

## O que você deve saber sobre Compliance Trabalhista

Nos termos do *caput* e parágrafo único do art. 966, do Código Civil, **empresário** é aquele que *exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços*.

Ocorre que os mercados, de modo geral, estão mudando, razão pela qual não basta mais exercer atividade econômica. É necessário fazê-lo com a máxima excelência, de forma ética e transparente.

Assim, para também ganharem a confiança do mercado, atraírem investidores e captarem clientes renomados, as empresas passaram a se preocupar em cumprir, de forma efetiva, com as leis vigentes. Atuando, inclusive, de forma preventiva na mitigação de riscos, a partir da sua gestão integrada, resultando, como consequência, confiança no mercado financeiro e credibilidade dos consumidores. Evitando-se, sempre que possível, aumento do passivo através de ajuizamento de ações.

Desse cenário surge o *Compliance*, como parte da **Governança Corporativa**, que, em suma, preserva a responsabilidade civil e criminal dos proprietários, conselheiros e executivos de uma empresa, minimizando os riscos na gestão de ativos de terceiros, como acionistas, **com o propósito de criar, dentro da própria empresa, a prática de cumprimento da legislação, práticas éticas e obediência a códigos de conduta – consolidados de modo a traduzir a cultura e os principais valores que a identificam**.

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), define *Compliance* como “conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividades praticadas por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores”.

No âmbito do Direito do Trabalho, o *Compliance* tem por escopo o aumento da transparência nos procedimentos internos, para implementação de mecanismos de **prevenção** e **gerenciamento** das questões trabalhistas, a fim de **identificar eventuais problemas de forma antecipada**, com o fulcro de disseminar a responsabilidade das empresas pela conduta de seus gestores para com seus empregados.

Os **mecanismos de prevenção e gerenciamento** poderão ser implementados através de um **(i)** processo de comunicação e informação; **(ii)** monitoramento de normas externas e internas; **(iii)** criação de políticas corporativas; **(iv)** atuação preventiva a fim de mitigar e avaliar eventuais riscos.

Entende-se como as normas internas os Códigos de Conduta e/ou Ética, as Práticas de Governança Corporativa, a conscientização dos empregados, e, conseqüentemente, as penalidades impostas em caso de descumprimento de alguma regra.

Esses documentos, serão elaborados pela própria área de Recursos Humanos, juntamente com o jurídico, seja ele interno ou externo, com o fulcro de divulgar as regras da Companhia, visando seu gerenciamento e cumprimento através da área de *Compliance*.

O papel do *Compliance* Trabalhista é complexo e significativo, tendo o condão de alterar, eventualmente, possíveis práticas ilícitas e imorais por parte dos gestores da empresa, melhorando sua imagem perante outros investidores, consumidores, bem como diminuindo custos e contingências, na hipótese de exposição na mídia e no caso do ajuizamento de uma reclamação trabalhista cujo pedido envolva, dentre outros, dano/assédio moral e/ou sexual.

O *Compliance* Trabalhista poderá ser implementado em **toda e qualquer empresa**, seja ela pública ou

privada, independentemente de seu porte, desde que seja composta por empregados sob o regime da CLT.

As empresas que desejam incorporar o sistema de *Compliance*, deverão observar, dentre outros, os cuidados que seguem:

- 1. Instauração do *Compliance* – Comissão interna** Para que o processo de instauração de *Compliance* seja válido, o Diretor que atuará na área de *Compliance* precisa ter conhecimento global da empresa, bem como conhecimento notável da legislação vigente, a fim de interpretar a aplicação das normas externas e/ou internas.  
Os membros que irão atuar na área de *Compliance* também deverão ter integral conhecimento estrutural da empresa, bem como conhecimento notável das áreas. Para evitar conflito de interesses, não é recomendável que o jurídico interno da empresa componha a Comissão de *Compliance*.
- 2. Canal de denúncias** A fim de proteger a identidade do denunciante, a empresa deverá contratar uma empresa terceirizada para receber as informações/denúncias.  
Ademais, a empresa deverá designar um empregado que irá receber as denúncias. Para salvaguardar o direito ao anonimato do denunciante, a empresa também deverá designar um segundo empregado para receber a denúncia, caso envolva o empregado que, via de regra, estará encarregado de receber todas as denúncias.
- 3. Entrevistas** Para evitar qualquer tipo de fraude, recomendamos que as entrevistas sejam gravadas e reduzidas a termo.
- 4. Provas coletadas/Condução da investigação** Tanto as provas como a averiguação dos fatos são sigilosos, devendo ser de conhecimento apenas dos membros da Comissão.
- 5. Transparência na aplicação das regras e sanções** Deverá ser de amplo conhecimento dos empregados as normas internas da empresa, podendo a empresa aplicar punições em caso de descumprimento.  
Referidas punições deverão observar critérios objetivos, de modo que faltas semelhantes sejam punidas com sanções equivalentes/iguais.

Por fim, é importante destacar que não existe um modelo único de *Compliance*, uma vez que será instituído conforme as peculiaridades de cada empresa, respeitando-se, inclusive, sua cultura e valores. Para a adequação do modelo às alterações do negócio, é necessário revisá-lo de forma periódica, o que também será um fator de mitigação dos eventuais riscos.