

COMPLIANCE TRABALHISTA

**OBRA ILUSTRADA EM VISUAL LAW,
INCLUINDO AS FASES DE IMPLEMENTAÇÃO
E NORMAS DA ISO**

Autora e coordenadora de diversas obras de Lei Geral de Proteção de Dados, Compliance Trabalhista, Manual de Relações de Trabalho ilustrado e Inteligência Artificial e Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho. Professora autora de Proteção de Dados e Privacidade da Fundação Getúlio Vargas. Vice Presidente da Comissão de Relações de Trabalho do Instituto Nacional de Proteção de Dados. Professora convidada da Fundação Getúlio Vargas da FGV Direito Rio e professora dos MBAs de Gestão de Pessoas, Gestão Empresarial e Gestão Comercial da área de Direito. Professora premiada, como destaque da área de Direito, pela rede FGV Management e pelo IDE, nos anos 2011, 2012, 2013 e 2014 consecutivamente, dos cursos de pós-graduação. Prêmio de destaque no MBA de Direito do Trabalho da FGV Management Rio de 2016. Condecorada pela FGV Direito Rio com o prêmio de desempenho como docente nos cursos de pós-graduação da FGV em 2011, 2013 e 2015. Certificações da Exin de Privacy and Data Protection Foundation level, Privacy and Data Protection Practitioner level e Exin Information Security Foundation level. Data Protection Officer (DPO) pela Exin (<https://app.exeed.pro/badge/89752>). Coordenadora de pós-graduação em Direito Digital, Inovação e Tecnologia e Compliance da Faculdade Esper. Mestre pela USP São Paulo (USP). Doutoranda de Engenharia da Informação, Inteligência Artificial, na Universidade Federal do ABC. Doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Buenos Aires (UBA). Especialista em Direito do Trabalho pela faculdade Fadisp. Autora dos livros publicados no exterior pela Editorial Quoroum “Manual de Derecho Laboral” e “Interesses Metaindividuais e ações coletivas”.

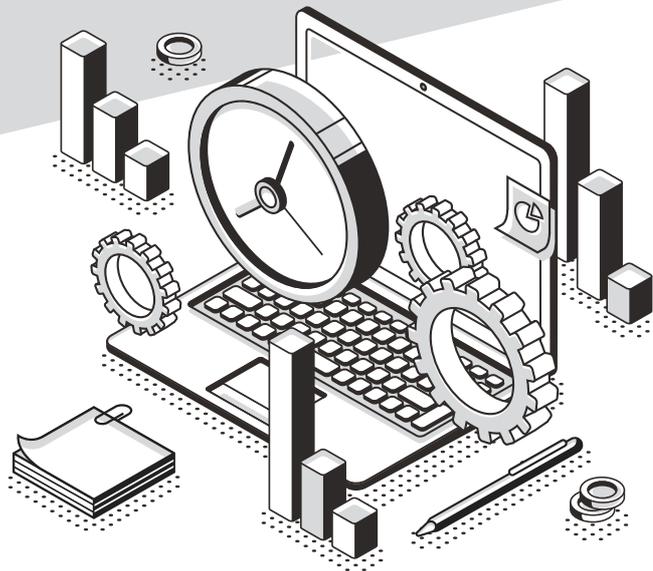
Instagram profissional: @selmacarloto

Compliance trabalhista

SELMA CARLOTO

COMPLIANCE TRABALHISTA

**OBRA ILUSTRADA EM VISUAL LAW,
INCLUINDO AS FASES DE IMPLEMENTAÇÃO
E NORMAS DA ISO**



3ª EDIÇÃO

LE[®]R



© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP — Brasil
Fone (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Outubro, 2022

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: PIETRA DIAGRAMAÇÃO
Projeto de capa: DANILO REBELLO
Impressão: LOG & PRINT GRÁFICA E LOGÍSTICA

Versão impressa — LTr 6382.0 — ISBN 978-65-5883-180-8
Versão digital — LTr 9862.1 — ISBN 978-65-5883-181-5

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Carloto, Selma

Compliance trabalhista: obra ilustrada em Visual Law, incluindo as fases de implementação e normas da ISO/Selma Carloto. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2022.

Bibliografia.

ISBN 978-65-5883-181-5

1. Compliance 2. Direito do trabalho I. Título.

22-125834

CDU-34:331

Índice para catálogo sistemático:

1. Compliance: Direito do trabalho 34:331

Cibele Maria Dias – Bibliotecária – CRB-8/9427

Dedico esta obra aos meus filhos Enzo, Marcelo Henrique e Filipe, especialmente ao meu filho e colega, Filipe Daniel Martins de Oliveira.

Agradeço ao meu esposo Wilson Fernandes Guedes Neto Rossini pelo apoio e aos meus pais Célia da Conceição Marques Carloto Martins e Ilídio Simões Martins, a Deus e a Nossa Senhora, pela vida e força para sempre lutar.

SUMÁRIO

1 – Introdução	11
2 – Compliance	24
2.1. Pilares do <i>compliance</i>	25
2.2. <i>Compliance</i> no Brasil.....	28
2.3. <i>Compliance</i> trabalhista	29
2.4. ABNT NBR ISO 37301	37
2.5. Fases de implementação do <i>compliance</i>	42
3 – Ferramentas de <i>compliance</i> trabalhista	50
3.1. Gerenciamento de risco	61
3.1.1. ABNT NBR ISO 31000:2018	63
3.1.1.1. Princípios.....	64
3.1.1.2. Processo	67
3.1.1.3. Estrutura/fases	68
3.1.2. Matriz de risco	70
3.1.3. Gerenciamento de risco no teletrabalho durante o momento emergencial	77
3.2. Códigos de conduta	87
3.2.1 Exemplos de cláusulas de códigos de conduta:....	94
3.3. Regulamento empresarial	98
3.3.1. Limites do regulamento empresarial.....	105
3.3.2. Incorporação de vantagens deferidas anteriormente	111
3.3.3. Regulamento empresarial na prática	112
3.4. Canais de denúncia.....	116
3.4.1. Da obrigatoriedade dos canais de denúncia	122
3.4.2. Canais de denúncia na prática.....	128

3.5. Política de advertências e outras sanções disciplinares	132
3.5.1. <i>Non bis in idem</i> , imediatidade, proporcionalidade	144
3.5.2. Sanções rejeitadas pelo ordenamento jurídico ...	154
3.5.3. Riscos de vínculo em sanções disciplinares a autônomos.....	158
3.5.4. Correção do meio ambiente durante a Covid-19	164
3.6. Treinamentos	165
3.6.1. Casos práticos de jurisprudência	166
4 – Background Checks.....	174
4.1. <i>Due diligence</i> com terceiros	175
4.2. <i>Know your employee</i>	183
5 – Compliance digital nas relações de trabalho.....	191
5.1. Das boas práticas e governança em privacidade e proteção de dados	202
5.1.1. ISO 27002 / boas práticas para gestão de segurança da informação.....	208
5.2. Relatório de impacto à proteção de dados.....	211
6 – Compliance trabalhista em dispensas não discriminatórias.....	214
6.1. Relatórios de produtividade, métricas e avaliações de desempenho – motivo técnico	225
6.2. Dispensa por motivo econômico ou financeiro	229
6.3. Motivo disciplinar	233
6.3.1. Política de advertências nas dispensas discriminatórias.....	234
7 – Conclusão	236
Referências	241

1

INTRODUÇÃO

Nesta obra, abordaremos a grande importância do *compliance* trabalhista em apoio e como principal ferramenta de governança e como deverá ser elaborado o seu Programa de Integridade, trazendo **vantagens para a organização de ordem econômica direta**, reduzindo os passivos trabalhistas, oriundos de ações e multas, assim **como de ordem indireta**, com o aumento da produtividade dos empregados, redução do absenteísmo e da rotatividade de trabalhadores, contribuindo para a reputação da empresa.

Imagem e reputação são o maior ativo que uma empresa pode ter.

Além das vantagens e benefícios diretos e indiretos para o empregador, o *compliance* trabalhista ainda é benéfico para os empregados, já que melhora o meio ambiente de trabalho, em virtude da própria conformidade com as normas e pelo respeito aos seus direitos humanos e fundamentais.

Vantagens para a empresa	Vantagens para os empregados
Boa imagem e reputação	Melhora do meio ambiente de trabalho
Redução de passivos trabalhistas, tanto de ações como de sanções e multas	Empregados recebem seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem necessidade de ações judiciais

Diminui o absentéismo	Trabalhadores saudáveis física e mentalmente
Diminui a rotatividade	Empregados se empenham para crescer na empresa e não pensam em pedir demissão
Aumenta a produtividade	O empregado, ao sentir-se satisfeito, aumenta sua produtividade
Instala-se uma cultura de ética e respeito entre a empresa e seus empregados e entre estes e a organização, como uma via de mão dupla.	Instala-se uma cultura de ética e respeito entre a empresa e seus empregados e entre colegas, independentemente do nível hierárquico

O *compliance* trabalhista é uma cultura de conformidade, que se utiliza de ferramentas e parâmetros, que estudaremos em capítulos próprios, como coadjuvantes para sua efetividade e instrumentos de seus pilares.

O mecanismo de integridade deverá ser embasado em seus pilares: prevenir, detectar e reparar, os quais deverão conduzir o sistema de *compliance* dentro de uma empresa ou organização.

O *compliance* trabalhista é a conformidade com as normas trabalhistas em geral, inclusive com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as demais normas trabalhistas aplicáveis às relações de trabalho, a Lei Geral de Proteção de Dados, a Constituição Federal, além de princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, o que por consequência traz o respeito aos direitos humanos dos empregados, dando-se efetividade a estes.

Não se pode confundir o *compliance* trabalhista com estratégias ilícitas utilizadas por empresas que trilham caminhos contrários ao da conformidade com as normas⁽¹⁾ e as quais aparentemente reduzem custos, mas trarão prejuízos muito maiores no futuro e para ambos os lados da relação de emprego, trabalhador e empresa. *Compliance* trabalhista também não é sinônimo de consultivo trabalhista.



Alta administração deverá estar envolvida

O *compliance*, como **cultura** de adequação às normas legais e regulamentares, deverá partir e envolver a alta administração. O *compliance* e estado de conformidade em todas suas subáreas é meta empresarial, que deverá incluir auditorias internas e externas pela constante necessidade de detectar-se irregularidades e GAPs (falhas), nas empresas, para o devido tratamento e efetividade do *compliance*.

Com o *compliance* busca-se a conformidade com as normas externas e implementam-se normas internas, como ferramentas.

A auditoria identifica irregularidades, sendo complementar ao *compliance* e, já em uma fase de melhoria, esta passa a verificar e fiscalizar se as normas implementadas estão sendo cumpridas.

Uma das maiores dificuldades do *compliance* em geral, onde incluímos o trabalhista, é envolver a alta

(1) CARLOTO, Selma. *O compliance trabalhista e a efetividade dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2021.

administração, mas é um parâmetro indispensável para o sistema funcionar.

No *compliance trabalhista* devemos destacar a adequação não apenas às normas legais e regulamentares, como às normas-princípios, destacando-se os **princípios fundamentais previstos na Constituição Federal**.

As normas-princípios são os fundamentos das normas-regras e quando uma regra colide com um princípio é, na verdade, não a regra que está colidindo diretamente com este, mas o princípio que a fundamenta, já que as regras conflitam, enquanto os princípios colidem entre si, não podendo haver conflito direto entre regras e princípios e os valores e a ética sempre deverão ser priorizados.

Nas sábias palavras do professor Newton de Lucca: “se se entende que o fim natural do homem é a procura do *bem*, pode-se dizer que a moral estabelece normas de conduta que conduzem ao *bem*”⁽²⁾.

Robert Alexy elaborou a teoria dos direitos fundamentais com base na tipologia das “normas jurídicas” e as dividiu em regras e princípios. Havendo conflito entre regras uma será considerada inválida, já quando há colisão entre princípios, um deverá ceder frente ao outro.

O Direito do Trabalho é composto por princípios com proximidade maior semântica da “ideia de justiça” e por regras.

No Direito do Trabalho, devemos observar além dos princípios constitucionais, seus princípios peculiares como o princípio protetivo, princípio da continuidade, princípio da irrenunciabilidade, princípio da primazia da realidade,

(2) LUCCA, Newton De. *Da ética geral à ética empresarial*. São Paulo: Editora Quartier Latin Brasil, 2021.

da inalterabilidade contratual lesiva e outros aplicados a outros ramos do direito, como a boa-fé a o abuso de direito.



c⁽³⁾

A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários “por fora”, acidentes de trabalho e descumprimento de normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho, as quais são infensas mesmo à negociação coletiva e não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B da CLT, inciso XVII, entre outras.

(3) Fonte: Pixabay.

O meio ambiente do trabalho é um dos pontos mais importantes a observar, tratar e monitorar dentro do *compliance* trabalhista.

A empresa deve não apenas se adequar às normas externas, mas à legislação trabalhista, Constituição Federal, normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, assim como às normas internas, como os regulamentos empresariais, os códigos de conduta e políticas internas, para a efetividade do *compliance* trabalhista. Estes últimos (normas internas) devem estar em conformidade com os primeiros.

As empresas, órgãos e entidades deverão instituir Programa de Integridade, construir e manter uma governança ativa, incluindo ferramentas para a prevenção de ilícitos e fraudes, demonstrando sempre o comprometimento da alta administração com as boas práticas do *compliance*.



Boas práticas

Governança

A governança trabalhista é um conjunto de boas práticas nas relações trabalhistas e da qual faz parte o *compliance* trabalhista, como sua principal ferramenta.

Um programa de integridade sem governança e boas práticas, incluindo-se a promoção da cultura e conscientização, **não é** “de fato” *compliance*.

O *compliance*, incluindo o trabalhista, deve iniciar da mais alta administração, do topo da empresa. Este programa deve ser ao mesmo tempo compatível com sua natureza, porte, complexidade, área de atuação e estrutura de cada organização.



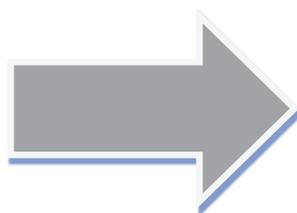
Ações educativas

Conscientizar e educar

Por falta de um Programa de Integridade efetivo nas empresas, incluindo ações educativas e planos de treinamentos constantes de líderes e gestores, trazendo a conscientização e promovendo a cultura do *compliance*, estes trabalhadores, que manifestam e expressam a vontade da empresa, muitas vezes, são os maiores responsáveis por práticas ilícitas e pelo descumprimento de outras regras impostas pela própria empresa na tentativa de se adequar à legislação.

A empresa deverá treinar principalmente seus gestores, mas o plano de treinamento deverá incluir todos seus empregados.

Os gestores deverão participar de treinamentos para compreenderem os códigos de conduta da empresa, sua missão e valores. As normas internas trazem a cultura da empresa, seus valores e princípios e as boas práticas esperadas, de acordo com a ética no meio empresarial e para estes, que são a imagem da empresa e que exteriorizam a sua manifestação de vontade, não gerarem passivos para a organização que representam.



Códigos de conduta

Regulamentos empresariais

Políticas (teletrabalho, trabalho híbrido, de segurança da informação, etc.)

Os regulamentos empresariais, ou regulamentos internos, ferramenta de *compliance* trabalhista, ao lado de políticas internas e de códigos de conduta devem não apenas existir formalmente, mas serem cumpridos, com efetiva governança e monitoramento do programa para a empresa estar em efetivo *compliance*.



Independência do *compliance*

A organização deverá possuir uma área de *compliance*, totalmente independente, para assegurar o cumprimento de todas suas ferramentas e parâmetros, além da promoção da cultura de *compliance*, conscientizando os seus empregados por meio de ações educativas, assegurando-se o funcionamento do sistema e a confiabilidade e efetividade do programa.



Sanções disciplinares fazem parte do pilar reparar – correção e tratamento de falhas identificadas

As sanções disciplinares também são parâmetros de destaque e importante ferramenta, sempre que identificadas desconformidades às normas internas, ou externas, não tendo sido suficiente a prevenção, passando-se à detecção e à posterior e subsequente correção de desvios aos códigos de conduta da empresa, incluindo seus valores, princípios e a ética, que garantem a efetividade, em última instância, destes códigos de conduta, regulamentos empresariais e outras políticas internas, de forma

pedagógica e até exemplar para evitar-se a reiteração da prática ilícita.



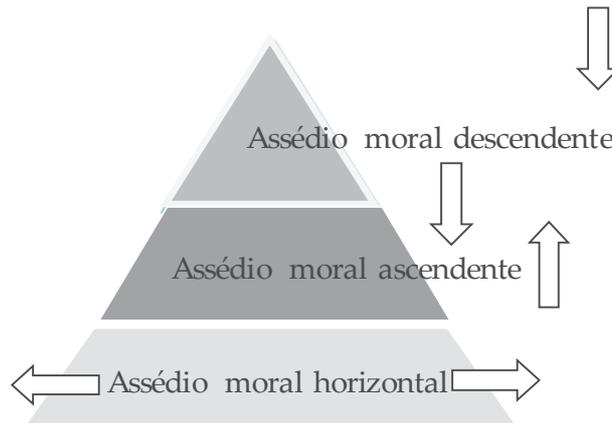
Canais de denúncia

Entre os ilícitos mais identificados, em canais de denúncia, e trabalhados, de forma preventiva, por meio de orientação aos trabalhadores nos códigos de conduta e treinamentos, temos práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminatórias, devendo a empresa incluir dentro de seus princípios o da não discriminação e o respeito à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e à privacidade, ao lado da ética, combate ao nepotismo, fraude, corrupção, lavagem de dinheiro e conflitos de interesse nas organizações.

O assédio moral descendente, prática ilícita mais detectada, identificada e combatida, em canais de denúncia sérios e independentes, é o mais comum e é aquele praticado por um superior hierárquico contra seus subordinados, mas este também pode ocorrer por atos praticados entre colegas do mesmo nível hierárquico, o qual configura o assédio moral horizontal.

O assédio moral é constituído por práticas ilícitas reiteradas, que se prolongam, no tempo, levando à afronta dos direitos de personalidade do trabalhador, podendo ser ainda organizacional, o qual se caracteriza por violência psicológica, por meio de práticas abusivas conduzidas para aumentar a produtividade, incluindo-se “terror psicológico” por meio de cobranças excessivas de metas e métodos de gestão por estresse.

Assédio moral organizacional: violência psicológica que parte da própria empresa.



Um canal de denúncia, ou de ética, é um mecanismo que irá permitir à empresa, de forma preventiva, identificar e minimizar os riscos de desvios de ética e de práticas ilícitas, evitando a judicialização e corrigindo internamente os erros que poderiam vir a gerar elevados passivos para a empresa pelo descumprimento das normas, além de assegurar um meio ambiente saudável.

Dentro do programa de *compliance*, o canal de denúncia é a ferramenta que mais identifica fraudes e outros ilícitos nas organizações. Deve considerar-se a possibilidade de se disponibilizar diferentes meios para recebimento de denúncias, como urnas, aplicativos, telefone ou internet, o que será abordado em capítulo próprio (3.4).

Compliance  independência  área ou empresa externa.

Além de contar sempre com suporte e contato com a alta administração, a qual precisa estar envolvida no *compliance* trabalhista, o departamento de recursos

humanos, o qual deve auxiliar na criação das diversas ferramentas, deverá participar, sempre que possível, do comitê de *compliance* da empresa.

É indispensável a independência e transparência do programa para o mesmo ser efetivo e funcionar, de fato, não apenas no papel, além de passar confiança para os empregados ou colaboradores⁽⁴⁾, principalmente quando falamos da ferramenta “canal de denúncia”, assegurando-se que não haja qualquer tipo de retaliação aos empregados e terceiros que utilizarem estes mecanismos.

Também é importante existir um monitoramento contínuo do Programa de Integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e correção, cumprindo-se todos seus pilares mestre, combatendo-se e coibindo-se a ocorrência dos atos lesivos identificados.

Inicialmente, faremos uma explicação sobre o *compliance* em geral e logo entraremos especificamente no Programa de Integridade trabalhista e todas as ferramentas efetivas de *compliance* para adequação à norma e conformidade, e consistentes em parâmetros a serem seguidos pela empresa, seus prepostos e empregados e com tratamento e as consequentes punições internas, com o escopo pedagógico de prevenir, reparar e evitar posteriores passivos trabalhistas externos por encontrar-se a empresa em descumprimento da norma geral, assim como para evitar-se prejuízos à saúde e à dignidade dos trabalhadores.

Com a origem do *compliance* no direito comparado, a empresa deverá fazer uma avaliação ou pesquisa prévia, como espécie de triagem, sobre a integridade daqueles com quem se vai relacionar, conhecendo assim previamente

(4) Terminologia mais utilizada para empregados nas empresas.

seus parceiros e fornecedores, que são os “*background checks*”, para dessa forma evitar se envolver em ilícitos, fraudes, entre outros, e que fogem da cultura promovida no sistema de *compliance*, e assim conseguir preservar a sua imagem, o patrimônio, a idoneidade e a integridade da empresa. Nesta triagem a empresa deve ter o cuidado de não infringir ou desrespeitar as normas trabalhistas e os princípios constitucionais, o que será estudado em capítulo próprio.

Ainda, com o advento da nova Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) as empresas terão de criar novas ferramentas de *compliance* para se adequar à nova legislação e emitir um Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais como ferramenta de efetivação de *compliance*, além de criar a figura do DPO ou “Data Protection Officer”, o qual recebeu o nome de encarregado e é a pessoa indicada pelo controlador para atuar como canal de comunicação entre este e os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, nos termos do artigo 5º da Lei n.13.709/2018. No Brasil, este ator é obrigatório à exceção das empresas incluídas na Resolução 2 da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) de 27 de janeiro de 2022, que deverão possuir um canal de comunicação.

A ANPD poderá determinar, nos termos da LGPD, que o controlador elabore relatório de impacto à proteção de dados pessoais, inclusive de dados sensíveis, referente a suas operações de tratamento de dados, nos termos de regulamento, observados os segredos comercial e industrial, devendo este relatório conter, no mínimo, a descrição dos tipos de dados coletados, a metodologia utilizada para a coleta e para a garantia da segurança das informações e a análise do controlador com relação às medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco adotados. Este documento avaliará o impacto dos

tratamentos de alto risco trazendo as medidas e salvaguardas adotadas pela empresa para mitigação de risco.

O descumprimento da LGPD poderá acarretar multa de até 50 milhões de reais por infração. A lei dispõe sobre o tratamento dos dados pessoais e dos dados pessoais sensíveis, com observância à boa-fé e a seus princípios basilares, entre os quais o da não discriminação, que deverá ser respeitado desde o processo seletivo durante o contrato laboral e até à rescisão do contrato de trabalho e que iremos tratar em capítulo próprio.

Para empresas de pequeno porte, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados considerará a existência de uma política de segurança da informação, ao menos simplificada, para dosimetria da sanção e cumprimento do *accountability*.

No *compliance* digital, nas relações de trabalho, deveremos ter em conta o cuidado, já no processo seletivo, quanto aos dados solicitados dos candidatos, principalmente os dados pessoais sensíveis e de maior potencial discriminatório, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por ser o princípio da não discriminação um dos principais princípios da presente lei, inclusive no anúncio de vagas, e por este observar sempre a necessidade de tratamento de dados para cada finalidade.

Com um bom programa de *compliance*, em apoio à governança, a empresa se adequará às normas, incluindo-se a Lei Geral de Proteção de Dados, evitando ser penalizada tanto com sanções administrativas, como com altas condenações, principalmente em ações coletivas, no Judiciário, por falta de adequação. O *compliance* digital dialoga com o *compliance* trabalhista quando os titulares de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis, pessoas naturais, são os trabalhadores.

2

COMPLIANCE

Compliance, do dicionário inglês “*to comply*”, significa agir de acordo com uma regra, instrução, um comando ou pedido, estar em conformidade, o ato de obedecer a uma ordem, regra ou solicitação. A palavra é de origem inglesa e foi incorporada ao uso cotidiano no mundo corporativo brasileiro. Na Espanha se utiliza a palavra “*cumplimiento*” como sinônimo de *compliance*.

As principais ferramentas de *compliance* e que fazem parte do *compliance* em geral e da legislação pertinente e que também utilizamos no *compliance* trabalhista, junto a outras, são os códigos de conduta, os regulamentos empresariais e políticas específicas, os canais de denúncia, e os programas de treinamento e palestras.

Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados devemos possuir ainda, como ferramenta de *compliance* e *accountability*, o Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais para empresas com atividades de tratamento de alto risco e a política de segurança da informação, sendo esta última considerada não apenas boa prática, mas como prestação de contas, o *accountability* para as empresas de pequeno porte.

Por meio do *compliance*, a empresa elimina riscos de uma futura responsabilização civil, administrativa e penal, evitando-se a prática de atos ilícitos, corrupção e fraudes e ao mesmo tempo tutela os direitos humanos

dos trabalhadores e melhora, em consequência, a produtividade dos seus empregados e o meio ambiente laboral.

O *compliance* teve início nos Estados Unidos e vem crescendo cada vez mais após a edição da Lei Anticorrupção, ou Lei da Empresa Limpa no Brasil, a Lei n. 12.846/2013(1) que trata da responsabilização civil e administrativa da pessoa jurídica pela prática de atos lesivos contra a administração pública e após os escândalos de corrupção política que enfrentamos nos últimos anos, mas não se restringe a essa lei, sendo assim todo programa criado para o cumprimento de normas.

No mundo corporativo consiste em um conjunto de mecanismos que garantem o cumprimento de normas e políticas. Na legislação brasileira, *compliance* é definido como sendo mecanismos internos de integridade.



Compliance: mecanismos internos de integridade.

A implantação na empresa de um sistema de *compliance* vem se demonstrando totalmente benéfica às empresas, já que a conformidade com as regras e as normas, tanto internas como externas, traz credibilidade e evita passivos, multas e sanções para a empresa.

2.1. Pilares do *compliance*



Um mecanismo de integridade deverá ser embasado em seus pilares, os quais são o caminho a seguir, a chave

mestra que deverá conduzir um sistema de *compliance* dentro de uma empresa ou organização.

Os grandes pilares do *compliance* e que sempre deverão estar presentes são 3 (três): prevenir, detectar e reparar.

1 – Prevenir: este é o primeiro pilar, o mais importante, o qual deve incluir mecanismos de prevenção e que mitiguem riscos de desconformidades e violações à legislação e aos valores, princípios e missão da empresa, incluindo-se desvios éticos.

A organização deverá estabelecer mecanismos que incluam: políticas específicas; códigos de conduta, valores e princípios da empresa e regulamentos empresariais, no *compliance* trabalhista, com regras de organização, disciplina e de higiene saúde e segurança do trabalho.

As ações educativas, incluindo treinamentos e palestras, são importante ferramenta de prevenção e efetividade do *compliance*.



Sempre deve-se prevenir primeiramente.

Na sequência, deve-se detectar se ainda existem falhas e desvios de ética na empresa, daí passamos ao segundo pilar do *compliance*, a detecção:

2 – Detectar: compreende mecanismos de detecção e identificação de desvios éticos e práticas ilícitas, que não tenham sido evitados por ações e mecanismos de prevenção.

Aqui podemos compreender ferramentas importantes de detecção como um canal de denúncia. Estes são importantes porque nem sempre conseguimos alcançar a conformidade apenas com a prevenção, afinal, lidamos com pessoas e estas podem agir contrariamente às políticas, códigos de conduta e outras normas da empresa, como os regulamentos empresariais, ferramenta específica do *compliance* trabalhista, ao lado das demais.

Os códigos de conduta deverão trazer capítulo sobre o funcionamento efetivo e independente do canal de denúncia, assim como os treinamentos de *compliance* deverão trazer o incentivo à sua utilização e a segurança contra a retaliação, mas, se ainda assim forem detectadas práticas ilícitas e desvios éticos, passamos ao terceiro pilar, quando os envolvidos poderão ser responsabilizados.

As auditorias e uma *due diligence* com terceiros tanto poderão ser utilizadas em uma face preliminar de prevenção, antes mesmo da contratação, como deverão ser utilizadas em face de melhoria para identificação de falhas que deverão ser reparadas logo após identificadas.

3 – Reparar: corrigir práticas ilícitas e desvios de ética identificados. Cada desvio ético comprovado deverá ter uma penalidade aplicável. No *compliance* trabalhista, as sanções disciplinares, denominadas política de advertências, poderão ser: advertência, suspensão e justa causa.

Por meio deste pilar podemos corrigir falhas ainda existentes e identificadas no meio ambiente de trabalho.

A organização deverá corrigir imediatamente, caso algum desvio de conduta, ou ético, seja identificado, ou podemos inclusive ter por consequência o perdão tácito e não ser mais válida a sanção disciplinar.

2.2. *Compliance* no Brasil

A Operação Lava-Jato foi um propulsor dos programas de *compliance* no Brasil e se existe um bom exemplo no mundo do prejuízo que a falta de um sistema robusto e efetivo de governança corporativa e de *compliance* pode gerar para um negócio é exatamente a **Petrobras**. As boas práticas de governança corporativa e de *compliance* constituem o pilar de sustentação para as empresas terem perenidade e sucesso nos seus negócios.

A Petrobras é um grande exemplo de prejuízo e sucesso concomitante por falta de *compliance* inicialmente e por ter um programa de conformidade e integridade modelo atualmente. O primeiro passo é sempre corrigir e minimizar o erro. Em um segundo momento, logo após uma crise de reputação, por irregularidades cometidas por seus executivos, o que levou a empresa-exemplo e outras a tomarem medidas severas, em sequência, e como resposta à reação, vem a implantação do programa de conformidade e a adoção de melhores práticas de governança. Hoje, a mesma empresa, com um programa efetivo de *compliance*, passa a ser um exemplo de cultura de prevenção e de fortalecimento da transparência, ética e *compliance*.

O escândalo de *compliance* deve sempre servir de aprendizado para minimizar os riscos e deve ser reconhecido também o esforço das empresas que mudam sua cultura após detectarem irregularidades e sofrerem alto prejuízo não apenas financeiro, como também à sua imagem e reputação. Dificilmente uma organização não passou já um dia no passado por algum registro de má conduta.

O *compliance* vem ganhando cada vez mais espaço em nosso ordenamento jurídico. Podemos citar inicialmente a Lei Anticorrupção, a Lei n. 12.846/13, que foi

regulamentada pelo Decreto n. 8.420/15(2), revogado pelo novo Decreto 11.129/2022, como marco que eleva a importância de um programa de *compliance* para empresas brasileiras, estando agora presente nos mais variados tipos de segmentos empresariais e independentemente de imposição legal.

É por meio de ferramentas de *compliance*, que ao adequar-se à lei, a empresa alcança perenidade e solidez seus objetivos estratégicos e se afasta dos riscos de corrupção, ou mesmo de favorecimentos pessoais e outros atos ilícitos cometidos por seus representantes. *Compliance* é sinônimo de investimento e deve ser implementado independentemente do tamanho e porte da empresa.

Conformidade ou integridade, o *compliance* deve fazer parte e ser indissociável na rotina das atividades empresariais para o crescimento sustentável e atualmente é indispensável reconhecer todos os esforços de *compliance* nas empresas.

2.3. Compliance trabalhista

O *compliance trabalhista* surgiu em período posterior à edição da Lei Anticorrupção, a Lei n. 12.846/2013, mas uma empresa deverá incluir *compliance* em todas as áreas para o sistema funcionar.

O empregador, ao possuir a cultura de *compliance* trabalhista, com um programa de integridade, além de evitar ações trabalhistas individuais e coletivas, multas e sanções administrativas, adequando-se às diversas normas de direitos humanos, tutela os direitos humanos e fundamentais dos seus trabalhadores.

Entre as normas que exigem *compliance* trabalhista podemos destacar a Lei Geral de Proteção de Dados,

a qual tem por escopo principal o respeito aos direitos humanos e fundamentais, principalmente à dignidade da pessoa humana, à privacidade das pessoas e ao princípio da não discriminação, já que a mesma protege os dados pessoais e os dados pessoais sensíveis, que são os de maior potencial discriminatório, os dados biométricos e os genéticos, assim como outras normas, como a Lei n. 9.029/95, a qual proíbe e coíbe práticas discriminatórias, na tutela dos direitos humanos e a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

A prática do *compliance* trabalhista reduz a judicialização entre empregado e empregador, além de evitar multas e outras indenizações, manter a ética, a integridade, a idoneidade, a transparência da empresa e, principalmente, o respeito a valores e aos direitos humanos dos trabalhadores.

A boa imagem e a reputação são os maiores ativos de uma empresa.
--

O *compliance* teve sua origem nas relações empresariais, intensificou-se com a lei anticorrupção e hoje é indispensável também na área trabalhista.

Prevenir passivos na empresa é sinônimo de investimento e na seara laboral se traduz também em um meio ambiente de trabalho saudável e que assegura a dignidade do trabalhador.

O *compliance* trabalhista pode ser realizado por uma assessoria jurídica, considerando a *expertise* do jurídico na interpretação das normas trabalhistas, sendo importante sempre envolver o departamento de RH (recursos humanos).

O não cumprimento das normas trabalhistas resulta não apenas em altas condenações na Justiça do Trabalho, como multas do eSocial⁽⁵⁾, já que este exige o cumprimento das obrigações trabalhistas sob pena de autuações.

Temos ainda a Lei n. 9.029/95 que prevê responsabilidade criminal, ao tipificar como crime a prática de exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez e de adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução à esterilização genética, promoção ou controle de natalidade com pena de detenção de um a dois anos, além de multa e proibição de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais, se o crime resultar de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência.

Por meio do *compliance* trabalhista, logo, podemos evitar inclusive a reponsabilidade penal por práticas discriminatórias, que são consideradas como crime pela Lei n. 9.029/95, sendo sujeitos ativos desses crimes a empregadora pessoa física, o representante legal do empregador ou mesmo o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nos termos do artigo 2º desta lei.

“Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

(5) eSOCIAL. Governo Federal. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>.

- a) indução ou instigamento à esterilização genética;
- b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

- I – a pessoa física empregadora;
- II – o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;
- III – o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”⁽⁶⁾

O eSocial unificou o envio de dados das empresas e modificou a forma com que as mesmas vão lidar com as obrigações trabalhistas, fiscais e tributárias. O Decreto n. 8.373/2014⁽⁷⁾ instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas ou eSocial e por meio deste sistema de transmissão eletrônica, os empregadores passaram, de forma unificada, a comunicar ao Governo, as informações trabalhistas relativas aos trabalhadores, seus vínculos e folha de pagamento e todas as informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

(6) BRASIL. *Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>.

(7) BRASIL. Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm>.

O eSocial tem por escopo a garantia aos diretos trabalhistas, previdenciários e fiscais e a simplificação do cumprimento dessas obrigações, eliminando a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e de aprimorar a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias trazendo ao mesmo tempo multas pelo descumprimento da legislação.

O cumprimento da norma vem sendo cada vez mais cobrado das empresas e o *compliance* trabalhista passou a ser uma necessidade para as organizações. As multas do programa do eSocial vieram para reforçar mais ainda a necessidade de todas empresas, para subsistirem, possuírem um programa de *compliance* trabalhista.

Diante do exposto, a empresa que atualmente não se adequar à legislação trabalhista será punida não apenas com altas condenações no Judiciário, como multas decorrentes do não cumprimento das normas-regras, inclusive pelo eSocial, já que este veio para ampliar a fiscalização.

Um programa de *compliance* trabalhista, o qual também será conhecido como programa de conformidade, para sua efetividade, deverá incluir ainda, logo na fase inicial e posteriormente para identificação de novos GAPS (falhas) a realização de auditorias com o escopo de fiscalizar se estas normas estão sendo cumpridas, tendo como objetivo demonstrar as desconformidades e sugerir as respectivas correções às empresas.

As empresas lidam com diferentes empregados e de diversas índoles e que nem sempre agem com idoneidade, ética e integridade, afinal, não é fácil lidar com pessoas e estas são a imagem da empresa.

Devem ser respeitadas as diferenças e priorizar-se a ética e a boa conduta nas relações, não apenas entre os funcionários e seus gestores, como com clientes e fornecedores.

A gestão de pessoas não é tarefa fácil nas empresas, principalmente porque as mesmas se responsabilizam de forma objetiva pelos atos dos seus empregados e prepostos, podendo a imagem da empresa ser destruída e comprometida por um ato ilícito daqueles, já que os mesmos exteriorizam as condutas e a imagem da empresa, que ao contratar, treinar e valorizar pessoas íntegras, assim se apresentará para o mundo empresarial. A empresa deve executar um plano de ações para tentar melhorar os conflitos entre colegas e entre gestores e seus subordinados, já que muitos destes, ao não serem resolvidos preventivamente e na empresa, transformam-se em ações trabalhistas.

Já abordamos que o Brasil vem, recentemente, criando legislações relevantes focadas no combate à corrupção, entre as quais, a Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, Lei Federal n. 12.846/2013 e o Decreto Federal n. 11.129 de 2022 que a regulamenta.

Na área trabalhista, não existe uma lei específica sobre *compliance* trabalhista, mas programas criados e que são norteados pela legislação trabalhista e com o intuito de corrigir práticas contrárias a estes dispositivos legais e aos princípios aplicáveis àquela e às ferramentas de *compliance* geral, que também são utilizadas, como veremos no *compliance* trabalhista, já que um será parte integrante do outro.

As áreas do *compliance* devem estar integradas e interagir, tendo inclusive ferramentas comuns, como os canais de denúncia e códigos de conduta, com disposições

de várias áreas de *compliance*, mas com especialistas na legislação de cada uma destas áreas.

O mesmo código de conduta terá capítulos para combater práticas discriminatórias, assédio moral, assédio sexual, fraude, nepotismo, conflitos de interesses, corrupção e outras práticas ilícitas.

O mesmo canal de denúncia que receberá denúncias de corrupção e fraudes também receberá denúncias de assédio moral, havendo posterior direcionamento para o correto e efetivo tratamento.

As empresas devem fazer um programa de *compliance* e de prevenção de passivos, utilizando políticas preventivas, para com uma boa governança alcançarem a perenidade empresarial e assegurar que essas práticas se incorporem de forma definitiva à cultura daquela.

O Decreto n. 11.129 de 11 de julho de 2022, que regulamenta atualmente a Lei Anticorrupção e revogou o Decreto 8.420 de 2015, aponta os parâmetros de avaliação dos programas de integridade por meio de medidas preventivas, comunicação e treinamento, inclusive com canais de denúncia que assegurem a proteção aos denunciadores de boa-fé com o recebimento de denúncias anônimas e a não retaliação.

No *compliance* trabalhista, temos como ferramentas para assegurar o cumprimento da norma os códigos de conduta, canais de denúncia, principalmente para detectar e posteriormente reparar e punir os responsáveis por práticas de assédio moral, assédio sexual e práticas discriminatórias, entre outras. Também temos os regulamentos empresariais disciplinares, com auxílio de uma política de advertências e sanções disciplinares e treinamentos

de líderes e gestores e relatórios de produtividade e avaliações de desempenho com a finalidade de evitar desvios de conduta dos gestores em práticas discriminatórias aos bons empregados ou colaboradores e de preservar o crescimento e a imagem da empresa, visando garantir a efetividade do *compliance* trabalhista.

As diversas normas que tratam de *compliance* trabalhista protegem os trabalhadores contra a discriminação e têm como princípio fundamental a não discriminação. Podemos evitar essa prática tanto por meio de códigos de ética e conduta, incluindo os canais de denúncia, assim como por meio de regulamentos empresariais, ferramenta específica do programa no *compliance* trabalhista e que iremos analisar em capítulo próprio.

O trabalhador tem o direito de não ser discriminado de forma negativa e o fundamento dessa proibição é o próprio princípio da igualdade. A não discriminação pode ser considerada como um subprincípio dentro do princípio da igualdade.

Com base na igualdade material e não na mera igualdade formal e abstrata institucionalizada entre os cidadãos, devemos observar, no *compliance* trabalhista, as ações afirmativas de origem norte-americana, mecanismos que visam corrigir as desigualdades presentes em determinados grupos de maior potencial discriminatório, uma forma de discriminação reversa e que consiste em tratar “de forma desigual os desiguais” com intuito compensatório e de se alcançar a real igualdade.

A Lei Geral de Proteção de Dados, Lei n. 13.709, a Lei n. 9.029/95, assim como o artigo 373-A da CLT e a própria Constituição Federal de 1988, combatem de

forma expressa a discriminação, trazendo como um dos principais princípios o da não discriminação.

2.4. ABNT NBR ISO 37301



Antes de falarmos especificamente sobre a ISO 37301, primeira apresentada nesta obra, é importante saber o que significam estas três letrinhas da sigla:

ISO

– International Organization for Standardization (inglês) – ordem das letras.

– Organização Internacional para Padronização (português).

Fundada em 1947, trata-se de uma organização não-governamental e independente, a qual tem por objetivo desenvolver e promover normas, testes, padronizações e certificações que facilitam as relações entre diferentes nações. No Brasil esta é representada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

A certificação da **ABNT NBR ISO 37301**, SGC (Sistemas de Gestão de *Compliance*), foi publicada em 13 de abril de 2021 e trata dos sistemas de gestão de *compliance*, seja nas entidades e organizações públicas, como nas privadas, independentemente do porte e tamanho, aplicando-se a todas as organizações e entidades.

Um dos objetivos da **ABNT NBR ISO 37301** é assistir as empresas disseminando a cultura positiva de *compliance*.

Primeiramente, conforme a **ABNT NBR ISO 37301**, as empresas deverão identificar suas obrigações legais em relação aos serviços e às atividades prestadas para alcançarem um sistema de gestão efetivo. Um manual com a legislação aplicável sempre fará parte da fase inicial de preparação do *compliance* e deverá ser monitorado constantemente, já que as normas podem sofrer atualização.

Ultimamente, principalmente se falamos de *compliance* trabalhista, temos vivenciado várias alterações legislativas, incluindo várias medidas provisórias, em virtude do cenário pandêmico vivenciado recentemente.

A **ABNT NBR ISO 37301** foi elaborada pelo Comitê Técnico 309 da ISO (Governança das Organizações), apresentando a mesma estrutura de normas importantes, como as normas da **ABNT NBR ISO 37001** e a 9001, dentre outras.

A **ABNT NBR ISO 37301** foi parcialmente baseada na **ABNT NBR ISO 37001** e substitui a ISO 19600, em termos de certificação de sistemas de gestão de *compliance*, não apenas trazendo diretrizes, como ocorria na 19600, mas também requisitos específicos para aplicar-se em um programa efetivo de *compliance*.

Um sistema de gestão de *compliance*, que inclua a certificação da **ABNT NBR ISO 37301**, permitirá que a empresa demonstre o seu comprometimento com as

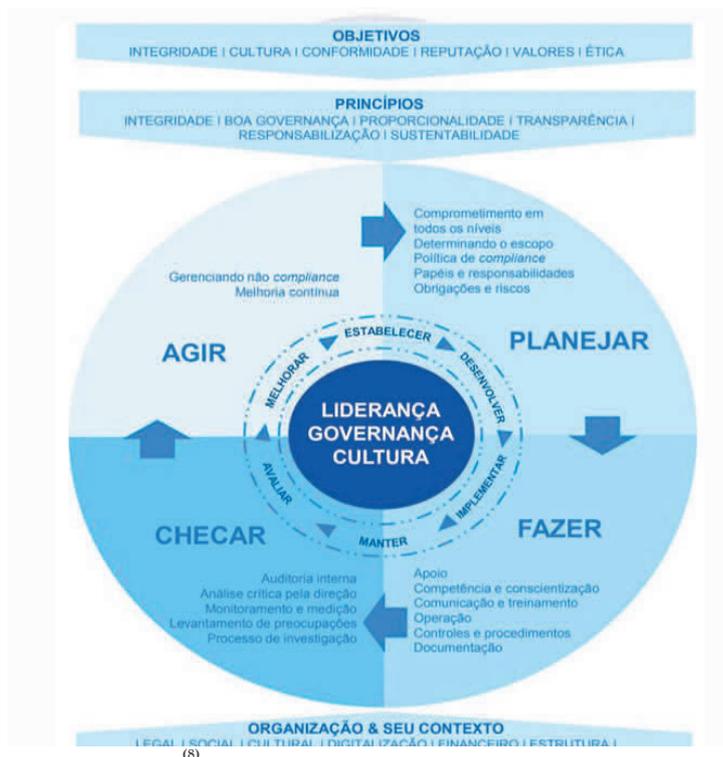
normas externas, assim como com as normas de uma boa governança, incluindo boas práticas, conforme a ética, princípios e valores, em todas as áreas e respeitando-se os princípios de direitos fundamentais dos trabalhadores, no *compliance* trabalhista.

Dentro das mudanças estabelecidas pela ABNT NBR ISO 37301:
Gerenciar riscos para os trabalhadores que prestam serviços à empresa, inclusive os relacionados a serviços terceirizados, já que a tomadora será responsável por avaliar os riscos de <i>compliance</i> a estes relacionados.
Assegurar-se que todos os trabalhadores da empresa estejam em conformidade com as obrigações, códigos, políticas, processos e procedimentos de <i>compliance</i> implementados pela empresa.
Alinhamento do sistema de gestão de <i>compliance</i> com os seus objetivos.
Certificar-se que os produtos e serviços providos externamente estão em conformidade com o sistema de gestão de <i>compliance</i> e sejam controlados.

O objetivo desta norma é trazer as obrigações do *compliance* que uma empresa deverá seguir, permitindo que a organização demonstre o seu comprometimento em cumprir com normas pertinentes, assim como as normas de boa governança, melhores práticas geralmente aceitas, ética e expectativas da comunidade.

A entidade deverá estar **gerenciando, identificando e monitorando riscos o tempo todo**. Estudaremos também a **ABNT NBR ISO 31000**, que dispõe sobre a gestão de risco e recomenda que o Processo de Gestão de Riscos esteja **integrado** à estrutura e processos da organização, no capítulo 3.1.1, ao qual remetemos o leitor.

A ISO 37.301 adota o ciclo PDCA, em comum, em todos os sistemas de *compliance*:



ABNT NBR ISO 37301, junho de 2021

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

(8) ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 37.301:2021: Sistemas de gestão de *compliance*.

perseguida e aproveitada, devido aos diversos benefícios que ela provê para a organização, como:

√ — **melhorar as oportunidades de negócio e sua sustentabilidade;**

√ — **proteger e melhorar a credibilidade e a reputação da organização;**

√ — **considerar as expectativas das partes interessadas;**

√ — **demonstrar o comprometimento de uma organização para gerenciar eficaz e eficientemente seus riscos de *compliance*;**

√ — **aumentar a confiança de terceiras partes na capacidade da organização de alcançar sucesso sustentado;**

√ — **minimizar o risco da ocorrência de uma violação aos custos associados e dano reputacional.**

PASSOS:



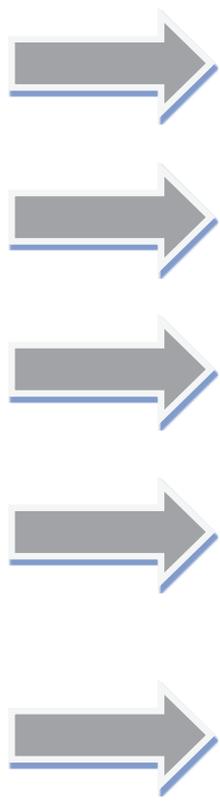
– Identificar os erros e irregularidades
– GAPS (falhas) – auditoria interna preliminar.



– Análise de risco – colocar os GAPS no mapa de risco – análise do risco **(sempre iniciar dos riscos maiores e mais críticos)**



– Plano de ação – objetivo: tratar e eliminar os GAPS, adequação e criação das ferramentas de *compliance* trabalhista

- 
- Implementação
 - Adequar documentos (contratos), elaborar códigos de conduta
 - Elaborar regulamentos empresariais e outras políticas internas
 - Treinar e conscientizar os trabalhadores em cada instituto (assédio moral e sexual, ferramentas de *compliance*, LGPD, segurança da informação, entre outros)
 - Monitoramento, avaliação e melhoria: auditoria interna, auditoria externa e mesmo *benchmarks* com empresas pares, ou do mesmo ramo.

2.5. Fases de implementação do *compliance*

A metodologia que adotaremos será a de cinco fases para implementação, utilizada no *compliance* digital e inspirada no Sistema de Gestão de Proteção de Dados criado por John Kriazoglu para implementação de privacidade e proteção de dados⁽⁹⁾, no *compliance* digital,

(9) Remetemos o leitor à obra Lei Geral de Proteção de Dados, 3ª edição, ano 2022, ampliada e atualizada (e posteriores, que venham a existir), editora LTr, autora Selma Carloto.