

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

JACINTO DE SOUSA

**A APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
PREVENÇÃO DE LITÍGIOS PELA ADVOCACIA EMPRESARIAL**

Brasília, DF

2023

JACINTO DE SOUSA

**A APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
PREVENÇÃO DE LITÍGIOS PELA ADVOCACIA EMPRESARIAL**

Dissertação de Mestrado desenvolvida no Programa de Mestrado Profissional em Direito, sob a orientação do professor Doutor Ricardo Morishita Wada apresentado para obtenção do Título de Mestre em direito.

BRASÍLIA

2023

Código de catalogação na publicação – CIP

S725a Sousa, Jacinto de

A aplicação do compliance nas relações de trabalho e a prevenção de litígios pela advocacia empresarial./ Jacinto de Sousa. Brasília: Instituto Brasileiro Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, 2023.

72 f. il.

Dissertação - Instituto Brasileiro Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Mestrado Profissional em Direito, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Morishita Wada

1. Advocacia. 2. Compliance. 3. Conflito. 4. Litígios trabalhistas. I.Título.

CDDir 342.6

Elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves

JACINTO DE SOUSA

**A APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
PREVENÇÃO DE LITÍGIOS PELA ADVOCACIA EMPRESARIAL**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito.

Data da Defesa: 11 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Ricardo Morishita Wada

Prof. Orientador

Filiação: IDP- Brasília

Professor Doutor Gustavo Justino de Oliveira

Prof. Avaliador 1

Filiação: IDP – Brasília

Professor Doutor Eduardo Chow De Martino Tostes

Prof. Avaliador 2

Filiação: PPGD - UCAM

Dedico este trabalho à minha mãe pelo incentivo que sempre recebi; à minha esposa, Irlene Cristina, companheira de todos os momentos na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares e amigos que sempre apoiaram essa jornada; ao meu Professor e Orientador, Dr. Ricardo Morishita Wada, pelos ensinamentos que recebi; a Deus que sempre abençoou minha vida.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

INTRODUÇÃO.....09

1 A ADVOCACIA EMPRESARIAL

1.1 A Advocacia na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994.....11

1.2 Os Deveres do Advogado no Código de Ética da OAB - Resolução nº 02, de 19 de outubro de 2015.....14

1.3 A Definição e Características da Advocacia Privada Empresarial.....15

2 O COMPLIANCE TRABALHISTA

2.1 O *Compliance* e sua Aplicação no Ordenamento Jurídico Nacional.....17

2.2 Aspectos Gerais do *Compliance* Trabalhista.....22

2.3 O *Compliance* e sua Aplicação no Direito do Trabalho.....24

2.4 A Aplicação do *Compliance* Trabalhista pela Advocacia Privada Empresarial.....27

3 A APLICAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA PARA PREVENÇÃO DE LITÍGIOS

3.1 A Possibilidade do *Compliance* Prevenir Litígios no Âmbito das Relações de Trabalho.....29

3.2 A Aplicação do *Compliance* nas Relações Contratuais Trabalhistas.....32

3.3 Os Efeitos da Aplicação do *Compliance* na Prevenção de Litígios na Justiça do Trabalho.....36

3.3.1 Análise de Dados Estatísticos do Conselho Nacional de Justiça – Ano 2021.....42

3.3.2	A Questão de Fato e de Direito na Prevenção do Litígio Trabalhista.....	47
3.3.3	A Aplicação do <i>Compliance</i> na Prevenção de Litígios a partir da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista).....	48
3.4	Proposta de um Modelo de Matriz de Riscos: Controle de Jornada de Trabalho e o bem-estar do Trabalhador.....	52
3.5	A Possibilidade Jurídica de Regulação do <i>Compliance</i> Trabalhista.....	58
	CONCLUSÃO.....	64
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67

RESUMO

Trata-se de pesquisa sobre a aplicação do *compliance* nas relações de trabalho, considerando a atuação da advocacia privada. O tema insere-se no âmbito do direito do trabalho e do *compliance* trabalhista e tem por objetivo investigar se a aplicação do *compliance* nas relações de trabalho pode prevenir litígios. Busca-se entender e mostrar como seria esta aplicação. O marco teórico está relacionado à Teoria da Regulação porque habitualmente, no direito brasileiro, a ênfase regulatória dá-se após a ocorrência do dano, quando a moderna Teoria da Regulação revela que o investimento em medidas preventivas é fundamental para que a sociedade possa construir relações mais harmônicas. Nesse sentido, a prevenção dialoga diretamente com os mecanismos de *compliance* que se mostram ferramentas indispensáveis à garantia da integridade da empresa. A inexistência de lei, regulando o *compliance* no âmbito das empresas privadas, não é óbice para sua implantação, mas desestimula a cultura da integridade e gera um ambiente de conflitos propício ao surgimento de litígios trabalhistas. Faz-se uma revisão bibliográfica, com foco no *compliance* trabalhista e seus benefícios para a empresa e a sociedade, considerando a redução dos litígios na Justiça do Trabalho. O estudo desenvolveu-se partindo de uma abordagem sobre a atuação da advocacia no sistema jurídico brasileiro enquanto serviço indispensável à administração da justiça e sua função social, como partícipe da construção da cultura de integridade. Constatou-se a existência de normas legais e infralegais que incentivam a atuação dos profissionais no sentido de contribuir para a prevenção e solução pacífica dos conflitos. As estatísticas do Conselho Nacional de Justiça mostram que há um crescente número de processos judiciais trabalhistas que aguardam decisão judicial definitiva, discutindo direitos fundamentais dos trabalhadores desrespeitados pelas empresas. Isso ocorre, em grande medida, em virtude da falta de prevenção durante a relação contratual. Por isso, há um foco permanente de conflitos nas relações laborais, e a consequente judicialização de reclamações na Justiça do Trabalho. Constatou-se que a aplicação do *compliance* trabalhista pode diminuir o surgimento de conflitos e prevenir litígios oriundos da relação empregatícia.

Palavras-chave: Advocacia. *Compliance*. Litígios trabalhistas.

ABSTRACT

This is research on the application of compliance in labor relations, considering the performance of private law. The topic falls within the scope of labor law and labor compliance and aims to investigate whether the application of compliance in labor relations can prevent disputes. We seek to understand and show what this application would be like. The theoretical framework is related to the Theory of Regulation because usually, in Brazilian law, the regulatory emphasis is placed after the occurrence of damage, when the modern Theory of Regulation reveals that investment in preventive measures is fundamental for society to build relationships more harmonics. In this sense, prevention dialogues directly with compliance mechanisms, which are essential tools for guaranteeing the integrity of the company. The lack of law regulating compliance within private companies is not an obstacle to its implementation, but it discourages the culture of integrity and creates an environment of conflict conducive to the emergence of labor disputes. A literature review is carried out, focusing on labor compliance and its benefits for the company and society, considering the reduction of disputes in the Labor Court. The study was developed based on an approach to the role of law in the Brazilian legal system as an essential service for the administration of justice and its social function, as a participant in the construction of a culture of integrity. It was found that there are legal and infra-legal standards that encourage professionals to act in order to contribute to the prevention and peaceful resolution of conflicts. Statistics from the National Council of Justice show that there is a growing number of labor lawsuits awaiting a final court decision, discussing the fundamental rights of workers disrespected by companies. This occurs, to a large extent, due to the lack of prevention during the contractual relationship. Therefore, there is a permanent focus of conflicts in labor relations, and the consequent judicialization of complaints in the Labor Court. It was found that the application of labor compliance can reduce the emergence of conflicts and prevent disputes arising from the employment relationship.

Keywords: Advocacy. Compliance. Labor disputes.

INTRODUÇÃO

Os dados estatísticos apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça, referente ao ano de 2021, mostram que, anualmente, cresce o número de ações em trâmite na Justiça do Trabalho, o que implica maior tempo para o encerramento dos processos e a entrega da prestação jurisdicional.

No ano de 2022, registrou-se um aumento de 10,6% (dez vírgula seis por cento) no número de novos casos, em relação ao ano anterior. Na mesma pesquisa, constatou-se que o tempo médio de tramitação de uma reclamação trabalhista é de dois anos e três meses, por exemplo, no caso do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, com jurisdição no Distrito Federal-DF e no Estado do Tocantins-TO.

Por outro lado, é crescente o movimento pela desjudicialização de conflitos, ou sua solução pelos meios alternativos. Nessa perspectiva, o objeto de pesquisa desse trabalho reveste-se de especial relevância, uma vez que o *compliance* trabalhista consiste em ferramenta de governança corporativa que busca eliminar riscos, desenvolver a cultura de integridade e prevenir litígios judiciais. Seu principal objetivo é fazer cumprir normas internas e externas para trazer credibilidade, ética e transparência à empresa e eliminar passivos trabalhistas.

Por isso, este trabalho ocupa-se de pesquisar a aplicação do *compliance* nas relações de trabalho com o objetivo de prevenir litígios. Considera-se a atuação da advocacia privada na elaboração e implantação do programa de integridade, enquanto serviço essencial à pacificação das relações contratuais.

Foram examinadas as ferramentas disponíveis que podem auxiliar na redução da litigiosidade e no custo de judicialização de demandas, e que também contribuem para o fortalecimento da imagem da empresa no mercado e na sociedade.

Nesse sentido, a aplicação do *compliance* nas relações trabalhistas pode prevenir litígios? E como seria esta aplicação? As duas perguntas guiaram todo o trabalho de pesquisa em busca de resposta. A análise parte da compreensão do *compliance*, sua estruturação e implementação como ferramenta de gestão que tem como princípio a prevenção do conflito nas relações contratuais.

A aplicação do *compliance* no âmbito das relações contratuais trabalhistas mostra-se ferramenta essencial na construção da cultura de conformidade da empresa, em relação às leis trabalhistas. Entretanto, não há no ordenamento jurídico pátrio lei que regulamenta a implantação do *compliance* nas empresas privadas, especificamente àquelas empresas sem vínculo contratual com a administração pública. Por isso, a estruturação e implementação de um programa de *compliance* encontra-se adstrito à vontade da própria gestão da empresa, sem imposição legal.

No direito brasileiro, atualmente, dá-se maior ênfase regulatória na reparação do dano, quando a moderna Teoria da Regulação mostra ser mais eficiente, e até mais econômico, investir em medidas preventivas que contribuem para a construção de um ambiente corporativo mais saudável, íntegro e comprometido com a proteção dos direitos e garantias fundamentais.

Por isso, o marco teórico da pesquisa relaciona-se com a Teoria da Regulação Responsiva, de Ian Ayres, em sua vertente denominada Teoria da Autorregulação pela qual entende-se que os partícipes da regulação podem elaborar normas que atendam aos interesses sociais e aos regulados. Nesse sentido, a prevenção jurídica dialoga diretamente com os mecanismos de *compliance* que são ferramentas indispensáveis para o estabelecimento da cultura de integridade.

A pesquisa estuda o *compliance* trabalhista e sua aplicação para prevenir litígios no âmbito das relações laborais. Compreendeu-se a estrutura de um programa de conformidade e suas ferramentas que permitem o empregador planejar, executar, fiscalizar, identificar riscos, corrigir e impor suas regras comportamentais para garantir a integridade da empresa.

Dessa forma, identificou-se os efeitos gerados pela aplicação do *compliance* trabalhista como, por exemplo, o desenvolvimento da cultura de integridade, essencial à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e à mitigação dos conflitos no ambiente laboral.

Por outro lado, observou-se o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista), apontando para inúmeras fragilidades jurídicas que afetam a natureza protetiva do direito do trabalho, o que permite um perigoso alargamento das negociações coletivas sob o argumento de sobrepor o negociado ao legislado.

Constatou-se, portanto, que o *compliance* trabalhista tem como objetivo antecipar-se à ocorrência do conflito e do dano no ambiente laboral. Ao se analisar a aplicação das ferramentas de *compliance*, concluiu-se que a prevenção de conflitos no ambiente de trabalho pode levar à redução dos litígios e, como consequência, a redução dos custos financeiros com demandas judiciais.

A metodologia aplicada à realização dessa pesquisa é qualitativa. Fez-se uma revisão bibliográfica sobre o *compliance* trabalhista, suas características e aplicabilidade no ambiente corporativo e seus benefícios para a empresa.

Verificou-se que não há nenhum impedimento legal para aplicação do *compliance* trabalhista pelas empresas privadas, inclusive existem diversas normas infralegais que orientam nesse sentido e apontam diretrizes para o gerenciamento dos riscos no ambiente corporativo.

Assim, a análise foi dividida em três capítulos. O primeiro aborda a atividade advocatícia e sua contribuição para a implementação dos programas de *compliance* nas empresas privadas. No segundo, apresenta-se a definição e características do *compliance* em geral, sua estrutura e

ferramentas mais utilizadas. O terceiro, trata da aplicação do *compliance* trabalhista, especificamente, com foco na prevenção de litígios na relação laboral.

Essa estrutura pretende analisar se a aplicação do *compliance* trabalhista pode contribuir para prevenção dos litígios na Justiça do trabalho, a partir do uso de suas ferramentas de gerenciamento de riscos e a adoção de medidas preventivas.

1 A ADVOCACIA EMPRESARIAL

1.1 A Advocacia na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 8.906 de 04 de julho de 1994

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 133, afirma expressamente que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”. Ao estabelecer no texto constitucional a indispensabilidade do advogado, o legislador constituinte garantiu que a sociedade terá um instrumento de acesso ao Poder Judiciário e à Justiça, e assim permite que todos possam lutar por seus direitos e efetividade das leis, com a mesma paridade de “armas técnicas”.

A essencialidade da participação do advogado no processo judicial demonstra que a advocacia, pública ou privada, é instrumento de pacificação social, sobretudo no desempenho do seu *munus* público.

A advocacia consolidou-se na ordem jurídica brasileira, principalmente a partir da constituição federal de 1988, como instrumento indispensável na defesa de direitos e garantias individuais e coletivas, sobretudo na promoção do acesso à justiça da população historicamente menos favorecida. Não obstante, buscar o provimento jurisdicional ainda é visto como um “certo privilégio”, pois exige recursos financeiros daqueles que litigam em juízo, nem sempre disponível aos litigantes. Como afirmam Filho et al., (2022, p. 13) “o Poder Judiciário é caro e exige participação de profissional habilitado que conheça os trâmites, prazos, formalidades e ritos”¹. Entretanto, o texto constitucional criou condições para o enfrentamento dessa realidade.

Com o intento de garantir a prestação jurisdicional aos necessitados, a Constituição Federal estabeleceu, em seu artigo 134, a criação da Defensoria Pública, como instituição permanente da República, e essencial à prestação jurisdicional do Estado, com o objetivo de garantir “a orientação

¹ FILHO, Carlos frederico Marés de Souza, RAMON, Iara Sanchez e KANNO, Paula Harum. A Advocacia Popular e o Século XXI. p. 13. Artigo publicado na Revista de Direito Público, Brasília, Volume 19, n. 102, 176-201, abr/jun. 2022. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/announcement/view/102>>. Acesso em: 21 de abril de 2023.

jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados” (Brasil, 1988).

No que concerne à participação da advocacia como instrumento indispensável à administração da justiça, e efetivação do direito, estudos mostram casos bem-sucedidos de promoção de acesso à justiça, aos hipossuficientes, com análise sobre a efetiva participação do advogado, em demandas originárias em Juizados Especiais Cíveis, no Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT), por exemplo.

Com as pesquisas quantitativa e qualitativa realizadas, verificamos, nos resultados, que a apresentação de uma demanda acompanhada ou não de advogado pouco influi nas probabilidades dos resultados finais das ações com valor até vinte salários-mínimos e protocoladas junto aos Juizados Especiais Cíveis do Distrito Federal.

Dessa forma, observamos evidências de que o que mais influencia o resultado final da demanda não é a existência de representação processual no polo ativo, mas sim a existência ou não de advogado no polo passivo da demanda. Inclusive, chama atenção a diminuição acentuada nos índices de acordo. E, diante desse resultado, formulamos a hipótese de que o TJDFT proporciona um bom serviço de atendimento aos cidadãos que comparecem aos Juizados Especiais Cíveis não acompanhados de advogados, provendo servidores qualificados e aptos a garantir um efetivo acesso à justiça. (RESENDE et tal., 2020, p. 53).

Observa-se que a participação do advogado, ainda que seja apenas no polo passivo, pode redirecionar o resultado da demanda, inclusive quanto à probabilidade de realização, ou não, de acordos judiciais, o que influencia o resultado final da prestação jurisdicional.

Entretanto, a indispensabilidade do advogado não é um princípio absoluto do ordenamento constitucional, haja vista a limitação que a lei pode estabelecer para o acesso à prestação jurisdicional sem a participação de um profissional da advocacia.

Há quatro possibilidades de dispensa do advogado no ordenamento jurídico brasileiro: para a impetração de *habeas corpus*, para o pedido de revisão criminal, para a propositura de reclamação trabalhista e em demandas nos Juizados Especiais.

O denominado “*jus postulandi*” faculta à parte postular em juízo sua demanda, sem a representação de um advogado. Assim, a dispensabilidade do advogado é possível, como afirma Moraes (2018, p. 365) “o princípio constitucional da indispensabilidade da intervenção do advogado, previsto no artigo 133, da Carta Maior, não é absoluto”.

O instituto do “*jus postulandi*” é tradicional na Justiça do Trabalho, pois surgiu concomitante ao direito do trabalho. No ordenamento jurídico pátrio, atualmente, é tratado no artigo 791, da Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, que permite empregados e empregadores reclamarem pessoalmente perante a Justiça do Trabalho, e ainda acompanhar seus processos até o trânsito em julgado. Seu principal objetivo é promover a igualdade de condições e acesso ao Poder Judiciário, e à Justiça.

Já em 1932, foram criadas Comissões Mistas de Conciliação e as juntas de Conciliação e Julgamento destinadas à solução de contendas trabalhistas, porém ressalta-se que as primeiras tinham por função resolver as divergências coletivas entre as categorias profissionais e econômicas. Não eram órgãos de julgamento, e sim de conciliação, de caráter administrativo, mas com poder de impor soluções às partes, instância única, todavia com a possibilidade da ação ser avocada pelo Ministério do Trabalho para exame. (AVELINO, 2016, p.26).

Süssekind et al. (2005, p. 1443) define *jus postulandi* como “o direito de praticar todos os atos processuais necessários ao início e ao andamento do processo: a capacidade de requerer em juízo”. Assim, o instituto é uma ferramenta indispensável à fácil promoção do acesso ao Poder Judiciário e à Justiça para dirimir seus conflitos na seara trabalhista, notadamente o empregado hipossuficiente.

A Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994, denominada “Estatuto da Advocacia”, em estrito atendimento à previsão do artigo 133, da Carta cidadã, regulamenta a atividade advocatícia no sistema jurídico pátrio, definindo sua função social e sua essencialidade na administração da Justiça. No artigo 1º, a Lei define as atividades privativas da advocacia como aquelas de postulação aos Órgãos do Poder Judiciário, as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídica.

O artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal garante a todos o acesso ao Poder Judiciário ao estabelecer como garantia fundamental que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, o que representa, nas palavras de José Afonso da Silva, a “principal garantia dos direitos subjetivos”.

No contexto de acesso à Justiça, a Constituição fortaleceu o sistema de justiça e robusteceu Órgãos como Ministério Público, a Advocacia-Geral da União e a Defensoria Pública, e ainda reconheceu a indispensabilidade do advogado na administração da justiça:

Após três décadas de exercício do direito fundamental de acesso à justiça sob a égide do Texto Maior de 1988, aprimoramentos são necessários para garantir a ele maior efetividade, o que diz com a própria efetividade da prestação jurisdicional, a qual, inexoravelmente, recebe os reflexos da elevada judicialização presente no país. (WATANABE et al., 2021, p.37)².

A elevada judicialização de demandas é o reflexo da cultura do conflito e da resistência à sua prevenção. Nesse aspecto, a advocacia privada, assim como a advocacia pública e a defensoria pública, possuem o dever legal e infralegal de promover a pacificação social a partir do incentivo à conciliação e da mediação dos litígios. Isso porque a realização da Justiça não se resume, necessariamente, em levar o litígio à apreciação judicial para uma decisão terminativa.

² Texto extraído de artigo publicado sob coordenação do Professor Kazuo Watanabe em que se analisa a desjudicialização, a justiça conciliatória e o poder público, no contexto da promoção do acesso à justiça. WATANABE, Kazuo; ÁVILA, Henrique; NOLASCO, Rita Dias; CABRAL, Trícia Navarro Xavier, Coordenadores. Desjudicialização, Justiça Conciliativa e Poder Público. Thompson Reuters, Revistas dos Tribunais. São Paulo, 2021.

No entendimento de Neto (2019, p. 57), parece um contrassenso falar em conciliação e mediação no Brasil. Isso porque a solução de conflito pela via alternativa “ocupa espaço tímido, quase insignificante no cenário jurídico nacional”, enquanto a arbitragem, por exemplo, economiza tempo e dinheiro, e ainda deixa os litigantes mais satisfeitos ao concretizar a resolução de um litígio pela via extrajudicial.

Nesse sentido, dentre as atividades advocatícias que poderiam atender com eficiência o anseio social, é exatamente a que promove a pacificação através do estímulo à concretização do acordo pela via alternativa. Conforme Toffoli (2021, p. 41), “o monopólio jurisdicional pelo Estado é, inegavelmente, uma conquista histórica. Entretanto, não se deve atribuir ao método adversarial a condição de rota essencial à solução das lides”. Por isso, os meios alternativos de prevenção e solução de conflitos ganham força na legislação, muito embora a cultura da judicialização dos conflitos ainda prevaleça no país.

1.2 Os Deveres do Advogado no Código de Ética da OAB - Resolução nº 02, de 04 de novembro de 2015

A Resolução nº 02, de 04 de novembro de 2015, denominada de Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, em seu artigo segundo, estabelece os deveres do advogado a serem observados no exercício de sua atividade advocatícia. Dentre o rol não taxativo de seus deveres, observa-se o estímulo aos meios alternativos de solução do litígio. O dever, na “norma” em questão, é inafastável do profissional da advocacia, mas seu cumprimento fica a critério do profissional. É uma contradição que estimula a judicialização de demandas, às vezes evitáveis. Assim, surge a necessidade de uma maior reflexão sobre o alcance da obrigação do profissional da advocacia cumprir o dever de estimular a conciliação, ou mediação, e contribuir para a prevenção de litígios.

O Código de Ética da advocacia não define o que seria ética profissional, mas apenas superficialmente orienta sobre questão de ética profissional do advogado. Apenas indica princípios que supostamente “formam a consciência profissional do advogado”. Diante dessa constatação, as balizas que delimitam a conduta ética do advogado orbitam no campo da subjetividade e confiam à interpretação individual do que seja o ideal de princípio moral e social para o exercício da função social da advocacia.

A palavra ética significa o “caráter de alguém” e se baseia num conjunto de costumes instituídos por uma sociedade para formar, regular e controlar a conduta de seus membros. A palavra moral deriva do latim *mos*, *moris*, que se refere a costume (no singular) e, no plural, refere-

se aos hábitos, ou comportamentos estabelecidos e aceitos por uma determinada sociedade. Dever legal, por outro lado, é “a necessidade de uma ação por respeito à lei”. (CHAUI, 2012, p. 381).

Conforme Ferraz Jr. (2019, p. 325), a “norma jurídica diz respeito à conduta externa do indivíduo” e “preceitos morais, ou éticos, referem-se ao aspecto interno do comportamento”. Por isso, os preceitos éticos estão objetivamente ligados à conduta individual, não obstante ser a conduta o reflexo da vontade manifestada para cumprir a lei e o dever impostos, enquanto que o direito exige, por suas leis, uma ação objetiva.

Nessa perspectiva, não há um conflito ético entre o exercício da advocacia e um programa de integridade (*compliance*), notadamente pelo que resta estabelecido no Código de Ética da OAB e a legislação que atualmente disciplina os programas de integridade no setor público.

Do mesmo modo, não há conflito com as normas infralegais que sugerem os programas de *compliance* no âmbito das empresas privadas com o objetivo de inibir o surgimento de litígios judiciais. Por isso, a advocacia é essencial para a execução de um programa de integridade e não somente para a judicialização de conflitos, ainda que seu exercício se encontre envolto ao interesse econômico que se movimenta em sintonia com a função social da profissão.

Da análise do Código de Ética da OAB, extrai-se a imposição ao advogado do dever de contribuir para o aperfeiçoamento das Instituições, do Direito e das Leis que compõem o Sistema jurídico vigente. Essa contribuição é no sentido de construir a pacificação social, a partir da atuação profissional, com a observância de uma conduta irrepreensível (artigo 2º, inciso V, da Resolução 02/2015, da OAB).

Contribuir é um dever do advogado. E não há no Código de Ética limitação imposta ao cumprimento do dever de contribuir para o aprimoramento das instituições, do Direito e das Leis. (MELLO et al., 2003, p. 165). Essa afirmação vem do entendimento de que a atividade advocatícia ocupa lugar central na prestação jurisdicional, mas também no estímulo à prevenção de litígios pelo uso de ferramentas adequadas.

Nesse contexto, a atuação preventiva da advocacia (*compliance*), ainda que não seja um dever expresso no texto legal, extrai-se implicitamente do artigo 1º, inciso II, e artigo 2º, parágrafo 1º, do EOAB, que pela própria natureza da atividade profissional, há a possibilidade de atuação preventiva de conflitos judicial, ou extrajudicial.

1.3 A Definição e Características da Advocacia Privada Empresarial

A denominada advocacia privada empresarial surgiu e desenvolveu-se com as mudanças na economia global, notadamente nas últimas décadas. A partir da década de 1970, percebeu-se o

aumento da disponibilidade de serviços advocatícios especializados no atendimento das corporações empresariais que cresciam e exigiam novos serviços jurídicos, tanto no âmbito do mercado interno brasileiro, quanto no mercado externo, o que resultou no surgimento de Sociedades de Advogados com atuação no Brasil, com expansão dos negócios para diversos países. (SILVEIRA, 2018, p. 33).

A denominada advocacia privada empresarial pode ser definida como “o serviço jurídico prestado por profissional advogado, na modalidade autônomo, ou vinculado a um escritório de advocacia especializado no atendimento a empresas” (SILVEIRA, 2018, p. 35), ou ainda prestado por profissional contratado pela própria empresa tomadora dos serviços. Não se trata de uma categoria própria de profissionais, mas um serviço especializado ofertado às empresas privadas, uma vez que o advogado pode atuar em defesa dos interesses de uma pessoa física, mas também em defesas dos interesses das empresas.

Em estudo sobre a denominada advocacia privada empresarial, Camargos (2021, p. 60) afirma sua importância para as empresas e define-a como sendo “a atividade que busca lidar com a defesa dos interesses dos empreendedores em variadas espécies de demandas que surgem no dia a dia da atividade empresarial”. (CAMARGOS, 2021, p. 60).

As características mais evidentes dos profissionais da advocacia que atuam no seguimento “assessoria jurídica empresarial”, observando a composição da equipe técnica dos escritórios de advocacia, e suas respectivas áreas de especialização, destacam-se as seguintes: atuam em diversas áreas do direito; atendem empresas de diversos seguimentos de mercado; compreendem que o trabalho do advogado é indispensável para a sobrevivência, sustentabilidade e integridade da empresa; entendem, também, que a atividade advocatícia é benéfica para as finanças da empresa e pode contribuir para a redução de custos na gestão de passivos na justiça, a exemplo do passivo trabalhista.

A internacionalização da advocacia e o perfil da profissão no Brasil exigiram que as sociedades de advogados especializadas nesse tipo de serviço “ênfaticamente o atendimento das necessidades em torno dos negócios dos clientes corporativos, com foco em prevenção de conflitos jurídicos, o que com frequência, dispensa a ida para litigar no Fórum, como costumava ser a prática característica da profissão”. (BONELLI, 2019, p. 56).

A formação técnica da equipe de advogados que compõe uma sociedade de advogados prestadora de serviços jurídicos às empresas, conforme mostra a pesquisa de Bonelli (2019, p. 61), compreende habilidades que vão além da formação jurídica tradicional, especialmente em áreas distintas do Direito. Por isso, aquela formação puramente jurídica do profissional da advocacia, que prevaleceu por muito tempo na cultura jurídica nacional, já não atende as exigências do mercado atual, especialmente quanto à necessidade de atuar na prevenção de conflitos e litígios.

Na era da comunicação e da revolução tecnológica disruptiva, todas as áreas do direito sofrem o impacto das mutações. Cada vez mais, a ciência social tem que lidar com um vocábulo “transnacional”, “pós-nacional”, “globalizado” e “cosmopolita”. O profissional do direito deve estar preparado para estes novos tempos. (SALOMÃO, 2019, p. 47).

Nesse contexto de transformações, percebe-se uma das características mais marcantes da advocacia contemporânea: a multidisciplinaridade como, por exemplo, conhecimentos sobre administração, contabilidade e economia, essenciais para a compreensão da dinâmica empresarial e suas novas necessidades e para a elaboração de programas de integridade jurídica a serem implementados pelas empresas.

2 O COMPLIANCE TRABALHISTA

2.1 O *Compliance* e sua Aplicação no Ordenamento Jurídico Nacional

A palavra *compliance* tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa cumprir, satisfazer, corresponder, obedecer, estar de acordo. Para Martins (2021, p. 25), *compliance* significa complacência, submissão, condescendência, tendência para ceder diante de outros, consentimento, aquiescência. Agir conforme a norma legal e infralegal com o objetivo de prevenir o conflito interno ou externo à corporação.

Em sua origem, o *compliance* também era denominado de governança corporativa, ou regras de integridade empresarial, e até mesmo de advocacia preventiva. Lambert afirma (2021, p. 45) que o *compliance* “vai além do estar de acordo com as leis e regulamentos”, envolve um compromisso de desenvolvimento da cultura de integridade pelo qual busca-se atender os interesses da empresa, mas também preservar direitos e garantias fundamentais.

O *Compliance*, *Lato Sensu*, alcança todos os setores do ambiente corporativo. Afirma Oliveira (2018, p. 22) que “por mais que o grande foco de nossas atenções ainda seja as relações comerciais, outras áreas começam a despontar como potencialmente sensíveis” e isso exige maior atenção dos gestores do programa de integridade. Portanto, além da exigência do rigoroso cumprimento de normas internas e externas à corporação, o *compliance* se apresenta também como ferramenta de gestão que abrange recursos humanos, gestão contábil, financeira, marketing, tributária, trabalhista, jurídico, dentre outros. Isso envolve a observância de códigos de conduta, de ética e todos os regulamentos estabelecidos pela empresa, com foco na prevenção de riscos jurídicos e de atos de corrupção, fraudes e demandas judiciais.

Por isso, o *Compliance* tem como principal objetivo inibir a prática de atos ilegais, a corrupção, a fraude e, noutro lado, promover o cumprimento da norma jurídica, dos regulamentos e

os estatutos internos, construir um meio ambiente corporativo saudável e garantir a integridade da empresa em sua relação com os trabalhadores, parceiros comerciais, Órgãos fiscalizadores e demais atores envolvidos na atividade econômica. (OLIVEIRA, 2018, p. 23). Coutinho (2021, p. 90) afirma que

(...) O Programa de *Compliance* se constitui, portanto, como um conjunto de medidas adotadas no âmbito de empresas para assegurar-se de que sejam cumpridas todas as regras jurídicas vigentes e, na hipótese de descumprimento, que sejam descobertas mediante fiscalização das ações irregulares com vistas a mitigar risco de aplicação de sanções diretas e internas, na busca da preservação da sua reputação e confiabilidade no mercado. (COUTINHO, 2021, p. 90).

No que concerne à prevenção de riscos no ambiente de trabalho, há uma construção normativa da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que orienta os Países membros a adotarem e atualizarem suas leis internas que tratam do tema. No caso do Brasil, foi ratificada a Convenção nº 155, da OIT, promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, após ser aprovada no Congresso Nacional, pelo Decreto Legislativo nº 02, de 17 de março de 1992.

A Convenção estabelece regras a serem aplicadas em todas as áreas econômicas, a partir de uma política nacional “coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”, cujo objetivo é definido no artigo 04, da Convenção 155: prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, e tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho³.

A norma exige-se a participação direta do Poder Público, das organizações representativas, dos empregadores e dos trabalhadores na construção de um ambiente de trabalho adequado à preservação da saúde e bem-estar dos envolvidos. Nesse sentido, surge a recomendação da OIT para que o Estado elabore normas internas que venham inibir a prática de ilegalidades na relação laboral e incentive a construção de um ambiente do trabalho saudável.

As normas estabelecidas pela Convenção 155 revelam uma estreita relação de obrigações e deveres a serem observados pelos empregadores e pelo Poder Público, com a participação direta dos trabalhadores empregados, o que denota um vínculo com os princípios basilares de um programa de *compliance* trabalhista. Há a exigência direta de adoção de medidas de conformidade, ou seja, medidas que garantam a integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente de laborarem em ambientes insalubres ou perigosos.

No Brasil, especialmente a partir da última década, foram editadas as Leis nº 12.683, de 09 de julho de 2012, que alterou a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, “para tornar mais eficiente a

³ Art. 4º, da Convenção 155, da OIT. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1994/decreto-1254-29-setembro-1994-449674-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 01 de junho de 2023.

persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro” (denominada Lei contra a Lavagem de Dinheiro) e a Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013 (denominada Lei Anticorrupção), que “dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências”, regulamentada pelo Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022.

A partir desse arcabouço legal que inclui normas de origem internacional e as leis internas, o *compliance* passou a fazer parte da gestão de algumas grandes corporações nacionais e estrangeiras que atuam no país, notadamente as empresas que tem relação contratual com a administração pública. Essas empresas “devem promover um meio ambiente do trabalho sadio, livre de doenças e de riscos para o trabalhador” e implantar um programa de integridade exigido por lei (MARTINS, 2021, p.28).

O *Compliance* atende aos diversos setores da empresa, e não somente as questões estritamente jurídicas:

Dentro do universo corporativo, o *Compliance* está inserido em cada setor da empresa, e principalmente em cada ato de um gestor. O *Compliance* se desdobra ao mesmo tempo em que se enfronta nas atividades mais puras e mais complexas de uma empresa, desde a relação empresa e trabalhador até o relacionamento com as mais altas autoridades de um país (OLIVEIRA, 2018, p. 21)⁴.

Dessa forma, o *Compliance* compõe o programa de integridade da empresa. Sua definição encontra-se no artigo 56, do Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022, inobstante sua exigência seja adstrita às empresas públicas, ou empresas privadas com relação contratual com a administração pública.

Art. 56: 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:

- I - Prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e
- II - Fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Para além disso, o programa de integridade deve considerar as características e os riscos das atividades de cada pessoa jurídica, o que possibilitará sua atualização ao longo do tempo, sempre com foco preventivo.

A existência de programas desse tipo, especialmente em instituições mais suscetíveis à ocorrência de ilícitos (ex. Empresas integrantes do sistema financeiro; concessionárias de obras e serviços públicos; entidades do terceiro setor que recebem recursos públicos), é de suma importância para a prevenção de comportamentos antiéticos, ilícitos e criminosos no ambiente corporativo (OLIVEIRA, 2019, p.143).

⁴ Citação de artigo publicado sob coordenação de Rosa Maria de Andrade Nery, Fernando Vieira de Figueiredo e Viviane Ribeiro Gaco. Advocacia Corporativa: desafios e reflexões. Revista dos Tribunais, 2018, p. 21.

O normativo nacional ainda exige que o programa de integridade das empresas afetadas seja avaliado, “quanto à sua existência e aplicação, de acordo com alguns parâmetros que serão listados para exemplificar”⁵, conforme artigo 57, do Decreto nº 11.129/2022:

- I - Comprometimento da alta direção da pessoa jurídica;
- II - Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade;
- II - Padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas “a terceiros”;
- IV - Treinamentos e ações de comunicação.

O Projeto de Lei nº 572, de 2022, que tramita na Câmara dos Deputados, pretende criar o “marco nacional sobre direitos humanos e empresas”. A exposição de motivos do PL justifica a iniciativa legislativa no sentido de criar obrigações comuns para o Estado e empresas públicas e privadas respeitarem os direitos humanos.

As obrigações previstas no Projeto alcançam empresas e agentes públicos, assim como as empresas privadas com domicílio nacional e atuação transnacional. Em caso de comprovada violação direta ou indireta dos direitos humanos, impõe-se penalidades ao responsável e toda sua cadeia produtiva.

A iniciativa parlamentar, além de criar obrigações e penalidades, também estabelece diretrizes a serem observadas pelo Poder Público para a promoção de políticas públicas sobre direitos humanos e empresas.

O texto cria para as empresas a responsabilidade solidária pela reparação de danos e determina a adoção de “mecanismos de controle, prevenção e reparação capazes de identificar e prevenir violações de Direitos Humanos decorrentes de sua atividade, sem prejuízo de sua responsabilidade cível, administrativa e criminal” (artigo 5º, § 2º, do PL 572/22)⁶.

A proposta pretende criar uma legislação mais específica sobre a proteção de direitos humanos na relação entre trabalhador e empresa, o que vincula aos princípios basilares do *compliance* trabalhista, apesar de ainda não ser norma específica sobre o tema.

A ideia de criar uma legislação que estabelece um denominado “marco nacional sobre Direitos Humanos” vai ao encontro de outras normas infralegais protetivas já vigentes no sistema jurídico nacional, com inspiração em normas internacionais, e reforça o dever social da empresa em trabalhar com respeito à dignidade humana em sua mais ampla concepção, o que engloba diretamente a proteção do ambiente laboral.

O meio ambiente do trabalho integra o conceito de meio ambiente em sentido geral, ou seja, o ambiente natural, artificial, cultural e outros (artigo 200, inciso VIII e 225, e incisos da Constituição Federal). Nesse aspecto, a tutela constitucional do meio ambiente garante ao

⁵ Trecho extraído do texto legal, Decreto nº 11.129/2022, artigo 87, e seus incisos. O texto relaciona os parâmetros utilizados para averiguar a existência e aplicação do programa de integridade.

⁶ Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2317904>>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

trabalhador o direito de ter um ambiente saudável e comprometido com seu bem-estar. Para isso, exige-se o comprometimento dos atores envolvidos na criação desse ambiente saudável, e nele inclui-se o ambiente laboral adequado ao pleno desenvolvimento das potencialidades individuais, e coletivas, dos indivíduos envolvidos no sistema produtivo.

Dessa forma, a construção do meio ambiente laboral saudável não é uma opção do empregador e do empregado. Ao contrário, há uma imposição legal no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) às empresas para “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”.

O artigo 157, do texto celetista, impõe à empresa o dever de cumprir às normas de saúde e segurança, além de “instruir os empregados” a cumprirem as normas estabelecidas pela CLT, no que se refere às “precauções” com o objetivo de “evitar acidentes ou doenças ocupacionais” no ambiente do trabalho.

No mesmo sentido, o artigo 158, da Consolidação Trabalhista, obriga o empregado a contribuir com a construção do ambiente laboral saudável, observando as “normas de segurança e medicina do trabalho”, sob pena de incorrer em conduta faltosa, em caso de descumprimento das normas celetistas, ou daquelas criadas e impostas pelo empregador.

Na mesma medida, a autoridade pública competente recebeu a incumbência de fiscalizar e interditar o estabelecimento, e até embargar obras que comprovadamente apresentam riscos à segurança, ou à saúde dos trabalhadores (artigo 161, da CLT). Não obstante a imposição legal ao Órgão público para fiscalizar, e até exercer o poder de polícia contra o empregador, é dever da empresa adotar medidas de precaução contra a ocorrência de acidentes, e evitar doenças laborais, conforme se abstrai do texto do artigo 7º, XXII, da Constituição, que garante ao trabalhador o direito ao meio ambiente saudável, e seguro, para o pleno desempenho de suas atribuições, enquanto empregado. Nessa perspectiva, Porto afirma (2017, p. 22) que “os desafios presentes nos novos modos de produção capitalista e no mundo do trabalho contemporâneo devem resultar no compromisso reafirmado com os direitos homogeneizados como fundamentais no regime democrático de 1988”. Isso exige maior comprometimento do empregador com a integridade e conformidade da empresa no respeito às normas trabalhistas fundamentais.

Além de normas legais, tratando sobre *compliance* e programa de integridade da empresa pública e privada com vínculo com a administração pública, há disponível, também, normas elaboradas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, ABNT, a exemplo da ABNT NBR ISO 37301:2021, que apontam como objetivo auxiliar na disseminação da cultura do *compliance*, no âmbito das empresas privadas, sem relação contratual com o Poder Público.

Um dos objetivos deste documento é auxiliar as organizações a desenvolverem e disseminarem uma cultura positiva de *compliance*, considerando que convém que uma gestão de riscos relacionados ao *compliance*, sólida e eficaz, seja considerada como uma oportunidade a ser perseguida e aproveitada, devido aos diversos benefícios que ela provê para a organização (ABNT NBR ISO 37301:2021).

A conclusão é que as normas internacionais criadas pela OIT, a legislação nacional, as normas técnicas infralegais atualmente vigente no Brasil e a proposta legislativa em tramitação na Câmara dos Deputados (PL 572/22), uma vez aplicadas, podem contribuir para o desenvolvimento da cultura do *compliance*. E, quando a empresa pública ou privada implanta o *compliance*, exerce sua função social da maneira mais ampla conforme previsão constitucional e legal, e contribui para a pacificação social, para a diminuição dos litígios e para a criação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e comprometido com a preservação dos direitos fundamentais.

2.2 Aspectos Gerais do *Compliance* Trabalhista

A partir da década de 1990, e notadamente a partir da aprovação de regras de *compliance* no ordenamento jurídico nacional que obrigam as empresas públicas, e as empresas privadas que mantém relação contratual com a Administração Pública, o serviço de *compliance* alcançou diversas áreas da gestão da empresa, dentre elas o setor jurídico trabalhista, com o objetivo de prevenir conflitos e litígios e garantir sua integridade, conformidade e preservar direitos e garantias fundamentais.

O programa de *compliance* tem, também, como característica marcante, a possibilidade de antecipar-se à ocorrência de atos de corrupção na relação entre seus dirigentes, ou funcionários, com seus contratantes, e adotar medidas preventivas antecipando-se à ocorrência do dano.

No caso da relação entre empresas privadas com a Administração Pública, a Lei Anticorrupção impõe responsabilidade objetiva, o que pode levar a condenações de agentes públicos, representantes de empresas privadas e as próprias empresas, por atos de corrupção, com repercussão nas esferas cíveis e administrativas, inclusive com a possibilidade dos culpados serem obrigados a ressarcir os danos causados com o próprio patrimônio.

Um programa de *compliance* permite que empregador e empregado realizem vigilância mútua com o estabelecimento de código de condutas e com o objetivo de estabelecer comportamentos éticos. Isso é possível através dos procedimentos de *compliance* impostos pela empresa que estimule a denúncia por canais internos, e tenha auditoria para apuração de irregularidades.

Dessa forma, o *compliance* trabalhista permite ao empregador planejar, executar, fiscalizar, identificar riscos, auditar, corrigir e impor suas regras comportamentais, conforme a cultura da

empresa. Conforme Aguiar (2021, p. 57), o empregador, num programa de *compliance*, determina regras comportamentais, estabelece políticas internas de acordo com sua cultura e, com isso, sente-se à vontade para impingir mecanismos de controle que forcem a materialização de suas exigências.

Dentre os princípios que direcionam a ordem econômica, (artigo 170, da Constituição Federal), pode-se destacar a proteção dos empregados e a defesa do meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho. Assim, nota-se que a ordem jurídica evolui no sentido de aperfeiçoar as normas de proteção à empresa e de proteção ao empregado, a exemplo da Convenção 155, da OIT, ratificado no Brasil, e o PL 572, de 2022, em trâmite na Câmara dos Deputados, que estabelecem normas de proteção aos empregados, sem restringir a livre iniciativa e a autonomia da empresa, e sua relação com o mercado e com seus colaboradores.

A função social da empresa é importante princípio e vetor para o exercício da atividade econômica, tendo em vista que o seu sentido advém da articulação entre os diversos princípios da ordem econômica constitucional. Longe de ser mera norma interpretativa e integrativa, traduz-se igualmente em abstenções e mesmo em deveres positivos que orientam a atividade empresarial, de maneira a contemplar, além dos interesses dos sócios, os interesses dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas, como é o caso dos trabalhadores, dos consumidores, dos concorrentes, do poder público e da comunidade como um todo. Dessa maneira, a função social da empresa contém também uma essencial função sistematizadora do ordenamento jurídico, sendo adensada por intermédio de normas jurídicas que têm por objetivo compatibilizar os diversos interesses envolvidos na atividade econômica ao mesmo tempo em que se busca a preservação da empresa e da atividade lucrativa que assim a qualifica (FRAZÃO, 2018, p. 03)⁷.

A função social da empresa e sua eficiência econômica, portanto, se torna uma realidade perceptível na mais ampla concepção, quando a empresa atua com integridade e envolve a proteção dos interesses empresariais e, também, contempla a proteção dos interesses dos empregados, notadamente àqueles que se originam dos direitos fundamentais previstos no texto constitucional e infralegal.

Para Martins (2021, p. 27), na implantação de um programa de *compliance*, é preciso o envolvimento direto de todos da empresa, a começar pela alta direção. Em seu entendimento, os procedimentos de *compliance* devem, obrigatoriamente, contar com o comprometimento de todos, mas principalmente da alta direção, e deve ter a identificação de gestores responsáveis pela aplicação do programa, que deve alcançar todos os setores da empresa, e não somente àqueles propícios aos atos de corrupção e desrespeito à dignidade dos agentes colaboradores da atividade empresarial.

A estruturação de um programa de *compliance*, portanto, deve atender os requisitos indispensáveis para sua efetividade, conforme Aguiar:

Um Programa de *compliance*, para ser bem estruturado e eficaz, tem de demonstrar retidão de caráter na condução dos negócios da empresa, por meio da obediência de princípios e de

⁷ Artigo de Ana Frazão. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>>. Acesso em: 04 de jun. de 2023).

boa – fé. Sua base de sustentação se dá por meio de pilares de sustentação: a) suporte da alta administração; b) avaliação de riscos; c) código de condutas de *compliance*; d) controles internos; e) treinamentos e comunicação; f) canais de denúncias; g) investigações internas; h) *due diligence*; e i) monitoramento e auditoria. (AGUIAR, 2021, p. 79).

Nesse aspecto, o *compliance* trabalhista mostra-se como ferramenta indispensável de implementação da cultura e conformidade da empresa, o que se torna essencial para a construção da relação entre empregado e empregador baseada na ética. Essa talvez seja a principal característica de um programa de *compliance* trabalhista.

2.3 O *Compliance* e sua Aplicação no Direito do Trabalho

No Brasil, inexistente uma norma que trata especificamente do *compliance* trabalhista. Entretanto, há diversas leis que tratam de programa de integridade e *compliance* que podem ser adotadas, por analogia, no programa de *compliance* trabalhista pelas empresas privadas.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas, ABNT, elaborou norma técnica, a exemplo da ABNT NBR ISO 37301:2021, com o objetivo de auxiliar na disseminação da cultura do *compliance*. Essa iniciativa seria uma recomendação às empresas privadas, sem nenhum poder imperativo.

Nesse sentido, tem-se a ABNT NBR ISO 37301:2021, pela qual recomenda-se a empresa envolver todos os atores do ambiente corporativo com o objetivo de implantar o programa de integridade. Essa perspectiva, abordada na citada Norma, junta-se, diretamente, aos princípios fundamentais do direito laboral, inclusive em virtude da bilateralidade do contrato de trabalho que garante direitos e obrigações aos contratantes, conforme se depreende do artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Dessa forma, a partir das normas infralegais, o *compliance* alcança diversas áreas do Direito, incluindo o Direito do Trabalho e o próprio sentido de direito fundamental da pessoa humana. No âmbito das relações contratuais trabalhistas, afirma Martins ⁸ que:

O *compliance* trabalhista surgiu como importante ferramenta de cunho preventivo, adaptado ao ambiente empresarial-laboral tendo por finalidade a implantação de códigos de ética nas organizações e nas relações empregatícias a partir da análise dos contratos de trabalho, da mobilização de empregados e empresários com o propósito de minimizar as ações judiciais trabalhistas e as penalidades impostas pelo Estado às empresas pelo descumprimento da legislação laboral (MARTINS, 2021, p. 249).

Portanto, o programa de *compliance* encontra amparo tanto em normas infralegais, quanto em leis que exigem a implementação de programa de integridade. Assim, uma vez inserido no

⁸ MARTINS, 2021, p. 249 1725 (obra coordenada por Sérgio Pinto Martins que trata de diversos assuntos sobre *compliance*).

âmbito das relações laborais, o *compliance* vai além de prevenir riscos e responsabilidades empresarial, no âmbito administrativo, ambiental, ou em demandas judiciais diversas.

Não se pode olvidar que os riscos do empreendimento é da empresa e não do empregado. Por isso, um programa de integridade deve atender aos interesses econômico-financeiros e a reputação e imagem da empresa, mas também, aos interesses dos empregados que devem participar ativamente da implementação, fiscalização e cumprimento das medidas estabelecidas no *compliance* trabalhista.

Segundo Montal et al. (2021, p. 256), um programa de *compliance* trabalhista sustentam-se em no mínimo cinco pilares básicos: primeiro, comprometimento e apoio da alta direção da empresa; segundo, instância responsável pelo programa de integridade; terceira, análise de perfil e riscos; quarta, estruturação das regras e instrumentos; quinta, estratégias de monitoramento contínuo. Assim, no âmbito das relações trabalhistas, a estrutura funcionária para estabelecer a cultura ética interna da empresa e para a proteção externa contra riscos “no sentido de exonerar responsabilidades empresariais” e ainda fiscalizar a conduta de gestores e empregados.

Assim, para garantir sua efetividade, ainda deve-se observar que o programa de *compliance* trabalhista exige a comunicação de ilegalidades, a demissão de trabalhadores envolvidos em atos de corrupção e a possibilidade de empregados denunciarem seus superiores hierárquicos envolvidos em atos criminosos. Esses são, também, pilares fundamentais que contribuem para o resultado positivo do programa de integridade. Conforme Lambert (2021, p. 32), há outras exigências indispensáveis à efetividade na aplicação do *compliance* trabalhista:

Para implementação e efetividade legal do programa de *Compliance*, são exigidos, (i) além da identificação de pessoa ou grupo responsável pela aplicação do programa; (ii) a existência de padrões de conduta e códigos de ética claros e aplicáveis a todos; (iii) treinamentos periódicos sobre o programa; (iv) análise periódica de riscos; (v) existência de canais efetivos de divulgação e denúncia; (vi) medidas disciplinares e ações corretivas; (vii) transparência quanto a questões financeiras; (viii) análise de reputação de terceiros; (ix) auditoria de seu pessoal interno e externo; (x) monitoria e revisão do programa (LAMBERT, 2021, p. 32).

No âmbito de normas internacionais sobre *compliance*, a denominada ISO 19600:2014 tem como objetivo criar um padrão internacional e oferecer diretrizes para os programas de *compliance* para empresas, e assim, incentivar a cultura da integridade. Daniel Gobbi Costa e Francisco P.R. Garcia afirmam que:

A norma ISO 19600:2014 foi desenvolvida como uma diretriz para empresas, e não como um sistema de gestão certificável que possa ser exigida como requisito de clientes, como são outras normas, tais como a ABNT NBR ISO 14001 (Gestão Ambiental) ou a OHSAS 18001 (Saúde Ocupacional e Gestão da Segurança). A ISO 19600:2014 destina-se a auxiliar as empresas a melhorar e expandir a abordagem existente para gerenciamento da

conformidade, e pode ser aplicada como um ‘plug-in’ adaptável ao Sistema de Gestão da empresa, e assim gerir as questões de *Compliance*⁹.

As diretrizes oferecidas pela norma ISO 19600:2014 mostram-se aplicáveis, também, no âmbito de pequenas e médias empresas, uma vez que permitem esses empreendimentos avaliarem e implementarem soluções de *compliance* adequadas às suas operações comerciais. A normativa não tem um campo de abrangência específico, mas orienta a gestão do risco segundo alguns princípios, como por exemplo, a boa governança, a transparência em suas operações e política de sustentabilidade.

A partir de uma análise das normas orientadoras atuais, observa-se que a aplicação do programa de *Compliance* no âmbito do Direito do trabalho exige a participação de todos os atores que compõem a estrutura organizacional, mas também deve contar com a participação das entidades representativas dos trabalhadores na construção e execução do programa de integridade. Em estudo sobre o tema, Túlio Augusto Tayano Afonso afirma que:

O *compliance* trabalhista é algo novo em âmbito mundial. No Brasil, ganha maior importância, tendo em vista que, em alguns países, essa prática é feita por vias adversas pelas organizações sindicais, que, de certo modo, certificam as boas práticas laborais (AFONSO, 2021, p. 81).

Na prática, a empresa necessitará de uma estrutura organizacional disposta a fazer a implementação do programa de integridade, bem como deve dispor de ferramentas adequadas à viabilização do funcionamento do programa, e incluir a participação dos trabalhadores na construção de normas internas como ferramentas de integridade.

Em referência às ferramentas que podem ser usadas pelo programa de *compliance* Trabalhista, Selma Carloto destaca que:

O *compliance* Trabalhista tem escopo de prevenção de incidentes no ambiente do trabalho, por meio da busca da efetiva aplicação de um Programa de Integridade trabalhista, tendo como principais ferramentas: os programas de treinamentos e palestras, consultivo, regulamentos empresariais trabalhistas, os códigos de ética e de conduta, políticas de advertências, os canais de denúncias, registros de cumprimento da lei, os relatórios e as avaliações de desempenho e o relatório de impacto à proteção de dados pessoais (CARLOTO, 2021, p. 32).

Assim, no entendimento de Martins, (2021, p. 29), a aplicação do programa de *compliance* trabalhista terá o potencial de contribuir para a redução da judicialização de demandas trabalhistas. Além disso, tem a possibilidade de fornecer ao departamento jurídico elementos capazes de demonstrar em juízo que a corporação tem boas práticas na relação contratual empregatícia, o que, via de regra, facilita a defesa da empresa, evita demissões discriminatórias, condenações por danos morais e até possíveis reintegrações do empregado.

⁹<https://www.editoraroncarati.com.br/v2/Artigos-e-Noticias/Artigos-e-Noticias/A-Norma-ISO-19600-2014-%E2%80%93-A-implementacao-de-um-padrao-global-para-o-Gerenciamento-da-Conformidade-Compliance.html> (consulta em 08 de jun. de 2023), artigo de Daniel Gobbi Costa e Francisco P.R. Garcia.

2.4 A Aplicação do *Compliance* Trabalhista pela Advocacia Privada Empresarial

Um programa de *compliance* Trabalhista tem a participação direta de um profissional da advocacia em sua aplicação. Sabe-se, entretanto, que conduzir a empresa seguindo o padrão de integridade e conformidade não é tarefa facilmente aceita pela cultura organizacional. Em razão disso, a atuação do profissional da advocacia começa com a elaboração das normas do programa, e segue com o acompanhamento da execução e a realização de auditorias periódicas para aferição do seu cumprimento.

O trabalho jurídico durante a implantação do programa envolve três ações básicas: a elaboração de normas, o treinamento continuado e a orientação quanto a responsabilização de culpados pelo descumprimento das regras de integridade estabelecidas.

Dessa maneira, criam-se uma cultura e alteram-se entendimentos equivocados de compreensão da coisa certa das pessoas. Mudam-se comportamentos, mudanças que vão desde o combate ferrenho à corrupção até *pecadilhos* do dia a dia, tais como: apropriar-se da ideia de outra pessoa para apresentar ao chefe e subir no emprego; aproveitar-se da posição de chefia para auferir vantagens indevidas de outras empresas ou de subordinados, dentre outros (AGUIAR, 2021, p. 46).

A despeito da preferência das empresas, e da advocacia, pela judicialização dos litígios trabalhistas (constatação extraída das estatísticas do Conselho Nacional de Justiça, CNJ), é possível que a advocacia preste o serviço de assessoria jurídica voltado à prevenção do conflito, notadamente quando conhece a dinâmica e a gestão estratégica da empresa. Assim, a partir de uma visão sistêmica da corporação, “o *compliance* trabalhista pode ser implementado com o auxílio de uma assessoria jurídica, considerando a *expertise* do profissional na interpretação das normas trabalhistas” (CARLOTO, 2021, p. 26). Conforme Oliveira (2019, p.149), a participação do advogado reflete o fortalecimento da prevenção:

Em linhas de conclusão, é interessante apresentar algumas tendências na questão da prevenção da corrupção no Brasil, especialmente no que toca à participação do advogado nessa empreitada.

A primeira delas é o fortalecimento do campo da prevenção à corrupção como uma área específica de atuação para advogados públicos e privados, numa verdadeira especialização da matéria, que passará a figurar ao lado de outras áreas jurídicas como um campo de estudo e de trabalho autonomizado, digno de atenção e atuação técnica por atores interessados em se aprofundar nessa complexa questão. Esse novo setor do mercado, além de apresentar alta relevância social, será cada vez mais destacado inclusive em termos profissionais, em razão da alta procura por parte de empresas e demais pessoas jurídicas sujeitas à Lei Anticorrupção, as quais devem buscar o robustecimento de seus controles internos como uma forma de se precaver contra a ocorrência de ilícitos e a eventual responsabilização por condutas de seus colaboradores (OLIVEIRA, 2019, p.149).

A atuação do profissional advogado, no contexto de um programa de *compliance*, torna-se efetivo o princípio da conformidade na medida em que a empresa passa a trabalhar observando os limites legais para preservar seus interesses e respeitar as normas, a dignidade dos

envolvidos e sua função social. Assim, não faz sentido ignorar o dever e o compromisso da advocacia com a pacificação social e trabalhar com foco na judicialização de demandas.

A atuação do advogado, por sua vez, é indispensável não só na estruturação de programas de *compliance*, como também na manutenção e acompanhamento das estruturas criadas, pois é ele o profissional que possui o conhecimento técnico necessário à compreensão de que tipo de conduta deve ser evitada ou incentivada para que haja uma perfeita conformidade da atuação das instituições em questão com o ordenamento jurídico. O advogado, nesse contexto, deve ocupar-se basicamente da elaboração e estruturação dos seguintes elementos: um Código de Ética ou Código de Conduta da empresa; ações preventivas, como treinamento dos funcionários e criação de ouvidorias e canais para denúncias; procedimentos analíticos para detecção e reporte de atividades atípicas; ações punitivas e/ou correccionais. (OLIVEIRA, p. 10).

O mecanismo mais evidente e necessário para tornar o programa de *compliance* eficiente é o gerenciamento de riscos. Com sua aplicação, é possível identificar e avaliar os possíveis danos que podem advir, caso a empresa não adote medidas preventivas. Carloto (2021, P. 55) afirma que “gerir riscos consiste em estabelecer estratégias para eliminar e minimizar os potenciais riscos de quaisquer passivos futuros para a empresa”. Assim, a empresa deve monitorar, periodicamente, os riscos de possíveis conflitos futuros, nas relações trabalhistas, e criar mecanismos para minimizar os efeitos negativos. O correto manuseio dessa ferramenta pelo profissional do direito dará maior segurança à corporação na implantação do programa de conformidade.

No programa de *compliance* trabalhista, é indispensável a criação de um “regulamento interno para a empresa”, assim como um “código de conduta e ética” para ser observado por todos os atores que compõem a empresa (empregados e diretores). Essa ferramenta é uma previsão do Decreto nº 11.129/2022, direcionado para as empresas públicas, mas que serve de parâmetro para a iniciativa privada, sob orientação técnica.

Os regulamentos internos e códigos de conduta e ética têm como objetivo inibir a prática de atos ilícitos nas relações e construir a imagem de uma organização idônea, íntegra, ética e transparente que inspira confiança em suas relações comerciais. O código de conduta e ética define e apresenta os valores adotados e defendidos pela empresa e impõe comportamentos a serem adotados pelas empresas, como o sigilo dos dados de clientes e usuários internos.

Um dos objetivos de um programa de *compliance* trabalhista é estabelecer um padrão de comportamento dos atores envolvidos e garantir a retidão de caráter na gestão dos negócios da empresa, a partir da “obediência de princípios éticos e de boa-fé”. Com isso, pode-se prevenir atos de corrupção, fraudes e até desvios de condutas de menor potencial ofensivo.

Nesse ponto, a advocacia empresarial, conforme ensina Nery et al. (2011, p. 25), pode auxiliar a empresa na aplicação do programa de integridade, notadamente no que se refere à

elaboração do programa, monitoramento, treinamento, fiscalização e elaboração de pareceres sobre questões de riscos identificados durante a gestão do programa, sem que isso represente um risco à existência da atividade advocatícia pela diminuição de demandas na Justiça. Ao contrário, percebe-se um campo de trabalho que vai além da judicialização de demandas no Poder Judiciário; vai ao encontro da efetiva pacificação social e a desjudicialização dos conflitos.

3 A APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA PREVENÇÃO DE LITÍGIOS

3.1 A Possibilidade do *Compliance* Prevenir Litígios no Âmbito das Relações de Trabalho

O *compliance* trabalhista pode ser implantado pela empresa como parte do programa de integridade e com o objetivo de reduzir o número de reclamações na Justiça do Trabalho. Mas a questão central é saber se é possível o *compliance* trabalhista prevenir o litígio no âmbito das relações do trabalho.

Em estudo sobre litígios judiciais, Edilson Vitorelli conceitua o instituto como sendo conflitos relativos a interesses juridicamente relevantes.

Litígio coletivo é o conflito de interesses que se instala envolvendo um grupo de pessoas, mais ou menos amplo, sendo que essas pessoas são tratadas pela parte contrária como um conjunto, sem que haja relevância significativa em qualquer de suas características estritamente pessoais, enquanto que o litígio individual é aquele no qual duas ou mais pessoas disputam em juízo uma questão de direito (VITORELLI, 2020, p. 45).

Nesse sentido, o litígio trabalhista surge quando uma das partes se sente lesada na relação contratual e busca no Poder Judiciário uma solução para a controvérsia, seja o recebimento de valores rescisórios, seja uma reparação por danos morais ou materiais, sejam outras questões relacionadas à relação trabalhista.

Nesse ponto, surge o exercício do direito de ação que é uma garantia constitucional, preconizada no artigo 5º, inciso XXXV, o qual diz que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Essa garantia foi reproduzida pela lei processual civil, no artigo 3º, § 1º, 2º e 3º, do Código de Processo Civil. Em comentário à Lei processual, Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery ensinam que:

Todos têm acesso à justiça para postular tutela jurisdicional preventiva ou reparatória de um direito individual, coletivo ou difuso. Ter direito constitucional de ação significa poder deduzir pretensão em juízo e também poder dela defender-se. O princípio constitucional do direito de ação garante ao jurisdicionado o direito de obter do Poder Judiciário a tutela jurisdicional adequada (NERY e tal, 2015, pag. 188).

A garantia constitucional da inafastabilidade da prestação jurisdicional impõe ao Poder Judiciária o dever de entregar uma solução ao conflito apresentado. Não somente entregar uma decisão final ao jurisdicionado, mas garantir a pacificação social como objetivo final do Estado Democrático de Direito.

O conflito de interesse surge a partir das relações humanas, nelas inclusas as relações laborais no cotidiano das empresas e do trabalhador empregado. Pode-se dizer que é inevitável o surgimento de um conflito e, por consequência, a postulação em juízo por uma das partes, ou por ambas, em pleno exercício do direito de ação (art. 5º, XXXV, da CF 1988).

Sendo assim, é possível a empresa prevenir litígios no âmbito das relações trabalhistas, diante da garantia constitucional de acesso ao Poder Judiciário? A resposta a essa pergunta é uma busca empreendida nesse trabalho, e parte de uma reflexão sobre o gerenciamento de riscos pela corporação com o objetivo de empreender medidas preventivas.

O gerenciamento de riscos pela empresa é essencial para a efetividade do programa de *compliance* trabalhista e do programa de integridade. Ao tratar do assunto, Carloto (2021, p. 78) afirma que “gerir riscos consiste em estabelecer estratégias para eliminar e minimizar os potenciais riscos de quaisquer passivos futuros para a empresa. A empresa deverá mapear e monitorar riscos para garantir sua sustentabilidade”¹⁰ (CARLOTO, 2021, p. 78).

Desse modo, o gerenciamento envolve identificar e monitorar todos os possíveis riscos existentes no ambiente laboral como, por exemplo, aqueles relacionados à saúde ocupacional, psíquica, segurança do trabalho e riscos de descumprimento de leis e regulamentos.

O artigo 75, da CLT, impõe penalidade aos infratores da legislação que regulamenta a jornada de trabalho, por exemplo, incluindo os atos atentatórios à ação fiscalizatória dos órgãos competentes. Nesse caso, a garantia do direito ao descanso e a previsão de penalidade, a ser aplicada ao infrator empregador, faz surgir o possível risco de descumprimento da lei que deve ser monitorado pela empresa, cotidianamente.

Por outro lado, o programa de *compliance* trabalha para mitigar riscos e responsabilidades com o uso de ferramentas adequadas à garantia do império da lei, das normas internas, da ética e da moral no ambiente corporativo. Conforme Azevedo et al. (2020, p. 73), as empresas devem buscar sua adequação às normas constitucionais e infraconstitucionais “para amoldar-se” às novas exigências do próprio mercado. Para tanto, devem gerenciar riscos jurídicos para tornar o programa de *compliance* efetivo. Benevides (2014, p. 113) afirma que:

Com um programa de *compliance* efetivo, são mitigados riscos relacionados com situações de corrupção, suborno, vazamentos de informações, assédio e discriminação, violação aos direitos humanos, conflitos de interesse, entre outros (BENEVIDES, 2014, p. 113).

¹⁰ CARLOTO, Selma. *Compliance* Trabalhista. Ed. LTr. 2º edição. São Paulo. 2021. p. 78.

O cenário jurídico vigente no Brasil mostra-se mais propício à judicialização dos conflitos e menos favorável à adoção de políticas preventivas pela empresa, seja pública ou privada. A explicação desse fenômeno pode vir da tradicional compreensão de que a penalidade imposta pela lei tem um caráter preventivo, mas ao mesmo tempo, mostra-se branda o suficiente para se tornar um incentivo às disputas judiciais sobre questões de direito já pacificadas pela Jurisprudência.

Em estudo sobre prevenção da corrupção nos setores públicos e privados, Oliveira (2017, p.11)¹¹ afirma que

A percepção de que a *punição* de condutas não tem sido suficiente para a *prevenção* da ocorrência de ilícitos leva à conclusão pela necessidade de criação e institucionalização de mecanismos autônomos de prevenção a comportamentos ilícitos e antiéticos na Administração Pública. É nesse contexto que se inserem as mudanças legislativas destinadas a fortalecer programas de prevenção e de *compliance*, com destaque para a Lei nº 9.613/98 (dispõe sobre crimes de “lavagem” ou ocultação de bens e dá outras providências) e a Lei nº 12.846/13 (“Lei Anticorrupção”) (OLIVEIRA, 2017, p.11).

Nessa perspectiva, as ferramentas de *compliance* ganham destaque para uso na prevenção de ilícitos o que nos remete à possibilidade de combater o surgimento de litígios oriundos da relação laboral. Porém, sem um incentivo normativo, pode não haver interesse para a implementação do *compliance*. Por isso, no quadro legal que implemente o programa de integridade e *compliance* é necessário estabelecer sanções para o eventual descumprimento das regras, mas também incentivos para o seu cumprimento. Dessa forma, o *compliance* trabalhista coadua com a ideia de prevenção e desjudicialização dos litígios. Lívia Cristina Marques Peres (2021, p. 36) afirma que:

A desjudicialização preconizada pelo ordenamento pátrio está voltada a prevenir a instauração da instância judicial mediante a solução do conflito-base fora dos lindes de um processo judicial, o que pressupõe amadurecimento das instituições públicas e privadas para que consigam resolver suas controvérsias sem a intervenção do Judiciário. Quando tudo deságua no Poder Judiciário, é sinal que as instituições fracassaram em resolver seus conflitos. (PERES et al., 2021, p. 36).

Numa sociedade complexa, como é o caso da sociedade brasileira, é inevitável o surgimento do conflito de interesses, uma vez que surge a partir da interação humana em suas mais variadas possibilidades. Porém, o litígio mostra-se evitável, notadamente a partir da compreensão e uso de ferramentas que possibilitam o monitoramento dos riscos jurídicos e intervenção prévia com ações preventivas.

Sobre *compliance* trabalhista focado na prevenção, Zainaghi, (2021, p. 72), ensina que:

É um modelo de gestão fulcrado na adoção de medidas para prevenir incidentes e até acidentes no ambiente laboral, por meio da aplicação de um Código de Conduta Ética interno, visando ao respeito às normas constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas vigentes. (ZAINAGHI, 2021, p. 72).

¹¹ Disponível em: <https://www.danielwunderhachem.com.br/img/livros/doc/sumario_20171104203612_11.pdf>. Acesso em: 01 de setembro de 2023.

É certo que não há como evitar uma demanda trabalhista, pois ela surge da vontade de uma das partes, e tem respaldo na garantia constitucional de acesso ao Poder Judiciário, esteja o demandante juridicamente amparado em seu pleito ou não, ou independentemente da procedência dos motivos que a fundamentam. Entretanto, a empresa deve ater-se às razões que levam ao surgimento de um conflito, que pode evoluir para um litígio judicial, e até resultar em eventuais condenações pela justiça.

Por outro lado, conhecendo os motivos que fazem surgir os conflitos durante a relação empregatícia, que naturalmente podem evoluir para uma demanda trabalhista (litígio), é possível criar, estabelecer e executar medidas preventivas capazes de mitigar o surgimento do conflito, a partir da implementação do *compliance* trabalhista.

3.2 A Aplicação do *Compliance* nas Relações Contratuais Trabalhistas

A aplicação do *compliance* trabalhista é um investimento para a empresa. Martins (2021, p. 28/29) afirma que o programa de *compliance* trabalhista “será um investimento, tendo como consequência um benefício de ser considerada uma empresa correta e agregar valor ao seu produto ou serviço”. Para sua aplicação, a empresa deve dispor de ferramentas, estrutura adequadas e comprometimento da gestão empresarial para a correta implementação do programa.

Tendo em vista que a Constituição Federal permite a livre atuação das entidades sindicais, incluindo a via administrativa, há autores que apontam como responsabilidade dos sindicatos a participação direta na Gestão do programa de *compliance*, como partícipes do processo de fiscalização.

Não seria efetivo, tampouco traria resultados positivos, a mera implantação do programa de *compliance*, sem a devida participação ativa de todos os setores da corporação, e com a devida supervisão dos sindicatos representando trabalhadores e empresas, nos limites permitidos pela CLT, e pela Constituição Federal. Maurício G. Delgado (2017, p. 1.596) diz que:

A principal função (e prerrogativa dos sindicatos é a de representação, no sentido amplo, de suas bases trabalhistas. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo. Nessa linha é que a própria Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III), pela qual lhes cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (DELGADO, 2017. p. 1.596).

Nesse sentido, há a possibilidade dos sindicatos agirem no âmbito administrativo das empresas privadas para exigir o cumprimento do programa de *compliance* trabalhista, quando é implementado pela corporação. Como visto, a aplicação do *compliance* trabalhista contribui para a

integridade da empresa e para a prevenção de litígios judiciais. Nesse ponto, destacam-se estudos que mostram a eficiência do *compliance*, notadamente quando se verifica as razões que levam os litigantes a movimentar o Poder Judiciário em busca de prestação jurisdicional.

São inúmeros os motivos que encorajam a judicialização das reclamações trabalhistas. Conforme Yazigi (2020, p. 126), há quatro importantes motivos que ensejam a reclamação: motivos culturais e sociais, motivos legais, motivos financeiros e motivos pessoais. A autora destaca que os motivos culturais e sociais são o resultado da formação do pensamento da sociedade brasileira em posição adversa ao empresário. Processa-se por qualquer razão, e não se importa com as consequências finais do processo.

Não se processa porque há um direito lesado, ou ameaçado de lesão, mas para descobrir se há um direito, ou não, sendo lesado ao final da relação empregatícia. Os motivos surgem como uma manifestação da cultura litigiosa arraigada na sociedade, a exemplo dos casos em que se elogia e encoraja o ex-empregado a processar seu antigo patrão, independentemente de ter ou não direito, como se isso fosse uma afirmação social, na compreensão da autora. (YAZIGUI, 2020, p. 129/30).

Os motivos legais decorrem da própria ideia de que as leis foram aprovadas e lançadas ao ordenamento jurídico para produzirem seus efeitos, portanto, para serem cumpridas. Os motivos, nesse caso, têm seus fundamentos no texto constitucional que relaciona uma lista de direitos, constitucionalmente protegidos, e que podem ser pleiteados na Justiça do Trabalho, dentro do “prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho” (YAZIGUI, 2020, p.131).

Efetivamente, a motivação legal provável ser “a mais privilegiada para o bom empregador”. Isso porque se a empresa cumpre a legislação trabalhista, rigorosamente, não há motivos para temer uma decisão judicial, pois estando conforme a lei laboral exige, dificilmente será condenado em demandas trabalhistas (YAZIGUI, 2020, p.134).

Já os motivos pessoais são invisíveis para a Justiça, mas bastante conhecidos (e visíveis) para os advogados e para as partes que litigam em juízo. Yazigui destaca que os motivos pessoais resultam da forma com que o empregado foi demitido. Ou seja, se o empregado não aceitou, ou não entendeu a demissão, sente-se frustrado e procura o Poder Judiciário para apreciar sua demanda que, nem sempre, tem fundamentos plausíveis capazes de sustentar uma condenação contra o ex-empregador (YAZIGUI, 2020, p.136).

No que se refere aos motivos financeiros, o próprio termo já revela a intenção do ex-empregado em demandar contra a empresa: vantagem financeira. Nesse caso, o objetivo do empregado não está focado na Justiça, mas sim no resultado financeiro da demanda, tenha o empregado razão ou não. E, se a empresa está preparada para defender-se com provas adequadas, e

se está agindo dentro dos limites legais (cumprindo a lei), não há razão para negociar ou temer uma sentença ao final do processo (YAZIGUI, 2020, p.140).

Nesse contexto, analisou-se o programa de *compliance* trabalhista da empresa Nestlé – Brasil (setor privado) e da Petrobrás (setor público) para fins ilustrativos desse estudo. Destaca-se as características daqueles programas e mostra-se o foco na prevenção para desmotivar a judicialização dos conflitos trabalhistas.

No que concerne ao programa de *compliance* da empresa Nestlé S.A. e suas afiliadas, o código de conduta empresarial – documento que materializa o programa de integridade da empresa - orienta a conduta ética dos seus colaboradores, adota princípios básicos de gestão empresarial, de observância obrigatória para todos os colaboradores, e define valores universais da corporação. Tem como referência legal a legislação trabalhista vigente, regulamentos e suas regras internas.

O código de conduta ética impõe à empresa e aos colaboradores (empregados, gestores, sócios, diretores e seus representantes em geral) o dever de cumprir a lei, as regras e os regulamentos internos estabelecidos pela ordem jurídica e pela própria corporação, respectivamente, inclusive tem a possibilidade das regras internas irem além da previsão da lei para determinadas situações.

O programa de *compliance* Nestlé S.A. pauta-se pela prevalência do interesse da corporação sobre o interesse pessoal de seus colaboradores (a referência “colaboradores” abrange todos os empregados, gestores, sócios, diretores e seus representantes). Nesse sentido, “os colaboradores devem evitar o conflito de interesses sempre que possível”. E quando o conflito se mostrar inevitável, o colaborador deve levar ao conhecimento do gestor de *compliance* para a solução mais justa, equânime e transparente.

O principal objetivo estabelecido no mencionado código de conduta ética é a honestidade, preservação da imagem e da reputação da empresa Nestlé S.A., inclusive com abrangência das atividades externas que eventualmente possa atingir a integridade da companhia. Caso haja dúvida sobre possíveis riscos aos interesses da empresa, o código prevê a realização de consulta aos setores de recursos humanos, jurídicos ou de *compliance*.

No caso de decisões sobre contratação de parentes e familiares, estes somente poderão ser contratados se inexistir qualquer relação de subordinação direta, ou indireta, entre o colaborador e seu parente. Ademais, há expressa proibição da concorrência entre a empresa e seus colaboradores em relação às oportunidades de negócios, e do mesmo modo, é proibido o negócio com informações privilegiadas em qualquer circunstância. Diz o código de conduta ética da empresa: os colaboradores devem cuidar das propriedades da Nestlé e usá-las de forma apropriada e correta.

Por fim, o código de conduta ética analisado destaca especial proteção à dignidade pessoal de seus colaboradores, e compromete-se em preservar a “privacidade e os direitos pessoais de todos os seus colaboradores, e a manter um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio de qualquer natureza”¹². O cumprimento das normas e regulamentos internos da empresa é uma atribuição inegociável e qualquer conduta irregular, ou ilegal, deve ser informada ao setor competente para a devida apuração, conforme as regras internas estabelecidas pelo código de conduta ética.

O programa de *compliance* da Petrobrás, por sua vez, foi criado e aprimorado a partir da vigência da Lei nº 9.613 de 03 de Março de 1998 (Lavagem de Dinheiro), Lei nº 12.813 de 16 de Maio de 2013 (Conflito de Interesses), Lei nº 12.846 de 01 de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), Decreto 11.129 de 11 de julho de 2022 (Responsabilização Administrativa e Civil de Pessoas Jurídicas), Lei nº 12.529 de 30 de novembro de 2011 (Lei de Defesa da Concorrência), Lei nº 13.303 de 30 de Junho de 2016 (Lei das Estatais) e Lei nº 13.810 de 08 de Março de 2019 (Sanções).

O programa conta com a participação da alta administração que disponibiliza a estrutura necessária, incluindo recursos financeiros e tecnológicos para a implementação, execução e aprimoramento do programa de integridade, com reporte direto ao Conselho de Administração da companhia. Segundo anuncia, “o sistema de integridade da Petrobrás é um conjunto de estruturas de governança, normas e instrumentos de gerenciamento e controle, visando prevenir a materialização dos riscos de conformidade”¹³.

O programa de *compliance* da Companhia apoia-se em três pilares fundamentais: prevenção, detecção e remediação. Destina-se aos diversos públicos de interesse que se relacionam com a empresa, incluindo a alta administração, clientes, fornecedores, empregados, poder público e setor privado. Depreende-se do programa que a companhia pretende atuar preventivamente com o objetivo de mitigar o risco de ocorrência de desvios de conduta.

No que concerne à aplicação do *compliance* trabalhista, observa-se a aplicação do *Due Diligence*, que tem por objetivo avaliar o risco de integridade que a empresa possa estar exposta quando da contratação de candidatos aos cargos disponíveis. Há, também, a disponibilização de ferramentas como o canal de denúncias para uso dos empregados e demais interessados, a denunciar qualquer situação que possa violar as leis, regulamentos e princípios éticos da empresa.

¹²Código de Conduta Ética da Nestlé S.A. Disponível em: <<https://www.nestle.com.br/sites/g/files/pydnoa436/files/2021-06/codigo-de-conduta-empresarial-nestle-%282017%29.pdf>>. Acesso em: 30 de abr. 2023.

¹³ Programa de Compliance da Petrobrás. Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/compliance-etica-e-transparencia/>>. Acesso em: 30 de abr. 2023.

Quando da identificação de irregularidades e condutas ilegais, o código de conduta ética tem previsão de penalidades de advertência, suspensão e rescisão do contrato de trabalho para seus empregados, e providências disciplinares para membros da alta administração. Além disso, é possível a empresa criar o regulamento interno que é uma das ferramentas de *compliance* que deve compor o programa de integridade.

O regulamento interno da empresa consiste em documento que deve ser preparado pela empresa, entregue aos seus funcionários e colhida a assinatura dos mesmos, para imposição de regras e penalidades pelo seu descumprimento e que deve fazer parte de um Programa de Integridade Trabalhista, junto aos códigos de ética e conduta para a eficiência e eficácia do *compliance* trabalhista (CARLOTO, 2021, p. 76).

Os programas internos de *compliance* permitem que ilícitos e conflitos sejam identificados e tratados preventivamente. Dessa forma, a companhia cria um espaço para o diálogo e endereçamento de eventuais inadequações. Se o empregado pode reclamar por um canal correto para endereçar o conflito ao seu tratamento adequado, não há razões para buscar o Poder Judiciário, uma vez que o problema foi solucionado.

3.3 Os Efeitos da Aplicação do *Compliance* na Prevenção de Litígios na Justiça do Trabalho

O *compliance* trabalhista é aplicável no âmbito das empresas públicas e privadas com o objetivo de prevenir conflitos, e até litígios, oriundos da relação contratual. Para alguns autores, o instituto pode ser considerado um investimento, uma vez que tem o potencial de diminuir o número de reclamações trabalhistas relacionadas às matérias de direito, notadamente àquelas que já tem posicionamento jurisprudencial consolidado no Tribunal Superior do Trabalho.

Por outro lado, as estatísticas do Conselho Nacional de Justiça apontam uma grande quantidade de demandas judiciais que chegam à Justiça do Trabalho, anualmente. Esse é o reflexo da cultura da judicialização dos conflitos trabalhistas, dos mais simples aos mais complexos, o que mostra uma desconexão entre os benefícios do *compliance* e a gestão de riscos jurídicos das empresas. O resultado, portanto, é a elevada litigiosidade registrada.

Em reflexão sobre a aplicação do *compliance* trabalhista, Oliveira (2010, p. 27) afirma que “devemos sempre ouvir e criar uma relação de confiança interna de modo que os problemas possam ser solucionados no momento adequado ou mesmo que determinadas situações sejam desmistificadas igualmente no momento correto”. Isso implica antecipar a solução de problemas internos da empresa, ou criar ações preventivas, antes que o conflito ancore no Poder Judiciário em

busca de uma decisão. Identificar riscos jurídicos e antecipar-se aos problemas faz a empresa efetivar os princípios que orientam o *compliance* e, como consequência, agir em conformidade.

Nesse sentido, para uma análise sobre os efeitos da aplicação do *compliance* na prevenção de litígios, faz-se um breve apontamento jurisprudencial, exemplificativo, com o objetivo de demonstrar como a jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho permite chegar à definição de medidas preventivas capazes de inibir o surgimento de litígios no âmbito trabalhista.

É certo que há vasta jurisprudência trabalhista à disposição para análise que se torna impossível abordar todas as matérias nesse trabalho. Por isso, e com o objetivo de delimitar as matérias para análise, escolheu-se, aleatoriamente, duas matérias trabalhistas muito comuns em reclamações judicializadas no âmbito da justiça do trabalho: jornada de trabalho noturno e segurança do trabalho.

A escolha das matérias leva em consideração a estreita relação com a segurança do meio ambiente do trabalho, assim como sua correlação com a proteção da dignidade da pessoa humana e garantias de direitos fundamentais do trabalhador, e a possibilidade do *compliance* trabalhista contribuir para a construção do ambiente seguro e saudável na empresa.

Como critério de escolha, optou-se por processos já com trânsito em julgado e que tratam de direitos trabalhistas oriundos da relação contratual entre trabalhador e empresa, nos quais constam discussão sobre as matérias selecionadas. A análise apresentada refere-se a processos trabalhistas oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – TRT10. Os processos foram escolhidos aleatoriamente no Sistema de Processo Judicial Eletrônico, Pje, disponíveis na internet¹⁴.

Na análise da decisão judicial sobre a jornada de trabalho noturno, considerou-se o processo nº 0000312.63.2019.5.10.0015, o qual revela-se como um exemplo que se repete nos processos trabalhistas, notadamente quando se analisa os fundamentos que ensejaram a condenação contra o empregador. O julgado aponta em seu fundamento o texto constitucional, a Lei trabalhista e o entendimento jurisprudencial favorável ao empregado reclamante.

No caso concreto, verificou-se a ocorrência de labor em horário extraordinário noturno, sem o devido pagamento conforme previsão legal. Além disso, apoiou-se na Súmula 338, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho, para atribuir à empresa a incumbência de provar o fato impeditivo, modificativo e extintivo do direito pretendido, o que não ocorreu nesse caso.

A discussão sobre o direito posto é pacífica no Tribunal Superior e dispensa qualquer justificativa para seu descumprimento no âmbito das relações contratuais. Para a doutrina, conforme Delgado (2018, p. 341), jornada de trabalho “é o lapso temporal diário em que o trabalhador se

¹⁴ Disponível em: <<https://www.trt10.jus.br/servicos/?pagina=pje/index.php>>.

coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos ainda nesse lapso os chamados intervalos remunerados”.

O horário de trabalho, por outro lado, não se confunde com a jornada de trabalho. O instituto se refere, rigorosamente, ao início e fim do lapso temporal que compõe a jornada de trabalho. E nos termos do artigo 74, parágrafo primeiro da CLT, o horário de trabalho deve ser anotado no registro do empregado, inclusive com a correta indicação de normas coletivas existentes.

No sistema jurídico trabalhista pátrio existem duas modalidades de jornadas: a jornada controlada e a não controlada. A primeira é susceptível de controle e enseja a percepção de prestação de serviços em hora extraordinária, enquanto a segunda é impossível de ser controlada, e por isso, não há previsão para a remuneração de horas extraordinárias.

Da leitura dos dois institutos, surge um problema a ser resolvido pelo empregador: o rigoroso controle do horário de trabalho do trabalhador. A hora trabalhada, ou à disposição da empresa, deve ser remunerada conforme legislação específica. Por isso, é necessário que haja um mínimo de controle ou fiscalização do tempo efetivamente laborado.

O trabalho realizado em jornada não controlada pode potencializar um ambiente favorável ao surgimento de conflitos e futuras demandas judiciais. Do mesmo modo, o trabalho prestado em jornada controlada, quando não feito o controle corretamente, potencializa o surgimento de um ambiente fértil para o conflito entre trabalhador e empresa, especialmente motivado pela previsão de remuneração de hora extraordinária.

Diz a jurisprudência consolidado do TST, na Súmula 60, que o adicional noturno integra o salário: I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974); II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)¹⁵.

A jornada noturna, compreendida entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, tem amparo também no artigo 73, parágrafo primeiro da CLT, art. 71, 4º, 73, § 1º, 2º, 5º, 142, §5º, e artigo 7º, inciso IX, da CF/1988. As disposições legais citadas garantem a proteção de direitos fundamentais ao trabalhador, cujo cumprimento espontâneo pela empresa mostrará seu empenho em tornar efetivo o direito de seu empregado e o cumprimento de sua função social.

¹⁵Texto extraído da Súmula nº 60 do TST, no endereço: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>> Acesso em: 09 de jun. de 2023.

Portanto, uma vez reconhecida a jornada noturna, esta atrai o direito ao recebimento de adicional noturno e sua respectiva repercussão no valor das verbas rescisórias garantidas no texto constitucional; a existência da jornada extra noturna, da mesma sorte, exige o pagamento conforme a previsão legal e constitucional. Ou seja, o cumprimento da lei, espontaneamente, poderia evitar o conflito, e como consequência, a judicialização da reclamação sobre essa matéria de direito.

A jornada noturna, tratada pela Convenção n. 171, da OIT, exigirá do trabalhador maior desgaste físico, mental e psicológico, o que repercute na preservação de sua saúde e integridade. Porto (2019, p. 02) afirma que o estudo sobre o tema deve transcender as questões cotidianas do ambiente laboral “para, então, localizá-lo em um outro que parece primordial, qual seja, o da integridade física e emocional dos trabalhadores”. E segue a Autora:

Os diversos atores que circundam o mundo do trabalho também podem e devem ser partícipes do desenvolvimento de uma política de saúde no âmbito dos diversos segmentos econômicos voltados à especificidade do trabalho noturno, e que observe que o trabalhador não tem como suportar o risco do desemprego quando reivindica a sua observância (PORTO, 2019, p. 16).

Assim, diante da garantia constitucional e legal, é evidente que a empresa, no caso concreto analisado, não adotou medidas preventivas para impedir o conflito judicial ao final da relação contratual trabalhista. Não foi partícipe do desenvolvimento de um ambiente de trabalho seguro. A consequência natural, e esperada, foi o deferimento dos pedidos do reclamante, o que lhe garantiu o recebimento dos valores devidos, devidamente corrigidos, incluindo multa, juros e correção monetária.

Assim, ao aplicar o *compliance* trabalhista para fins de controle da jornada de trabalho, a empresa agiria, preventivamente, para impedir o descumprimento da legislação laboral e, como consequência, contribuiria para evitar o litígio na Justiça do Trabalho. Portanto, percebe-se que uma medida de controle de jornada, corretamente aplicada pela empresa, poderia ter evitado uma discussão jurídica e uma condenação judicial à empresa pelo descumprimento de um dever contratual. Na prática, a adoção de medidas preventivas pode inibir o surgimento de reclamações trabalhistas dessa natureza.

No que concerne à segunda matéria analisada, o acidente do trabalho encontra-se disciplinado na Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, que “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. O artigo 19, da citada Lei, define o acidente do trabalho como sendo aquele que:

Ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII, do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”¹⁶.

¹⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>.

A matéria aparece no processo analisado como consequência da negligência da empresa durante a relação contratual trabalhista. A ocorrência do evento, ou a materialização do risco causador da lesão corporal, gera o dever de indenizar do empregador em favor do empregado. Por outro lado, a legislação sobre o tema encontra-se consolidada na Constituição Federal, na legislação trabalhista e no Código Civil e sua interpretação afasta qualquer dúvida sobre a aplicabilidade no caso concreto.

Nessa perspectiva, a Justiça pode reconhecer a responsabilidade civil objetiva do empregador sobre o acidente do trabalho, em razão do risco do empreendimento, com amparo no parágrafo único, do art. 927, do Código Civil. A decisão proferida no processo nº 0001362-62.2016.5.10.0102, analisado, constata que:

Com efeito, o reclamante não tinha treinamento para a prevenção de acidentes, sendo que a condução de veículos nas estradas é uma atividade que demanda especial preparo, exercícios de reciclagem e ações preventivas para os empregados, por representar uma atividade de risco, sujeita até mesmo à aplicação da responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil¹⁷.

No caso, o empregador era ciente de que poderia responder pelos danos causados ao empregado, no exercício da atividade que expõe ao risco, nos termos do artigo 2º, caput, da CLT, pois “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

O grau de culpa do empregador no acidente do trabalho não impede o direito à indenização devida ao acidentado, já que o art. 7.º, XXVIII, da Constituição, só exige a presença do dolo ou culpa, sem mencionar o qualificativo da culpa grave, como previsto na antiga Súmula 229 do STF, que ficou superada nesse aspecto. Aliás, continua válido o brocardo romano que dizia: *In lege Aquilia, et levissima culpa venit*, ou seja, mesmo que a culpa seja mínima, nasce o dever de indenizar (OLIVEIRA, 2005, p. 173/174).

Já o texto do artigo 157, da CLT, impõe ao empregador o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e instruir e fiscalizar seus empregados para o rigoroso cumprimento das medidas estabelecidas para a prevenção de acidentes.

Assim, a não adoção de medidas preventivas contra o risco de acidente, ou sua adoção sem fiscalização, durante a vigência da relação de emprego, em tese, potencializa a concretização do risco e, em caso de sua ocorrência, enseja o reconhecimento da responsabilidade civil objetiva contra o empregador, se houver a comprovação da ocorrência de danos contra o empregado.

No caso analisado, a Justiça entendeu que o empregador tem o poder diretivo para gerir o contrato de trabalho, mas também o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro aos empregados, inclusive com permissão legal para aplicar a penalidade cabível e descrita na lei trabalhista.

¹⁷Trecho da sentença extraída do processo nº 0001362-62.2016.5.10.0102, no endereço: <<https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaProcesso>>.

Ante a constatação da segurança jurídica estabelecida pelas decisões judiciais analisadas, notadamente no que se refere à matéria de direito sobre jornada de trabalho noturno e acidente do trabalho, identifica-se que a aplicação das ferramentas de *compliance* trabalhista tem como efeito maior probabilidade de não surgimento da demanda trabalhista.

É necessário considerar o “gerenciamento de riscos” como ferramenta de *compliance* capaz de gerar efeitos positivos e favoráveis à empresa. Carloto (2021, p. 44 e 45) afirma que “gerir riscos consiste em estabelecer estratégias para eliminar e minimizar os potenciais riscos de quaisquer passivos futuros para a empresa”, e ainda destaca:

É importante a empresa estar sempre analisando os potenciais riscos e os coibir incluindo novas regras, sempre que necessário, no regulamento interno ou empresarial, nos seus códigos de conduta e elaboração de políticas internas, evitando passivos futuros e preservando a ética empresarial, a qual assegura sua sobrevivência e, conseqüentemente, a reputação e imagem da empresa (CARLOTO (2021, p. 44 e 45).

Em estudo sobre os efeitos da aplicação do *compliance*, no âmbito das relações laborais, Afonso (2021, p. 77) afirma que “um programa de *compliance* tem várias funções: evita, identifica e sana problemas. É um método que visa, de modo coordenado, fazer com que se cumpram todas as regras integralmente, sem nenhum tipo de trapaça”. (AFONSO, 2021, p. 77).

Ainda que a empresa aplique o programa de *compliance*, com o máximo rigor e eficiência possível, pode ocorrer eventuais falhas e causar prejuízos. Ainda assim, é consolidado o entendimento de que um programa de *compliance*, incluindo o “*compliance* trabalhista”, é um investimento no sentido de prevenir conflitos e litígios judiciais.

Um dos efeitos positivos e de maior impacto na empresa quando da aplicação do *compliance* trabalhista é evitar ofensa à dignidade da pessoa humana (do trabalhador) como, por exemplo, que a empresa “seja acusada de manter trabalhadores em condição análoga à de escravo ou ainda de se beneficiar de trabalho infantil e todos da cadeia produtiva serem responsabilizados” (AFONSO, 2021, p. 77). Manus (2021, p. 115) afirma que os dispositivos legais do código civil vinculam o *compliance* à relação de trabalho e, por isso, justificaria sua implementação pela empresa o que gerariam efeitos positivos para a corporação:

Eis aí um vínculo que se estabelece em matéria de *compliance* com o direito do trabalho, pois compete ao empregador agir no sentido de evitar o cometimento de atos ilícitos, pois, estabelecido o programa de *compliance* pela empresa, ele deve diligenciar quanto ao cumprimento da lei e das demais regras aos quais está submetido, além de sua atuação no sentido de evitar proceder irregular pelos terceiros com os quais se relaciona, mormente seus empregados (MANUS, 2021, p. 115).

Assim, a aplicação do programa de *compliance*, no âmbito das relações de trabalho, mormente quando se considera a segurança jurídica revelada pelas decisões judiciais, chega-se à

conclusão de que é uma ferramenta que, ao ser aplicada, pode ter como efeito evitar prejuízos futuros oriundos de decisão judicial.

3.3.1 Análise de Dados Estatísticos do Conselho Nacional de Justiça – ano 2021

O Conselho Nacional de Justiça, CNJ, através do Relatório Justiça em Números,¹⁸ apresenta dados estatísticos que demonstram a realidade do Poder Judiciário na atividade jurisdicional, e nos leva a algumas conclusões, como será exposto a seguir.

Os dados analisados foram extraídos do Relatório Justiça em Números do ano de 2022, referente ao ano-base 2021. Segundo consta no documento, inaugura uma nova fase de construção metodológica no tratamento dos dados estatísticos para demonstrar a atividade jurisdicional do Poder Judiciário.

O Relatório foi elaborado a partir das informações disponibilizadas no Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário (DataJud), o qual é “a fonte originária de obtenção de dados empíricos para a construção de seus indicadores”. A base de dados do DataJud conta, atualmente, com metadados de duzentos e oitenta milhões de processos no Poder Judiciário, considerando os números de todos os estágios processuais de todos os ramos de Justiça.

A análise apresentada concentra-se nos dados estatísticos referentes à Justiça do Trabalho, constante do Relatório do ano de 2022, e tem por objetivo identificar o número de processos em tramitação no ano-base 2021; os assuntos mais recorrentes; o índice de conciliação; o tempo médio de tramitação dos processos trabalhistas; os resultados apresentados pela Justiça do Trabalho. Far-se-á uma comparação dos dados da Justiça do Trabalho com a Justiça comum estadual e Justiça Federal com o objetivo de identificar a litigiosidade desses ramos de Justiça.

O relatório aponta a série histórica no capítulo reservado à análise da litigiosidade no Poder Judiciário, a qual nos fornece informações sobre os casos pendentes, por ramo de justiça. Entende-se por casos pendentes, segundo o Relatório Justiça em números, “aqueles processos que não receberam movimento de baixa em nenhuma das fases analisadas”. A partir da análise dos dados referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021 demonstra-se que houve aumento no número de casos pendentes, nesse período.

¹⁸ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 10 de outubro de 2022. Instrumento de transparência do Poder Judiciário, cuja elaboração encontra-se sob responsabilidade do Departamento de Pesquisas Judiciárias, Órgão criado pela Lei nº 11.364/2006, dentro da estrutura administrativa do Conselho Nacional de Justiça (consulta em: 17 de jun. de 2023): dados estatísticos reunidos pelo Conselho Nacional de Justiça mostra a realidade da Justiça Brasileira em números.

O ano de 2021 registrou um acúmulo de 77,3 milhões de processos em tramitação, no Poder Judiciário, incluindo nesse número todos os processos em trâmite em todos os ramos de Justiça e em todas as instâncias. São processos que aguardam alguma decisão definitiva.

No que concerne aos números da Justiça do Trabalho, chegaram 2.943.886 (dois milhões novecentos e quarenta e três mil oitocentos e oitenta e seis) novos casos, no ano de 2021, o que representa um aumento de 10,6%, em relação ao ano anterior. No mesmo período, registrou-se que havia 5.186.775 (cinco milhões cento e oitenta e seis mil setecentos e setenta e cinco) de processos pendentes, aguardando uma decisão não definitiva pela Justiça trabalhista.

O relatório concluiu, também, que o tempo médio de giro do acervo na Justiça do Trabalho é de um ano e nove meses. Isso representa a morosidade no trâmite processual que acarreta consequências de ordem econômica para as partes envolvidas. De um lado, consequências negativas à parte hipossuficiente que aguarda o recebimento de algum valor; de outro, consequências positivas à empresa que aguarda a decisão final para efetuar o pagamento, após longo período de tramitação processual.

Os dados mostram que no caso do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, com jurisdição no Distrito Federal-DF e no Estado do Tocantins-TO, o tempo médio de tramitação de uma reclamação trabalhista é de dois anos e três meses. E quando considerados processos pendentes, o tempo médio é de dois anos, e processos baixados, o tempo médio é de quatro anos e onze meses, o que representa uma morosidade maior do que a média geral da Justiça do Trabalho. O TRT 10ª Região mostrou-se o segundo mais lento do Brasil, pois o mais lento é o TRT 19ª Região, com jurisdição no Estado de Alagoas.

Tempo Médio de Tramitação de Processos no TRT10ª Região – ano de 2021

Tempo Médio	Tempo Médio – Processos Pendentes	Tempo Médio – Processos baixados
2 anos e 3 meses	2 anos	4 anos e 11 meses

Os indicadores de produtividade da Justiça do Trabalho mostram que a carga de trabalho dos(as) Magistrados(as) diminuiu em 4,5% no ano de 2021, mas ainda há um elevado número de processos, por Magistrado, aguardando decisão final. Segundo a pesquisa, em média, cada Magistrado recebeu 2.683 (dois mil seiscentos e oitenta e três) processos novos no ano de 2021. No mesmo período, cada Magistrado, em média, baixou 879 (oitocentos e setenta e nove) processos, ou seja, entregou a decisão final ao jurisdicionado.

Indicadores de Produtividade da Justiça do Trabalho Brasil – Ano 2021

2.683 Proc. /Magistrado	879 Proc. baixa /Magistrado
-------------------------	-----------------------------

No caso específico do TRT-10ª Região, por exemplo, o índice de produtividade por Magistrado(a) ficou em 626 (seiscentos e vinte seis) processos baixados no ano de 2021, o que representa, segundo a pesquisa, uma elevada carga de trabalho individual, apesar da pequena redução no índice geral de produtividade na Justiça do Trabalho no período.

Isso representa o congestionamento de processos na Justiça do Trabalho que se refere àqueles que ficaram em trâmite e sem solução, no período de um ano. Nesse caso, quanto maior o índice de congestionamento, maior será a dificuldade do Tribunal administrar seu estoque de processos em trâmite. Como consequência, acumula-se processos, anualmente, e agrava a realidade da prestação jurisdicional.

No caso do TRT10ª Região, o índice de congestionamento alcançou o percentual de 69,6%, no ano de 2021, o que representa uma taxa acima da média geral da Justiça do Trabalho, a qual registrou 58,4% de congestionamento de processos em trâmite, no período.

No capítulo reservado ao índice de conciliação, no Relatório da Justiça em Números, as estatísticas do CNJ mostram que “a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista”. No ano de 2021, solucionou 21% dos novos casos por meio de acordo judicial. O percentual aumenta para 33%, “quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada”. Isso representa um avanço no uso dos meios alternativos de solução de conflitos que leva à interrupção do trâmite de processos na Justiça do Trabalho.

Os índices sobre conciliação apresentados pelo TRT10ª Região ficaram abaixo da média geral da Justiça do Trabalho e registram que, no período analisado, o número ficou em 16,1%. No primeiro grau, o índice registrou 20,2% de acordos firmados em juízo e, quando considerado a fase de conhecimento, o percentual chega a 31,1% de acordos. Por outro lado, a fase de execução registrou índice de acordo em 10,1%, o que representa um dos melhores índices de acordo firmados em todo o Poder Judiciário.

Índice de Conciliação na Justiça do Trabalho – TRT 10ª Região

1º Grau – 20,2% de acordos	Fase de conhecimento 31,1% de acordos	Fase de execução – 10,1%
----------------------------	--	--------------------------

Por fim, no que refere-se à estatística sobre os “assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho”, no ano de 2021, o Relatório Justiça em Números informa que “não tem como apresentar os assuntos com fidedignidade, pois pode ocorrer que em uma determinada demanda sejam apresentados diversos assuntos e no cadastro do DataJud não sejam cadastrados todos os assuntos tratados naquela demanda”.

Inobstante a inconsistência de dados apresentada pelo Relatório sobre as matérias discutidas em cada processo judicial, a estatística mostra que “os assuntos mais frequentes na Justiça do Trabalho são: rescisão do contrato de trabalho que aparece em 8,53% das demandas; jornada do trabalho, em 4,37%; verbas remuneratórias e indenizatórias, em 4,13%; contrato individual de trabalho, em 2,39%; responsabilidade civil do empregador, em 1,51% das reclamações.

Assuntos mais Frequentes na Justiça do Trabalho - Ano 2021

Rescisão do contrato 8,53%	Jornada de trabalho 4,37%	Verbas remuneratórias/indenizatórias 4,13%	Contrato de trabalho 2,39%	Resp. civil 1,51%
-------------------------------	------------------------------	---	-------------------------------	----------------------

O Relatório Justiça em Números revela a realidade do Poder Judiciário em sua atividade jurisdicional. Ao se observar os números estatísticos referentes à Justiça do Trabalho, em comparação com a Justiça Comum estadual e com a Justiça Federal, chega-se à conclusão de que esse ramo de Justiça enfrenta um crescente número de processos pendentes, aguardando uma decisão definitiva em alguma fase processual. Junta-se a isso, a alta carga de trabalho para os Magistrados e servidores (considerados a média individual), o que impacta diretamente no tempo de tramitação de cada processo e gera reflexos negativos nas expectativas do jurisdicionado quanto à celeridade processual e entrega da prestação jurisdicional em prazo razoável.

Cabe destaque ao tempo médio de tramitação e ao índice de conciliação realizada pela Justiça do Trabalho. A leitura e interpretação dos números revelam que a combinação de novos casos, congestionamento de processos, carga de trabalho por servidor e magistrado, versus índice de conciliação, é um potencial incentivo ao não cumprimento das normas trabalhistas, o que tem como efeito negativo o aumento da litigiosidade para tentar uma conciliação, ou esperar o fim do longo tempo de tramitação processual.

Para fins de comparação dos dados históricos sobre litigiosidade nos três principais ramos de justiça (Justiça Comum estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho), toma-se o resultado estatístico sobre “processos pendentes”, referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021¹⁹.

¹⁹ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 10 de outubro de 2022. Dados extraídos dos Relatórios Justiça em números dos anos de 2019, 2020 e 2021. Os percentuais (%) referem-se ao

ANO	Ramo de Justiça	Nº de Processos Pendentes	%
2019	Justiça Comum estadual	61.209.295	79,4
2019	Justiça Federal	10.636.165	13,8
2019	Justiça do Trabalho	4.533,771	5,9

ANO	Ramo de Justiça	Nº de Processos Pendentes	%
2020	Justiça Comum estadual	58.347,512	77,4
2020	Justiça Federal	10.907.668	14,5
2020	Justiça do Trabalho	4.557.513	6,0

ANO	Ramo de Justiça	Nº de Processos Pendentes	%
2021	Justiça Comum estadual	60.936.545	78,8
2021	Justiça Federal	10.178.230	13,2
2021	Justiça do Trabalho	5.186.775	6,7

A leitura dos dados estatísticos apresentados pelo relatório Justiça em Números do CNJ aponta um registro histórico de crescimento do número de “processos pendentes” na Justiça do Trabalho nos anos e 2019, 2020 e 2021. Esses processos aguardam uma decisão definitiva em alguma fase processual (conhecimento, recurso ou execução).

Enquanto os outros dois ramos de justiça (Justiça Comum estadual e Justiça Federal) apontam uma pequena oscilação para mais e para menos, no número de processos pendentes no período de 2019 a 2021, a Justiça do Trabalho apresenta índice crescente: 5,9%, 6,0% e 6,7% nos anos de 2019, 2020 e 2021, respectivamente.

Por outro lado, o Relatório Justiça em Números aponta que nesse mesmo período ocorreu diminuição do número de casos novos na Justiça do Trabalho:

ANO	Ramo de Justiça	Nº de Casos Novos	%
2019	Justiça do Trabalho	3.530.197	11,7

2020	Justiça do Trabalho	2.975.899	11,5
2021	Justiça do Trabalho	2.943.886	10.6

Desse modo, ainda que haja registro de queda no número de novas demandas na Justiça do Trabalho, nos últimos três anos analisados, há registro de crescente número de reclamações em trâmite, aguardando uma decisão definitiva, em alguma fase processual.

Por isso, registra-se a morosidade do Poder Judiciário em entregar a prestação jurisdicional final, o que pode incentivar o surgimento de novos casos, uma vez que o litígio pode ter como objetivo a negociação em juízo, ou o aproveitamento da morosidade processual, em detrimento do cumprimento das normas trabalhistas por parte do empregador.

Além disso, percebe-se que há outro problema importante: se as decisões judiciais são consistentemente desrespeitadas e demandas com as mesmas matérias são repetidas, há insegurança jurídica para a sociedade. Nesse sentido, o programa de *compliance* poderia evitar que temas já decididos voltassem à pauta do Poder Judiciário, o que aumentaria a deferência das decisões judiciais consolidadas pela jurisprudência e poderia influenciar à diminuição da litigiosidade na Justiça do Trabalho.

3.3.2 A Questão de Fato e de Direito na Prevenção do Litígio Trabalhista

A questão de fato é essencial ao fenômeno jurídico. “O fato jurídico é exatamente o fato ou conjunto de fatos aptos a produzir efeitos jurídicos, em razão da incidência; o efeito jurídico é a consequência normativa que decorre do fato jurídico” (DIDIER Jr., 2017, p. 496). Por isso, a propositura de uma demanda judicial pressupõe a exposição dos fatos e dos fundamentos jurídicos do pleito. Isso ocorre em qualquer grau de jurisdição, seja inicial, recursal, incidental, requerimentos de produção de provas, e outros.

Assim, a narrativa de fatos na fase de cognição do processo não exige, necessariamente, a apresentação prévia de provas irrefutáveis do direito perseguido. É necessário apenas que a questão de fato, exatamente como apresentada, seja suficiente para, em tese, atrair a incidência da norma jurídica, em caso de comprovação de sua infringência.

Considera-se questão de fato toda aquela relacionada aos pressupostos fáticos da incidência; toda questão relacionada à existência e às características do suporte fático concreto, pouco importa se, examinada pela perspectiva do objeto, é questão de fato ou questão de direito (DIDIER Jr., 2017, p. 497).

As questões de direito são apreciadas pelo julgador e não dependem de iniciativa das partes litigantes. Enquanto as questões de fato são objeto da prova, a questão de direito não exige produção de prova, o que não se confunde com a prova do direito, por exemplo, aquela tratada no artigo 376, do Código de Processo Civil. Sobre essa questão, ensina Didier Jr. (2017, p. 498) que:

As questões de direito podem ser apreciadas de ofício pelo magistrado. Vigem as regras do *iura novit curia*: Do direito cuida o juiz; o magistrado não fica adstrito à iniciativa da parte para identificar a norma jurídica que lhe caiba aplicar – embora isso deva ser feito em respeito ao princípio da cooperação (art. 6º, CPC) e à regra que veda decisão surpresa (art. 10, CPC) (DIDIER Jr., 2017, p. 498).

Assim, ao decidir o litígio, o juiz considera o limite proposto pela parte, no que se refere às questões de fato e a aplicação do direito, em observância ao que impõe os artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil.

A aplicação do *Compliance* trabalhista, para a prevenção de litígios, mostra-se mais viável e eficaz quando consideradas as questões de direito que podem ser objeto de discussão judicial. Isso porque uma vez conhecido o direito, sua interpretação consolidada na jurisprudência, e a segurança jurídica das decisões judiciais, é possível o programa de *Compliance* trabalhista contribuir com a elaboração de medidas preventivas para serem adotadas pela empresa no âmbito das relações laborais.

O mesmo não se pode afirmar em relação às questões de fato levadas para discussão judicial. Primeiro, porque as questões de fato exigem a produção de provas para a incidência do direito pleiteado pela parte. A mera narrativa de fatos em juízo não implica a procedência do pedido, mas instaura a litigiosidade em busca da prestação jurisdicional que gera os índices registrados pelo Conselho Nacional de Justiça. Por isso, a aplicação do *Compliance* trabalhista não evita a judicialização de eventual conflito baseado em narrativa de fatos, notadamente se a questão de fato tiver sua origem na insatisfação pessoal do demandante; mas tem o potencial de contribuir para se chegar a uma decisão improcedente para o reclamante, quando se tratar de questão de direito que foi devidamente observado e respeitado pela empresa.

3.3.3 A Aplicação do *Compliance* na Prevenção de Litígios a partir da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Lei da Reforma Trabalhista

O desenvolvimento econômico do Brasil, no contexto de uma economia globalizada, exige que as normas legais atendam à realidade do mercado. Em vista disso, a ordem constitucional vigente, desde 1988, atenta às transformações sociais e da economia, criou um arcabouço protetivo aos trabalhadores que envolve a definição dos princípios basilares do sistema justralhista, cujo

parâmetro é a proteção da dignidade do trabalhador, sem afastar a possibilidade de flexibilização de Leis que buscam avanços e melhorias dos direitos individuais, ou coletivos, no âmbito das relações juslaborativas.

A flexibilização é uma necessidade de adaptação às novas necessidades econômicas, haja vista que a ciência jurídica, sendo histórica, necessita ajustar-se às transformações sociais e políticas que se apresentam, sendo inconcebível que o Direito do Trabalho esteja à margem dessas mudanças (SILVA, 2002, p. 57).²⁰

Inobstante a natureza protetiva do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, as tentativas de flexibilização, ou desregulamentação, manifestaram-se, mais recentemente, em dois momentos políticos importantes para o Brasil: uma na década de 1990, e outro a partir do ano de 2016, com fortes características do denominado neoliberalismo econômico. Nessa última manifestação, culminou na aprovação da chamada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que implementou profundas mudanças na legislação trabalhista brasileira.

Em estudo sobre a flexibilização trabalhista, Delgado define flexibilização como sendo:

A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (DELGADO, 2017, p. 71).

Já no estudo de Américo Plá Rodrigues, conceitua-se o instituto como “flexibilizar pode remeter à mera adaptação através de leis mais elásticas, ou referir-se à desregulamentação, com substituição da norma estatal pela convenção coletiva ou individual” (RODRIGUES, 2000, P. 37). A flexibilização das normas trabalhistas, portanto, tem duas perspectivas normativas: a primeira são as normas legais devidamente aprovadas pelo Estado; a segunda, são as normas originárias do processo de negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva). Ambas as possibilidades normativas estão adstritas ao imperativo das normas constitucionais.

Nesse sentido, afirma Maurício G. Delgado (2017, p. 72) que “a flexibilização heterônoma tem como limite o disposto na Constituição da República, uma vez que não é possível a norma legal afrontar normas constitucionais prevaletentes”. Apesar da flexibilização das normas de direito trabalhista ser uma realidade no ordenamento jurídico, há que observar os limites impostos pela norma constitucional, que alcançam tanto as normas heterônomas, (originárias do processo legislativo), quanto as normas autônomas (originárias do processo coletivo).

Outro fenômeno que merece atenção no âmbito do Direito do Trabalho é a “desregulamentação trabalhista”. O objetivo, nesse caso, foi criar um alargamento normativo para

²⁰(SILVA, 2002, p.57). Acesso em: <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo/123-416-1-pb.pdf>. consulta em: 24 de jun. de 2023.

regência das relações juslaborativas que mitiga a proteção do direito do trabalho clássico e a intervenção estatal nas relações de labor, notadamente no âmbito privado.

A ideia de desregulamentação das normas trabalhistas ganhou força novamente, no Brasil, a partir da vigência da Lei da Reforma Trabalhista que implementou importantes alterações na legislação. Desse modo, as partes contratantes dispõem de novas modalidades de contratação que apontam para uma suposta ampliação da liberdade de contratar com atenuação dos efeitos imperativos das normas constitucionais. No entanto, essa compreensão do alargamento das possibilidades jurídicas da contratação, a exemplo da previsão de contratos de trabalho autônomos, incentiva o uso desse instrumento para deturpar o contrato de trabalho individual e as obrigações trabalhistas dele decorrentes. Por isso, percebe-se maior fragilidade da proteção aos direitos fundamentais e espaço de incentivo à maior degradação da relação laboral.

A flexibilização das normas trabalhistas deve estrita obediência, em nosso ordenamento constitucional, aos pilares fundamentais protetivos do direito dos trabalhadores. Isso quer dizer que a Constituição Federal permite a flexibilização do direito do trabalho, desde que tenha por objetivo a melhoria nas condições e valorização do trabalho, respeitadas as garantias e princípios estabelecidos, e que reconheça um rol de direitos básicos dos trabalhadores. O texto constitucional deixa à espera de outros direitos “que visem à melhoria” da condição social do trabalhador, sejam oriundos de norma estatal, sejam de normas autônomas (artigo 7º e inciso XXVI - convenções e acordos coletivos de trabalho).

Ao permitir a flexibilização do direito do trabalho, o texto constitucional impõe, ao mesmo tempo, rígido controle do alargamento das normas protetivas do trabalhador, sem que isso represente um entrave à evolução, ou surgimento de Leis, ou normas coletivas, capazes de garantir melhorias da condição social dos beneficiados. Nesse sentido, destaca-se a necessária observação do princípio da razoabilidade, no caso de elaboração e aplicação de norma legal, ou coletiva, que tenta mitigar a incidência dos preceitos constitucionais básicos do direito laboral.

A incidência do princípio da razoabilidade interessa ao Direito do Trabalho na proporção em que reclama do Judiciário a prolação de decisões que atentem para a melhoria das condições sociais do trabalhador, sopesando a aplicabilidade das disposições normativas e a convalidação do resultado que melhor responda aos anseios da classe hipossuficiente, atendendo primariamente aos axiomas constitucionais (OLIVEIRA, 2018, p.119)²¹.

Para fins meramente ilustrativos, destaca-se dois aspectos da ‘Lei da Reforma trabalhista’ que demonstram medidas caracterizadoras da desregulamentação e da flexibilização trabalhista: a extinção das horas *in itinere* da CLT (texto do artigo 58, parágrafo 2º); a prevalência da negociação

²¹ <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo/123-416-1-pb.pdf> (Acesso em: 24 de jun. de 2023).

coletiva sobre a Lei, quando trata de jornada de trabalho, art. 611 – A, da CLT, ainda que observados os limites estabelecidos pelo texto constitucional sobre o tema.

O anunciado objetivo principal da Lei nº 13.467/2017 é fortalecer as negociações coletivas, fazendo prevalecer o negociado sobre o legislado e, ao mesmo tempo, abrir maior espaço para o império da vontade das partes no âmbito das relações de trabalho. Entretanto, a leitura conjugada dos artigos 611-A e 611-B, da CLT, segundo Maurício Godinho Delgado, (2017, p. 77) leva à compreensão de que há um “enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País”.

Para Sandro Sacchet de Carvalho²² (2021, p. 13), há outro aspecto importante para se destacar na análise dos efeitos práticos da flexibilização das normas trabalhistas, que se refere à força atuante das Entidades sindicais.

Ao mesmo tempo em que o ponto principal da reforma proposta é sobrepor o negociado sobre o legislado, de maneira a flexibilizar as relações de trabalho mediante a negociação entre empregadores e empregados, a reforma não se preocupa em fortalecer a associação coletiva dos trabalhadores; pelo contrário, estes tendem a chegar à negociação mais enfraquecidos, na medida em que a Lei nº 13.467/2017 ainda procura descentralizar ao máximo as negociações, dificultando o aumento do poder de barganha dos trabalhadores, bem como procura restringir a intervenção da Justiça do Trabalho (CARVALHO, 2017, 13).

Diversos dispositivos elencados no texto da “Lei da Reforma Trabalhista”, a exemplo dos artigos 59-A, parágrafo único, da CLT, revelam o potencial de enfraquecimento da natureza protetiva da legislação trabalhista. Por isso, torna-se necessária a atuação do Poder Judiciário no sentido de consolidar seu entendimento sobre os limites permitidos pela constituição para a criação de normas trabalhistas autônomas (acordo e convenção coletiva), notadamente quando se trata do pagamento de jornadas especiais, negociadas entre as categorias envolvidas.

Considerando que a transparência e a boa-fé contratuais decorrem da cláusula substancial do devido processo legal, que alcança as relações trabalhistas, é inviável o regime “complessivo” no que se refere ao pagamento de feriados ou da prorrogação de jornada em período noturno. A modificação visa, nesse tipo de turno, eliminar a diferença entre trabalho diurno e noturno na temática da prorrogação, de maneira a diminuir o valor do adicional pago (PORTO, 2019, p. 11).

O Supremo Tribunal Federal firmou tese, no julgamento do Tema – 1.046, de Repercussão Geral – que “versa sobre a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista”²³, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, no sentido de que as garantias constitucionais não são objeto de negociações coletivas.

²² https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf (Sandro Sacchet de Carvalho, ano 2017).

²³ <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046> (Acesso em: 04 de julho de 2023).

Tema – 1.046, de Repercussão Geral – que versa sobre a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Prevalência de acordos e convenções coletivas, nos termos do artigo 7º, XXVI, da CF. TESE: “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Nesse sentido, a flexibilização das normas trabalhistas encontra seu limite nas garantias mínimas estabelecidas pelos parâmetros constitucionais, com destaque para o valor social do trabalho indispensável à preservação da dignidade humana. Por isso, o permissivo legal para a elaboração de novas normas trabalhistas não é uma autorização para a inobservância do primado protetivo, característico do Direito do Trabalho. Ao contrário, como visto, as normas trabalhistas exigem seu estrito cumprimento durante toda a vigência do contrato de trabalho. E como ferramenta de gerenciamento e controle dos riscos de descumprimento do dever legal, o *compliance* trabalhista mostra-se adequado à prevenção, notadamente quando se relaciona as inúmeras possibilidades de enfraquecimento da natureza protetiva das relações laborais.

Nessa perspectiva, as ferramentas de *compliance* trabalhista tornam-se uma opção para o gerenciamento de riscos, e prevenção de conflitos pela empresa, considerados os aspectos da Lei nº 13.467/2017. Selma Carloto (2022, p. 62) afirma que “cada nova norma deverá ser analisada de acordo com o ordenamento jurídico e com a avaliação do risco que possa vir a trazer”. Assim, a negociação entre empresa e trabalhador, inclusive com a participação das entidades representativas, devem estrita observância aos comandos constitucionais. Por isso, a aplicação do programa de *compliance* auxilia na elaboração, fiscalização e cumprimento de novas normas infralegais trabalhistas.

Cabe ao gestor, portanto, avaliar os benefícios promovidos pelo programa de *compliance* e os riscos oferecidos pelo descumprimento da Lei trabalhista e, assim, decidir pela implantação de um programa de *compliance*, ou optar por potencializar o surgimento de passivos trabalhistas em situações fáticas conflitantes com a natureza protetiva do Direito do Trabalho.

A não obrigatoriedade da implementação do *compliance* trabalhista pelas empresas privadas, num ambiente de normas flexíveis e enfraquecedora da relação contratual trabalhista, chama atenção para a necessidade do Estado legislar para estabelecer um marco regulatório legal para o *compliance* trabalhista, considerando a possibilidade de inibir a inobservância dos direitos fundamentais inegociáveis entre empresa e trabalhador.

3.4 Proposta de um Modelo de Matriz de Riscos: Controle de Jornada de Trabalho e o bem-estar do Trabalhador

O *Compliance* Trabalhista é parte integrante do programa de integridade da empresa. Baseia-se nos pilares fundamentais de todo programa de integridade: prevenir, detectar e reparar. Assim como o programa de integridade, o *compliance* trabalhista envolve todos os setores e orienta a governança corporativa de maneira integrada.

Para a construção de uma matriz de riscos para um programa de *compliance* trabalhista, usar-se-á, nesse trabalho, a metodologia aplicada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, especificamente as normas ABNT NBR ISO 31000:2018, que “fornece diretrizes para gerenciar riscos enfrentados pelas organizações”; e a ABNT NBR ISO 37301:2021, que orienta sobre sistema de gestão de *compliance*, aplicável no programa de *compliance* trabalhista. Essas normas foram criadas pela *International Organization for Standardization* (ISO), que tem por objetivo definir princípios e orientações relacionadas à gestão de riscos na corporação.

A norma ABNT NBR ISO 31000:2018 é um instrumento adaptável ao programa de integridade de qualquer empresa, em qualquer seguimento, ou atividade econômica, que tenha a intenção de desenvolver a cultura da prevenção de riscos como parte integrante da governança corporativa. Segundo a norma, gestão de riscos são “atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos, dentre eles, os riscos jurídicos nas relações de trabalho, por exemplo”²⁴. Por isso, suas diretrizes são aplicáveis na elaboração de um programa de *compliance* trabalhista.

A gestão de riscos, sugerida pela ABNT NBR ISO 31000:2018, deve ser integrada à estrutura e aos processos da corporação, e exige a observação de alguns princípios considerados essenciais para sua eficácia e eficiência: a) integração; b) estruturação e abrangência; c) personalizada, inclusiva, dinâmica; d) melhor informação disponível; e) fatores humanos e culturais; f) melhoria contínua²⁵.

Nota-se que, no caso da ABNT NBR ISO 37301:2021, seu objetivo é auxiliar na disseminação da cultura do *compliance* no ambiente corporativo, independentemente de previsão legal impositiva, conforme se extrai do texto na norma:

Um dos objetivos deste documento é auxiliar as organizações a desenvolverem e disseminarem uma cultura positiva de *compliance*, considerando que convém que uma gestão de riscos relacionados ao *compliance*, sólida e eficaz, seja considerada como uma

²⁴ ABNT NBR ISO 31000:2018. <https://www.normas.com.br/docviewer/> (Acesso em: 08 de jul. de 2023).

²⁵ Extraído da ABNT NBR ISO 31000:2018. <https://www.normas.com.br/docviewer/> (Acesso em: 08 de jul. de 2023).

oportunidade a ser perseguida e aproveitada, devido aos diversos benefícios que ela provê para a organização.²⁶

O sistema de gestão de *compliance*, segundo a norma, é composto pelos seguintes elementos: objetivos (integridade, cultura, conformidade, reputação, valores éticos); e princípios (integridade, boa governança, proporcionalidade, transparência, responsabilidade, sustentabilidade). A definição desses elementos e o uso correto das ferramentas de *compliance* pode auxiliar na construção da cultura de integridade da corporação. Segundo Carloto (2021, p. 35):

As empresas devem fazer um programa de *compliance* e de prevenção de passivos, utilizando políticas preventivas, de modo a implementar a boa governança e alcançar a perenidade empresarial e assegurar que essas práticas se incorporem de forma definitiva à cultura da corporação (CARLOTO, 2021, p. 35).

Portanto, o uso das duas normas (ABNT NBR ISO 31000:2018 e 37301:2021), de forma integrada, para elaboração e aplicação do programa de *compliance* trabalhista, pode garantir maior eficiência na busca do desenvolvimento da cultura de integridade pela governança corporativa.

A estrutura da gestão de riscos, proposta pela norma ABNT NBR ISO 31000:2018, deve englobar “integração, concepção, implementação, avaliação e melhoria da gestão de riscos”²⁷, conforme demonstra a Figura 01. Os tópicos e descrições citadas são extraídas do texto da própria Norma.

Figura 01 – Estrutura da Gestão de Riscos



²⁶ ABNT NBR ISO 37301:2021. <https://www.normas.com.br/docviewer/> (Acesso em: 08 de jul. de 2023).

²⁷ <https://www.abnt.org.br/> (Acesso em: 04 de agosto de 2023). As definições transcritas foram retiradas do texto da Norma ABNT NBR ISO 31000:2018.

- 1) Integração: a integração da gestão de riscos apoia-se em uma compreensão das estruturas e do contexto organizacional. O risco é gerenciado em todas as partes da estrutura da organização. Sempre considerando os objetivos e a cultura organizacional.
- 2) Concepção: a concepção da estrutura para gerenciar riscos deve exigir da organização um exame e compreensão de seus “contextos internos e externos”.
- 3) Implementação: adequadamente concebida e implementada, a estrutura de gestão de riscos assegurará que o processo de gestão é parte de todas as atividades da organização, incluindo a tomada de decisão, e que as mudanças nos contextos externo e interno serão adequadamente capturadas.
- 4) Avaliação: se a estrutura de gestão de riscos tiver adequadamente concebida, é possível que o processo de gestão de riscos corresponda aos objetivos da organização, notadamente no que se refere à tomada de decisão.
- 5) Melhoria da gestão de riscos: a organização deve monitorar e adaptar continuamente a estrutura de gestão de riscos para atender as mudanças externas e internas. Ao fazer isso, a organização pode melhorar seu valor.

O processo de gestão de risco, descrito na ABNT NBR ISO 31000:2018, por sua vez, “envolve a aplicação sistemática de políticas, procedimentos e práticas para as atividades de comunicação e consulta, estabelecimento do contexto e avaliação, tratamento, monitoramento, análise crítica, registro e relato de riscos”, demonstrado na figura 04 da Norma²⁸.

A matriz de riscos, a seguir apresentada, tem como referência as normas ABNT NBR ISO 31000:2018 e 37301:2021 e será exemplificativa para esse trabalho. Consiste numa “ferramenta de gerenciamento” que integra as ferramentas do *compliance*. Demonstrará o funcionamento de uma ferramenta de *compliance* trabalhista integrada à estrutura de gestão da empresa e tem como objetivo identificar riscos e auxiliar a corporação a definir medidas preventivas para mitigar, ou eliminar sua ocorrência.

Gerir riscos consiste em estabelecer estratégias para eliminar e minimizar os potenciais riscos de quaisquer passivos futuros para a empresa.
A empresa deve mapear riscos existentes o tempo todo para garantir a sua sustentabilidade (CARLOTO, 2021, p. 62).

Para compor a matriz de riscos, no caso exemplificativo, será considerada a política de controle de jornada de trabalho e o bem-estar do trabalhador, com estrita observação aos dispositivos legais da CLT e normas internas da corporação. Nesse caso, tem-se a seguinte equação:

²⁸ Os itens que compõe a estrutura da Gestão de Riscos foram extraídos da ABNT NBR ISO 31000:2018, figura 04. <https://www.normas.com.br/docviewer/> (Acesso em: 08 de jul. de 2023).

RISCO = PROBABILIDADE x IMPACTO. O cálculo do risco resulta da multiplicação da probabilidade pelo impacto que poderá resultar de sua ocorrência.

Tabela 10 – Matriz de Riscos

MATRIZ DE RISCOS (Controle de Jornada de Trabalho e o bem-estar do Trabalhador)

RISCO = PROBABILIDADE x IMPACTO
--

	Categoria	Risco	Prob²⁹.	Impacto	Risco	Resp³⁰.	Medida preventiva/corretiva
4	grave			X			Controlar a jornada, efetivamente, e orientar os gestores para fiscalização contínua, para minimizar a probabilidade de ocorrência
3	alto	X	X				
2	médio						
1	baixo				X	X	

Tabela 10: Matriz de Riscos no *Compliance* Trabalhista para Controle de Jornada de Trabalho e o bem-estar do Trabalhador.

Os elementos que compõem a Matriz de Riscos são descritos a seguir, e consideramos a probabilidade de ocorrência e seu impacto para a gestão e integridade da empresa.

- a) Categoria: a “categoria” mede o tamanho do risco (numerou-se de 01 até 04 para exemplificar). Quanto maior a categoria, maior atenção deve ser dispensada para seu controle.

²⁹ Probabilidade de ocorrência do evento

³⁰ Responsabilidade

- b) Risco: o risco representa ameaças e prejuízos. Sua concretização materializa o resultado indesejado pela empresa.
- c) Probabilidade: representa a chance de ocorrência do risco, caso não haja nenhum controle. Quanto maior o risco, maior a probabilidade de ocorrência, e maior a necessidade de adoção de medidas preventivas.
- d) Impacto: o impacto é a consequência negativa da concretização do risco. Caso se concretize o risco, pode ocorrer prejuízos financeiros e danos à saúde do trabalhador, inclusive a judicialização de demandas trabalhistas individuais ou coletivas.
- e) Responsabilidade: a ocorrência do dano gera a responsabilização.
- f) Medida Preventiva ou Corretiva: a adoção de medida preventiva pode diminuir a probabilidade de concretização do risco e a consequente ocorrência do dano.

Para exemplificar a aplicabilidade da matriz de risco no *Compliance* Trabalhista, com o objetivo de fazer o controle da jornada de trabalho e garantir o bem-estar do trabalhador e a integridade da empresa, podemos citar a seguinte situação, hipoteticamente: identifica-se o risco de geração de horas extras, desnecessárias, pelos empregados que laboram em jornada noturna. Não há controle de jornada registrado em folha de ponto. Não há fiscalização do início e fim da jornada dos empregados.

Em situação como a descrita, há alto risco de geração de horas extras por todos os empregados daquele turno. Caso a probabilidade de ocorrência se concretize, a empresa sofrerá um impacto financeiro negativo com o pagamento de horas extras noturnas, laboradas sem autorização ou fiscalização do empregador.

Mas quando se trata de trabalho noturno, o assunto assume relevância que vai muito além da questão econômica, pois envolve a saúde e segurança laborais. O tema é tratado na Constituição Federal (art. 7º, XXII) e garante ao trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao ambiente do trabalho. Maurício Godinho Delgado, 2018, destaca que:

Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho (DELGADO, 2018, p. 1022).

A matriz de riscos do programa de *compliance* trabalhista, nesse contexto, mostra-se como ferramenta disponível para a empresa fazer rígido controle de jornada de trabalho que repercutirá na redução de riscos de doenças ou acidentes no ambiente do trabalho. E, como consequência, terá redução dos infortúnios na vida do profissional e no pagamento de horas extras, às vezes geradas sem controle e sem necessidade para a empresa.

A estrutura indicada para um programa de *compliance* trabalhista, segundo a ABNT NBR ISO 37301:2021, que substitui a ISO 19600 (Sistema de Gestão de *Compliance*), deve contemplar as seguintes ferramentas, indispensáveis à eficiência do programa e aplicável a todas as organizações públicas ou privadas, independentemente de seu porte: 1) *Compliance Officer*; 2) Análise e gerenciamento de riscos; 3) Código de conduta e Ética; 4) Canal de denúncia; 5) Processo Corretivo; 6) Recursos materiais, humanos e tecnológicos; 7) Treinamento de colaboradores; 8) *Due Diligence* na Contratação.

Figura 02 – Estrutura do Programa de *Compliance*: ABNT NBR ISO 37301:2021



3.5 A Possibilidade Jurídica de Regulação do *Compliance* Trabalhista

No ordenamento jurídico nacional inexistente lei regulando o *compliance* trabalhista, como visto anteriormente. Por isso, a aplicação do *compliance* no âmbito das relações laborais privadas, somente é exigível quando a empresa tem relação contratual com a Administração Pública, ou quando se trata de empresa pública ou autarquias, em virtude das exigências legais previstas nas Leis nº 9.613, de 03 de Março de 1998 (Lavagem de Dinheiro); Lei nº 12.813, de 16 de Maio de 2013 (Conflito de Interesses); Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção); Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022 (Responsabilização Administrativa e Civil de Pessoas Jurídicas); Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011 (Lei de Defesa da Concorrência); Lei nº 13.303, de 30 de Junho de 2016 (Lei das Estatais); e Lei nº 13.810, de 08 de Março de 2019 (Sanções).

No entanto, são inúmeras as vantagens de ordem jurídica, econômica e social que podem beneficiar a empresa e a sociedade, notadamente na construção da boa imagem, na contribuição para não violação de direitos fundamentais dos trabalhadores e, por fim, na possibilidade de evitar danos e litígios judiciais oriundos das relações laborais, além da construção e fortalecimento da cultura da prevenção jurídica.

Por isso, é possível uma reflexão sobre a possibilidade de regulação do *compliance* trabalhista, no contexto apresentado pelas estatísticas do Conselho Nacional de Justiça, e sob as perspectivas apontadas pela Teoria da Regulação Responsiva, de Ian Ayres. Embora o direito regulatório seja classificado como ramo do direito público, seu estudo não se resume às matérias tradicionalmente elencadas como direito público. Seu campo de estudo é mais abrangente e envolve, também, disciplinas jurídicas setoriais, a exemplo do direito da saúde, direito ambiental, direito do trabalho, dentre outros.

Márcio Iorio Aranha (2018, p. 36)³¹ define que “o fundamento da regulação e, por consequência, do direito regulatório, encontra-se na necessidade de proteção de um determinado objeto errático”; informa também que o “primeiro pressuposto do Estado Regulador é o de que a regulação tem por finalidade preeminente a proteção dos direitos fundamentais”. No caso em estudo, pode-se identificar como “objeto errático”, as próprias garantias fundamentais dos direitos trabalhistas que são constantemente ignoradas pelas empresas, o que provoca maior litigiosidade e consequente necessidade da proteção estatal para sua efetividade.

No contexto de alta litigiosidade, percebe-se que a empresa privada age em desrespeito aos direitos fundamentais, no âmbito trabalhista, sem temer o risco de sofrer constrangimento legal capaz de inibir a reincidência da prática ilegal. A inexistência de regulação do *compliance* remete-nos à ideia de que há um incentivo à ação da empresa que fragiliza e precariza, cada vez mais, a relação contratual entre empresa e empregado.

Há no atual sistema jurídico trabalhista uma lacuna legal que permite às empresas descumprirem as normas coletivas e também os direitos fundamentais dos trabalhadores. Por isso, a possibilidade do Estado regular o *compliance* trabalhista com o objetivo de intervir para a construção de um ambiente de trabalho adequado, seguro e saudável, encontra seu fundamento no artigo 7º, caput, da Constituição Federal e na Teoria da Regulação Responsiva.

A regulação tem quatro estágios fundamentais: 1) a promulgação do marco legal regulatório; 2) a instauração das autoridades regulatórias; 3) a edição de regras setoriais; 4) o constrangimento das condutas dos regulados (LOPES, 2018, p. 197). E sobre o constrangimento das condutas dos

³¹ Fundamentos de Direito Regulatório de Márcio Iorio Aranha, sobre o Estado Regulador.

regulados, somente será possível pensar em torná-lo efetivo se houver uma Lei em vigor para exigir da empresa seu cumprimento (artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal).

A existência de normas legais não significa, necessariamente, que os regulados cumprirão as leis espontaneamente. Entretanto, haverá mecanismos legais para imprimir maior rigor e exigir seu cumprimento. Por isso, é importante questionar se o descumprimento da norma é o reflexo de algum conflito entre a atividade empresarial ética e o lucro das empresas?

A empresa é indispensável no sistema capitalista. Sua existência pressupõe a geração de lucro, objetivo principal de qualquer corporação privada. Por isso, seus interesses estão sempre focados em suas operações em busca de resultados positivos. Mas a busca de resultados (lucro) inviabiliza o respeito às leis e a ética? Christopher Hodges e Ruth Steinholtz afirmam que “a ideia básica é que uma corporação é um ator distinto na sociedade; não só os seus interesses devem ser centrais, mas também deve desempenhar um papel responsável na sociedade, respeitando os interesses de todos seus interessados”³². Assim, é possível que as empresas atuem com ética e sejam comercialmente bem-sucedidas. Mas para isso, devem colocar seus valores éticos no centro da gestão da empresa e “aplicá-los de forma consistente em suas decisões e comportamentos”³³.

Embora a cultura de integridade na gestão da empresa seja reconhecidamente importante para a construção de uma imagem positiva no mercado, e na sociedade, percebe-se que muitas empresas ainda não consideram essa possibilidade como componente agregador de valor à atividade empresarial. Tal constatação remete-nos à ideia de que o *compliance* ainda é indesejado pela maioria das empresas, visto que optam pelo risco da litigiosidade por razões que merecem maior atenção em estudos próprios.

Como visto, inclusive pelos dados estatísticos fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça, a grande quantidade de reclamações trabalhistas, o longo tempo médio de tramitação das ações judiciais e as penalidades brandas pelo descumprimento da obrigação de pagar, além de imposição de juros e multas com valores relativamente irrisórios, aparenta um convite ao desrespeito às normas e aos direitos trabalhistas fundamentais.

Por essa razão, há alternativas que podem ser trabalhadas com o objetivo de inibir o descumprimento de normas e leis trabalhistas, como a regulação do *compliance* para as empresas privadas, dentro da perspectiva da teoria da regulação responsável. Essa teoria apresenta como proposta que “a regulação seja compreendida como um esforço de criação de incentivos morais para o cumprimento da lei”³⁴. A tese central da teoria responsável é no sentido de que o Estado regulador

³² Artigo de Christopher Hodges e Ruth Steinholtz.

³³ Artigo de Christopher Hodges e Ruth Steinholtz. Sistemas de Justiça Civil. Práticas e Regulamentação Ética nos Negócios. Uma abordagem comportamental e baseada em valores para a conformidade e a aplicação da lei.

³⁴ ARANHA (2023, p. 144), sobre a teoria da regulação responsável de Ian Ayres e Braithwaite.

deve criar incentivos para o cumprimento espontâneo da norma legal pelos regulados e assim garantir a efetividade da regulação. Conforme Aranha (2023, p. 147), “a teoria da regulação responsiva não se confunde com o desejo atemporal por atuação responsiva do Estado frente às demandas da sociedade, embora carregue consigo a proposta de uma atuação mais concertada entre regulador e regulado”. Registre-se, por fim, que Ayres e Braithwaite (1992, p. 23) apontam na teoria responsiva elementos que remetem à “flexibilidade, negociação e cidadania participativa”, o que sugere adequação aos princípios que orientam os programas de *compliance*.

Isso porque o principal objetivo do *compliance* trabalhista é a adoção de medidas que buscam proteger a empresa do risco de descumprimento das normas e leis. Nesse contexto, os princípios do *compliance* conectam-se com um dos principais pressupostos da teoria da regulação responsiva, constatado, empiricamente, que “é o de que a ameaça de sanção pode figurar como um instrumento mais apropriado do que a persuasão para obtenção de informação sobre o descumprimento das normas” (IYRES e BRAITHWAITE, 1992, pg. 85). Por outro lado e na mesma sintonia, tem-se que a persuasão, para a teoria da regulação responsiva, significa negociar “abrindo-se mão da aplicação intransigente de punições para valorizar o comportamento cooperativo do regulado e, em última análise, ampliar os efeitos da regulação” (ARANHA, 2023, p. 151). Por fim, há que se destacar outro importante pressuposto da teoria responsiva defendida pelos autores que é a ideia de que “haveria maior sinergia entre a capacidade de punir e persuadir capaz de impulsionar o comprometimento da norma pela empresa” (IYRES e BRAITHWAITE, 1992, pg. 98).

Lado outro, busca-se na teoria da regulação responsiva o caminho para exigir a adoção dos mecanismos de *compliance*, de gestão de riscos, controle e fiscalização pelas empresas, sem que isso caracterize interferência do Estado regulador na gestão privada da atividade empresarial. Nesse ponto, merece observar o que diz Aranha (2023, p. 153), que um pressuposto da regulação responsiva “está na afirmação de que regras governamentais detalhadas nunca poderão cobrir adequadamente as deficiências de gestão empresarial”. Isso porque, no âmbito interno das empresas, podem ocorrer as falhas de gestão com origem no planejamento inadequado, na comunicação, ou na contabilidade, dentre outras matérias, de modo que as ferramentas de *compliance* incentivam e contribuem para a gestão eficiente, com integridade e resistente à ocorrência de descumprimento no normativo legal, ou infralegal.

Dentro da teoria da regulação responsiva, Ayres (1992, p. 99) aponta uma solução para a incapacidade do Estado regulador realizar a fiscalização com eficiência. Para tanto, denomina de autorregulação forçada (*enforcement – compliance*), como uma alternativa viável para a solução da ineficiência estatal na fiscalização das irregularidades, incluindo a área trabalhista.

A autorregulação, reforçada ou não, é uma alternativa atrativa à regulação governamental direta porque o Estado simplesmente não se pode dar ao luxo de fazer um trabalho adequado por si só. As pressões fiscais impedem invariavelmente que os inspetores governamentais verifiquem regularmente todos os locais de trabalho em busca de infracções à segurança no trabalho, lapsos de qualidade ambiental, contabilidade distorcida ou concepção de produtos defeituosa. A cobertura de inspeção uniformemente abismal nestas e noutras áreas pode e deve ser melhorada, mas nunca atingirá um nível satisfatório. Mesmo num domínio onde os riscos de desastre são tão profundos que os cidadãos podem esperar uma inspeção governamental detalhada – por exemplo, a regulamentação nuclear – os fatos da vida são que o estado mais rico do mundo monitoriza apenas 1 ou 2 por cento das atividades “relacionadas com a segurança” em usinas nucleares anualmente (AYRES, e tal, 1992, p. 103).

A partir de uma análise jurídica da regulação, Aranha (2023, p. 66) afirma que “no Estado Regulador, o particular é um ator do ambiente regulatório, partilhando com o Estado a responsabilidade pelo alcance do interesse público”³⁵. Nesse sentido, ao criar direitos, e a norma legal com previsão sancionatória, o Estado cria seu pressuposto para aplicar a sanção toda vez que identifica a prática do ato ilícito, ofensivo ao interesse público.

O significado da conformidade regulatória – *regulatory compliance* – costuma estar associado ao de constrangimento normativo – *enforcement* –, entendendo-se o *compliance* regulatório como justificativa e parâmetro para os atos estatais de constrangimento particular. O objetivo que se busca, todavia, é usualmente ambíguo, seja ele o de alcance de objetividade da coletividade ou de cumprimento de disposições normativas regulatórias. Adota-se, aqui, a solução abrangente de se considerar o *compliance* regulatório como inclinado tanto à satisfação de interesses sociais em geral, quanto para o cumprimento de comandos normativos específicos (ARANHA, 2023, p. 72).

Nesse contexto, há a possibilidade do Estado elaborar e impor norma legal no âmbito trabalhista (interesse social) e obrigar, ou tornar facultativo, às empresas adotarem programa de *compliance* trabalhista, no mesmo sentido que há imposição de leis que tratam da saúde e segurança do trabalhador (*enforcement*). Para isso, caberia criar incentivos com efeitos no processo de fiscalização e também nos casos de judicialização, a partir do *compliance* regulatório. A experiência observada em programas de *compliance* vigentes no âmbito da administração pública permite concluir que há um conjunto de incentivos aplicáveis, também no âmbito privado, o que pode contribuir para o alcance dos objetivos definidos na norma regulatória.

Portanto, é viável a regulação do *compliance* trabalhista através da autorregulação, fundada na teoria da regulação responsiva, pela qual Estado e empresas tornam-se partícipes da construção do ambiente de trabalho saudável e íntegro.

Há argumentos que afirmam que o Estado não seria eficiente na fiscalização do cumprimento das normas regulatórias, o que não mudaria a realidade posta. Por outro lado, afirma Ian Ayres, (1992, 103) “o poder dos inspetores empresariais para capturar suspeitos de transgressão é muito maior do que o dos investigadores governamentais”.

³⁵ Manual de Direito Regulatório de Márcio Iorio Aranha, sobre os fundamentos do Estado Regulador, extraído da página 66.

No caso brasileiro, para exemplificar, a adoção da autorregulação pode exigir a participação das entidades associativas, como os sindicatos, por exemplo, para assumirem a responsabilidade de agente fiscalizador do ambiente de trabalho, ainda que em parceria com os Órgãos públicos fiscalizadores das atividades profissionais e laborais.

Tal proposição encontra seus fundamentos no texto constitucional do art. 8º, incisos III, e na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista). A citada Lei buscou alargar os poderes da negociação coletiva, como afirma Maurício Godinho Delgado:

É bem verdade que a reforma trabalhista implementada no País (Lei n. 13.467/2017), buscou alargar os poderes da negociação coletiva trabalhista na direção atenuadora ou flexibilizadora de direitos e garantias laborais para os trabalhadores. Para tanto fixou rol mais largo de matérias passíveis de regulamentação por CCTs e ACTs com cláusulas menos favoráveis do que as estabelecidas em texto legal (DELGADO, 2017, p. 1530).

Dessa forma, há a possibilidade jurídica de regulação do *compliance* trabalhista, com a adoção da teoria da regulação responsiva, na categoria autorregulação, o que encontra fundamento no texto constitucional. Por fim, a conclusão é no sentido de que as pesquisas sobre *compliance* em geral mostram que o impacto da regulação no ambiente corporativo afeta os comportamentos e condutas de trabalhadores, cidadãos e empresas com aproveitamento positivo para todas as partes.

Portanto, a autorregulação seria uma estratégia viável e adaptável ao ambiente corporativo com mais facilidade. Haveria uma negociação “entre o Estado e as empresas, individualmente” para estabelecer regras específicas para cada empresa, ou para cada setor econômico. Ayres e Braithwaite, 1992, afirmam que:

O modelo de autorregulação trata da negociação que ocorre entre o Estado e as empresas individualmente para estabelecer regulamentações específicas para cada empresa. Cada empresa é obrigada a propor as suas próprias normas regulamentares se quiser evitar normas mais rigorosas (e menos adaptadas) impostas pelo Estado (AYRES, e tal, 1992, p. 101).³⁶

Assim, na proposta de autorregulação, o Estado criaria normas legais impondo o dever de elaboração e aplicação do programa de *compliance* para cada empresa, ou setor econômico, de modo que as regras criadas no âmbito privado da empresa poderiam ser exigidas em juízo, em caso de seu descumprimento. Por isso, a empresa também seria partícipe da elaboração, execução e fiscalização do cumprimento das normas internamente:

Em particular, a autorregulação imposta prevê que, em contextos específicos, será mais eficaz para as empresas regulamentadas assumirem algumas ou todas as funções reguladoras legislativas, executivas e judiciais. Como legisladores autorreguladores, as empresas criariam as suas próprias regras regulamentares; como executivos autorregulados, as empresas monitorariam a si mesmas quanto ao descumprimento; e como juízes autorreguladores, as empresas puniriam e corrigiriam episódios de incumprimento. Salientamos que as funções reguladoras específicas que deverão ser “subcontratadas” às empresas reguladas dependerão da estrutura e do desempenho histórico da indústria. A

³⁶ Trecho extraído do Livro *Responsive Regulation: Transcending the deregulation Debate*. Ian Ayres e Jonh Braithwaite. Tradução livre.

delegação de funções legislativas não implica necessariamente a delegação de funções executivas ou jurisdicionais (AYRES, e tal, 1992, p. 103).

Ainda sobre a autorregulação, Lopes (2018, p. 197) destaca que “o binômio *enforcement e compliance* permite a construção da curva de normalidade”, com o objetivo de estabelecer um padrão de integridade nas relações corporativas com os trabalhadores, por exemplo. O autor destaca que:

O constrangimento legal, *enforcement*, ou mais especificamente regulatório, abrange a persecução e o sancionamento, mas também outras técnicas mais flexíveis, como educação, de aconselhamento, de persuasão, de negociação e de arquitetura de mercado. Tem um duplo objetivo: conduzir os regulados à conformidade legal, *compliance*, e dosar o exercício da aplicação sancionatória do Estado, de acordo com o critério da eficiência (LOPES, 2018, p. 197).

Por fim, observa-se que, no atual ambiente de expressiva litigiosidade, prevalece a expectativa de uma solução do conflito pelo Estado-Juiz. Por outro lado, mecanismos de *compliance* podem ser utilizados para a prevenção dos litígios. Diante disso, a análise nos indica que há possibilidade jurídica do Estado regulador promover a criação de normas legais para regular o *compliance* e, com isso, incentivar e fortalecer a cultura da integridade e respeito às normas e direitos fundamentais.

CONCLUSÃO

O *Compliance* é uma importante ferramenta de gestão aplicável às empresas privadas e ao setor público. Ele permite que o Gestor identifique riscos e possibilita a elaboração e implementação de medidas preventivas com o objetivo de minimizar a ocorrência de litígios na Justiça.

A elaboração e aplicação do programa de *Compliance*, no setor privado ou público, exige a participação direta da alta administração da empresa, ou do Órgão público, e de um corpo técnico capaz de elaborar e executar o *Compliance*, com eficiência e eficácia. Inobstante sua comprovada importância para a construção da integridade no ambiente corporativo, inexistente norma legal no ordenamento jurídico brasileiro, impositiva ao setor privado à adoção de um programa de *Compliance* como parte integrante da gestão da empresa, salvo àquelas pessoas jurídicas que possuem relação contratual com a administração pública.

Isso significa que as disposições legais regulamentares existentes não atendem especificamente ao setor privado, mas apenas apresentam-se como uma referência normativa para aquelas empresas que optam pela elaboração e implementação de um programa de integridade e *compliance*.

No que se refere ao *Compliance* no âmbito laboral, há uma construção normativa, a partir de orientações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que tenta imprimir alguma orientação para as empresas privadas, sem vínculo com a administração pública, no sentido de incentivar a implementação espontânea de programa de *Compliance* trabalhista.

Por outro lado, as normas infralegais sugerem que as empresas privadas adotem programas de *compliance* com o objetivo de preservar o bem-estar dos empregados, garantir e respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores e construir um ambiente de trabalho saudável. Nesse aspecto, abre-se a possibilidade de atuação da advocacia privada na assistência técnica aos programas de *compliance* com o objetivo de criar, orientar e até gerenciar a implementação de programas de integridade e *compliance* no âmbito das empresas privadas.

Observou-se que ao mesmo tempo em que o *Compliance* trabalhista promove a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, também promove a sustentabilidade da empresa e desestimula o surgimento de conflitos jurídicos. Essa constatação nos leva à conclusão de que a aplicação do programa de *Compliance* trabalhista tem amparo no próprio texto constitucional, quando incentiva a melhoria das condições sociais dos empregados e beneficia a empresa em sua atividade comercial.

Analisou-se modelos de *Compliance* aplicados por empresas públicas e privadas e constatou-se que, no caso de empresas privadas, o *compliance* é utilizado de maneira espontânea e tem como fundamento as leis e normas convencionais trabalhistas e suas normas internas. Tem como principal objetivo proteger a imagem e reputação da corporação no mercado e na sociedade.

A partir dessa observação, registra-se uma grande fragilidade do programa de *Compliance*, no âmbito laboral, no que concerne à sua efetividade, uma vez estar sujeita exclusivamente à vontade da empresa. Assim, não se poderia exigir da empresa privada nada além de sua livre colaboração para a aplicação de um programa que busca reduzir riscos e litígios judiciais.

Por outro lado, percebe-se que há número crescente de reclamações trabalhistas pendentes de decisão em alguma fase processual na Justiça do Trabalho, inclusive sobre direitos fundamentais constantemente inobservados no âmbito das relações laborais. Essa constatação veio da análise dos números estatísticos disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça que apontam para um certo estímulo à judicialização de litígios, quando se considera o percentual de acordos judiciais realizados, e o tempo médio de tramitação judicial de reclamações trabalhistas.

Os dados estatísticos revelam morosidade do Poder Judiciário na entrega da prestação jurisdicional final, em prazo razoável, o que resulta no aumento do número de processos trabalhistas pendentes de solução. Isso assegura a possibilidade de debate do tema *compliance* trabalhista como uma ferramenta indutora da prevenção de litígios oriundos da relação laboral.

A análise sobre a possibilidade do *Compliance* trabalhista prevenir litígios, concluiu que é possível o uso de suas ferramentas para prevenir e até evitar a instauração de litígios na Justiça do Trabalho. Assim, restou-nos demonstrar que o instituto contribui também para a diminuição da litigiosidade no Poder Judiciário. Além disso, empresas que adotam o programa de *Compliance* conseguem construir a cultura da integridade e contribuir, diretamente, para melhoria do ambiente de trabalho. Portanto, a aplicação do *compliance* nas relações trabalhistas pode prevenir litígios, a partir do uso adequado de suas ferramentas.

No âmbito da análise sobre os reflexos da lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na relação contratual trabalhista, observou-se que a flexibilização das leis é um fenômeno necessário à evolução e adaptação à nova realidade econômica e ajustamento da ordem jurídica. Entretanto, a característica mais marcante da lei da reforma trabalhista é a possibilidade jurídica de mitigação da amplitude jurídica dos comandos do Direito do Trabalho e seu conseqüente enfraquecimento protetivo, frente aos interesses econômicos do empregador.

A flexibilização, ou desregulamentação, permitidos pela lei da reforma trabalhista, encontra seus limites nos pilares fundamentais protetivos da Constituição Federal. Essa proteção, no entanto, permite a alteração das leis trabalhistas quando avançam em melhorias da condição social do trabalhador. Porém, constatou-se que a flexibilização em questão potencializa o desvirtuamento da natureza protetiva da legislação, o que faz surgir a necessidade de maior rigor na fiscalização das relações contratuais.

Desse modo, a partir da análise da teoria da regulação responsiva de Ian Ayres e Jonh Braithwaite, é possível afirmar que, para suprir a omissão legislativa e inibir a prática contínua de desrespeito às garantias constitucionais, normas legais e infralegais de natureza justtrabalhistas, o Estado pode criar norma regulatória para o *compliance* trabalhista associada à busca pelo bem-estar social (interesse social), com o objetivo de estabelecer um padrão de conformidade legal, *Compliance*, definindo a previsão sancionatória aos regulados desviantes (*enforcement*).

No que concerne à elaboração, implementação, fiscalização e punição dos infratores das normas reguladoras, conclui-se que a autorregulação seria a opção mais adequada para discutir tal empreendimento, uma vez que exige a atuação efetiva do Estado regulador (legislador), da empresa e das entidades associativas laborais e patronais, dentro da concepção da teoria da regulação responsiva.

REFERÊNCIAS

- AVELINO, José Araújo. **Curso de Direito e Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.
- ARANHA, Márcio Iorio. **Fundamento de Direito Regulatório**. 8º ed. London: Lac-cademia Publishing, 2023.
- AYRES, Ian; BRAITHWAITE, John. **Responsive Regulation: transcending the Deregulation Debate**. Oxford Socio-Legal Studies, 1995.
- ALMEIDA, Fernando Dias Menezes. **Teoria da Regulação**. Curso de Direito Administrativo econômico. São Paulo: Malheiros, 2006.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de setembro de 2022.
- BRASIL. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de setembro de 2022.
- BRASIL. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022>. Acesso em: 15 de novembro de 2022.
- BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 de julho de 2023.
- CAMPILONGO, Celso Fernandes. **Interpretação do direito e movimentos sociais: hermenêutica do sistema jurídico e sociedade**. Tese apresentada ao Concurso de Professor Titular junto ao Departamento de Filosofia e Teoria Geral do Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011.
- Disponível em: <<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/>>. Acesso em: 03 de julho de 2021.
- CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**, Ampliada e Atualizada. 2º ed. São Paulo: Ltr, 2020.
- CARVALHO, Rodrigo Arantes. **Advocacia Extrajudicial**. 1ª Ed. São Paulo: Editora Imperium, 2021.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- COOTER, Robert; ULEN, Thomas. **Direito e Economia**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>> Acesso em: 10 de outubro de 2022.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2012.

HODGES, Christopher; STEINHOLTZ, Ruth. **Sistemas de Justiça Civil. Práticas e Regulamentação Ética nos Negócios**. Uma abordagem comportamental e baseada em valores para a conformidade e a aplicação da lei.

DIAS, José Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DEFANTI, Francisco. Um Ensaio Sobre a Autorregulação: características, classificação e exemplos práticos. **Revista de Direito da Economia**. Belo Horizonte, ano 16, n. 63, p. 149-181, jul./set. 2018. Disponível em: <<http://https://divulgacao.editoraforum.com.br/revista-rdpe>>. Acesso em: 05 de outubro de 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

Disponível em: <https://www.danielwunderhachem.com.br/img/livros/docsumario_20171104203612_11.pdf>. Acesso em: 12 de junho de 2023.

Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/356/edicao-1/principio-da-prevencao-e-principio-da-precaucao>>. Acesso em: 16 de julho 2023.

Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/143/edicao-1/eficiencia-e-direito>>. Acesso em: 18 de setembro de 2022.

Disponível em: <<https://www.faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/view/563/987>>. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

Disponível em: <<https://fmp.edu.br/publicacoes/discussao-sobre-a-aplicacao-dos-programas-de-compliance-na-administracao-publica/>>. Acesso em: 10 de outubro de 2022.

FILHO, Carlos frederico Marés de Souza; RAMON, Iara Sanchez e KANNO, Paula Harum. A Advocacia Popular e o Século XXI. p. 13. **Artigo publicado na Revista de Direito Público**.

Brasília, Volume 19, n. 102, 176-201, abr/jun. 2022. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/announcement/view/102>>. Acesso em: 21 de abril de 2023.

GLEIBE, Pretti. **Advocacia Trabalhista Preventiva**. 1ª ed. São Paulo: Ltr. 2021.

GUERRA, Sérgio; MOERBECK, Ana Luiza Vieira. **Teoria do Estado Regulador**. Vol. V. Curitiba: Juruá Editora, 2022.

JÚNIOR, Walter Guandalini. **Teoria dos Sistemas Jurídicos**. 1º ed. Curitiba: Editora Intersaberes, 2020.

LARENZ, Karl. **Metodologia da Ciência do Direito**. 5º ed. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2007.

LOPES, Othon de Azevedo. **Fundamentos da Regulação**. Rio de Janeiro: Ed. Processo, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Coordenador. **Compliance no Direito do Trabalho**. Volume 06. São Paulo: Thompson Reuters, Revistas dos Tribunais, 2021.

MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico: Plano da Existência**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MORAES, Daniel Marques de; BRANDÃO, Fernanda Holanda de Vasconcelos. Acesso à Justiça. **Encontro Nacional do COMPENDI BRASÍLIA – DF**. 2017, p. 09. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/v5z5kqti/pRM29Qmf6vZE6eBu.pdf>>. Acesso em: 22/04/2023.

NETO, Pedro Scuro. **Sociologia Geral e Jurídica**. 8º Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2005, pp. 173/174.

OLIVEIRA Gustavo Justino. Disponível em: <https://www.danielwunderhachem.com.br/img/livros/doc/sumario_20171104203612_11.pdf>. Acesso em: 01 de setembro de 2023.

Disponível em: <<https://www.oab.org.br/revistas/revista-adv-hj-4a-edicao.pdf>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2023.

Disponível em: <<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/perfil/compliance-etica-e-transparencia/>>.

Acesso em: 09 de maio de 2022.

Disponível em: <<https://www.nestle.com.br/sites/g/files/pydnoa436/files/2021-06/codigo-de-conduta-empresarial-nestle-%282017%29.pdf>>. Acesso em: 15 de abril de 2023.

Disponível em: <<https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaProcesso>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

Disponível em: <<https://www.normas.com.br/docviewer/>>. Acesso em: 08 de jul. de 2023.

PORTO, Noemia. Trabalho noturno: a Convenção n. 171 da OIT e o Desafio para a Melhoria da Condição Social e de vida dos Trabalhadores. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v. 8, p. 204-221, 2019.

RESENDE, Igor Cordeiro de; GARCIA, Luciana Silva e JÚNIOR; Márcio de Oliveira. **O Direito de Acesso à Justiça e o Panorama Atual dos Juizados Especiais Cíveis do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/announcement/view/102>>. Acesso em: 21 de abril de 2023.

SILVA, Felipe Gonçalves; RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Manual de Sociologia Jurídica**. 3º ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SILVEIRA, Bruno Ely. **Melhores Práticas da Advocacia de Negócios como Instrumento de Regulação de Mercado**. FGV, 2018.

TIMM, Luciano Benetti; CATEB, Alexandre Bueno. **Direito e Economia no Brasil**. 3º ed. São Paulo: Editora Foco, 2019.

SCHNEIDER, Eliete Vanessa. SERRER, Fernanda. **Teoria Geral do Direito Privado**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

Disponível em: <<https://noticias.unb.br/artigos-main/5118-assedio-e-violencia-no-trabalho-educar-para-a-prevencao>>. Acesso em: 19 de fevereiro de 2023.

VITORELLI, Edilson. **O Devido Processo Legal Coletivo: Dos Direitos aos Litígios Coletivos**. Editora Revista dos Tribunais, em 2020.

WATANABE, Kazuo; ÁVILA, Henrique; NOLASCO, Rita Dias; CABRAL, Trícia Navarro Xavier, Coordenadores. **Desjudicialização, Justiça Conciliativa e Poder Público**. Thompson Reuters. **Revistas dos Tribunais**. São Paulo, 2021.