

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE MITIGAÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Jean Ribeiro de Sousa¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

O termo *compliance* tem origem na língua anglo-saxônica (inglesa), deriva do verbo *to comply*, o tema é atual e recorrente em meios corporativos, infelizmente restrito à grandes empresas e multinacionais, todavia, a implementação de um programa de *compliance* em uma MPE engendra conscientização, viabiliza mecanismos de identificação de não conformidades legais, o programa de *compliance* é perfeitamente ajustável a essas empresas, e pode sim, colaborar de modo a mitigar os litígios judiciais e conseqüentemente os passivos trabalhistas dessas empresas.

Palavras-Chave: *Compliance*. Micro e Pequenas Empresas. Mitigação. Passivo Trabalhista.

COMPLIANCE AS AN INSTRUMENT FOR MITIGATING LABOR LIABILITIES OF MICRO AND SMALL COMPANIES

ABSTRACT

The term compliance originates from the Anglo-Saxon language (English), derivates from the verb to comply, it is current and recurrent in corporate media, unfortunately restricted to large companies and multinationals, however, the implementation of a compliance program in an MPE raises awareness, enables mechanisms to identify legal non-conformities, the compliance program is perfectly adjustable for these companies, and it could collaborate in order to mitigate legal disputes and consequently the labor liabilities of these companies.

Keywords: Compliance. Micro and Small Companies. Mitigation. Labor Liabilities.

¹ Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: jeanrh@terra.com.br.

² Graduada em Direito pela Universidade de Uberaba, Pós-graduada em Direito Privado Universidade de Uberaba e em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito Privado pela Universidade de Franca. Atualmente é professora de Direito do Trabalho da Universidade de Uberaba. E-mail: jussara.pedrosa@uniube.br

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo investigar se o Programa de *Compliance* confirma-se como instrumento hábil na mitigação do passivo trabalhista das micro e pequenas empresas.

O *Compliance* é tema atual e recorrente em meios corporativos, infelizmente restrito à grandes empresas e multinacionais, todavia, apesar de ser novidade sua aplicação na esfera trabalhista em ambiente de micro e pequenas empresas, estudos recentes tem comprovado sua compatibilidade a esse segmento.

Salienta-se que este trabalho foi dividido em sessões, e, cada qual, apresenta uma visão evolutiva e clara dos conteúdos apresentados.

A origem do *Compliance* é controversa no que tange ao panorama cronológico, alguns estudiosos apontam para 1916 e outros para 1970, contudo, há consenso quanto à sua nacionalidade, é um nativo americano, para ser mais preciso, norte americano, é dos Estados Unidos da América, outro ponto consensual é o termo *to comply*, em tradução livre, é, de acordo, em conformidade, na literatura, para essas questões, há concórdia.

Programa de *Compliance* nas micro e pequenas empresas, ainda é uma realidade distante, os administradores dessas organizações possuem crenças limitantes a respeito do programa de *compliance*, acreditam ser complexo e caro sua implementação, apesar de estudos apontarem para diminuição significativa do passivo trabalhistas das empresas.

Os nove pilares de um programa de *compliance* trabalhista é o esqueleto da coisa, é o que dá sustentação, confere efetividade e solidez, além de nortear sua implantação.

Compliance diante a problemática das relações trabalhista, busca assegurar a correta aplicação das legislações laborais, a fim de se evitar a judicialização desnecessárias daquelas.

O *compliance* como ferramenta de mitigação do passivo trabalhista das MPES, é uma hipótese plausível e deve ser investigada com o firme intuito de se ver confirmada, consolidada e demonstrada ao público e aos gestores dessas organizações que sua implementação é de veras vantajosa, engendra maior produtividade e lucratividade para empregados e empregadores, além de propiciar um ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

O propósito do presente artigo é explorar o *compliance* aplicado na seara trabalhista, demonstrando seus pilares de estruturação (método) e sua importância na mitigação do passivo trabalhista das micro e pequenas empresas, igualmente, os riscos, as práticas indesejadas, antiéticas e ilegais.

Para isto, utilizou-se no artigo o método dedutivo, e o procedimento de pesquisa bibliográficas em sites, livros digitais, revistas, jornais, doutrinas e legislação.

2 A ORIGEM DO *COMPLIANCE*

O termo *compliance* tem origem na língua anglo-saxônica (inglesa), deriva do verbo *to comply* neste sentido pode-se dizer que significa agir em conformidade, na prática, é estar de acordo com as normas legais e regulamentares, com os padrões éticos e morais, com as políticas e diretrizes institucionais estabelecidas. (CORREIA, 2018)

A cepa do *compliance* está umbilicalmente ligada aos acontecimentos históricos de combate à corrupção e ao fiel cumprimento das normas por parte das organizações governamentais e não governamentais, empresas e empregados, ou seja, o *compliance* tem por objetivo criar um ambiente íntegro, seguro e confiável, nas relações entre o setor público e privado.

A Organização das Nações Unidas, por meio do *United Nations Office on Drugs and Crime* (UNODC), assim discorre sobre o conceito de corrupção:

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

A ideia de *compliance* é originária dos Estados Unidos da América, alguns estudiosos apontam para criação da agência reguladora de atividades relacionadas à saúde alimentar e ao comércio de medicamentos e cosméticos (*Food and Drug Act – FDA*) em 1906, como sendo a pedra angular do *compliance*.

Destarte, outros tantos estudiosos dizem que o surgimento do termo *compliance* é contemporâneo à criação do Banco Central dos Estados Unidos da América (*Board of Governors of the Federal Reserve*) fundado em 1913.

Ainda sob o ponto de vista da linhagem genealógica do *compliance* no panorama histórico, a literatura mais apurada elege como marco inaugural à instituição do FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) em 1977, isto é, a lei anticorrupção transnacional norte-americana, nesse sentido, nos ratifica (CARLA VERÍSSIMO, 2018):

O *compliance* com as normas anticorrupção é fortemente influenciado pela legislação norte-americana. Muito do que se observa hoje no plano internacional decorre de uma política criminal iniciada no final dos anos 70 do século XX. Após o escândalo de Watergate, a SEC - Securities Exchange Commission nos Estados Unidos - descobriu que empresas norte-americanas haviam pago milhões de dólares em subornos, para corromper funcionários públicos estrangeiros. A SEC reportou que dinheiro de caixa “2” de empresas estava sendo usado para fazer contribuições de campanha ilegais nos Estados Unidos e para o pagamento de propinas no exterior. Além disso, as empresas estavam falsificando seus registros contábeis para ocultar esses pagamentos. Em resposta a esse escândalo, que manchou a reputação das empresas americanas e prejudicou o eficiente funcionamento dos mercados, além de danificar a política externa do país, o Congresso norte-americano elaborou, em 1977, o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA).

Veríssimo (*apud* PIETH, 2014) continua explicando que:

Para Pieth, a edição desta lei marca o primeiro passo importante no enfrentamento da corrupção comercial transnacional. As práticas das empresas americanas que adquiriram negócios localmente ou em outros países por meio de corrupção de funcionários públicos estrangeiros foram expostas pela investigação do procurador especial que examinou as contribuições à campanha para a reeleição do Presidente Nixon.

No Brasil, a exemplo do que aconteceu nos Estados Unidos, após os escândalos de corrupções envolvendo agentes públicos e privados, e por consequência das manifestações populares que repercutiram por todo o país, em meados de 2013, surgiu a Lei n.º 12.846/2013 (lei anticorrupção ou lei da empresa limpa) a qual, instituiu a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

A rede global de firmas independentes de Auditoria – (KPMG) descreve com excelência o contexto histórico da origem do *compliance* no Brasil:

Em 2013, após anos de aceitação passiva, os brasileiros deram um basta à corrupção e foram às ruas. A nova lei de combate à corrupção de 2014 e a Operação Lava Jato - uma investigação da Polícia Federal que se transformou no maior processo judicial de corrupção da história do Brasil - tornou os executivos muito mais conscientes das implicações legais e das possíveis consequências para eles e para suas empresas. Como resultado, o interesse na definição de medidas de *compliance* aumentou consideravelmente. Entretanto, com exceção de algumas multinacionais, a maioria das empresas brasileiras, mesmo as organizações de primeira linha,

começaram a investir apenas recentemente em CMS. Seus esforços são percebidos como os primeiros passos, com foco principalmente em medidas de baixo custo, tais como códigos de conduta e canais de denúncia. Dentre os maiores obstáculos atuais estão a falta de consciência entre empresas líderes de mercado, escassez de recursos e falta de profissionais experientes em compliance. O desenvolvimento de competências é essencial se empresas locais, especialmente PMEs, buscam atingir o compliance.

No Brasil, o termo *compliance* seria o sinônimo de ‘programa de integridade’, conforme disposto na Lei 12.846/13 e no Decreto 8.420/15. (Silva; Pinheiro, 2020, p. 46).

Cardoso; Melo (*apud* Silva; Pinheiro, 2020, p. 46) menciona que as práticas do *compliance* são utilizadas por empresas com o objetivo de redução e adequação de condutas à legislação apropriada para a sua atividade. Na atualidade está sendo um importante mecanismo de transparência e para gestão de companhias, clientes, empregados e dentre outras.

A partir desses eventos, passe-se a analisar a implementação do *compliance* nas PMEs.

3 PROGRAMA DE *COMPLIANCE* NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

A priori, é necessário ressaltar que a definição de Micro e Pequena Empresa - MPE é estabelecida pelo faturamento. A lei complementar nº 123/2006 considera microempresa aquela que fatura até R\$ 360.000,00 ao ano e Empresa de Pequeno Porte a que possui faturamento anual entre R\$ 360.000,01 e R\$ 4.800.000,00 (BRASIL, 2020).

A lei anticorrupção propiciou a difusão e a prática de *compliance* nas empresas ‘tupiniquins’, que por sua vez, oportunizou aos gestores mirar os problemas internos, analisar riscos e desenvolver planos para corrigir os desvios.

Todavia, na prática, esse assunto ainda está restrito a grandes empresas e multinacionais, apesar de muitos gestores de micro e pequenas empresas terem conhecimento sobre o assunto, não buscam implantar o Programa de *Compliance* por presumirem ser complexo e oneroso.

Ainda nesse sentido, Lec Legal; Ethics & Compliance (2017) nos ajuda a compreender a percepção que os administradores de MPEs possuem em relação ao *compliance*, e sua real importância para o setor, veja:

Muitas pequenas e empresas acabam não adotando normas de conduta mais rígidas por acreditarem ser demorado ou dispendioso. No entanto, é fundamental considerar a importância do compliance para a conformidade com a lei e o próprio desenvolvimento e crescimento do negócio, sobretudo em um cenário de incertezas como o atual.

O programa de *compliance* pode ser implantado em todas as empresas independentemente do porte, desde uma microempresa à uma multinacional, nesta perspectiva, a cartilha do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Empresas (SEBRAE), também ressalta a importância da integridade nas relações comerciais e as recomendações abrangidas na lei anticorrupção para todos os portes de empresas:

Programa de Compliance e Integridade não são apenas orientações para Grandes Empresas, aliás independente do porte a Lei 12.846/2013 recomenda a implementação de Mecanismos de Integridade a todas empresas, para prevenir fraudes e combater todo e qualquer tipo de corrupção, com ênfase nas relações comerciais com o Governo.

Por conseguinte, a implementação de um programa de *compliance* em uma MPE engendra conscientização, viabiliza mecanismos de identificação de não conformidades legais, o programa de *compliance* pode mitigar os riscos, práticas indesejadas e ilegais. Além disso, a adoção de programas de governança corporativa e *compliance* possui inúmeras vantagens.

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica, enumera, no Guia Programas de *Compliance* (CADE, 2016), alguns benefícios da implementação do programa de integridade para as organizações:

- i) **prevenção de riscos:** a adoção de programas de compliance identifica, mitiga e remedia os riscos de violações da lei, logo de suas consequências adversas;
- ii) **identificação antecipada de problemas:** a conscientização promovida pelos programas de compliance acerca das condutas indesejadas permite a identificação de violações à lei mais rapidamente, favorecendo pronta resposta pela organização;
- iii) **reconhecimento de ilicitudes em outras organizações:** conscientização promovida pelos programas de compliance permite que os funcionários identifiquem sinais de que outras organizações, como concorrentes, fornecedores, distribuidores ou clientes, possam estar infringindo a lei;
- iv) **benefício reputacional:** ações afirmativas de incentivo à conformidade com a lei são parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, que resulta em benefícios para a reputação da organização e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores. Essas ações tendem a aumentar a satisfação e o comprometimento no trabalho e o senso de pertencimento e identificação com o grupo. O comprometimento com a observância das leis também inspira confiança em investidores, parceiros comerciais, clientes e consumidores que valorizam organizações que operam de forma ética e que se sentiriam enganados em caso de infração;
- v) **conscientização dos funcionários:** colaboradores cientes das “regras do jogo” estão em melhor posição para fazer negócios sem receio de violar as 15 leis, assim como para procurar assistência caso identifiquem possíveis questões sensíveis;

vi) **redução de custos e contingências:** a adoção de um programa de compliance pode evitar que as empresas incorram em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecutabilidade dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas, etc. (**Grifo nosso**)

Às vantagens para às MPEs com a implementação do programa de *compliance*, são profusas, Pereira (2020) as expõe de forma bastante clara:

São inegáveis as vantagens adicionais provenientes da implementação de programas de compliance anticorrupção nas empresas, não se restringindo, portanto, apenas à mitigação do risco de incorrerem em multas por infração à Lei 12.846/13 ou à possibilidade de redução destas multas quando de fato aplicadas. Pode-se afirmar, inclusive, que estes benefícios transbordam o mundo empresarial, uma vez que, ao prevenir e auxiliar o Estado no combate à corrupção, estes programas contribuem, sobretudo, para o desenvolvimento da sociedade como um todo, beneficiando diretamente todos os seus cidadãos, ao evitar os notórios impactos negativos provenientes de práticas corruptas.

Não resta dúvida de que a implementação de um programa de *compliance* em uma MPE, será extremamente benéfico, tanto para a organização, quanto para os empregados e sociedade em geral.

No entanto, muitas MPEs ainda não sabem como implementar um programa de *compliance*, é fundamental e primordial entender como se estrutura um programa de integridade. Essas disposições ordenadas, são chamadas de pilares por alguns doutrinadores. Esses pilares seriam as bases da instituição de um sistema complexo voltado para assegurar a integridade dentro de uma organização.

4 OS NOVE PILARES DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE TRABALHISTA

Piza; Mendes (2019), nos apresentam, os pilares que sustentam toda a engrenagem do *compliance* trabalhista, e tem o intuito de conferir efetividade, solidez e perpetuação do programa. Veja cada um deles:

Primeiro Pilar - Suporte da Alta Administração: Trata-se do alinhamento entre a decisão da empresa sobre o caminho a ser trilhado e os objetivos a serem alcançados pelo programa. Fundamental para qualquer *compliance* verdadeiramente efetivo.

Segundo Pilar – Avaliação de Riscos: Traçadas as metas a serem atingidas pelo programa, passamos ao mapeamento dos riscos internos e externos aos quais a empresa está exposta, considerando a legislação e as normas internas da empresa. A partir de métodos e técnicas apropriadas, é possível conhecer

os obstáculos com antecedência, evitá-los, mitigá-los e oferecer soluções estratégicas.

Terceiro Pilar – Código de Conduta, Regulamento Interno e as Políticas da Empresa: Servem como guia para o devido cumprimento do programa de *compliance* trabalhista, da legislação inerente ao modelo de negócio da empresa e, principalmente, traz os princípios e valores adotados pela organização.

Quarto Pilar – Controles Internos: podem ser subdivididos em controles preventivos (ex.: segregação de funções) e controles detectivos (ex.: prestação de contas). Servem como obstáculo ao fluxo desenfreado e buscam reduzir os riscos anteriormente mapeados, devendo, contudo, ser utilizados de forma racional para que não atrapalhe as atividades que sustentam a empresa.

Nesse momento, medidas importantes são tomadas, como a criação de novos procedimentos, eventual sugestão de modificação no quadro de colaboradores (especialmente no que se refere às suas posições e salários), além da adoção de documentos essenciais na rotina da empresa que lhe garantam segurança nas suas relações de trabalho.

Quinto Pilar – Treinamentos: Uma vez estabelecidos os padrões a serem seguidos, os valores a serem adotados e os procedimentos internos, o treinamento periódico da equipe se torna prioridade. Tem o intuito de disseminar a cultura de ética nos negócios e nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, estabelecer novas condutas, além de transmitir conceitos e princípios que afetam a performance de cada colaborador.

Sexto Pilar – Canais de Denúncia: Através deles, relatos de possíveis violações das leis e de normas internas, bem como de desvios de conduta dos colaboradores são investigados e, uma vez apurados os fatos, medidas correspondentes são tomadas. Além de averiguar denúncias, o canal tem o intuito de inibir condutas graves, como, por exemplo, o assédio moral muito comum nas relações de trabalho.

Sétimo Pilar – Investigações Internas: Em caso de denúncia, indicação de conduta indevida através dos controles internos e processos de monitoramento ou mesmo a partir de notícias, as investigações internas são instauradas. Trata-se de procedimento de averiguação capaz de revelar, com credibilidade, se houve uma conduta imprópria ou não, quais foram as circunstâncias, quem estava envolvido e se, de fato, ocorreu a violação de leis ou políticas da empresa.

Oitavo Pilar – Due Diligence: As empresas que operam seus negócios com a participação de terceiros (parceiros, representantes, revendedores, etc.) devem estar atentas e promover um processo de avaliação desse terceiro seguindo suas regras e cultura vigentes, antes de celebrar contrato com este. Através dessa ferramenta, é possível levantar informações acerca da estrutura societária e situação financeira do terceiro, verificar se tem histórico de práticas trabalhistas contrárias à ética e às leis, dentre outras informações relevantes, sempre no intuito de evitar que a empresa seja exposta a riscos legais.

Nono Pilar – Auditoria e Monitoramento: Para avaliarmos a efetividade do programa de *compliance*, é necessário implementar um processo de avaliação constante (monitoramento), além de auditorias regulares. Assim, é possível identificar se a empresa está seguindo o rumo esperado, se a produtividade dos funcionários atende às expectativas e se os riscos anteriormente diagnosticados estão sendo evitados. (**grifo feito**)

Ainda de acordo com Lec Legal (2017), esses nove pilares de um programa de *compliance* foram compilados para nortear a implantação. Se forem seguidos corretamente, podem ajudar o profissional da área e os gestores a garantir um bom planejamento, assim como sua posterior execução.

Ainda que alguns pilares sejam dispensáveis ou inviáveis no caso de micro e pequenas empresas, a recomendação é de que se procure implementá-los ao máximo. Além disso, podem ser realizadas algumas alterações para se adaptar a organização, devido a uma estrutura diferenciada, para se aproveitar algo já existente ou para aumentar a efetividade na aplicação do programa, complementa (LEC LEGAL, 2017).

Para as micro e pequenas empresas que tenham interesse de estar em *compliance*, a Portaria 2.279/2015 da CGU determina algumas regras, veja quais são:

Comprometimento da alta direção; Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos; Treinamentos periódicos; Registros contábeis; Controles internos; Procedimentos para prevenir irregularidades em interações com o poder público; Medidas disciplinares; Procedimentos para interromper irregularidades e Transparência com doações políticas.

Diante ao exposto, conclui-se que a implementação de programa de *compliance* é uma realidade factível para as micro e pequenas empresas brasileiras, pois, o programa, não é fixo, imutável, a sua modularidade permite os administradores das MPEs estruturar arranjos sistêmico que melhor se adequem as necessidades e condições econômicas das empresas.

5 COMPLIANCE DIANTE A PROBLEMÁTICA DAS RELAÇÕES TRABALHISTA

Preliminarmente, foi analisado, o *compliance* surgiu da necessidade de sanear as relações impróprias existentes entre os agentes públicos e privados, por conseguinte, do mesmo modo, busca ungir as relações estabelecidas entre esses e seus iguais, o combate à corrupção é o seu objetivo central é a alma do programa de *compliance*.

Todavia, essa consciência de estar em conformidade se difundiu pelos múltiplos setores e departamentos das organizações, alcançando as relações trabalhista, a ideia de *compliance* refrangiu-se ao ponto de iluminar ambientes soturnos e herméticos, expondo-os a luz do sol, à vista de todos, evidenciando-se estratagemas ardilosos e repulsivos, arquitetados tanto por empregadores, quanto por empregados e até mesmo por terceiros (outsourcing),

Empregados e terceiros cometem inúmeros ilícitos (fraudes e corrupções) no ambiente de trabalho, nesse passo, práticas indesejadas, antiéticas e ilegais, são realidades

cotidianas, exercida por todos os atores envolvidos nessa relação, contudo, quando realizada pelo empregador de forma estruturada e com intuito de suprimir direito trabalhista recebe o nome de *dumping* social.

O termo *dumping* provém do verbo inglês *dump*, significando desfazer-se de algo e depositá-lo em determinado local, como se fosse lixo, nas palavras de (CARNEVALLI, 2016).

O *dumping* social nada mais é do que manifestações de dano social, que contrariam, frontalmente, o projeto constitucional que fora destinado à legislação trabalhista no sentido de melhoria das condições sociais dos trabalhadores, (CARNEVALLI, 2016).

Carnevalli (*apud* SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVEERO, p. 09), descrevem de que maneira o *dumping* social efetivamente se insere na esfera trabalhista:

São empresas que optam pelo não pagamento de horas extras, pelo pagamento de salários “por fora”, pela contratação de trabalhadores sem reconhecimento de vínculo de emprego ou mesmo por tolerar e incentivar condutas de flagrante assédio moral no ambiente de trabalho. Constituem uma minoria dentre os empregadores e, por isso mesmo, perpetram uma concorrência desleal que não prejudica apenas os trabalhadores que contratam, mas também as empresas com as quais concorrem no mercado. Além disso, passam a funcionar como indesejável paradigma de impunidade, influenciando negativamente todos aqueles que respeitam ou pretendem respeitar a legislação trabalhista.

O desrespeito à legislação e aos direitos trabalhistas de modo persistente e reiterado é uma realidade no dia a dia por parte de micro e pequenas empresas, o modo informal no trato dessas questões beira o amadorismo, e isso, traz consequências desastrosas, tanto para os envolvidos como para a sociedade em geral.

O custo econômico e financeiro é altíssimo, perde o empregado, perde a empresa e perde a sociedade com a movimentação da máquina pública, leia-se judiciário, para sanar um conflito que poderia ter sido evitado.

Como dito antes, e com o endosso de Securato (2019), o *compliance* com foco nas relações trabalhista derrama luz nessa problemática toda:

No âmbito trabalhista, o *compliance* está ligado à prática regular de auditorias internas para evitar que os direitos trabalhistas sejam violados. Essa prática deve ocorrer desde o momento da contratação até o momento da rescisão, para verificar informações sobre o trabalhador e se toda a documentação está correta e de acordo com o previsto na legislação.

A autora (2019) ensina a como implementar um programa de *compliance* trabalhista:

Para criar um programa de *compliance* trabalhista, devem ser observadas algumas etapas, quais sejam: avaliar a exposição do negócio ao risco; desenvolver um ambiente ético e transparente, com a definição de responsabilidades sobre o programa; criar atividades e rotinas de controle, através do desenvolvimento de mecanismos para evitar e detectar casos de corrupção e de descumprimento de obrigações trabalhistas; elaborar códigos de conduta, estruturar canais de denúncias eficazes, treinamentos e, por último, monitorar constantemente as práticas da empresa.

Logo, o programa de *compliance* trabalhista pode e deve ser implementado nos ambientes corporativos de micro e pequenas empresas de forma estratégica, visando a mitigação de passivos trabalhistas e engendrando cenários harmonizados e promissores, tornando essas empresas mais produtivas e lucrativas, beneficiando todos os stakeholders.

Sendo o *compliance* trabalhista uma ferramenta de grande importância na diminuição de passivos laborais e na promoção de um ambiente de trabalho saudável, a implementação de um programa de *compliance* com seriedade e efetividade trará inúmeros benefícios para organização.

6 O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE MITIGAÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Estar em *compliance* trabalhista é estar em conformidade com a legislação, com as NRs (Normas Regulamentadoras), com os acordos ou convenções coletivas, com os regulamentos internos e de conduta, é estar de acordo com toda e qualquer norma trabalhista.

O programa de integridade visa prevenir, detectar e remediar, desvios de conduta, os quais devem sempre estar alinhados aos paradigmas legais, regulamentares e éticos.

Para implementar um programa de *compliance* trabalhista em uma MPE é fundamental alinhar-se as bases já estabelecidos pela doutrina e legislação, ou seja, o programa de *compliance* possui seus próprios cânones, os quais devem ser observados para se evitar os desvios e descumprimentos das normas trabalhistas estabelecidas.

Um Programa de *Compliance* é um sistema que depende de uma estrutura múltipla que inclui pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias. A estes "componentes dá-se o nome de "pilares" do programa de *compliance*. (LEC LEGAL, ETHICS & COMPLIANCE, 2017).

FLÁVIO CARVALHO MONTEIRO DE ANDRADE & ISADORA COSTA FERREIRA (ESA/MG), preconizam que o programa de *compliance* voltado para as questões trabalhista, de fato, é capaz mitigar o passivo trabalhista nas empresas, averiguemos:

Pode ser utilizado para se evitar (ou minimizar os danos decorrentes de), em especial (mas não somente): riscos da empresa tomadora de serviços em relações com empresas terceirizadas (ajudando a certificar que as terceirizadas também irão cumprir as normas que devem ser observadas); problemas com assédios moral e sexual, com questões de saúde e de segurança no trabalho, brigas entre funcionários, comportamentos inusitados, punições disciplinares (corretos meios de aplicações de advertências, suspensões e dispensas por justa causa), o uso inadequado da internet e de e-mails corporativos, a implementação de técnicas de gestão para que não sejam consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho e, até mesmo, mais amplamente, para **reduzir a geração de passivos trabalhistas mais típicos**, como horas extras não registradas e conseqüentemente não pagas, desvios ou acúmulos indevidos de funções, situações de equiparação salarial, por exemplo. Além disso, como mencionado, evita-se, em especial, o cometimento dos crimes contra a organização do trabalho. **(grifo feito)**

Nos dizeres de Andrade; Ferreira (*apud* NASCIMENTO, 2014), descreve o que compreende a noção de *compliance* aplicada ao Direito do Trabalho na seguinte passagem:

Sônia Mascaro Nascimento descreve o que compreende a noção de *compliance* aplicada ao Direito do Trabalho na seguinte passagem: (...) os programas de *compliance*, ou seja, procedimentos da empresa que visam satisfazer o cumprimento de leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos. Trata-se do cumprimento da ética e da moral na micro-sociedade que constitui a empresa. (...) Assim, no âmbito trabalhista o *compliance* abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicaís e os relacionamentos entre gestores e colaboradores devendo as empresas possuir mecanismos de denúncias nessas hipóteses. (NASCIMENTO, 2014)

O autor (2014) é um entusiasta dos benefícios do programa de integridade, e continua:

Por esses motivos, um bom programa de *compliance* ganha especial relevância quando aplicado à esfera trabalhista, haja vista que, além de evitar situações de dano, pode auxiliar em outros aspectos relevantes perante o Poder Judiciário. Nos Estados Unidos, por exemplo, um programa de *compliance* devidamente estruturado e em funcionamento pode evitar as temidas e astronômicas indenizações punitivas, os chamados *punitive damages*. São comuns na justiça americana os casos de assédio sexual nos quais foram negados os *punitive damages* por ter o empregador comprovado que praticou treinamentos sobre o tema, bem como comprovado a existência de meios adequados para denúncias do gênero e ainda o devido rigor na apuração e punição dos culpados.

Morais (2019), valida a tese da eficácia do *compliance* em migrar o passo trabalhista, examina-se:

Em síntese, todas as práticas de compliance aplicadas à área trabalhista ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros. (grifo nosso) Perceber-se que o compliance é possivelmente aplicável na área trabalhista, envolvendo funcionários, sócios da empresa e terceiros que buscam integrar de alguma forma o quadro empresarial, utilizando-se de técnicas que viabilizam adequação do sistema empresarial às normas trabalhistas e que buscam prevenir os riscos.

O *compliance* aplicado na área trabalhista, tem-se comprovado como instrumento hábil para mitigação do passivo trabalhista das micro e pequenas empresas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de *compliance* afasta dos ambientes corporativos e governamentais práticas de suborno, propina, fraude ou qualquer outro desvio de recursos por parte de seus agentes, o *compliance* visa combater essas práticas antiéticas e ilegais, pois a corrupção gera prejuízos incalculáveis, tanto financeiros como sociais.

Mesmo que o *compliance* tenha se originado do combate à corrupção, atualmente ele é aplicado em todas as áreas, inclusive na seara trabalhista, na qual, vem ganhado força e notoriedade pelos benefícios gerados ao setor e as organizações.

O programa de *compliance* trabalhista é um instrumento fenomenal para auxiliar as empresas a gerirem as relações laborais, os direitos e as obrigações advindas dessa relação.

A busca constate pela conformidade com toda e qualquer norma trabalhista, implica necessariamente em aperfeiçoamento dos processos internos da empresa, os quais, orientam-se pelos referenciais normativos, isto é estar em conformidade.

A conformidade é vetor do programa de integridade, é ela que conecta a realidade factual com aquela idealizada pela norma, também é ela que garante a conciliação entre essas duas realidades.

Infelizmente essa realidade ainda é apenas teoria nos ambientes corporativos das micro e pequenas empresas brasileiras, isso precisa ser desmistificado, pois o programa de *compliance* é perfeitamente ajustável a essas empresas, e pode sim, colaborar de modo a mitigar os litígios judiciais e conseqüentemente os passivos trabalhistas dessas empresas.

Ao contrário do que os gestores das micro e pequenas pensam, a implementação de um programa de *compliance* trabalhista é um investimento e não uma despesa, a adoção trará ganhos de produtividade e lucratividade, melhora no ambiente de trabalho, no clima e cultura organizacional.

Por essas razões concluímos que a implementação do programa de *Compliance* servirá sim, como instrumento hábil de mitigação do passivo trabalhista das micro e pequenas empresas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Alguns Contornos Especiais Do Compliance Em Suas Relações Com A Área Trabalhista Corporativa.**

ESA/MG. Disponível em:

<http://www.esamg.org.br/artigo/REV_Artigo%20compliance_Flavio%20e%20Isadora_91.pdf>. Acesso em 19/05/2020.

BRASIL. **Lei Complementar n. 123**, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

BRASIL. **Portaria Conjunta n. 2279**, de 09 de setembro de 2015. Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União e o Ministro de Estado Chefe da Secretaria da Micro e Pequena Empresa.

CADE. **Guia Programa de Compliance**, 2016. Disponível em:

<http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em 17/05/2020.

CARNEVALLI, Maria Silva Utsch. **Dumping social nas relações de trabalho.** Âmbito Jurídico, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-154/dumping-social-nas-relacoes-de-trabalho/#_ftn5>. Acesso em 17/05/2020.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua Aplicação no Direito do Trabalho.** Migalha, 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em 14/05/2020.

KPMG. **Entre Expectativa e Realidade.** Disponível em:

<https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/Own-Publications/06_2017_KPMG_LAV-AfIn-Publication_PT.pdf>. Acesso em 13.05.2020

LEC, Legal Ethics & Compliance. **Os 9 Pilares De Um Programa De Compliance**, 2017.

Disponível em: <<https://lec.com.br/blog/os-9-pilares-de-um-programa-de-compliance/>>. Acesso em 16.05.2020

LEQUES, Rosana Brum. **Decreto 8.420 Define Parâmetros Para Programa De Integridade.** Conjur, 2015. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2015-mar-19/rossana-leques-decreto-define-parametros-programa-integridade>>. Acesso em 16/05/2020.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. **Compliance Trabalhista: A Utilização Da Lei Anticorrupção Como Instrumento De Prevenção De Conflitos De Natureza Trabalhista**. <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157113/2019_morais_uerlei_compliance_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 19/05/2020.

PEREIRA, Izabel Alburquerque. **Compliance PME**, 2018. Disponível em: <<https://www.compliancepme.com.br/artigos/quais-sao-as-vantagens-em-se-implementar-um-programa-de-compliance-anticorruptao-20181003>>. Acesso em 14.05.2020

PIZA, Bruna; MENDES Larissa. **Os Pilares Do Compliance Trabalhista**, 2019. Disponível em: <<https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-os-pilares-do-compliance-trabalhista>>. Acesso em 16.05.2020

PONTIN, André Luiz. **Benefícios e Efetividade de Sistema de Gestão de Compliance**. Federasul, 2019. Disponível em: <<https://www.federasul.com.br/beneficios-e-efetividade-de-sistema-de-gestao-de-compliance/>>. Acesso em 16/05/2020.

SCHUTZ, Ricardo E. **História da Língua Inglesa**, 2017. Disponível em: <<https://www.sk.com.br/sk-historia-da-lingua-inglesa.html>>. Acesso em 12.05.2020

SEBRAE. **Programa de Integridade para Pequenos Negócios**, 2015. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/artigos/programa-de-integridade-para-pequenos-negocios,1e0b9fadb941e510VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 14/05/2020.

SECURATO, Claudia Addul Ahad. **A Importância Do Compliance Trabalhista Na Relação Empresa E Empregado**, Migalhas 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/310731/a-importancia-do-compliance-trabalhista-na-relacao-empresa-e-empregado>>. Acesso em 17/05/2020.

SILVA, Fabrício Lima. PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

UNODC. **UNODC e Corrupção**. Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptao/index.html>>. Acesso em 13.05.2020

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: Incentivo À Adoção De Medidas Anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2018.