



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ANDREZA DE CASTRO GOIS

**O PAPEL SOCIAL DO ADVOGADO:
desafios contemporâneos na implementação da *compliance* como ferramenta para
mitigação do passivo trabalhista**

FORTALEZA

2021

ANDREZA DE CASTRO GOIS

O PAPEL SOCIAL DO ADVOGADO:

desafios contemporâneos na implementação da *compliance* como ferramenta para
mitigação do passivo trabalhista

Artigo TCC apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro (Unifametro), como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. M.e. Silvio Ulysses Sousa Lima.

FORTALEZA

2021

ANDREZA DE CASTRO GOIS

O PAPEL SOCIAL DO ADVOGADO:

desafios contemporâneos na implementação da *compliance* como ferramenta para
mitigação do passivo trabalhista

Artigo TCC apresentado no dia 16 de dezembro de 2021 como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro), tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof. M.e Silvio Ulysses Sousa Lima
Orientador – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof.^a M.^a Ana Maria Almeida Marques
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

Prof. M.e Thiago Barreto Portela
Membro – Centro Universitário Fametro (Unifametro)

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Ao meu orientador, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho.

Agradeço a minha família, parentes e amigos que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira, e por me incentivarem e acreditarem que eu seria capaz de superar os obstáculos que a vida me apresentou.

A Unifametro e todo o seu corpo docente que contribuíram para minha formação.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

O PAPEL SOCIAL DO ADVOGADO: desafios contemporâneos na implementação da *compliance* como ferramenta para mitigação do passivo trabalhista

Andreza de Castro Gois¹

Silvio Ulysses Sousa Lima²

RESUMO

Atualmente, um dos termos na seara jurídica, mais especificamente na área empresarial, que se encontra em ascendência é o *compliance*, que deriva do inglês *to comply* que significa “estar em conformidade”. Por isso, será explorado a aplicação do *compliance* na área trabalhista em busca pela adequação da empresa às leis e normas tanto internas quanto externas, com a implementação do *compliance* com objetivo de incorporar a ética, a governança, a moral, a honestidade e a transparência. E também será analisado qual o papel social do advogado nos dias de hoje, que sai do paradigma de que o profissional do direito somente atua em lides que já aconteceram ou que estão acontecendo para agora atuar como agente preventivo de ações trabalhistas. Nesse contexto, o presente estudo se dá por meio qualitativo, baseado em pesquisa bibliográfica a partir de livros, artigos, periódicos, revistas, monografias, teses, leis, entre outros, tendo como método o dedutivo. Em que foi possível identificar as boas práticas relacionadas à ética, transparência e responsabilidade sustentável que o *compliance* pode aderir à empresa quando aplicado de forma correta, observar a identificação da importância do advogado como aconselhador e administrador que busca prevenir passivos trabalhistas, garantindo que os colaboradores tenham seus direitos devidamente assistidos, e evidenciar que a adequada implementação do *compliance* pode ser capaz de garantir um ambiente laboral sustentável, adequado às leis nacionais e internacionais, e às normas da empresa, e ao clima de cada organização, pois a empresa é um ambiente orgânico. Conclui-se, no entanto, que o *compliance* mostra sua importância nos dias de hoje por ser uma ferramenta preventiva no âmbito do assessoramento jurídico, e, por essa razão é um assunto em ascensão.

Palavras-chave: advogado; *compliance*; direito do trabalho; função social; passivo trabalhista.

¹ Graduanda do curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro (Unifametro).

² Prof. orientador do curso de Direito do Centro Universitário Fametro (Unifametro).

ABSTRACT

Currently, one of the terms in the legal field, more specifically in the business area, which is on the rise is compliance, which derives from the English to comply, which means “to be in compliance”. Therefore, the application of compliance in the labor area will be explored in order to adapt the company to both internal and external laws and regulations, with the implementation of compliance with the objective of incorporating ethics, governance, morals, honesty and transparency, and also to assess the social role of the lawyer nowadays, which leaves the outdated paradigm that the legal professional only acts in disputes that have already taken place or are taking place to now act as a preventive agent for labor claims. In this context, the present study takes place through qualitative means, based on bibliographical research from books, articles, periodicals, magazines, monographs, theses, laws, among others, using the deductive method. In which it was possible to identify good practices related to ethics, transparency and sustainable responsibility that compliance can adhere to the company when applied correctly, observe the identification of the importance of the lawyer as an advisor and administrator who seeks to prevent labor liabilities, ensuring that employees have their rights duly assisted, and demonstrate that the proper implementation of compliance, without the administrator committing infringements in the name of compliance, may be able to ensure a sustainable work environment, adequate to national and international laws, and company standards, and the climate of each organization, as the company is an organic environment. It is concluded that compliance shows its importance nowadays as it is a tool to guarantee rights, and for this reason it is a growing subject.

Keywords: lawyer; compliance; labor law; social role; labor liabilities.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente o advogado ocupa lugar de destaque no âmbito do litígio processual. Entretanto, pouco se reflete sobre a perspectiva social da atividade profissional do advogado, que hodiernamente tem sua presença inafastável na atuação extrajudicial, em especial, na prevenção de litígios e contemporização dos preceitos constitucionais da valorização do trabalho e da livre iniciativa.

Em contrapartida, o advogado tem sua função orientada pela manutenção da ordem social que tem como base constitucional o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social, de modo a potencializar a atividade do empreendedor com observância aos valores sociais do trabalho.

O presente trabalho, portanto, analisa a prevenção de passivos de ordem trabalhistas no âmbito empresarial com vistas à *compliance*, notadamente, pela perspectiva do advogado e da sua função social. Parte-se da premissa inicial do exercício da atividade empreendedora conduzida pelo causídico em observância à legislação trabalhista, como meio eficaz da prevenção do passivo trabalhista.

Desse modo surge à problemática, se o *compliance* é realmente adotado pelos empregadores, ou não é aplicado de forma correta, pelo fato de tantas reclamações trabalhistas quanto ao descumprimento da legislação trabalhista. Logo, o ponto central deste ensaio está na flexibilidade entre a vocação constitucional do advogado e sua função social, no contexto da implementação do *compliance* na seara trabalhista. Onde a metodologia utilizada será potencialmente dedutiva, com natureza de pesquisa básica com objetivo de obter uma melhor compreensão sobre o tema, com pesquisa realizada por meio bibliográfico, através de livros, periódicos, revistas, *sites*, e outros. Com abordagem qualitativa, gerando somente hipóteses a fim de compreender a complexidade dos dados obtidos, tendo por fim proporcionar maior familiaridade com o tema abordado.

O termo *compliance* foi originado do inglês *to comply*, ou seja, estar em conformidade, e entre seus princípios se faz necessário o cumprimento e a fiscalização da lei, da ética, da transparência e da honestidade em suas relações tanto internas entre empregado e empregador, quanto externas entre empresa e sociedade (DONELLA, 2019).

O *compliance* embora seja um termo relativamente atual, foi adotado pela legislação brasileira desde meados de 1998 com a Lei n. 9.613/98 (BRASIL, 1998), conhecida como lei que define lavagem de dinheiro, do qual prevê a criação de prevenções às praticas corruptivas, que ameaçam a integridade do sistema financeiro, e posteriormente sendo

alterado pela Lei nº 12.683/12 (BRASIL, 2012), da qual acolheu os deveres do *compliance*, devendo ser cumpridos por pessoas físicas e jurídicas de acordo com o art. 9º da referente lei, pois na vigência da Lei de lavagem de dinheiro a fiscalização e denuncia de movimentações financeiras suspeitas era realizado ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), porém com as alterações advindas da Lei nº 12.683/12 (BRASIL, 2012), as denúncias agora poderiam ser feitas ao órgão regulador e fiscalizador e na falta desde serão comunicado ao COAF, arts. 10 e 11. Depois no ano de 2013 houve a aprovação da Lei nº 12.846/13 (BRASIL, 2013), conhecida como a Lei Anticorrupção, que serviu como um reforço a pratica de *compliance*, pois prevê a responsabilização da pessoa jurídica, administrativa e civil aos atos lesivos contra a administração pública, nacional e estrangeira.

Embora exista regulamento legal para o incentivo da adoção de *compliance* em várias áreas, principalmente na seara Trabalhista, da qual é objeto desta pesquisa, sobre uma breve análise tem-se em vista o quantitativo de reclamações existentes na Justiça do Trabalho, das quais se observa no Relatório Geral da Justiça do Trabalho, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2021), as reclamações mais recorrentes são: aviso-prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), multa prevista no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do qual prevê a devida anotação na Carteira de Trabalho e o pagamento das verbas rescisórias, e multa prevista no artigo 467 da CLT, de que no caso da rescisão de contrato de trabalho havendo contestação sobre o valor das verbas rescisórias o empregador terá como ônus o pagamento do restante das verbas à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, correndo o risco de pagá-las acrescida de 50% do valor se não pagas corretamente.

As hipóteses apresentam prováveis respostas à problemática ora apresentada, para qual pode ser a causa dessa ineficiência junto aos empregadores.

O objetivo geral do presente trabalho é analisar como o *compliance* pode servir de ferramenta para a mitigação do passivo trabalhista. Em seguida foram definidos os objetivos específicos: explorar a importância do *compliance* na seara trabalhista, analisar a função social do advogado sobre *compliance*, investigar os reflexos da prática de *compliance*.

A presente pesquisa se justifica por ter alta relevância à sociedade, no que tange sobre as relações trabalhistas e se mostra como assunto ascendente não só entre estudos acadêmicos e doutrinas, mas em aplicação com setores específicos de *compliance* nas empresas, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os dados obtidos junto a quantitativos da Justiça do Trabalho. Com intuito de gerar conteúdo para acrescentar conhecimento sobre a temática a ser explorada, pela crescente procura pelo *compliance* como

meio eficaz de prevenir o surgimento de passivo trabalhista. Por fim, a pesquisa se direciona aos acadêmicos de Direito e advogados, pois poderão compreender como é abordado o tema perante a legislação e práticas empresariais, a sociedade em geral, visto que o tema trata de assunto de interesse àqueles que laboram e buscam a valorização do empreendedorismo responsável.

2 REDESCOBRINDO O CONCEITO DE ADVOGADO

A palavra advogado em sentido amplo significa: “Pessoa que se especializou em ciências jurídicas, estando preparada para dar assistência profissional em assuntos relacionados ao meio jurídico” (ADVOGADO..., 2018, n.p.), porém além da formação em ciências jurídicas é preciso seguir o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) regido pela lei n. 8.906/94, que em seu art. 8º em rol taxativo exprime quais as condições necessárias para se tornar um advogado:

Art. 8º Para inscrição como advogado é necessário:

I - capacidade civil;

II - diploma ou certidão de graduação em direito, obtido em instituição de ensino oficialmente autorizada e credenciada;

III - título de eleitor e quitação do serviço militar, se brasileiro;

IV - aprovação em Exame de Ordem;

V - não exercer atividade incompatível com a advocacia;

VI - idoneidade moral;

VII - prestar compromisso perante o conselho.

§ 1º O Exame da Ordem é regulamentado em provimento do Conselho Federal da OAB.

§ 2º O estrangeiro ou brasileiro, quando não graduado em direito no Brasil, deve fazer prova do título de graduação, obtido em instituição estrangeira, devidamente revalidado, além de atender aos demais requisitos previstos neste artigo.

§ 3º A inidoneidade moral, suscitada por qualquer pessoa, deve ser declarada mediante decisão que obtenha no mínimo dois terços dos votos de todos os membros do conselho competente, em procedimento que observe os termos do processo disciplinar.

§ 4º Não atende ao requisito de idoneidade moral aquele que tiver sido condenado por crime infamante, salvo reabilitação judicial. (BRASIL, 1994, n.p.).

Ademais a Carta Magna, no Capítulo IV – Das funções essenciais à justiça – na seção III, art. 133, versa que “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988, n.p.).

Em suma o advogado, deve seguir condutas éticas ao exercer sua profissão em busca de dirimir as desigualdades por meio do Direito, visando o melhor meio para soluções justas e garantir a igualdade de todos. Bem como preceitua Barbosa (2002, p. 18):

A doutrina, desde então sempre repetida entre nós e tornada verdadeiro dogma da deontologia profissional do advogado. Ei-los: Ora, quando quer e como quer que se cometa um atentado, a ordem legal se manifesta necessariamente por duas exigências, a acusação e a defesa, das quais a segunda por mais execrando que seja o delito, não é menos especial à satisfação da moralidade pública do que a primeira. A defesa não quer o panegírico da culpa, ou do culpado. Sua função consiste em ser, ao lado do acusado, inocente, ou criminoso, a voz dos seus direitos legais.

Em recompilação, o advogado deve se abster de seus preconceitos e interesses pessoais em busca da garantia dos direitos fundamentais daquele que está auxiliando, sempre agindo dentro da ética em busca da construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A atribuição de advogar, no entanto, vai muito além do nome, pois requer que o indivíduo seja um garantidor da lei capaz de defender o estado democrático de direito.

2.1 Breve contexto histórico da advocacia

A advocacia pode-se inferir que é uma das profissões mais antigas da humanidade, pois se têm ciência de que a advocatícia vinha desde antes de Cristo, de acordo com Orsini e Aguilar (2012, p. 19):

O termo *advocatus* surgiu primeiro e não possuía significação técnica. Qualquer pessoa chamada para auxiliar outra, recebia tal denominação. A conotação técnica *advocatio*, surgiu, séculos depois, na Roma antiga, para designar a qualificação de alguém específico pertencente a uma classe, que exercia uma profissão, patrocinando causas e integrante de uma corporação... A origem da palavra advogado teria surgido do termo *advocatio*, que pertenceria a uma expressão, que, parcialmente traduzida, corresponderia a “reconhecer em convicium” (*vox, cis-convicium- clamor de várias vozes*)

Pois o *advocatio* participava do processo a fim de ajudar a parte do processo a recitar palavras solenes, do qual poderia ser qualquer pessoa, o processo era um procedimento excessivamente formal e tais palavras deveriam ser proferidas sem erro para garantir a validade do rito, então dependendo da complexidade do caso o magistrado nomeava um “advogado” para auxiliar. Mostrando nesse contexto uma participação restrita do advogado, a qual não se exercia a defesa e nem precisava de conhecimento jurídico, apenas que conhecesse os textos necessários ao rito do processo.

Posteriormente no período da monarquia a restrição da função do advogado continuava, já que a jurisprudência era determinada pelo conhecimento das coisas humanas e divinas, mostrando o poder do clero e do monarca na referida época, em que o julgamento se dava pelo rei sem a possibilidade de direito a defesa ao acusado. Dentre as intervenções do

clero pode-se citar a possibilidade de se reunir somente quando a religião permitisse e nesse passo a justiça também só funcionava em dias que a religião permitisse Orsini e Aguiar (2012, p. 14) fazem menção à descrição de Helcio Maciel França Madeira sobre a época monárquica:

O rei judiciava no foro, não nos templos ou em palácios, mas em palco especial, a tribuna. Sentava-se na *sedes curulis*, ao lado dos litores, na frente das partes. Abria e dirigia o processo e pronunciava a sentença ouvindo seus conselheiros; não escutava defensores, não havia advogados. A arte da defesa não pode vingar enquanto o direito se confunde com costumes religiosos *fas*, quando o rei-juiz e *pontifex* não aplica a lei, mas os costumes religiosos cujo conhecimento lhe é *a priori* atribuído por força de sua própria e exclusiva investidura.

Trazendo para o Brasil na época colonial, a advocacia estava agregada ao desenvolvimento dos cursos jurídicos, com a ideia de poder ter uma sociedade mais politizada, o qual sofreu muitas influências de Portugal, com a criação das Ordenações Filipinas (código legal português), tornando a advocacia um conhecimento restrito somente a Corte, pois para estudar a advocacia deveria cursar oito anos de direito na Universidade de Coimbra em Portugal, escolhendo áreas de direito civil ou canônico, ademais só poderia advogar se o individuo fosse probo, falasse a verdade, fosse franco, ressalta Ramos (2003, p. 696-697):

Alguns passos atrás na história nos dão conta da importância dos fatos políticos que culminaram na proclamação da independência do Brasil para a classe dos advogados. Destaca-se, acima de tudo, a proibição da metrópole portuguesa de que se constituísse qualquer universidade em terras brasileiras. Não lhes interessava, por óbvio, que uma colônia sua pudesse criar condições para se auto administrar.

Posteriormente, após a declaração da independência do Brasil, foi editada a Constituição imperial no ano de 1824 (BRASIL, 1824), nela foram editados: códigos civil, criminal, processual, etc. trazendo ao Brasil um ordenamento jurídico com leis próprias, e com isso sucessivamente houve a criação do primeiro curso de Direito no Brasil, e no ano de 1843 ocorreu à fundação do Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, como ressalta Fontana (2007, p. 186), em seu trabalho acadêmico:

A advocacia, no Brasil, tem seu ponto de partida com a inauguração dos cursos de Direito em Olinda (15 de maio de 1828) e, em São Paulo (1º de março de 1828), embora a data da criação de ambos os cursos seja 11 de agosto de 1827. Etapas da evolução da advocacia no Brasil ocorreram: primeiro em 1843, com a fundação do Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros. Em 1930, por força do artigo 17, do decreto 19.408, com a criação da Ordem dos Advogados do Brasil e,

nos dias atuais, concretizada pela vigência do seu novo estatuto, nos termos da Lei 8.906, de 4 de abril de 1994.

O advogado ao longo da história passou por alguns percalços, visto que a princípio não tinha uma atuação tão ativa dentro dos ritos processuais, contudo com o surgimento de mais leis e Constituições, surgiu a necessidade de um agente garantidor do direito. Ao passo que, hodiernamente o advogado se tornou essencial à administração da justiça, sendo detentor de grande importância tanto na resolução de conflitos quanto na seara administrativa, atuando de forma extrajudicial.

2.2 Função social do advogado

O advogado é uma peça fundamental para a garantia da justiça, devendo exercer a profissão com diligência e afinco, pois o exercício da advocacia não se trata somente do direito em si, mas de toda cultura e costumes gerados ao longo dos tempos, dos quais devem ser respeitados e levados em consideração, pois são fatores que são necessários para um tratamento mais humanizado e adequado ao caso concreto.

Haja vista a evolução sofrida pela profissão até hoje, em que a tecnologia e a informação dominam o cenário da sociedade atual, as pessoas mudaram a maneira de ver a justiça, o que antes era pouco mencionado, hoje é possível ver mais pessoas procurando aprender, fiscalizar e reivindicar seus direitos, porém em alguns casos falta interesse nas pessoas em se informar com um profissional qualificado e deixa a par da barra de pesquisa do navegador de internet, o qual pode não chegar a uma resposta clara sobre o caso concreto e causando frustração ao questionar o advogado qualificado. Diante disso, cabe ao advogado sanar as dúvidas das pessoas com urbanidade, como bem preceitua o Estatuto da Advocacia (BRASIL, 1994), em seu art. 2º, § 1º, que o advogado é indispensável à administração da justiça e que no seu ministério privado, o advogado presta serviço público e exerce função social.

A função social do advogado está ligada não só à conduta ética que o rege pelo Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil, mas também atender as demandas da coletividade com o propósito de buscar uma sociedade mais justa e igualitária. Aponta Bittar (2010, p. 463):

É certo que o advogado atua como um agente parcial, mas não se deve desconsiderar o fato de que, quando exercente de uma pretensão legítima, é também um garante da efetividade do sistema jurídico e de seus mandamentos nucleares. Quero dizer, com

isso, que o advogado é mensageiro e representante jurídico da vontade dos cidadãos. Em atividade judicial, representa, funciona como intermediário de uma pretensão diante das instituições às quais se dirige ou perante as quais postula; em atividade extrajudicial, aconselha e assessora, previne. De fato, o advogado presta serviços particulares, se engaja na causa à qual se vinculou, porém age sob o cone da luz da legislação, velando pelo cumprimento da legalidade e fazendo-se desta fiel servidor. Mas o advogado não é um ardoroso defensor da letra da lei, pois quando esta divide, confunde, prejudica, ele busca na justiça a escora para sua atuação profissional.

Dessa forma, o advogado deve ser ético, agir de boa-fé e seguir a moralidade, ao passo que deve adotar um olhar mais brando, ao se preocupar com os bens e as causas que lhe foram confiados, nesse contexto ressalta Barbosa (2002, p. 25):

Todos se acham sob a proteção das leis, que, para os acusados, assenta na faculdade absoluta de combaterem a acusação, articularem a defesa, e exigirem a fidelidade à ordem processual. Esta incumbência, a tradição jurídica das mais antigas civilizações a reservou sempre ao ministério do advogado. A este, pois, releva honrá-lo, não só arrebatando à perseguição os inocentes, mas reivindicando, no julgamento dos criminosos, a lealdade às garantias legais, a equidade, a imparcialidade, a humanidade. Esta segunda exigência da nossa vocação é a mais ingrata. Nem todos para ela têm a precisa coragem. Nem todos se acham habilitados, para ela, com essa intuição superior da caridade, que humaniza a repressão, sem a desarmar. Mas os que se sentem com a força de proceder com esse desassombro de ânimo, não podem inspirar senão simpatia às almas bem-formadas.

A advocacia, portanto, é construída pelo compromisso e honestidade em defender interesses alheios, em busca de um bem comum para o alcance da justiça social, o advogado é uma parte essencial na proteção dos direitos e garantias fundamentais, devendo participar de forma ativa na construção do Estado Democrático de Direito, em busca de uma sociedade mais igualitária e justa.

2.3 O papel social do advogado no âmbito empresarial: desafios contemporâneos na implementação do *compliance* trabalhista

A figura do advogado na empresa, quando se trata de *compliance*, compreende não somente a função do direito litigioso, mas principalmente a função do direito preventivo podendo agir antes mesmo de acontecer o litígio. Pois a presença do advogado pode contar como um diferencial à empresa, pois contrário aos concorrentes que esperam o contencioso acontecer para agir, já está preparado mesmo antes do problema aparecer. Bem como cita Gladston Mamede e Eduarda Mamede (2015, p. 7):

Todos podem evoluir para os padrões mais modernos da advocacia, abandonando a ideia de que seu trabalho se resume aos tribunais. Pequenas bancas de advocacia,

ainda que compostas por um só profissional, microempresas e empresas de pequeno porte, médias empresas: todos podem aproveitar a superação do paradigma de servir o advogado essencialmente para a demanda, o litígio, e inovar para assimilar a ideia de que o advogado é mais útil quando aponta o caminho correto, o mais seguro ou, até, o melhor caminho, entre as alternativas juridicamente possíveis.

Vale ressaltar que o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados (BRASIL, 1994) já prevê, em seu artigo 1º, inciso II, a possibilidade de o advogado atuar prevenindo litígios, prestando atividades de consultoria, assessoria e de direção jurídicas. Desse modo o advogado necessita acompanhar a evolução tanto das empresas quanto das leis, demandando do profissional uma postura diligente para que possa oferecer maior segurança jurídica capaz de apontar quais áreas da empresa necessitam de maiores cuidados antes mesmo de acontecer um litígio o qual possa acarretar não só um grande custo financeiro, mas também dano a imagem empresarial. Porém com todos os benefícios que a ação preventiva da advocacia traz esta encontra grande dificuldade, pois a atividade ainda é vista por grande parte das pessoas como atividade de direito contencioso, recorrendo a ela somente quando já ocorreu o litígio. Segundo Gladston Mamede e Eduarda Mamede (2015, p. 12), que bem levantam essa questão de buscar assistência somente de forma tardia:

Infelizmente, ao contrário do que se passa em outros países, não há no Brasil uma cultura de valorização da tecnologia jurídica, nem de busca de sustentabilidade jurídica. O advogado é encarado como um demandista, ao qual se recorre para mover ações ou se defender delas, ou seja, alguém a quem se recorre quando já um problema e jamais para impedir que o problema ocorra. E isso tem um custo altíssimo. O custo das despesas processuais, do tempo consumido pelas demandas, para não falar do incômodo da interferência judiciária na empresa [...]

A valorização do direito processual e da ação, conforme afirmam Gladston Mamede e Eduarda Mamede (2015, p. 55), “[...] são enganosas: o litígio é a falha do Direito, não sendo sua melhor tradução. A maioria das relações jurídicas alcança suas finalidades. Se há litígio é porque o Direito falhou”.

Em vista das mudanças sofridas tanto tecnológicas quanto sobre entendimento das leis e também a mudança da visão da sociedade sobre paradigmas, pode vislumbrar que deverá haver também uma mudança na atuação do profissional de advocacia, pois este estará encarregado de se manter atualizado e ter a mente aberta às novas possibilidades de atuação, não ficando somente preso a um escritório aguardando as demandas processuais. Ademais cabe ao advogado, ao implementar o *compliance*, diagnosticar quais serão as implicações jurídicas frente à estratégia que será adotada pela empresa, apontando o melhor caminho a ser seguido que possa trazer tanto lucratividade quanto segurança jurídica à empresa.

No entanto toda essa mudança pode levar um tempo para se concretizar, pois há uma abrupta mudança na maneira de atuar, bem como na empresa de certa forma haverá uma alteração na cultura organizacional, como salienta Breier (2014) em seu artigo, que o advogado deve ampliar seus conhecimentos em temas extrajurídicos, para que seja elaborado e identificado qual o melhor programa de *compliance* a ser adaptado e operado no âmbito de cada empresa. Pois cada empresa é dotada de alta complexidade, e isso faz com que o advogado precise se especializar em outras áreas, como: administrativo, financeiro, sistemas de auditorias, entre outros temas.

3 DEFINIÇÕES DE COMPLIANCE

Compliance vem do termo em inglês *to comply*, estar em conformidade em um sentido mais amplo, ou seja, cumprir leis e normas, além de regulamentos internos e externos quando aplicado em ambiente laboral, seguindo os princípios da ética, da moral e da transparência, em suas relações interpessoais e intersetoriais. Bem como frisa Nascimento (*apud* JOBIM, 2018, p. 33):

O conceito de *compliance* aplicado ao Direito do Trabalho consiste em procedimentos da empresa que visam à satisfação do cumprimento leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos, de forma que haja o cumprimento da ética e da moral na microssociedade que constitui a empresa.

Contudo no entendimento de Geovanni (*apud* JOBIM, 2018, p. 28), o *compliance* serve não somente como um orientador da organização para a consonância com as leis jurídicas, mas também como um agente que pode conduzir a atitude das pessoas envolvidas, tendo como resultado um comportamento empresarial responsável. Nesse mesmo entendimento de que o *compliance* não é só um estar em conformidade com a lei, explica Saad-Diniz (2018, p. 31), sob a ótica do *compliance* criminal:

[...] a cultura de *compliance*, orientada por decisões empresariais em conformidade com “*best practice*” (práticas de excelência) e por padrões procedimentais de governança corporativa, não se limita à avaliação de um estar em conformidade com a Lei.

Na seara trabalhista, Nascimento (*apud* JOBIM, 2018, p. 33) entende que:

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 antissindiciais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores devendo as empresas possuir mecanismos de denúncias nessas hipóteses. Neste cenário, as empresas deverão implementar códigos de ética e de conduta e mecanismos de denúncias e investigações, a fim de garantir o respeito às liberdades individuais dos empregados, evitando quaisquer condutas antiéticas ou imorais.

Ressalta-se também o *compliance* aplicado no texto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei n. 13.709/18, prevê o capítulo de boas praticas e governança no tratamento de dados, no seu artigo 50, em seus parágrafos e incisos e artigo 51:

Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais [...].

Art. 51. A autoridade nacional estimulará a adoção de padrões técnicos que facilitem o controle pelos titulares dos seus dados pessoais. (BRASIL, 2018, n.p.).

Ou seja, o *compliance* demonstra um sentido amplo de compreensão, não ficando somente atrelado ao seguimento de leis e regulamentos, mas também na prevenção de que ocorram transgressões quanto à moralidade e a ética, no ambiente corporativo do qual podem gerar punições nas esferas cível e penal.

Além disso, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2017, p. 13): retrata a distinção entre estar em *compliance*, que seria um mero seguir regras por obrigação ou para evitar eventuais penalidades, e ser *compliant*, que seria o cumprimento consciente das regras, não só por obrigação, mas por ser intrínseco e estar alinhado à identidade organizacional e a comportamentos éticos, porque faz parte dos seus valores e princípios.

3.1 Aplicações de *compliance* na área trabalhista

A priori destacam Silva e Oliveira (2019, p. 42) que:

As definições do meio ambiente laboral protegido em plano constitucional e internacional comungam o ideal de valorização da segurança, saúde e higiene dos trabalhadores dentro e fora da planta empresarial, num aspecto não puramente

individual, mas também coletivo e não apenas monetizado, mas principalmente preventivo.

O *compliance* se mostra não somente um programa com intuito de gerar lucros em si, mas de ser responsável pelas pessoas que compõem a organização como um todo, sejam elas empregadas ou as que compõem a comunidade da qual a organização está inserida. Nesse diapasão Ribeiro e Diniz (2015, p. 88) mencionam que:

O *compliance* envolve uma questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

Nesse seguimento de ter o programa de *compliance* como um agente sustentável, gerando um ambiente laboral saudável, ademais a doutrina entende que para a implementação do programa de *compliance* na área laboral são precisos três pilares: prevenção, detecção e correção.

A prevenção compreende a implantação do programa, onde serão definidos quais regulamentos, técnicas e políticas internas serão aplicadas de acordo com a missão, a visão e o objetivo da empresa, para que não haja equívocos e obscuridade quanto ao cumprimento, a melhor maneira de incorporar o programa de *compliance* se dará por meio de constantes treinamentos até que se molde ao corpo organizacional, entendendo que o *compliance* não é taxativo, ele se molda a necessidade da organização.

A detecção se faz presente por meio de padrões e análise, a empresa estimula a criação dos canais de comunicação entre ela e seu público tanto interno quanto externo, pois esses canais serão um meio de fiscalizar se o que foi moldado e treinado na fase de prevenção está realmente surtindo efeitos, e que posteriormente poderá ser aprimorado pela correção, tal canal de comunicação deve ser incentivado pelos cargos mais altos da empresa influenciando até os cargos mais baixos, fenômeno denominado de *tone from the top*, ou seja, o exemplo vem de cima.

A correção também é entendida como punição, pois se detectado ações inapropriadas por meio de revisões frequentes, esta deverá ser corrigida seguindo o princípio da proporcionalidade. A organização deverá planejar quais sanções serão aplicadas em caso de transigências, inserindo medidas corretivas para o aperfeiçoamento do *compliance* em longo prazo.

Entende-se que o seguimento desses três pilares, pode sustentar o comprometimento da organização, do qual seus empregados podem vislumbrar a importância de se agir com ética e transparência em conformidade com o regramento preestabelecido na primeira fase da implementação do programa de *compliance*. Bem como se pode observar nos estudos de Jobim (2018, p. 57):

Os efeitos benéfico da implementação de uma política de *compliance* são demonstrados em interessante estudo realizado por Marcos Piccini Consultoria, o qual envolveu 185 empresas brasileiras, sendo possível constatar que o lucro das 35 empresas que melhor tratavam seus funcionários era 38% maior do que o da média. Consequentemente, os benefícios oferecidos aos empregados são indissociáveis. Trata-se do efeito dominó do qual as boas práticas resultam em condutas conformes e resultam na perpetuação de condutas éticas, gerando um bem-estar empresarial interno e externo.

A prática de *compliance* está tão em ascensão que em pesquisa feita junto à obra de Silva, Pinheiro e Bomfim (2021) relata que o Ministério da Justiça instituiu a Portaria n. 86/2019 (BRASIL, 2019), que tem por objetivo a organização do processo decisório da gestão estratégica, de riscos, controle interno, integridade, gestão de políticas públicas, transparência e gestão administrativa. Ressaltando também o Projeto de Lei n. 7.149/2017 (BRASIL, 2017) que tramita em Congresso Nacional de, do qual prevê que as pessoas jurídicas que celebrarem contratos com a administração pública devem adotar o *compliance*. Em suma Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 47) retrata a importância à adoção do *compliance* de forma que evite o passivo trabalhista:

O que se nota, portanto, é a inegável tendência de que todos os segmentos, sejam públicos ou privados, preparem-se para essa nova realidade de agir em conformidade, tanto para cumprir o dever que vem sendo imposto pelas leis como para evitar litígios, formação de passivo e cuidar adequadamente da imagem e função social da empresa.

Tendo em vista também a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, o qual a empresa deve se manter atenta quanto ao processamento de dados e autorizações para tratamento e exclusão segura destes, pois em caso de inobservância do princípio legal pode resultar em sanção, conforme afirma Carloto (2019 p. 72-73):

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece regras sobre, primeiramente, coleta, armazenagem, tratamento e compartilhamento das informações aumentando a segurança exatamente pela possibilidade de alta punição e assim, a empresa deve estar em *compliance* com esta lei para evitar desde uma simples advertência até uma multa de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito

privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu ultimo exercício, excluídos os tributos, limitada a R\$ 50000.000,00 (cinquenta milhões de Reais) por infração.

Valendo destacar que uma das principais vantagens do *compliance* está na rapidez de identificar infrações legais, possibilitando uma resposta mais ágil, evitando que tal conduta lesiva perdure e cause maiores prejuízos à organização em âmbitos jurídicos e financeiros. Bem como destacam Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 62), em uma de suas citações, o quanto *compliance* pode ser rentável:

Há estudos que analisam o custo-benefício da implantação de programa de *compliance* em organizações e que chegaram à conclusão de que, para cada US\$ 1 gastos são economizados US\$ 5, com a mitigação de processos legais, danos à reputação e perda de produtividade.

Apesar de muitos julgarem que a implementação de *compliance* possa ser limitante pelo alto custo, ela pode sim ser aplicada a pequenas e médias empresas, porém com adequações a realidade empresarial, visto que não dispõem de todos os recursos das grandes empresas, como frisam Frazão e Medeiros (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 63):

De fato, não se pode esperar nem exigir que uma sociedade de pequeno porte institua mecanismos de controle interno tão sofisticado quanto grandes empresas. Assim, sociedades menores, embora se exija o mesmo grau de comprometimento com legalidade, o padrão de verificação da eficácia dos programas de *compliance* deve, de maneira geral, observar um grau menor de formalidade assim como um nível de investimento inferior do que nas grandes organizações.

Dessa forma observa-se que há uma flexibilização quanto às obrigações do *compliance*, haja vista o tamanho das empresas e suas capacidades, conforme preceitua o Decreto 8.420/2015 (BRASIL, 2015), que dispensa microempresas e empresas de pequeno porte das obrigações previstas na Lei 12.846/2013, art. 42, § 3º, III, V, IX, X, XIII, XIV e XV (BRASIL, 2013). Evidenciando que independente do tamanho e capacidade financeira é importante que haja a implementação do *compliance* a fim de evitar danos futuros por meio da conformidade, transparência e integridade.

3.2 Efeitos da não aplicação do *compliance*

O abandono ou a não aplicação do *compliance* resulta em alguns riscos, dos quais podem interferir na qualidade de trabalho e um provável desvio da visão, missão e objetivos.

Em uma pesquisa realizada por Jobim (2018, p. 40) feita sobre estatísticas junto ao Tribunal Superior do Trabalho, relata que o judiciário teria mais despesas com o maquinário, pois o número de casos novos nas 1ª e 2ª instâncias aumentaria de 67 para 80, entre os anos de 2006 até o ano de 2015, sendo esse aumento de 3,6% entre os anos de 2014 e 2015.

Uma pesquisa realizada por Rolin e Moutinho (2019, p. 9) demonstra que:

O Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2019), na pesquisa de assuntos mais recorrentes, aponta o ano de 2019, mais precisamente até fevereiro de 2019, como o n.1 no ranking são processos envolvendo pedidos de horas extras, nos quais constam 6.821 ações trabalhistas, demonstrando com isso, serem os descumprimentos das normas trabalhistas uma realidade, no Brasil.

Bem como dados coletados por Iris de Andrade e Karin Andrade (2019, p. 68), que colheram dados do Conselho Nacional de Justiça no relatório justiça em números, do qual o assunto mais demandado no Brasil em 1º e 2º graus, no ano de 2017, foi Rescisão do Contrato de Trabalho, Verbas rescisórias, em que apresentam um aumento no tempo de finalização das reclamações trabalhistas, que foram de 11 meses na fase de conhecimento, dois anos e 11 meses na fase de execução, chegando quase à somatória de quatro anos para serem finalizados.

Conforme dados mais atuais dos Tribunais Regionais do Trabalho, no relatório de assuntos mais recorrentes, observa-se que, no ano de 2021, estão presentes as reclamações referentes a aviso prévio em 1º lugar, com 102.516 Processos, em 2º lugar multa do art. 477 da CLT, “Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo” (BRASIL, 1943, n.p.), com 88.461 Processos, em 3º lugar Multa de 40% do FGTS, com 85.442 Processos, ranking que se estende até o 20º lugar no qual se fazem presentes em grande parte reclamações referentes ao não pagamento de verbas rescisórias e a infração de normas de segurança no ambiente laboral.

Esses casos supramencionados são alguns reflexos que a não aplicação do *compliance* pode resultar, em vista do aumento de Reclamações Trabalhistas solicitando direitos inerentes ao trabalhador, dos quais as organizações se tornam omissas. Dessa forma refletindo na imagem negativa que ficará às empresas diante do público interno e externo, e também de seus fornecedores, pela alta demanda de reclamações que elas acumulam como ônus dessa omissão.

Além disso, *compliance* não se trata somente da saúde financeira da empresa, mas também do capital humano, a valorização das relações interpessoais de seus colaboradores, a fim de evitar não somente o passivo trabalhista, mas também o prejuízo do clima organizacional, o alto absenteísmo, a baixa produtividade e a reputação da empresa. Ressalta Gieremek (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 76):

O cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas... As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

Consequentemente, o programa de *compliance* não é apenas uma prática finalizada e pronta para o uso, não existe um modelo padrão que se aplique a todas as empresas. É necessário toda uma previsão e estudo dos riscos e especificidades da empresa para que se consiga encontrar uma melhor maneira de implementar o programa sem gerar um grande choque na cultura organizacional. Como bem destacam Frazão e Medeiros (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 80):

Por isso, não é possível falar em um único modelo de programa de *compliance*, na medida em que sua efetividade dependerá da observância das especificidades de cada indústria e da revisão constante dos riscos envolvidos no negócio. O desafio das empresas é justamente construir um modelo sob medida, adequados às suas especificidades, sem, é claro, descurar das diretrizes gerais.

Dessa forma, conforme citam Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 81) existem empresas que na busca pela excelência em sua imagem, fazem uma má aplicação do *compliance*, sendo criado somente para o cumprimento das formalidades ou às vezes nem mesmo o implanta e faz uso de propaganda enganosa dando a entender que segue os objetivos e se preocupa com a integridade dos colaboradores. Para os autores, “Ambos os casos são conhecidos como *bluewashing*, que seria o “*compliance* de fachada” ou “*compliance* de papel”, em que as empresas posam de cumpridoras da legislação trabalhista e na realidade descumprem de forma reiterada” (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 81). Sobre esse mesmo contexto de *bluewashing*, destaca Wakahara (2017, p. 169):

Já *bluewashing* é termo similar ao *greenwashing*, porém aplicável ao campo social. Ou seja, é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina “azul”, ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade

marginalizada. Dentre os possíveis direitos sociais que se encaixam nesse quadro estão os direitos fundamentais laborais. Entendemos que as violações aos direitos humanos que constituem *bluwashing* podem ter como vítimas membros de comunidades afetadas pela atividade empresarial, empregados da empresa ou mesmo prestadores de serviços autônomos ou terceirizados [...].

Neste mesmo seguimento de falso *compliance*, ilustram por meio de um julgado, Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 81):

[...] destacamos sentença proferida pela Juíza do Trabalho, Fernanda Stipp no Rio de Janeiro, em 29.01.2009 - Tribunal Regional do Trabalho da 1.^a Região - Processo 00500-2008-023-01-00-5: E quem é o banco? Sem dúvida nenhuma hoje uma das maiores entidades financeiras do país. “Em página do próprio, na internet acessando o *site* www.bancox.com.br/rsal”, nesta data, pode se ler quais os valores da Ré que são apresentados para o público: Valores: Sempre valorizando o diálogo e a capacidade realizadora do trabalho sempre respeitando a ética e a transparência, ao longo dos anos o nome Banco X tornou-se uma das principais referências brasileiras de comprometimento com a responsabilidade socioambiental. Para o Banco X, a atividade empresarial é, acima de tudo, um instrumento eficiente de indução do desenvolvimento, de integração nacional e de difusão da cidadania. E ainda: O respeito à ética e à dignidade. [...]. Deste modo, certo que todo o exposto neste processo o que se vislumbra é a verdadeira contradição entre o que a Ré diz ser para angariar clientes e aquilo que efetivamente ela é na realidade prática de seus atos, o que torna ainda mais graves os atos discriminatórios praticados pela mesma. Portanto, ante todo o exposto e os critérios considerados, arbitro em R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) a indenização por danos morais devidas pela Ré ao Autor, na qual resta condenada. A indenização fixada teve o seu valor praticamente duplicado pelo fato de a Ré apresentar-se como empresa respeitadora do socioambiental para toda a sociedade e dispensar aos empregados os tratamentos discriminatórios delineados nas linhas supra. Assim, não fosse à propaganda da Ré, esta Juíza arbitraria a condenação em duzentos mil reais, considerando ser a mesma uma instituição financeira. No entanto, ante a publicidade apresentada pela mesma, tenho que os atos discriminatórios restam ainda mais graves não só ao Autor, mas para a sociedade, pelo que deve ser indenizado valor superior com fito punitivo-educacional, para que a agressora efetivamente observe os valores que prega ao público.

Vale salientar que pode ocorrer não somente a omissão da aplicação do *compliance*, mas também o excesso em sua aplicação, do qual pode gerar a violação da intimidade do colaborador, em um busca pelo aperfeiçoamento do programa de *compliance* o empregador pode acabar ultrapassando os limites legais. Como dispõe Cueva (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 83):

[...] há também o perigo de que os programas de *compliance* estimulem inspeções e auditorias internas excessivamente agressivas, em desrespeito a direitos fundamentais dos empregados, como a violação de sua privacidade ou a realização de interrogatórios que obriguem à autoincriminação.

Desta maneira, Jobim (2018, p. 98) alude ao julgado trabalhista de nº 0000230-94.2014.5.03.0114, do qual o reclamante teve sua intimidade violada por conta de

monitoramento irrestrito de sua conta bancária, trazendo trecho do voto do Desembargador Emerson José Alves Lage, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), que segue:

A adoção de programa de *compliance*, pelo empregador, não institui, em seu beneplácito, carta que autorize o monitoramento diurno da vida bancária/financeira do empregado e auditoria em sua conta bancária [...] Não se pode olvidar que a subordinação do trabalhador ao empregador é jurídica, vale dizer, nos escritos limites e contornos da lei (e aqui se incluem não só as cláusulas contratuais como também todo universo de normas ou regulamentos atinentes à regulação da relação jurídica empregado-empregador). Logo, no caso de adoção de programa de *compliance*, como um verdadeiro código de conduta e procedimentos no âmbito empresarial, e como tal, com roupagem de norma contratual, impõe-se a observação dos limites constitucionais e legais de proteção à privacidade da pessoa. (TRT-3, 2016, n.p.).

Constatando-se nesse caso que há um cerceamento da privacidade do empregado, em vista da implementação inadequada do *compliance*. Podendo se tornar um meio invasivo a intimidade do indivíduo, e dessa forma, ao contrário do que preceitua o programa, por ser uma ferramenta garantidora de direitos, acaba se tornando um instrumento infrator de direitos e garantias fundamentais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa científica abordou a temática sobre *compliance* e a função social do advogado na implementação do *compliance* trabalhista, do qual foi uma tarefa um pouco complexa por ser um assunto recente na seara trabalhista e por ter aplicação em diversas áreas, pois o *compliance* visa que sejam assegurados os direitos e garantias fundamentais, a honestidade, a transparência e a ética, independente da seara que seja implementado. Bem como foi complexa a pesquisa sobre a atuação do advogado como um implementador do *compliance*, exercendo a função preventiva, pois geralmente têm-se dados sobre atuação do profissional em litígios trabalhistas já judicializados.

Contudo diante da proposta do tema, foi possível compreender porque ele tem relevância e por qual razão apresenta ascendência, pois analisando os dados coletados junto à justiça do trabalho, tanto em tribunais regionais quanto em instância superior, os direitos básicos dos trabalhadores não são respeitados quando ocorre o desligamento do emprego, constando entre os dados coletados, o *ranking* de 2021 junto ao *site* do Tribunal Regional do Trabalho, constando reclamações trabalhistas, em 1º lugar: aviso prévio, 2º lugar: multa do art. 477, CLT, 3º lugar: multa de 40% do FGTS, ou seja, o *compliance* aparece como uma

maneira de impedir que o quantitativo de reclamações trabalhistas aumente, e com isso o empregado tenha um ambiente laboral sadio e regulamentado desde sua admissão até seu desligamento. O *compliance* trabalhista embora tenha nascido do direito americano, com a conexão entre os países por meio da globalização é possível observar que tal conceito foi adotado no Brasil por meio de leis, como por exemplo, a Lei nº 12.846/13 (BRASIL, 2013), conhecida por lei anticorrupção que visa à responsabilização da pessoa jurídica sobre seus atos lesivos. Porém mesmo sendo adotado por lei infraconstitucional e tendo referências de aplicações em outros países o *compliance* trabalhista ainda é pouco conhecido e pouco implementado, pois se deduz da quantidade de passivos trabalhistas e do descuido das direções com as garantias dos direitos contratuais de seus colaboradores ao longo desses anos até a data presente.

No artigo apresentado foi possível explorar alguns dos objetivos específicos, sendo possível deduzir a importância da implementação do *compliance* para a contribuição de uma empresa mais justa e de ambiente laboral sustentável com foco no que é correto. Quais os reflexos da prática de *compliance* na justiça do trabalho sendo eles positivos, pela correta aplicação do modelo de *compliance* adequado ao tipo de empresa e ao clima organizacional, bem como sua efetiva constância em treinamentos, e negativos pela não aplicação ou pela aplicação do *compliance* de forma equivocada, o que pode acarretar sérios problemas que podem ser prejudiciais à imagem da empresa e posteriormente podem se tornar um acréscimo do passivo trabalhista. Qual a função social do advogado na implementação do *compliance*, o qual encontra uma barreira nesse tipo de atuação pela cultura da nossa sociedade de procurar o advogado somente quando a lide já aconteceu, e não se atem que o advogado pode atuar na prevenção do problema junto à empresa.

Diante da coleta de dados feita, pode-se inferir que a prática de *compliance* embora ofereça benesses tanto ao trabalhador quanto a empresa, não se encontra em plena prática, por que os resultados ocorrem em longo prazo e às vezes é julgado como de alto custo embora possa ser volátil, aplicado até nas pequenas e microempresas, pois cada empresa tem uma forma diferente de agir e de reger seus colaboradores. Para que a implementação do *compliance* adequa as leis, as normas internas e os costumes enraizados na empresa para que não haja um choque cultural de imediato encontra suas barreiras, pois leva um tempo para que haja uma adequação da organização, muito embora seja não somente uma saída para a mitigação do passivo trabalhista, mas também um ganho para a boa imagem da empresa perante a sociedade como organização responsável.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. *O compliance* sob uma perspectiva econômica e o seu uso para o combate ao trabalho escravo. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (coord.). **Compliance e direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 59-86.
- BARBOSA, Ruy. **O dever do advogado**. Rio de Janeiro: Edições Casa de Rui Barbosa, 2002.
- BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Curso de ética jurídica**: ética geral e profissional. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 7.
- BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824)**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 23 set. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 set. 2021.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 set. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 16 nov. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998**. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acesso em: 16 nov. 2021.
- BRASIL. Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012. Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 149, n. 132, p. 1-3, 10 jul. 2012. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/07/2012&jornal=1&pagina=1>. Acesso em: 8 ago. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 12.486, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 8 ago. 2021.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 53, p. 3-6, 19 mar. 2015. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=19/03/2015&jornal=1&pagina=3>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 7.149, de 2017**. Altera a Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências, para estabelecer diretrizes a serem observadas nos programas de compliance implantados pelas empresas que contratam com a administração pública. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1534036. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 19 nov. 2021.

BRASIL. Portaria nº 86, de 29 de janeiro de 2019. Define o Sistema de Governança do Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 21, p. 64-65, 30 jan. 2019. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/01/2019&jornal=515&pagina=64>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília, DF: TST, 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 9 maio 2021.

BREIER, Ricardo. Atuação de advogado na área de *compliance* impõe desafios. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 fev. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-fev-07/ricardo-breier-atuacao-advogado-area-compliance-impoe-desafios>. Acesso em: 31 out. 2021.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

DONELLA, Geovana. *Compliance*: descubra o significado desse conceito e por que sua aplicação é crucial dentro das empresas. **Capital Aberto**, São Paulo, 10 maio 2019. Disponível em: <https://capitalaberto.com.br/secoes/explicando/o-que-e-compliance/>. Acesso em: 23 set. 2021.

ADVOGADO. *In*: DICIO, Dicionário *Online* de Português. Porto: 7Graus, 2018. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/advogado/>. Acesso em: 23 set. 2021.

FONTANA, Marcelo Brandão. A história da advocacia e a função social do advogado. **Estudos**: revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas da Unimar, Marília, v. 11, p. 179-196, 2007. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/estudos/article/view/793/443>. Acesso em: 15 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Blindagem patrimonial e planejamento jurídico**. São Paulo: Atlas, 2015.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; AGUILAR, Thaís Lopes Chácara de. O advogado como instrumento de acesso à justiça em Roma e nos tempos hodiernos. *In*: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; VASCONCELOS, Antônio Gomes de (org.). **Acesso à justiça**. Belo Horizonte: Initia Via, 2012. p. 7-27.

RAMOS, Gisela Gondin. **Estatuto da Advocacia**: comentários e jurisprudência selecionada. 4. ed. Florianópolis: OAB/SC, 2003.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Pereira. *Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas*. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

ROLIM, Kelen Cristina; MOUTINHO, Sanzer Caldas. *Compliance: definição, normas internacionais e aplicação no Brasil*. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (coord.). **Compliance e direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 1-40.

SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance na perspectiva da criminologia econômica**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

SILVA, Alcimar Costa da; OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (1. Turma). **Processo nº 0000230-94.2014.5.03.0114**. Programa de *Compliance*. Monitoramento da conta corrente do empregado. Violação ao art. 5º, inciso X, da CF/88. [...]. Relator: Emerson Jose Alves Lage, 19 de fevereiro de 2016. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/307128944/recurso-ordinario-trabalhista-ro-230201411403007-0000230-9420145030114>. Acesso em: 29 ago. 2021.

WAKAHARA, Roberto. Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa. **JusLaboris**, Campinas, n. 50, p. 165-175, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108698>. Acesso em: 29 ago. 2021.