

COMPLIANCE TRABALHISTA: A MITIGAÇÃO DA RESPONSABILIDADE PATRONAL EM CASOS NÃO REPORTADOS

*André Jobim de Azevedo*¹

*Vitor Kaiser Jahn*²

Introdução

Nestes tempos em que a ética se apresenta como um traço elementar para a governança corporativa, a instituição de programas de *compliance* tem ganhado posição de destaque no âmbito empresarial. A ideia contemporânea é no sentido de que as boas práticas orientam um ambiente saudável, com aproveitamento de resultados extremamente significativos para o negócio e todos os seus envolvidos.

Já não é sem tempo a cobrança acentuada do tema em nosso país. Não que antes uma postura ética não fosse desejada, ou que o desatendimento haveria de ser tolerado, mas a realidade talvez conduzisse a uma observação mais branda. Hoje, porém, uma empresa que apresente práticas ilícitas ou se envolva em escândalos de corrupção vira notícia, sua reputação é manchada no mercado e isto traz uma série de consequências perniciosas a todos, inclusive aos investidores que haviam aportado capitais naquele negócio.

Para amoldarem-se a este imperativo ético atual, empresas estão adotando programas de *compliance*. O termo deriva do verbo inglês “*to comply*”, que tem como definição o agir de

- ¹ Membro titular da cadeira nº 89 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT) e da cadeira nº 02 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho (ASRDT). Professor Adjunto do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), instituição pela qual é Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais e Especialista em Direito Processual Civil. Especialista em Direito Internacional pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Diretor Executivo da Câmara de Arbitragem da FEDERASUL (CAF) e membro do Conselho Superior de Arbitragem da OAB/RS. Advogado sócio do escritório Faraco de Azevedo Advogados. Contato: andre@faracodeazevedo.com.br.
- ² Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Seguridade Social pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul (FMP/RS) em parceria com a Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul (FEMARGS). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Advogado sócio do escritório Simon, Nadal & Jahn Advocacia. Contato: vitor@snjadvocacia.com.br.

acordo com uma regra ou conjunto de ordens³. Aterra-se em nosso país com o sentido de agir em conformidade com comandos normativos, em sentido amplo. É o dever ser de acordo com a moral e a ética, o atendimento às boas práticas corporativas ou pessoais, com integridade e comprometimento com aquilo que é preconizado nos regulamentos, nas portarias, nas leis e, por óbvio, no comando maior constitucional. Segundo Rachid Coutinho:

O ato de cumprir, de estar em conformidade com normas jurídicas, regulamentos internos e externos, diretrizes e políticas estabelecidas pela e para a organização. Programa de Compliance se constitui, portanto, como um conjunto de medidas adotadas no âmbito de empresas para assegurar-se de que sejam cumpridas todas as regras jurídicas vigentes e, na hipótese de descumprimento, que sejam descobertas mediante fiscalização as ações irregulares com vistas a mitigar o risco de aplicação de sanções diretas e internas, na busca da preservação da sua reputação e confiabilidade no mercado⁴.

Ao discorrer sobre os “vários bons motivos” pelos quais empresas devem adotar programas de *compliance*, Colnaghi Neves destaca *i.*) a diminuição dos riscos de a empresa e seus funcionários violarem a legislação; *ii.*) a possibilidade de redução de penalidades, caso a empresa possua um programa de integridade efetivo; *iii.*) a maior proteção do administrador quanto à sua responsabilidade pessoal por condutas da empresa; *iv.*) a criação de uma cultura de práticas éticas em que, caso haja desvios, estes poderão ser detectados e corrigidos; *v.*) a melhora da reputação empresarial, que demonstra prezar pela honestidade, atraindo melhores propostas de negócios, clientes e talentos profissionais; *vi.*) a maior atratividade empresarial para o aporte de investimentos; *vii.*) o diferencial competitivo, pois a manutenção de um programa de integridade efetivo tem se tornado requisito em diversos processos licitatórios; e, por fim *viii.*) a noção de orgulho de trabalhar em uma empresa que tenha a integridade e a honestidade como princípios norteadores de seus negócios.

³ CAMBRIDGE DICTIONARY. Disponível em: dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/comply. Acesso em: 10 mai. 2020.

⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. Risco, *compliance* e o direito do trabalho. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de e NOGUEIRA Sabrina Colares (Org.). **Direito material e processual do trabalho**: V Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2017, p. 100.

⁵ NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial**: o tom da liderança: Estrutura e benefícios do programa. São Paulo: Trevisan Editora, 2018, p 21-26.

Com um programa de *compliance* efetivo, são mitigados riscos relacionados com situações de corrupção, suborno, vazamento de informações, assédio e discriminação, violação aos direitos humanos, conflitos de interesses, entre outros, como aponta Benevides⁶.

Fato é que, sempre que se assegura uma atuação pautada na estrita observância das normas aplicáveis, pode-se proceder com segurança. A segurança na tomada de decisões é fator fundamental para o estabelecimento e desenvolvimento dos negócios. Nascidas da certeza de fiel cumprimento às determinações impositivas, tornam-se decisões plenamente justificáveis e capazes de gerar reconhecimento e estímulo de realização do próprio negócio frente à investidores, consumidores, fornecedores, trabalhadores, autoridades de fiscalização e a sociedade em geral. A adoção de programas de *compliance* afigura-se de enorme serventia aos efeitos de prevenção e mitigação de riscos, com a efetiva agregação de valor ao negócio, desde que bem implementado e conduzido⁷. Ao serem revelados, valores e princípios condutores podem ser perseguidos por todos, minimizando consequências indesejadas à empresa.

1. Compliance trabalhista: mitigação de riscos e concretização de direitos

Embora a instituição do programa de integridade empresarial irradie-se em diferentes feixes, a questão do “agir em conformidade” é na disciplina juslaboral da maior importância, ainda que pouco se discuta na doutrina sobre os aspectos trabalhistas do *compliance*⁸. Tal pertinência é revelada tanto pela correção procedimental por todos devida em uma sociedade que pretende ser civilizada, mas ainda pela garantia da efetividade das normas laborais, especialmente para contornar aquilo que a clássica doutrina de Deveali já apontava como “reatividade do mundo econômico-laboral”:

Por efeito [da reatividade da vida econômico-social], é de se notar no campo das relações laborais um fenômeno que se poderia denominar de remoção [...] a tendência natural do organismo econômico-social a eliminar ou reduzir as limitações impostas pelas leis laborais. Como consequência destes fenômenos

⁶ BENEVIDES, Marilza M. A gestão de riscos de *compliance* como aliada da boa governança corporativa. In: CANDELORO, Ana Paula; BENEVIDES Marilza M. (coord.). **Governança corporativa em foco: inovações e tendências para a sustentabilidade das organizações**. São Paulo: Saint Paul, 2014, p. 129-130.

⁷ Destaca-se a importância da busca de profissionais qualificados e capazes para implementar e conduzir o programa de modo eficaz.

⁸ Conforme Mathies, a gestão dos riscos pela adoção de programas de *compliance* são geralmente estudados sob o enfoque da Lei Anticorrupção e da coibição da prática de crimes. (MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2018, p. 145).

concorrentes, reduzem-se – e às vezes se anulam – os efeitos das leis trabalhistas⁹.

Ora, ao passo que se vislumbra tal efeito de reatividade, conduzindo a uma prática infelizmente bastante corriqueira de descumprimento de normas laborais pelas empresas durante a gestão dos contratos de emprego, a implementação de um sistema de *compliance* visa estabelecer um novo *standard* a ser observado: o integral cumprimento da legislação trabalhista.

Porém, tão amplas são as imposições de responsabilidade ao empresário na seara trabalhista que, segundo a doutrina portuguesa capitaneada por Palma Ramalho, revela-se a posição debitória complexa em que este se encontra na relação de trabalho. O empregador não se obriga apenas a dar trabalho e pagar salário, mas assume responsabilidades patrimoniais e pessoais acrescidas perante o trabalhador, suportando o risco da não obtenção dos resultados pretendidos com a atividade, remunerando diversas situações de inatividade do trabalhador, sacrificando o acordo às necessidades do obreiro e, finalmente, sujeitando-se a certas limitações em nome da estabilidade do trabalhador¹⁰. E, quando descumpridos os deveres patronais, diversas são as penalidades em que pode incorrer a empresa.

Assim, implementar um programa que enalteça o integral cumprimento das exigências legais é, sobretudo, uma ferramenta de prevenção riscos relacionados a futuras penalidades advindas de processos judiciais ou fiscalizações administrativas decorrentes da constatação de práticas trabalhistas indevidas, como dispensas ilegais, assédio moral e sexual, afrontas aos direitos de personalidade, questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho, pagamentos, controles, benefícios concedidos e obrigações acessórias¹¹.

Sampaio Pedroso analisa a repercussão do *compliance* em diferentes vértices juslaborais¹²: *i.*) na admissão, a busca de um profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e respeite os valores elencados como primordiais; *ii.*) durante a execução do contrato de trabalho, a criação de códigos de conduta e definição de padrões éticos a serem seguidos, os quais deverão ser conjugados com sistemas de fiscalização e sanção compatíveis

⁹ DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953, p. 129-130.

¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000, p. 971.

¹¹ MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018, p. 166.

¹² PEDROSO, Felipe Carlos Sampaio. *Compliance* como implementação de melhores práticas de gestão e os limites do direito do trabalho. In: NOHARA, Irene Patrícia; PEREIRA, Flávio de Leão Bastos (coord.). **Governança, compliance e cidadania**. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

com os limites do poder diretivo; *iii.*) quanto à matéria de saúde e segurança no trabalho, a completa, adequada, gratuita e efetiva entrega de equipamentos de proteção; *iv*) no exercício do poder patronal, ensejando limites à fiscalização de *e-mails* e redes sociais, às gravações de telefonemas, videoconferências, e por câmeras de segurança, bem como restrição ao exercício de revistas pessoais e íntimas.

Assim, embora voltado à salvaguarda dos interesses empresariais e da própria atratividade do negócio, o *compliance* também pode ser visto como um mecanismo verdadeiramente benéfico aos trabalhadores¹³, pois assegura a concretização de seus direitos¹⁴, ainda que não seja esta a finalidade primordial que leva o empregador a adotar o programa¹⁵.

2. Ferramentas para um *compliance* laboral efetivo

O *compliance* está firmado em pilares de proteção e detecção de desvios de conduta. Proteção, porque tem o potencial de atenuar a aplicação de sanções por expressa disposição legal (art. 7º, inc. VIII, da Lei 12.846/2013) e, detecção, em virtude de viabilizar a apuração de violações mediante a utilização de ferramentas tais como canais de denúncias, investigações internas e externas para apuração das preocupações denunciadas, monitoramento e auditoria de *compliance*¹⁶.

¹³ “A tutela efetiva dos direitos dos empregados deve fazer parte do programa de compliance, garantindo e facilitando a comunicação de eventuais abusos ou violações, para que desta forma, todos saiam ganhando: o empregado que terá sua dignidade salvaguardada e a empresa que reduzirá os riscos de demandas trabalhistas e eventuais condenações, além da manutenção no emprego de empregados cujo caráter ético coaduna com os princípios e objetivos organizacionais” (BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite da. Compliance e a relação de emprego. *In*: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 19).

¹⁴ MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. *Compliance* trabalhista e o direito à educação para o trabalho: desafios em face da responsabilidade social da empresa. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, vol. 199/2019, p. 59-80, mar. 2019.

¹⁵ “O que se busca, além da redução de riscos de responsabilidade penal, com a implementação e execução de um Programa de Compliance é a garantia de um atenuante da penalidade imposta à pessoa jurídica infratora, mas ainda proporcionando a diminuição de multas por violação de regras administrativas. Porém, no fim das contas, o que está em jogo é a proteção dos acionistas e sócios, o mercado concorrencial e, sobretudo a imagem e reputação das empresas e não qualquer perspectiva tutela dos empregados subordinados ao comando empregatício” (COUTINHO, Aldacy Rachid. Risco, *compliance* e o direito do trabalho. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de e NOGUEIRA Sabrina Colares (Org.). **Direito material e processual do trabalho**: V Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2017, p. 101).

¹⁶ COSTA, Beatriz Angela Gimenez. Investigações internas de *compliance* e seus limites pela ótica trabalhista. *In*: KLEINDIENST, Ana Cristina (coord.). **Grandes temas do direito brasileiro: compliance**. São Paulo: Almedina Brasil, 2019, p. 18-21.

A esse respeito, Colnaghi Neves enfatiza que “todo e qualquer programa de *compliance* completo e efetivo deve ter um canal de denúncias”¹⁷. Este canal deve viabilizar, ao público interno e externo, de forma anônima ou identificada¹⁸, o protocolo de relatos de possíveis violações da lei, do código de conduta e das políticas de *compliance* adotadas pela empresa.

A permissão de denúncias anônimas é recomendável para que todas elas sejam apuradas, evitando-se que os mais variados motivos possam impedir que a finalidade do *compliance* seja atingida. Conforme Colnaghi Neves “a discriminação do denunciante ou o medo de retaliação, por vezes, são os motivos para o anonimato, ainda que a empresa defenda entre seus valores a não discriminação e a não retaliação dos denunciantes”¹⁹. Ainda que seja levada em consideração a possibilidade de fomento à ocorrência de denúncias caluniosas, a preservação do anonimato se justifica pelas razões expostas, incumbindo ao órgão responsável pela investigação apurar e rechaçar as denúncias que não sejam verdadeiras, “separando o joio do trigo”²⁰.

O mais indicado é que o *compliance officer*, profissional responsável por i.) criar uma cultura que encoraje uma conduta ética e aderência ao *compliance*; ii.) identificar os riscos do mercado e os riscos específicos relacionados ao negócio da empresa; iii.) prevenir e detectar condutas ilícitas existentes ou potenciais; iv.) ajudar os colaboradores a cumprir a legislação, o código de ética e políticas internas por meio de regras claras, divulgadas e acessíveis, de ferramentas fáceis de manejar e de controles fortalecidos; e v.) proteger a empresa em caso de falhas no programa de *compliance*, o que poderá servir como evidência para redução de multas²¹, seja tecnicamente habilitado para o desempenho de suas funções e tenha absoluta independência e autonomia. Pode-se dizer que disto depende a efetividade do *compliance*, sem interferência de possíveis conflitos de interesse.

Outra é a função de “investigador”, ao qual incumbe presidir a investigação interna de denúncias recebidas nos canais disponibilizados, colher depoimentos e apreciar provas,

¹⁷ NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial: o tom da liderança: Estrutura e benefícios do programa.** São Paulo: Trevisan Editora, 2018, p 69.

¹⁸ COSTA, Beatriz Angela Gimenez. *Ob. cit.*, p. 18-21.

¹⁹ NEVES, Edmo Colnaghi. *Ob. cit.*, p 69-70.

²⁰ *Ibidem.*

²¹ VALENTE, Cláudia Carvalho; AMARAL, Bartira Tupinambás; BONFANTE, Filipe Gollner. *Compliance officer x investigador: independência das funções.* In: FRANCO, Isabel (org). **Guia prático de compliance.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

servindo posteriormente como subsídio para a decisão patronal a respeito da incorrência ou não do empregado em sanções disciplinares (advertência, suspensão ou dispensa por justa causa).

Embora, em um plano ideal, as funções de “*compliance officer*” e de “investigador” sejam divididas entre profissionais distintos, inclusive para que o primeiro fiscalize e oriente o segundo, muitas vezes, o responsável pelo setor de *compliance* da empresa acaba acumulando todas as funções relacionadas ao programa, inclusive a investigação²². Ainda, em virtude dos custos envolvidos, pode ser que o procedimento seja conduzido por uma comissão instituída dentro da própria empresa e com processos mais simples, como disponibilização de urnas para exposição das preocupações.

Ao tratar da investigação interna, Gimenez Costa enfatiza que, quanto mais transparência a empresa tiver ao tratar seu programa e canal de denúncias, proporcionalmente, terá um maior número de preocupações reportadas. Afinal, dificilmente alguém se sentirá motivado a apresentar uma denúncia se não vislumbrar seriedade, lisura e efetividade na investigação provocada. Logo, a autora recomenda que a primeira pessoa a ser comunicada sobre a conclusão da investigação seja o denunciante, caso não se trate de denúncia anônima. No entanto, Gimenez Costa chama atenção para a “relevância de se manter sigilo sobre o objeto da investigação, haja vista que, seguindo as regras do Direito Penal brasileiro, se considera a presunção de inocência do empregado em todo caso, antes de ser concluída a investigação”. Portanto, recomenda a utilização de termos de confidencialidade para que todos os envolvidos na investigação, bem com as pessoas que tenham conhecimento do fato como testemunhas ouvidas, o assinem, sob pena de aplicação de medida disciplinar²³.

Outrossim, embora o *compliance* seja muito associado ao estabelecimento de uma política de tolerância zero com o ilícito, em observância ao estatuído no art. 5º, inc. LV, da Constituição da República, assegurar o contraditório e a ampla defesa ao denunciado afigura-se fundamental para a correta apuração da denúncia com o cumprimento do desígnio constitucional que assegura essa garantia “aos acusados em geral”. Não obstante, a gravidade de certos casos pode recomendar a suspensão do contrato de trabalho do denunciado pelo prazo de até 30 dias (art. 474 da CLT) para não prejudicar as investigações.

²² VALENTE, Cláudia Carvalho; AMARAL, Bartira Tupinambás; BONFANTE, Filipe Gollner. *Compliance officer x investigador: independência das funções*. In: FRANCO, Isabel (org). **Guia prático de compliance**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

²³ COSTA, Beatriz Angela Gimenez. Investigações internas de *compliance* e seus limites pela ótica trabalhista. In: KLEINDIENST, Ana Cristina (coord.). **Grandes temas do direito brasileiro: compliance**. São Paulo: Almedina Brasil, 2019, p. 26.

O inquérito interno deverá envolver provas documentais (quando existirem), coleta de prova testemunhal, elaboração de auditorias, enfim, os meios que forem necessários e justificáveis para o objetivo de apuração dos fatos ocorridos. Ao final, o responsável pela condução do procedimento deverá apresentar um relatório devidamente fundamentado, no qual discorrerá sobre toda a prova valorada, concluindo pela procedência ou improcedência da denúncia, momento em que o empregador deverá ponderar se cabe ou não a aplicação de alguma medida disciplinar²⁴ e/ou comunicação às autoridades competentes para apuração em outras esferas, como autoridades policiais ou reguladoras da atividade profissional.

3. A mitigação da responsabilidade patronal em casos não reportados

Como contraface à subordinação característica do trabalho prestado na relação de emprego, o poder diretivo patronal permite ao empregador organizar a atividade, controlar e disciplinar o trabalho de acordo com os fins do empreendimento²⁵. Mas tamanho poder desencadeia, por via de consequência, uma gama de deveres patronais.

Ora, se o empregador é aquele que possui o poder para dirigir, fiscalizar e punir no âmbito da empresa, sobre ele recaem deveres correlatos, dentre os quais o de zelar por um ambiente laboral saudável e no qual sejam desenvolvidas relações que respeitem os atributos da personalidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores, sujeitos de direito que naquele meio se encontram. Isto se insere na pauta de riscos empresariais: enquanto responsável por gerir o negócio, o empregador pode vir a responder pela falha no dever de vigilância (ou culpa *in vigilando*).

Por conta disso, desenvolveu-se na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que sendo constatada falha no dever da empresa de propiciar um local de trabalho adequado e de respeito, esta responde inclusive pelo dano moral horizontal (aquele que se estabelece entre empregados), ainda que sem a participação direta das chefias empresariais, em típicos casos de ofensas na modalidade colega *versus* colega. Veja-se, exemplificativamente, a seguinte ementa

²⁴ COSTA, Beatriz Angela Gimenez. Investigações internas de *compliance* e seus limites pela ótica trabalhista. In: KLEINDIENST, Ana Cristina (coord.). **Grandes temas do direito brasileiro: compliance**. São Paulo: Almedina Brasil, 2019, p. 31.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 233.

de julgado do Tribunal Superior do Trabalho, cuja relatoria incumbiu ao Ministro Mauricio Godinho Delgado:

RECURSO DE REVISTA. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. TRATAMENTO VEXATÓRIO E HUMILHANTE. [...] O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. [...] Conforme se depreende do acórdão regional, a Reclamada não ofereceu ao Reclamante local de trabalho adequado, não zelando pelo respeito dos colegas ao trabalhador, pois ele foi alvo frequente de perseguição e chacotas proferidas por uma colega de trabalho. Diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, é forçoso concluir que as condições de trabalho a que se submeteu o Obreiro atentaram contra sua dignidade, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os mencionados artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim o inciso X do art. 5º da Constituição Federal [...] (RR-171-48.2012.5.09.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 02/06/2017).

No entanto, entendemos que a implementação de um programa de integridade efetivo traz novos temperos ao debate da responsabilidade patronal em casos tais.

Veja-se, o artigo 7º, inciso VIII, da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), estabelece a “existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica” como hipótese para o *abrandamento* de sanções administrativas e cíveis decorrentes de atos contrários à administração pública (que são objeto da Lei em comento). Tal leitura também deve ser feita no âmbito da responsabilização patronal na seara trabalhista, como desenvolveremos a seguir.

Bem, o artigo 223-G, inciso IX, inserido à CLT pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que dentre os critérios para a quantificação da reparação pecuniária do dano moral experimentado

está “o esforço efetivo para minimizar a ofensa”, diante do qual, segundo Mathies, “é importante que a organização empregue medidas que tenham por objetivo identificar as condutas de riscos e a implementação de ações corretivas para eliminação ou redução deles”²⁶.

Entendemos que a interpretação conjugada do disposto nos artigos 223-G, inciso IX, da CLT, e 7º, inciso VIII, da Lei nº 12.846/2013 é cabível e permite extrair a mitigação, ou mesmo a exclusão em certos casos, da responsabilidade patronal em hipóteses de dano moral horizontal que não sejam denunciadas ao empregador quando este possui um programa de *compliance* efetivo e disponibiliza canais de denúncia seguros.

Mas, ressalta-se: é fundamental a leitura do adjetivo que está presente em ambos os dispositivos legais: o programa de *compliance* instituído, com seu canal de denúncias e investigações, deve ser “efetivo” para aproveitar mitigação da responsabilização patronal. Por outro lado, caso este não passe de mero plano “para inglês ver”, ou venha a ser demonstrado que os fatos foram sim noticiados nos meios disponibilizados, mas não foram devidamente apurados ou penalizados por desídia do empregador, entende-se que este será um caso de efetiva majoração da penalidade, uma vez que ciente do ocorrido e podendo agir, o empregador não o fez, descumprindo não só seus deveres legais, mas o próprio programa de *compliance* que voluntariamente instituiu no âmbito empresarial.

Evidenciam-se, assim, deveres recíprocos entre empregado e empregador: quando vítima de ofensas, incumbe ao empregado utilizar dos meios eficazes disponibilizados pela empresa para noticiar o ocorrido, de modo a cooperar com a redução de seus prejuízos e com o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável; por sua vez, quando cientificada a respeito dos desvios ocorridos, a empresa deve atuar de maneira célere, apurar o que de fato ocorreu e, concluindo pela procedência da denúncia, exercer o poder patronal disciplinar. Conforme Mathies, “a disseminação de uma política de tolerância zero em relação ao assédio moral faz parte do processo efetivo de gestão dos riscos”²⁷.

Pelo exposto, vislumbra-se que não se pode tratar com idêntica severidade a empresa que nem sequer se preocupa em instituir medidas de vigilância e erradicação de assédio moral, e assim falha cabalmente com o poder/dever de fiscalização, e aquela que, a despeito de promover políticas de integridade e canais efetivos de combate ao assédio, no mais amplo

²⁶ MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e *compliance* na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018, p. 169.

²⁷ MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e *compliance* na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018, p. 171.

exercício de seu poder/dever de fiscalização, por não serem devidamente noticiados, acabam ocorrendo e se perpetuando episódios alheios à providência patronal.

Esta interpretação acarreta duas consequências práticas: *i.*) empresas terão na mitigação de sua responsabilidade²⁸, um verdadeiro incentivo para a instituição de programas sérios e eficazes de *compliance*, comprometidos com o verdadeiro combate às práticas ilegais no âmbito das relações de trabalho; *ii.*) a tutela dos direitos da personalidade do ofendido passará a ser feita primordialmente ao longo do contrato de trabalho, por prevenção e célere punição de afrontas que eventualmente ocorram, evitando que a reparação devida só venha anos após mediante indenização pecuniária em reclamação trabalhista que, na maior parte das vezes, acaba recaindo sobre quem não deu causa direta ao dano – a empresa –, e, sobretudo, sem a real capacidade de apagar o sofrimento experimentado pela vítima.

Considerações Finais

Nos tempos atuais, a prevenção de riscos e a organização de condutas conformes com as disposições legais são de imperiosa necessidade. O manejo de alguns instrumentos e caminhos são eficientes: qualificam e prestigiam o agir empresarial, o negócio e seus produtos de maneira exponencial, em tempos de veloz virtual comunicação.

O estabelecimento de códigos de ética e conduta serve para reger um agir preventivo. Deve prever ações e esclarecer as obrigações de cada um, orientando o acompanhamento das mesmas. Fortemente recomendável o estabelecimento de canais de denúncia, que para real funcionamento devem ser discretos e anônimos, de modo que sejam vistos como ferramenta de perfectibilização e correção de eventuais desvios, em favor de todos que compõem a extensa cadeia de envolvidos. Para tanto, o estabelecimento de procedimentos internos de averiguação, investigação e punição é devido. A clareza e transparência desse agir outorga seriedade e segurança na apuração dos fatos e tranquilidade geral.

A estas previsões devem todos aderir. Como é questão de implementação de uma nova cultura e que exige formação, dá-se através da realização de preparo técnico e teórico, com palestras e treinamentos periódicos engajando a todos no objetivo da adequação e

²⁸ Em casos não noticiados e dos quais não devesse conhecer “de ofício” por não serem públicos e notórios e nem estarem envolvidos nas práticas superiores hierárquicos compreendidos como prepostos da empresa.

conformidade, como forma de melhor desempenho do negócio o que a todos atinge positivamente.

O planejar e o agir empresarial são decisivos. Inicia-se por diagnosticar adequadamente seus objetivos corporativos com identificação de todos os procedimentos e processos que são praticados na empresa. Avaliar ou auditar tudo isto de maneira a antecipar a percepção de alguma dessintonia. A encampação pela alta direção é para tanto decisivo, de modo a revelar e explicitar a disposição empresarial no bem agir e vigilância no sentido de assim conduzir os negócios.

Isto porque, afora as situações de responsabilidade objetiva empresarial, o direito brasileiro maneja questões de imposição de responsabilização culposa, notadamente em caso de escolhas e contratações impróprias (culpa *in eligendo*) e não acompanhamento das relações (culpa *in vigilando*). A questão é realmente complexa e deve ser manejada com detalhamento.

Há, contudo, caminhos capazes de manejar estes riscos e responsabilidades, que, como dito acima, iniciam pelo levantamento prévio. A precisa “radiografia” que se pode obter com a realização das *due diligences* e o levantamentos de obrigações e dados atinentes ao negócio e todos os envolvidos é eficaz. Da mesma forma a criação de controles internos de verificação do cumprimento das determinações, as auditorias, os canais de denúncia, as sindicâncias internas, os treinamentos são ferramentas que acentuam a confiança na empresa e a valorizam em termos de mercado e marca, além da clara redução de risco.

À guisa de considerações finais, destacamos que uma empresa que a tudo isto se dispõe com seriedade, arcando com o custo e empenho necessário para estar absolutamente de acordo com a legislação, mediante a instituição de um programa de integridade efetivo, não pode ser enquadrada na mesma moldura de responsabilidade que uma empresa que, de forma desidiosa, nem sequer se preocupa com o imperativo ético em seus negócios, tampouco com o integral cumprimento das normas juslaborais. Assim, conjugando-se a interpretação dos artigos 223-G, inciso IX, da CLT, e 7º, inciso VIII, da Lei nº 12.846/2013, eleva-se o *compliance* a uma posição de destaque e relevância também nesta área juslaboral, revelando-se como um mecanismo atrativo e verdadeiramente capaz de mitigar riscos empresariais.

Referências

BENEVIDES, Marilza M. A gestão de riscos de *compliance* como aliada da boa governança corporativa. In: CANDELORO, Ana Paula; BENEVIDES Marilza M. (coord.). **Governança**

corporativa em foco: inovações e tendências para a sustentabilidade das organizações. São Paulo: Saint Paul, 2014.

BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite da. Compliance e a relação de emprego. *In:* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I.** Florianópolis: CONPEDI, 2015.

CAMBRIDGE DICTIONARY. **Comply.** Disponível em: dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/comply. Acesso em: 10 mai. 2020.

COSTA, Beatriz Angela Gimenez. Investigações internas de *compliance* e seus limites pela ótica trabalhista. *In:* KLEINDIENST, Ana Cristina (coord.). **Grandes temas do direito brasileiro: compliance.** São Paulo: Almedina Brasil, 2019.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Risco, *compliance* e o direito do trabalho. *In:* TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de e NOGUEIRA Sabrina Colares (Org.). **Direito material e processual do trabalho: V Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho.** São Paulo: Ed. LTr, 2017.

DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo.** 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953.

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. *Compliance* trabalhista e o direito à educação para o trabalho: desafios em face da responsabilidade social da empresa. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, vol. 199/2019, p. 59-80, mar. 2019

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego:** dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial:** o tom da liderança: Estrutura e benefícios do programa. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

PEDROSO, Felipe Carlos Sampaio. *Compliance* como implementação de melhores práticas de gestão e os limites do direito do trabalho. *In:* NOHARA, Irene Patrícia; PEREIRA, Flávio de Leão Bastos (coord.). **Governança, compliance e cidadania.** ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2000.

VALENTE, Cláudia Carvalho; AMARAL, Bartira Tupinambás; BONFANTE, Filipe Gollner. *Compliance officer x investigador: independência das funções.* *In:* FRANCO, Isabel (org). **Guia prático de compliance.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.