adotados pelo departamento pessoal/RH estão em conformidade com as disposições legais. Aqui, faz-se um levantamento das rotinas do departamento pessoal, desde a contratação até a dispensa do funcionário.

PINHEIRO e SILVA destacam que:

*a auditoria atua preventivamente, objetivando erros, ineficiências, desvios, fraudes, pagamentos indevidos e outras irregularidades, tais como pagamentos a maior ou a menor de salários, tributos, descontos, benefícios, diminuição das reclamações trabalhistas e multas.*¹⁷

Já o monitoramento é a ferramenta que visa garantir a efetividade e o correto cumprimento do programa de Compliance. Deve ser feito de forma regular e periódica, a fim de que seja possível identificar, com antecedência, se é necessário realizar atualizações nos demais pilares que compõem o programa de Compliance Trabalhista da empresa, pois estas necessitam estar em constante evolução e aprimoramento, sempre acompanhando as evoluções legislativas e jurisprudenciais.

4. O Compliance Trabalhista Como Meio de Redução de Passivos Trabalhistas

O descumprimento da legislação trabalhista pode acarretar diversos prejuízos para as empresas e, embora o foco principal do programa de Compliance Trabalhista não seja a redução de litígios, a correta implantação das ferramentas do programa pode, conseqüentemente, implicar na redução do passivo trabalhista das empresas decorrentes de ações judiciais trabalhistas ou pela autuação administrativa da fiscalização do trabalho.

Como bem mencionam NEGRÃO e PONTELO, “as ações trabalhistas estão relacionadas com descumprimento da legislação trabalhista, falta de valorização e respeito pelo empregado e práticas inadequadas em relação à gestão de pessoas”.¹⁸

O programa de Compliance Trabalhista vem, portanto, para mostrar à empresa que, muito mais do que cumprir com a legislação e normas trabalhistas, é preciso voltar o olhar para questões relacionadas à valorização e respeito aos empregados, o que, inevitavelmente, além de aumentar a produtividade e o lucro, diminui a quantidade de passivo trabalhista.

Diversas são as atividades da empresa que necessitam de atenção especial dentro do programa de Compliance Trabalhista que, no médio e longo prazo, se realizadas de acordo com as normas e legislação

17 PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabricio Lima. Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática – Salvador: Editora Juspodivm, 2020.p.102.

18 NEGRÃO, Celia Lima. PONTELO, Juliana de Fátima. Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas. – 2.ed. – Brasília: Editora Senac, 2017.p.161.

trabalhista, produzem o efeito de redução de passivo. E, para alcançar esse objetivo, cada ferramenta de conformidade irá desempenhar um papel fundamental para o resultado esperado com a implantação do programa.

Sobre o papel da gestão de riscos dentro da área trabalhista, muito bem pontuam PINHEIRO e SILVA:

Sob o viés trabalhista, é muito importante que sejam avaliados os processos adotados pelo departamento pessoal, os registros documentais dos contratos de trabalho e a verificação de conformidade com a legislação trabalhista e demais normativos aplicáveis aos contratos de trabalho.¹⁹

Quanto ao papel da auditoria trabalhista, os autores pontuam que a ferramenta analisa os seguintes procedimentos internos da empresa:

Na área de departamento pessoal: *admissão de empregados; cumprimento de convenções, acordos coletivos ou sentenças normativas; controle de jornada e marcação de ponto; folha de pagamento (eventos, rubricas, descontos, pagamentos e incidências); pagamentos; concessão e pagamento de férias; pagamento do 13º salário; recolhimentos tributários e cumprimento das obrigações acessórias; recrutamento e seleção de pessoal;*

Na área de recursos humanos: *recrutamento e seleção; treinamentos e desenvolvimento; plano de cargos e salários; regulamento interno e código de conduta; processo de integração e plano de benefícios;*

Na área de segurança de medicina do trabalho: *comunicação*

19 PINHEIRO, Iuri. SILVA, Fabricio Lima. *Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática* – Salvador: Editora Juspodivm, 2020.p.77.

20 *Ibidem*, p.103.

de acidentes de trabalho; serviço especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho (SESMT); comissão interna de prevenção de acidentes (CIP (NR-4 e NR-5); programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA (NR-9) e do programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) (NR-7); e demais regulamentos aplicáveis ao negócio, incluindo-se licenças municipais, estaduais e outras aplicáveis ao objeto social desempenhado.²⁰

No âmbito políticas internas, diversos assuntos podem ser tratados por meio dessa ferramenta, mas um, em especial, deve chamar a atenção da empresa: o assédio moral e sexual, visto que, as condenações trabalhistas referentes a esses assuntos costumam ter valores elevados, além, ainda, de manchar a imagem e reputação da empresa.

Estes são apenas alguns exemplos de como a empresa pode beneficiar-se do Compliance Trabalhista para, inclusive, reduzir a quantidade de passivo trabalhista, visto que todas as ferramentas são essenciais para o cumprimento do papel do programa de Compliance Trabalhista dentro da empresa.

Quando falamos do Compliance aplicado à área trabalhista, estamos falando, especialmente, em conformidade documental. A empresa que possuir um registro fiel dos documentos que lhe foram entregues pelos empregados, documentos assinados pelos empregados durante o vínculo empregatício e também quando do seu fim, tem grandes chances de, na Justiça do Trabalho, reverter decisões que, do contrário fosse, surtiram em impactos extremamente negativos para o financeiro e para a imagem e reputação da empresa.

5. O Compliance Trabalhista e o Aumento da Produtividade dos Colaboradores

Por promover uma cultura ética e de integridade, o Compliance

Trabalhista tem como benefício, ainda, a melhora do clima e da cultura organizacional da empresa o que contribuiu, diretamente, para o aumento da produtividade dos colaboradores.

Com foco na melhoria contínua, é possível que, por meio do programa de Compliance Trabalhista, a empresa implemente a pesquisa de clima organizacional que, segundo o GPTW:

é a ferramenta mais importante para entender o ambiente de trabalho e seus efeitos nos colaboradores. Com ela, usamos a percepção dos funcionários para compreender o contexto no qual eles estão inseridos e promover melhorias com impacto na motivação, produtividade e resultado financeiro.²¹

É possível ainda que, dentro do programa, a empresa estabeleça políticas de desempenho, a fim de que se avalie o desempenho dos colaboradores, a fim de possibilitar a definição de forma clara o que se espera do profissional, da equipe e até mesmo de um projeto.²² Isso porque, colaboradores que sabem o que precisam fazer para atingir o próximo nível/cargo, tendem a entregar o seu melhor no desempenho de suas funções, justamente porque sabe que seus esforços serão reconhecidos pela empresa.

Nesse sentido, afirma LEAL²³:

(...) um programa eficaz de Compliance, aliado às melhores práticas de Gestão de Pessoas, aumenta o grau de satisfação e de confiança do empregado na empresa, impactando diretamente no clima organizacional. Fica claro que, a qualidade da produção está ligada a satisfação do trabalhador, trabalhar num ambiente saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade, gera maior produtividade e lucro pro empregador.

Utilizando baixos recursos financeiros, a empresa consegue iden-

tificar os problemas internos de moral e qualidade dos serviços dos empregados e, através disso, criar mecanismos capazes de melhorar o clima organizacional, proporcionando melhores condições ao empregado que, conseqüentemente, passará a se enxergar como parte do propósito e da missão da empresa e melhorar os seus índices de produtividade, que refletirá, inclusive, no sucesso financeiro e reputacional da empresa.

6. O Compliance Trabalhista Sob a Ótica dos Tribunais Trabalhistas

O tema Compliance, em particular quando aplicado à área trabalhista, ainda é um tema relativamente novo no Brasil, mas os tribunais trabalhistas já têm se mostrado favoráveis quando expostos a julgamentos que envolvam empresas com comprovado programa de Compliance.

Ainda que o tema não tenha sido objeto direto de discussões jurídicas nos tribunais, algumas decisões apontam para o avanço e reconhecimento dos benefícios que o programa de Compliance Trabalhista traz para a empresa.

Em temas como justa causa, por exemplo, diversos tribunais trabalhistas já se posicionaram quando a manutenção da penalidade de

21 GPTW. *O que é uma pesquisa de clima organizacional?* Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/o-que-e-pesquisa-de-clima/>>

22 NEGRÃO, Celia Lima. PONTELO, Juliana de Fátima. *Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas.* – 2.ed. – Brasília: Editora Senac, 2017.p.186.

23 LEAL, Juliana Dato. *Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13.* Disponível em:

<https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-ea-lei-12846-13>

justa causa quando a conduta do empregado infringir o disposto no código de conduta e normas internas da empresa, inclusive quando precedida das devidas investigações internas:

JUSTA CAUSA. USO DE RECURSOS DO EMPREGADOR EM EMPREENDIMENTO PARTICULAR. O desrespeito ao código de conduta da empresa, com utilização de recursos da empregadora para a prática de empreendimento particular, caracteriza quebra da fidedignidade necessária para a manutenção do contrato de trabalho. Justa causa mantida. (TRT da 3ª Região. Processo: 0002109-71.2013.5.03.0050 RO. Data de Publicação: 19/12/2014. Disponibilização: 18/12/2014. Órgão Julgador: 9ª Turma. Relator: Maria Stela Alvares da S. Campos).

[...] JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE DEMONSTRADA NOS AUTOS (SÚMULA 126 DO TST). [...] Como se vê, o TRT se amparou na prova oral e documental dos autos para assentar a prática de favorecimento de empresas específicas, por parte do reclamante, nos processos de compra interna em que atuava, situação constatada, inclusive, em auditoria interna realizada pela empresa, a qual apurou, ainda, a utilização de recursos da reclamada para a condução de negócio próprio do obreiro. Referido arcabouço fático-probatório conduz à constatação da prática de falta grave pelo reclamante, nos termos das alíneas “a”, “b” e “h” do art. 482 da CLT. Tal gravidade afasta, por conseguinte, qualquer discussão consoante a eventual gradação da punição. Demonstrado, portanto, que a manutenção da justa causada se fundou nas provas colhidas em juízo, não há que se perquirir acerca da distribuição do ônus da prova. (TST-AIRR-1782-38.2017.5.17.0005. 3ª Turma. Disponibilização: 01/10/2020. Data de Publicação: 02/10/2020. Relator: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. REVERSÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A Corte de origem manteve a sentença que concluiu pela má conduta da reclamante, de modo a justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos moldes do art. 482, “b”, da CLT, afastando a pretensão de reconhecimento de indenização por dano moral. [...] Segundo o Regional, a ora agravante desrespeitou norma regulamentar da empresa quando transmitiu para seu e-mail informações

confidenciais que deveriam ficar restritas ao e-mail corporativo, ou seja, que somente deveriam ser utilizadas no ambiente de trabalho, atitude essa que configurou o mau procedimento e a deslealdade para com a empregadora. Ressaltou, na oportunidade, que a prova testemunhal demonstrou que “os empregados tinham plena ciência de que as informações sigilosas, obtidas a partir do acesso ao sistema da empresa por meio de senha pessoal e intransferível, não poderiam ser divulgadas e nem tampouco utilizadas para fins particulares”. Diante desse contexto, a Corte de origem manteve a sentença que concluiu pela má conduta da reclamante, de modo a justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos moldes do art. 482, “b”, da CLT, afastando a pretensão de reconhecimento de indenização por dano moral. [...] (TST- AIRR-11693-15.2015.5.03.0044. 8ª Turma. Disponibilização: 24/09/2020. Data de Publicação: 25/09/2020. Relator: Min. Dora Maria da Costa).

Como se vê, ainda que os entendimentos dos tribunais trabalhistas estejam se formando, tudo indica que a tendência é que o Compliance Trabalhista exerça, cada vez mais, papel fundamental na demonstração de legalidade nas atitudes adotadas pelas empresas, em especial quando tratar-se de dispensas por justa causa por violação de normas internas que, claramente, eram de conhecimento dos empregados.

Só comprova, mais uma vez, que o Compliance Trabalhista pode beneficiar a empresa de diversas maneiras, em especial na redução de passivos trabalhistas e, se por ventura o litígio vier a ser judicializado pelo empregado, a decisão seja favorável à empresa.

7. Conclusão

O Compliance no Brasil ainda caminha a pequenos passos, seja porque as empresas ainda não entenderam sua real necessidade e benefícios, seja porque, no momento, ele é voltando tão somente ao combate a corrupção, o que, como visto, não é totalmente verdade.

O Compliance é multidisciplinar e, por isso, pode e deve ser aplicado às mais diversas áreas da empresa, em especial, a trabalhista que, devido ao contínuo descumprimento das legislações, muitas vezes por desconhecimento, acarretam em grandes passivos para as empresas, comprometendo, inclusive, a saúde financeira da organização.

No entanto, muito mais do que visar tão somente o lucro, o Compliance, além de ser a conformidade de cumprimento às normas, deve ser implementado com o intuito de afirmar perante terceiros e aos próprios membros internos que a empresa, ainda que busque lucro, o faz dentro dos princípios da ética, integridade, transparência e respeito à mão de obra.

Inúmeros são os benefícios para as empresas que decidem, com o suporte de alta administração, implementarem uma cultura de Compliance em seu ambiente organizacional. Mas, se nos permitem citar um, e principal, com certeza seria a melhoria contínua dos processos internos, do clima organizacional e do retorno dos colaboradores por meio do aumento da produtividade e redução dos passivos trabalhistas. Compliance é sinônimo de investimento!

**A autora é advogada trabalhista empresarial. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Legale. Pós-Graduada em Direito Empresarial pela Faculdade Legale. Pós-Graduada em Gestão de Departamento Social e Compliance Trabalhista pela Faculdade Legale. MBA em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Paulista - UNIP. Especialista em Compliance Trabalhista pela OneStep Escola Executiva. Especialista em Auditoria em RH e Contratos Terceirizados pela Escola de Auditoria. Especialista em Lei Geral de Proteção de Dados aplicado às Relações de Trabalho.*