

A IMPORTÂNCIA DO DIREITO PREVENTIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: O PAPEL DO COMPLIANCE NAS AÇÕES TRABALHISTAS¹

THE IMPORTANCE OF PREVENTIVE LAW IN LABOR JUSTICE: THE ROLE OF COMPLIANCE IN LABOR LAWSUITS

LA IMPORTANCIA DEL DERECHO PREVENTIVO EN LA JUSTICIA LABORAL: EL PAPEL DEL COMPLIANCE EN LOS JUICIOS LABORALES

NOVAIS, Delcarla Silva²

"Prevenir os equívocos, é melhor do que remediar os efeitos colaterais depois."

Pr. Daniel Vieira da Silva.

RESUMO: O presente artigo visa analisar a eficácia do papel preventivo na esfera trabalhista nos dias atuais, através de um breve ensaio discursivo, que apresenta uma reflexão sobre a atuação preventiva, como instrumento idôneo e eficaz na prevenção de conflitos jurídicos na esfera trabalhista. orienta-se, essencialmente, em estudo de atuação preventiva dentro das organizações através do sistema compliance, que busca adequar as atividades empresariais à legalidade exigida, mantendo sua atratividade nas relações comerciais, evitando demandas judiciais trabalhistas e gerando lucratividade ao empresário. o artigo aborda ainda o conceito e o surgimento do compliance no Brasil e no mundo, enfatizando a necessidade de a gestão empresarial caminhar em conjunto com a legislação trabalhista, adequando-se às normas vigentes para evitar ações judiciais e, principalmente, atuando para garantir a proteção do trabalhador e empregador. para sua realização, buscou-se uma fundamentação em autores como Trapp (2014), Martinez (2016), Lira (2013), dentre outros, que subsidiarão a pesquisa bibliográfica. conclui-se que respeitar a lei e o direito trabalhista é bem menos oneroso para organização, pois uma organização empresarial que tem como escopo a aplicação das leis e das normas trabalhistas dentro da sua gestão se torna mais confiável para os empregados, órgãos fiscalizadores e para sociedade como um todo, não restando dúvidas de que a atuação preventiva do trabalho é essencial para as organizações empresariais brasileiras.

¹ O presente artigo é apresentado como exigência parcial à instituição Instituto Avançado de Ensino Superior e Desenvolvimento Humano (INSTED), para obtenção do título de Pós-graduanda em Direito do Trabalho.

² Delcarla Silva Novais, advogada, graduada em direito pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP); graduada do curso Tecnólogo em Processos Gerenciais pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), pós-graduanda em direito do trabalho pelo Ensino Superior e Desenvolvimento Humano (INSTED), delcarla.adv@gmail.com.

PALAVRAS-CHAVES: Direito do trabalho. Gestão de pessoas. Compliance. Direito preventivo.

ABSTRACT: This article aims to analyze the effectiveness of the preventive role in the labor sphere today, through a brief discursive essay, which presents a reflection on preventive action, as a suitable and effective instrument in the prevention of legal conflicts in the labor sphere. It is essentially oriented towards a study of preventive action within organizations through the compliance system, which seeks to adapt business activities to the required legality, maintaining its attractiveness in commercial relations, avoiding labor lawsuits and generating profitability for the entrepreneur. The article also addresses the concept and emergence of compliance in Brazil and worldwide, emphasizing the need for business management to go hand in hand with labor legislation, adapting to current rules to avoid lawsuits and, mainly, acting to ensure protection of the worker and employer. For its realization, we sought a foundation in authors such as Trapp (2014), Martinez (2016), Lira (2013), among others, who will subsidize the bibliographic research. It is concluded that respecting the law and labor law is much less costly for an organization, since a business organization whose scope is the application of labor laws and norms within its management becomes more reliable for employees, supervisory bodies and for society as a whole, and there is no doubt that preventive work is essential for Brazilian business organizations.

KEYWORDS: Labor Law. People management. Compliance. Preventive law.

RESUMEN: este artículo pretende analizar la eficacia de la función preventiva en el ámbito laboral en la actualidad, a través de un breve ensayo discursivo, que presenta una reflexión sobre la acción preventiva como instrumento adecuado y eficaz para evitar conflictos jurídicos en el ámbito laboral. se basa esencialmente en el estudio de la acción preventiva en las organizaciones a través del sistema de compliance, que busca adecuar la actividad empresarial a la legalidad exigida, manteniendo su atractivo en las relaciones comerciales, evitando pleitos laborales y generando rentabilidad para el empresario. el artículo también aborda el concepto y surgimiento del compliance en brasil y en el mundo, destacando la necesidad de que la gestión empresarial vaya de la mano de la legislación laboral, adaptándose a las normas vigentes para evitar juicios y, sobre todo, actuando para garantizar la protección de trabajadores y empleadores. para su realización, buscamos fundamento en autores como Trapp (2014), Martínez (2016), Lira (2013), La conclusión es que respetar la ley y el derecho del trabajo es mucho menos costoso para la organización, porque una organización empresarial que tiene el alcance de aplicar las leyes y normas del trabajo dentro de su gestión se vuelve más confiable para los empleados, los órganos de inspección y la sociedad como un todo, no dejando duda de que la acción preventiva laboral es esencial para las organizaciones empresariales brasileñas.

PALABRAS CLAVE: Legislación laboral. Gestión de personas. Compliance. Derecho preventivo.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como propósito demonstrar a eficácia do direito preventivo na justiça do trabalho, demonstrando que a atuação preventiva deve ser utilizada para observar e avaliar inadequações ou inconsistências jurídicas, através do alinhamento do direito do trabalho com a gestão organizacional. Busca-se demonstrar que a atuação preventiva estabelece normas de conduta, que orientem a prestação dos serviços para a observância das normas trabalhistas na formação, vigência e término do contrato de trabalho, abrangendo inclusive perante a terceirização, uma vez que se faz necessário uma atuação preventiva, a fim evitar posterior responsabilização da tomadora de serviços.

Demonstra-se que diversas são as vantagens do trabalho preventivo dentro das organizações empresariais, visto que o direito, a priori, tende a reduzir passivo e demandas trabalhistas através do sistema compliance, que busca a eliminação de falhas nos procedimentos e a melhor forma de minimizar os custos com demandas judiciais. Tal iniciativa antecipa o problema e o soluciona antes de uma possível reclamação trabalhista, o que se torna mais vantajoso e econômico para as organizações empresariais e, principalmente, tende a desafogar a Justiça do Trabalho, uma vez que a utilização do direito preventivamente tende a trazer soluções prévias e extrajudiciais.

Na primeira parte, aborda-se o compliance e sua atuação preventiva na justiça do trabalho, apresentando de modo sintético como se deu sua consolidação. A segunda parte versa sobre a atuação da gestão empresarial e o direito preventivo trabalhista, em que, de forma sucinta, aborda formas de minimizar ou extinguir os problemas jurídicos que, conseqüentemente, acarretam passivos trabalhistas que impactam no caixa da organização. Em seguida, faz-se um estudo sobre a possibilidade de evitar ações trabalhistas através da atuação preventiva dentro das organizações, desde a admissão dos funcionários até a extinção contratual.

Espera-se que a análise proposta possa contribuir para futuros estudos sobre compliance e a atuação preventiva na esfera trabalhista, tendo em vista que o direito, a priori, se demonstra bastante vantajoso dentro das organizações.

2 Compliance e sua atuação preventiva na justiça trabalho

Antes de adentrar no assunto principal, faz-se necessário um estudo histórico e doutrinário para entender a origem do Compliance no Brasil e no mundo. Sua gênese está assim descrita:

A origem das primeiras noções de compliance data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o Federal Reserve, o Banco Central norte-americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de compliance (TRAPP, 2014, s/p.).

Posteriormente, esse mesmo autor ressalta que “[...] em 1930, na conferência de Haia, fundou-se o BIS – Bank of International Settlements, sediado em Basileia, Suíça, com a finalidade de que todos os bancos centrais do mundo cooperassem entre si” (TRAPP, 2014, n. p.). Em seguida, emerge a década de 1960, sendo chamada de:

“A era do compliance”, haja vista a norte-americana SEC – Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários americana) iniciou uma campanha para pressionar as empresas norte-americanas a contratar compliance officers, a fim de criar procedimentos internos de controles, treinar funcionários e monitorar o cumprimento de regras internas, com o objetivo de auxiliar a efetiva supervisão da área de negócios (TRAPP, 2014, s/p.).

O autor, como se observa, evidencia aspectos importantes que legitimaram a criação das chamadas compliance. Ainda, segundo o mesmo autor:

Os Estados Unidos foram surpreendidos pelo mundialmente famoso escândalo de Watergate, um dos mais emblemáticos casos de corrupção da história recente. Assim, diante da conjuntura que se instalou a partir das investigações e consequentes revelações do caso, o Congresso norte-americano aprovou o já citado FCPA – Foreign Corrupt Practices Act, importantíssimo marco na história do desenvolvimento do compliance e tido, até os dias atuais, como uma das principais bases normativas dos programas de integridade, bem como a principal representação legislativa desse tipo de programa (TRAPP, 2014, n.p.).

Mais adiante, em 1997, os países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), além do Brasil, Argentina, Bulgária, Chile e Eslováquia celebraram a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, com entrada em vigor em 1999, e cujo objeto consistia em um compromisso dos Estados signatários em adequar suas legislações às medidas necessárias à prevenção e combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito do comércio internacional. Há redação semelhante no artigo de TRAPP (2015), intitulado *Compliance na Lei Anticorrupção: uma análise da aplicação prática do Art. 7º, VIII, da Lei 12.846/2013*.

No Brasil, desde o ano de 1998, algumas práticas adotadas já possuíam característica do compliance, dentre as quais a publicação da Resolução n. 2.554, do Banco Central, dispendo sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos. Ampliando as referências sobre o conceito de compliance, Martinez (2016, n.p.) ressalta que:

No ano de 1998 foi publicada a Lei nº 9.613, conhecida como a Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro. Além da sua importância penal, a nova lei cuidou de criar entre nós o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) – órgão da Administração Pública Federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, com a finalidade de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas.

No entanto, apenas no ano de 2013, com a Lei n. 12.846, a chamada Lei Anticorrupção, dispendo sobre a responsabilidade administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, é que houve intensificação do Compliance no Brasil. Martinez (2016, n.p.) ressalta que:

Na Lei Anticorrupção está prevista uma espécie de análise da conduta social e da “personalidade” da empresa, método que o legislador de 2013 optou em quase simetria ao sistema de aplicação de sanções do art. 59 do Código Penal. Dito de outra forma, quanto mais ética e em conformidade as leis e regulamentos estiverem, de fato a empresa, menor poderá ser a sanção a ela imposta.

Com base na doutrina, percebe-se que o compliance, desde o seu surgimento em 1913 nos Estados Unidos da América até a presente data, tem

como base a preocupação com a ética e honestidade. Essa preocupação gerou a instituição de programas governamentais que se alastraram no tempo e vêm intensificando-se nos dias atuais com a integração de diversos países que buscam metodologias que apliquem o cumprimento das normas, sendo esse o método do compliance.

Nota-se ainda que esse método teve seu início de aplicação em bancos, mas, com o decorrer dos anos, as empresas passaram a utilizá-lo e foram criando práticas para prevenir problemas de diversas naturezas, adotando códigos de condutas, regimentos internos, realização de treinamento de funcionários, auditorias de análise e prevenção de riscos, dentre outras medidas.

Quanto ao Brasil, a utilização do compliance ampliou-se a partir da promulgação da Lei Anticorrupção n. 12.846/13, que prevê redução de sanções para as empresas que cooperam com as autoridades na apuração das infrações e que estabelecem procedimentos internos de auditoria e fiscalização.

Observa-se, portanto, que o compliance é uma ferramenta a ser utilizada pelas empresas para adequar sua conduta à legislação e para mitigar a responsabilização social. Porém, indaga-se: Qual a relação do compliance com direito preventivo na justiça do trabalho? A aplicação do compliance na justiça do trabalho é de extrema importância, uma vez que é compreendido como um mecanismo, cujo papel no âmbito corporativo está relacionado à conformidade, ou seja, à aplicação de medidas e procedimentos que têm como principal objetivo evitar e detectar possíveis irregularidades no âmbito corporativo.

Nesse sentido, podemos dizer que a empresa que adota um sistema de compliance está alinhada às obrigações trabalhista, fiscais e regulatórias, uma vez que a expressão “estar em compliance” significa estar alinhado às regras da empresa, que devem ser observadas e cumpridas atentamente. Portanto, o compliance nas empresas, segundo Lira (2013, n.p.), “[...] significa atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno”. Reiterando essa perspectiva, destaca-se que:

O instituto do compliance é ferramenta necessária e primordial às atividades empresariais, na medida em que permite facilitar o cumprimento de regras e prevenir inúmeros problemas de distintas naturezas. Vai além das barreiras e regulamentos, incorporando princípios de integridade e conduta ética (ABBI; FEBRABAM, 2009, s/p.).

O que se observa na citação acima é que o compliance vem exatamente para possibilitar que sejam evitadas a judicialização de ações demandas no âmbito trabalhista. Em continuidade, pode-se ampliar a compreensão de sua dimensão, entendendo que:

Consiste em assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controle para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição (ABBI; FEBRABAN, 2009, n.p.).

Seguindo essa linha de pensamento, podemos dizer que, quando se alinha o direito do trabalho com **os pilares de aplicação do compliance trabalhista**, estamos diante de uma atuação preventiva no direito do trabalho, o que leva à diminuição das ações trabalhistas e das autuações do Ministério do Trabalho, uma vez que, quando estabelecidos os supostos riscos, estes podem ser mitigados através da ação dos juristas e da efetividade do programa de compliance.

3 Gestão empresarial e o direito preventivo na esfera trabalhista

Inicialmente vamos abordar o que é gestão empresarial e destacar a sua importância dentro das organizações. Ela pode ser compreendida, segundo Marques (2020, n.p.) como:

[...] conjunto de ações e estratégias aplicadas em um negócio, utilizando de seus recursos financeiros (capital), estruturais (espaços, máquinas, equipamentos, tecnologias) e humanos (funcionários, fornecedores, investidores, parceiros, clientes). O sistema de uma organização é elaborado a partir de diferentes partes que a compõem, sempre com foco em crescimento e alcance de resultados maiores e melhores.

O autor supracitado, ainda ressalta que:

A gestão é um fator que precisa ser aplicado em todas as áreas de uma empresa para sistematizar seus processos e para que todos os departamentos estejam alinhados uns com os outros. Os diretores da empresa precisam ter em mente e transmitir às suas equipes a missão, a visão e os valores da empresa, de modo que todos saibam qual é o seu papel na organização (MARQUES, 2020, s/p.).

Nota-se que uma boa gestão empresarial é de extrema importância para a vida útil de uma organização, pois constitui-se em uma maneira de organizar os processos da instituição, incluindo a administração financeira, os recursos humanos, a infraestrutura, sendo necessária para que a empresa sobreviva, cresça e expanda seus negócios. Podemos dizer que a gestão empresarial dentro de uma organização é responsável pela segurança do trabalhador e empregador quando atua em conformidade ao que está estabelecido pela lei, por regulamentos, protocolos, códigos de conduta e órgãos regulatórios.

Portanto, quando se fala em direito preventivo na esfera trabalhista, é necessário alinhar as normas jurídicas à gestão empresarial, pois tanto a gestão empresarial como as normas jurídicas devem caminhar em conjunto dentro da organização, uma vez que, para ter êxito no direito preventivo, a gestão empresarial deve ter o seu foco nas práticas trabalhistas brasileiras.

Faz-se necessário ainda que haja uma flexibilização na gestão empresarial, que sofre de forma direta a influência da legislação trabalhista, devendo, portanto, as decisões dos gestores estarem alinhadas à legislação trabalhista e às possíveis alterações que a legislação possa receber.

Por outro lado é certo que o sistema legislativo brasileiro, com todas as suas normas e regramentos, busca garantir através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que não haja distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Tal qual, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) busca salvaguardar o direito dos trabalhadores, pois considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, computa, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização

e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente do trabalho, garante a equiparação salarial, sem distinção de sexo, para atividades iguais e/ou correlatas e garante a não distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA atua em conformidade com a legislação brasileira trabalhista, buscando efetivar garantias legais, conforme afirma em sua Agenda Político-Institucional para o ano de 2012, na luta a favor dos direitos e na de busca colaborar com a construção de um Poder Judiciário mais ágil, acessível, eficaz e comprometido com a defesa dos direitos sociais e trabalhistas (BRASIL, 2012).

Dessa forma, elencaram-se propostas que garantam uma desburocratização do regramento legal trabalhista, facilitando as relações laborais, e que beneficie empregados, empregadores, entidades classistas e a justiça do trabalho, ao modernizar a legislação e auxiliar na resolução de conflitos. Como “[...] a relação entre empregado e empregador não é igual, há a necessidade de proteção ao economicamente mais fraco, visando equilibrar a relação entre os envolvidos e evitar o abuso de poder econômico, de forma que o empregador não imponha sua vontade” (MARTINS, 2012, p. 97).

Conforme Martins (2012) descreve, a Consolidação das Leis Trabalhistas tem a responsabilidade de proteger o empregado diante de fatores adversos perante seu empregador, garantindo-lhe todos os seus direitos trabalhistas. Seguindo essa linha de raciocínio, podemos dizer que há a necessidade de uma desburocratização do regramento legal trabalhista, mas também, há necessidade de que as organizações adequem os seus conjuntos de ações e estratégias, pois há desafios para os empregadores e empregado e o direito preventivo trabalhista atua em conjunto com a gestão empresarial, pois busca defender os direitos tanto do trabalhador quanto do empregador.

Portanto, para que o direito preventivo trabalhista tenha eficácia, faz-se necessário criar uma rotina administrativa capacitada, bem como controles e processos internos adequados às leis trabalhistas, a fim de minimizar ou extinguir os problemas jurídicos que, conseqüentemente, acarretam passivos, impactando no caixa da organização.

Nessa linha de entendimento, podemos dizer que, por mais complicado que possa parecer respeitar a lei e o direito trabalhista, é bem menos oneroso para a organização atuar preventivamente. Uma organização que tem como escopo a aplicação das leis e das normas trabalhistas dentro da sua gestão empresarial se torna mais confiável para os empregados, órgãos fiscalizadores e para sociedade como um todo. Por fim, ressaltamos que a gestão empresarial que tem como foco as práticas trabalhistas e a sua execução representa respeito e também minimiza as desigualdades na relação de trabalho, o que, por consequência, evita grandes prejuízos futuros, impedindo ou minimizando litígios trabalhistas e ajuizamentos de ações.

4 Direito do trabalho preventivo: é possível evitar ações trabalhistas?

O Brasil é um dos países com maior índice de litigantes no mundo, especialmente na área trabalhista. A pesquisa mais recente do Relatório Geral da Justiça do Trabalho constatou que “[...] a cada 100.000 (cem mil) habitantes do país, 172 (cento e setenta e dois) ingressam com Reclamação Trabalhista ou Recurso no Tribunal Superior do Trabalho, 351 (trezentos e cinquenta e um) nos Tribunais Regionais do Trabalho e 698 (seiscentos e noventa e oito) nas Varas do Trabalho **(BRASIL, 2020, p. 47)**.

Comparando os dados brasileiros com a pesquisa realizada pelo sociólogo José Pastore, professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), viu-se que o Brasil é o campeão na litigiosidade. Isto porque, em 2017, no Tribunal Superior do Trabalho, foram recebidos 3.675.042 (três milhões e seiscentos e setenta e cinco e quarenta e dois) casos novos na Justiça do Trabalho. A grande diferença

mostra-se em relação ao país segundo colocado, Alemanha, com 593 (quinhentos e noventa e três mil), seguido da Itália, com 324 (trezentos e vinte e quatro mil).

Segundo o professor Pastore “[...] embora a força do trabalho seja pequena nesses países comparando-se ao Brasil, o número de ações por cem mil trabalhadores é irrisório”. (MARCHESAN, 2017, n.p.).

Nota-se que o passivo trabalhista das empresas tem chamado muita atenção nos últimos anos, visto que tem alcançado números consideravelmente alarmantes, havendo, assim, a necessidade da atuação preventiva, pois há necessidade de uma atuação antes de existir o litígio e é necessário que profissionais especializados sejam consultados sobre a aplicação das normas trabalhistas do início, durante e na extinção do vínculo empregatício.

Nessa perspectiva, Cunha (2008, n.p.) ressalta que a “[...] legislação e os tribunais brasileiros responsabilizam em grande parte as empresas pela conduta de seus gestores e, até mesmo, pelo convívio e relações entre os funcionários”.

Como vimos nos tópicos anteriores, a atuação do direito preventivo na esfera trabalhista vai além da aplicação da lei. Normas ou protocolos internos ou externos consistem na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais devem ser capazes de controlarem e eliminarem, na medida do possível, os riscos de não conformidade da organização com a legislação, o que, conseqüentemente, irá minimizar possíveis litígios e ações trabalhistas. Nessa medida:

Sabemos que o direito atua junto à sociedade de duas maneiras: à priori; à posteriori; ou das duas formas simultaneamente. Quando à priori, o direito assume a forma “preventiva”, atuando como ferramenta de esclarecimento sobre possíveis dúvidas acerca de determinada situação concreta. Quando à posteriori, o direito tem uma função simplesmente “curativa” - se faz por meio de defesas técnicas, tanto do trabalhador quanto do empregador, buscando aplicar um “remédio” - uma vez que já foi contraída a “doença”, já foi estabelecido o conflito trabalhista. Nesse caso, também há a possibilidade do saneamento por meio da busca de uma possível composição conciliativa (VELASCO; LUZ, 2011, p. 5).

A autora ainda ressalta que:

O dito popular que “é melhor prevenir que remediar” é dotado de relativa razoabilidade. É fato que, nem o capitalista, nem o trabalhador, quer “administrar problemas”. A maioria dos seres humanos busca a realização de suas subjetividades e de seus objetivos por meio de convívios, bens, serviços e resultados. Nessa perspectiva, utilizando-se, pois, dos inúmeros recursos tecnológico-comunicacionais atualmente existentes, o Direito Trabalhista deixaria de ser mero recurso institucional para solução de conflitos, passando a agir preventivamente com a sua linguagem e seus princípios, em amplos debates, atuando eficazmente junto à sociedade (VELASCO; LUZ, 2011, p. 5).

Constata-se que, quando o direito assume a forma “preventiva”, ele busca, através de ferramentas, sanar eventuais irregularidades na contratação e gestão, soluções de problemas, além de meios alternativos para a resolução de conflitos, sendo essencial tratar as questões relacionadas ao Direito do Trabalho, de forma adequada, uma vez que, quando mal conduzidas, o surgimento de passivos trabalhistas impactam na avalanche de demandas desnecessárias na eficiência do Poder Judiciário.

Podemos dizer que o direito preventivo dentro das organizações tem como escopo a aplicação das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT), e demais normas regulamentadoras, e que uma boa prevenção de demandas trabalhistas traz inúmeras vantagens, pois, além de significativa redução de custos, a melhoria do meio ambiente do trabalho por meio de aperfeiçoamento da estrutura organizacional, o que reflete diretamente na produtividade da empresa, influenciando no seu faturamento.

Analisando a situação como um todo, pode-se dizer que a empresa não tem intenção de provocar um litígio trabalhista, mas esses litígios ocorrem muitas vezes por falta de desconhecimento das normas que vigem na relação entre empregado e empregador. Faz-se necessário mencionar que, a observância, no cumprimento da técnica, evita multas por ilicitudes, agregam valores ao mercado, melhoram a reputação da empresa, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e, com isso, aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento.

Segundo Cunha (2008, s/p.), “Por isso, é fundamental desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento de possíveis problemas internos, ou seja, ter uma estrutura de compliance”. Nesse ponto, é necessário destacar que o compliance é a prevenção dentro do direito trabalhista. No mais, o direito preventivo trabalhista deve atuar em duas frentes, a saber: na criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e na vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento.

A atuação preventiva é de extrema relevância nas organizações, pois, através dela, delimitam os contornos do contrato do trabalho, demonstrando quais condutas são vedadas ao empregado, evitando conflitos posteriores no decorrer do contrato de trabalho, com trabalhadores que se recusem a defender o interesse coletivo da empresa ou que se posicionem de forma contrária ao regimento da empresa.

Segundo Reis (2017, p. 104-105):

Em regra, a limitação aos atos da vida do empregado, fora do âmbito contratual, devem ser excepcionais e analisadas casuisticamente, mesmo que se trate de organização de tendência. Assim, a restrição a um direito fundamental do empregado e a consequente aplicação de ato punitivo só será possível caso o empregado desconsidere publicamente o compromisso que assumiu, de forma a obstar o desenvolvimento da atividade de tendência exercida pelo empregador.

Importante ressaltar que nenhum ato praticado pela empresa poderá violar o direito fundamental do empregado e somente poderá vinculá-lo naquilo que foi acordado entre as partes. É certo que a atuação preventiva terá como função a criação de códigos de ética e de padrões de conduta para que sejam cumpridas as leis e as demais normas do direito do trabalho, com intuito de evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação.

Sendo que a sua principal finalidade é sistematizar a possibilidade de aplicação das ferramentas de controle interno nas relações trabalhistas, no próximo tópico serão demonstrados os principais impactos e reflexos da utilização do direito preventivo na admissão dos empregados, no curso do contrato de trabalho e, por fim, no término da relação empregatícia.

4.1. Atuação do direito preventivo na admissão, no curso e no término do contrato de trabalho

A utilização do direito preventivo no momento da admissão pode reduzir os riscos de erros durante a contratação do empregado, minimizando contratações de obreiros que não estejam de acordo com as ideologias da empresa, bem como a instituição de um código de conduta, durante o curso do contrato de trabalho, poderá auxiliar o empregado no cumprimento das regras firmadas pela empresa.

Nesse sentido, dentro dos limites legais, o empregador pode realizar processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permitam a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos. Nessa perspectiva, no ato da contratação, o empregador tem a possibilidade de transmitir com transparência suas regras e de efetuar treinamentos para capacitar os futuros empregados. Esse conhecimento prévio dos empregados é conhecido como a técnica Know your employee - KYE, que consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo. Numa tradução livre, a expressão refere-se justamente a "conheça seu empregado"³.

Embora o direito preventivo trabalhista atue no momento da contratação, conhecendo previamente seus futuros empregados, haverá maior efetividade no curso do contrato de trabalho, uma vez que ele busca orientar toda a atuação da empresa, inclusive com relação ao pagamento de direitos trabalhistas e do tratamento conferido aos empregados.

A atuação preventiva exige que a empresa respeite os direitos fundamentais de seus empregados, evitando condutas dos dirigentes e demais gestores que possam ensejar o ajuizamento de reclamação trabalhista, sendo ainda necessário estabelecer um sistema de fiscalização e sanção dentro dos limites dos poderes de direção.

³ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

É certo que, para um sistema preventivo ter eficácia, é necessário que o empregador cumpra a legislação trabalhista, pagando corretamente as verbas devidas a seus empregados, fazendo a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, pois o cumprimento das normas em conjunto com atuação preventiva reduziria significativamente eventuais ações judiciais.

No tópico dois do presente artigo, vimos que o direito preventivo do trabalho caminha em conjunto com a gestão empresarial, por isso é de extrema importância que o departamento de recursos humanos da empresa seja capacitado para que os valores das verbas trabalhistas sejam repassados de forma correta aos empregados, para que haja o cumprimento adequado do contrato de trabalho, evitando, assim, futuras reclamações, bem como é necessário que durante o curso do vínculo empregatício seja proporcionado ao trabalhador um ambiente de trabalho seguro, a fim de evitar possíveis acidentes no curso da relação contratual.

É indiscutível que as normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública, portanto são normas de indisponibilidade absoluta, não cabendo flexibilização para redução de direitos dos empregados e, nesse aspecto, não há sequer necessidade de previsão expressa no contrato, por representarem cláusulas implícitas ao contrato de trabalho.

Nesse sentido, prevê o novo art. 611-B, XVII, da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943, p. 105).

O cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalhador tornam-se indispensáveis para as empresas que buscam evitar os pagamentos de multas pela fiscalização do trabalho e para garantir a transparência em suas atividades.

Dessa forma, a adoção de um direito a priori (preventivo) pode auxiliar no dever do empregador de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como através da instituição de código de ética e conduta, as empresas podem adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores, respeitando o disposto no art. 157 da CLT:

Art. 157 da CLT. Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943, p. 37)

Por outro lado, quando o empregador não cumpre com suas responsabilidades, deixando de entregar aos empregados um ambiente de trabalho seguro, terá como consequências a autuação pela fiscalização do trabalho, por descumprimento da legislação trabalhista, e o empregado poderá requerer a rescisão indireta, com fundamento no art. 483, alínea c ou d, da CLT.

Portanto, para se evitar responsabilização trabalhista, há a necessidade de uma atuação preventiva, através de gestores e juristas que irão orientar as organizações que atuam em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, a fim de conscientizar os empregados no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho. Essa atuação garantirá o fornecimento de equipamento de proteção individual, estabelecendo sanções aos empregados e dirigentes que não seguirem essas normas de proteção ao meio ambiente do trabalho.

Nesse ponto, faz-se necessário apontar os dados apurados na pesquisa realizada pelo órgão da Previdência Social, no ano de 2017. De acordo com os dados apurados na pesquisa, houve aproximadamente 549.405 acidentes de trabalho em todo o Brasil. Desse número expressivo de acidentes de trabalho, foram registradas 2.096 mortes de trabalhadores quando exerciam suas funções em diferentes ambientes industriais do país.⁴

⁴ Dados disponíveis em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>

Ainda segundo os dados apurados na pesquisa realizada pelo referido órgão, no Brasil mais de 70% dos acidentes de trabalho são considerados típicos, ou seja, decorrentes de causas súbitas ou inesperadas, portanto a necessidade de introduzir práticas para reduzir os acidentes de trabalho se torna essencial.

Por outro lado, é certo que a alta taxa de mortalidade e a incidência de acidentes de trabalho no Brasil espelham a precariedade das condições de trabalho que, aliadas ao descumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, concorrem para a elevação dos índices de acidentes e doenças ocupacionais (SANTANA; NOBRE; WALDVOGEL, 2005, p. 851).

Nessa senda, um ambiente de trabalho seguro é necessário, devendo o empregador proporcionar a eliminação ou a redução da exposição às condições de risco através da melhoria do ambiente de trabalho para promoção e proteção da saúde do trabalhador. Tais métodos constituem um desafio que ultrapassa o âmbito de atuação dos serviços de saúde, exigindo soluções técnicas, às vezes complexas, mas, em muitas das situações, medidas simples e pouco onerosas podem ser implementadas, com impactos positivos e protetores para a saúde do trabalhador e do meio ambiente. Dentre elas, podemos citar; a) Identificação das condições de risco para a saúde presentes no trabalho; b) Caracterização da exposição e quantificação das condições de risco; c) Discussão e definição das alternativas de eliminação ou controle das condições de risco; e d) Implementação e avaliação das medidas adotadas.

Convém salientar que, na maioria dos casos, os acidentes de trabalho poderiam ter sido evitados com ações preventivas mais efetivas e adequadas à realidade educacional, ocupacional, socioeconômica, cultural, regional e ergonômica dos trabalhadores. Portanto, a aplicabilidade de práticas de segurança e da lei, cominadas com o pensar e agir preventivamente, reduzirá afastamentos por acidentes de trabalho e proporcionará aos obreiros um local seguro durante as realizações de suas obrigações contratuais.

Isto posto, não resta dúvidas de que a atuação preventiva na esfera trabalhista possibilitando ganhos vantajosos ao empregado e empregador, seja

no ato da contratação, quando analisa se o empregado possui os mesmo objetivos que a empresa, ou no curso do contrato de trabalho, quando utiliza-se de métodos que buscam a aplicabilidade das normas, diretrizes e práticas para a redução de acidentes no curso do trabalho, bem como no cumprimento das leis trabalhistas, no pagamento de todas as verbas salariais,. Além disso, no judiciário haverá uma grande redução no número de reclamações trabalhistas.

Por outro lado, os sistemas de prevenção devem também ser direcionados ao término do contrato de trabalho com medidas que diminuam a litigiosidade entre a empresa e seus empregados. Para isso, é necessário que a empresa cumpra com todas as obrigações previstas no art. 477 da CLT, veja:

Art. 477. 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. (...) § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (...) § 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (BRASIL, 1943, p. 81).

A rescisão do contrato de trabalho é a formalização do fim de um vínculo empregatício, que pode ser dado por iniciativa do empregado ou do empregador, independente de quem tenha surgido a iniciativa de desligamento, visto que é necessário seguir à risca as questões relacionadas à legislação trabalhistas.

O Art. 477 da CLT (BRASIL, 1943) estabeleceu as três principais obrigações aos empregadores após o término do contrato de trabalhado: a) Anotação do término do contrato de trabalho na CTPS do empregado; b) Comunicação da dispensa aos órgãos competentes: essa exigência tem a função de permitir aos empregados o saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

- FGTS e o requerimento do benefício do seguro-desemprego; e c) Pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido.

Como vimos no referido artigo, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, devendo o empregador, dentro desse período: a) realizar a entrega ao empregado de documentos, que comprovem a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes; e b) efetuar o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Outro requisito fundamental é que o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) esteja correto e de acordo com as normas trabalhista, pois é o documento no qual deve constar os dados do trabalhador e da empresa e onde se registram as informações sobre as datas admissão e demissão, além do registro de todas as verbas às quais o obreiro possui direito, como aviso prévio, 13º salário, férias, entre outros.

É muito comum por parte de empregadores a retenção da carteira de trabalho do empregado, porém tal retenção pode ensejar no direito à indenização por danos morais, caso comprovado que a atitude de recusa na devolução tenha causado prejuízos ao trabalhador, como a impossibilidade de iniciar novo emprego. Nesse aspecto, quando a organização empresarial atua de forma preventiva, minimiza os possíveis infortúnios por não cumprimento da legislação trabalhista.

Ainda quando se fala em final de vínculo empregatício, há a necessidade de se atentar sobre as modalidades de contrato de trabalho, ou seja, se é determinado, indeterminado, experiência ou intermitente, sendo ainda necessário averiguar o tipo de rescisão, pois cada modalidade influencia nas verbas rescisória, portanto o compliance na esfera trabalhista é importantíssimo, pois *adequa a conduta da* empresa às normas, fazendo com que se minimizem os possíveis erros cometidos durante as rescisão contratual.

No entanto, o Art. 477 da CLT traz uma unificação dos prazos, o que assegura maior segurança jurídica ao empregador, pois não há diferença no

tratamento em relação à modalidade de extinção do contrato de trabalho, devendo ser realizado dentro do prazo de 10 dias, contados do término do contrato de trabalho.

Em resumo, direito preventivo trabalhista permite às empresas, por meio da compliance, estabelecer normas de conduta que orientem a prestação dos serviços para a observância das normas trabalhistas na formação, vigência e término do contrato de trabalho, assegurando um ambiente de trabalho seguro e, além disso que todas as verbas salariais e indenizatórias sejam pagas corretamente aos empregados, a fim de evitar possíveis reclamações trabalhistas.

4.2 Direito preventivo nas relações coletivas de trabalho

É primordial que as organizações empresariais tenham conhecimento dos direitos trabalhistas previstos nos instrumentos coletivos de trabalho com o intuito de evitar o ajuizamento de reclamações trabalhistas. Além do mais, a reforma trabalhista teve como mote a valorização do negociado sobre o legislado com a ampliação significativa das hipóteses sujeitas à negociação coletiva no art. 611-A da CLT.

Digo mais, é imprescindível que as empresas tenham conhecimento acerca do enquadramento sindical de seus empregados, para que se possa realizar a negociação com o sindicato da categoria profissional respectiva. Podemos dizer que é necessário um diálogo entre as organizações e o sindicato dos trabalhadores para tentar solucionar os conflitos coletivos pela negociação entre as partes ou pela adoção de meios autocompositivos, como a mediação e a conciliação.

A partir dessa perspectiva, evita-se a deflagração de movimento grevista e de eventual dissídio coletivo, para se fixarem as normas aplicáveis aos contratos de trabalho. Por fim, merece destaque os art. 510-A a 510-D da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que instituiu a comissão de representantes na

empresa. Esse órgão atua, assim como o sindicato profissional, como um importante canal de diálogo entre empregados e as empresas, podendo apresentar as principais reclamações dos trabalhadores referentes ao dia a dia na empresa, diminuindo a litigiosidade.

4.3 Direito preventivo trabalhista e a terceirização de serviços

A atuação preventiva dentro de uma organização não se limita apenas às alterações nas condutas da empresa em relação aos seus próprios empregados. Para assegurar o respeito à legislação trabalhista e evitar a responsabilização jurídica, é necessária a fiscalização das empresas prestadoras de serviços na hipótese de terceirização de serviços.

A lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, admite expressamente a terceirização nas atividades-fim das empresas e estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços. Embora a empresa contratante não seja empregadora, o trabalho realizado pelos terceirizados a beneficia diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados. Conforme disposto na Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas:

Art. 5º-A, § 5º, lei 6.019/74. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (Incluído pela lei 13.429, de 2017) (BRASIL, 1974, p. 2).

Merece destaque que Direito Preventivo Trabalhista no campo da terceirização a necessidade Know you customer - KYC, cujo significado em

tradução livre significa "conheça seu cliente/parceiro"⁵ Portanto, mesmo em caso terceirização, é necessário uma atuação preventiva, a fim de evitar posterior responsabilização da tomadora de serviços, sendo necessário que as empresas tomadoras prevejam instrumentos para fiscalização das empresas prestadoras de serviços, tais como a exigência do comprovante de pagamento das verbas trabalhistas aos empregados terceirizados e a apresentação de informações financeiras de que terá condições de honrar com as obrigações trabalhistas durante toda a execução do contrato de terceirização.

Em síntese, a atuação preventiva na prestação de serviços a terceiros, no tocante ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e do adimplemento de verbas trabalhistas, pode levar a uma redução de gastos da empresa, que passa adotar uma postura transparente, com o cumprimento da legislação.

Por fim, destacamos que a atitude preventiva mitiga, mas não impede a ocorrência de violações à legislação trabalhista e, nesse ponto, o método compliance tem como função a aplicabilidade da norma a fim de evitar passivos trabalhistas, mas, em caso de descumprimento, haverá punições na forma da lei.

5. Considerações finais

O presente artigo demonstra a efetividade de uma atuação preventiva em corrigir práticas contrárias às legislações trabalhistas. Após inúmeras pesquisas, pode-se dizer que, no Brasil, o sistema do compliance é pouco utilizado nas organizações empresariais e talvez por isso tenhamos grandes números de ações judiciais sobrecarregando o poder judiciário. É notório que a cultura do empresário brasileiro é de remediar e não prevenir e, nessa linha de raciocínio, o estudo busca demonstra os benefícios de utilizar-se o sistema compliance como meio de evitar futuros litígios.

⁵ FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018.

No mais, o sistema compliance vem sendo evidenciado devido aos grandes escândalos de corrupção em todo o mundo, por isso o compliance trabalhista é uma preocupação tanto da iniciativa privada quanto do setor público. Com tanta irregularidade exposta, esse conceito vem para orientar as instituições no cumprimento da ética e integridade. Portanto, é evidente a importância da atuação preventiva no âmbito empresarial e fora dele, ou seja, o compliance trabalhista é tão importante que envolve todas as atividades de uma empresa.

Ao longo do artigo, pôde-se verificar que o direito preventivo possui grande relevância na área do direito de trabalho e, embora o compliance tenha se originado nas relações empresarias, se intensificado com a lei anticorrupção, ele passou a ser usado no âmbito trabalhista, desde o ato de admissão do empregado até a extinção do vínculo empregatício, demonstrando a necessidade da atuação preventiva do operador de direito do trabalho em conjunto com os gestores das organizações empresarias. Essa medida comprova os benefícios da atuação preventiva dentro das empresas, concluindo-se que as técnicas do compliance permitem que as empresas se adequem para que cumpram com as regras e normas as quais são obrigadas a seguirem, permitindo identificar os riscos e evitando danos futuros, assegurando os benefícios ao trabalhador e ao empregador.

Chega-se ainda à conclusão de que respeitar a lei e o direito trabalhista é bem menos oneroso para a organização, pois uma organização empresarial que tem como escopo a aplicação das leis e das normas trabalhistas dentro da sua gestão se torna mais confiável para os empregados, para os órgãos fiscalizadores e para sociedade como um todo, não restando dúvidas de que a atuação preventiva do trabalho é essencial para as organizações empresariais brasileiras.

A fim de arrematar, podemos dizer que, por mais complicado que possa parecer, respeitar a legislação trabalhista e suas regras dentro das empresas configura-se como uma estratégia bem menos dispendiosa para a organização, tendo em vista que o direito preventivo na esfera trabalhista reduz litígios

judiciais, extrajudiciais, multas por ilicitudes, beneficiando diretamente os empregados e empregadores.

REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. Função de compliance. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em: 01. Jan. 2021.

BRASIL, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Os desafios da magistratura no Brasil. Agenda 2012. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/23135-anamatra-lanca-agenda-2012-e-faz-alerta-sobre-reforma>. Acesso em: 03 jan. 2021.

BRASIL, Lei n. 12.846/2013, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, Nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 15 fev. 2021

BRASIL, Tribunal Superior da Justiça do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em 10.Fev.2021.

BRASIL. Ministério da Fazenda, Instituto Nacional do Seguro Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (SPREV-MF/DATAPREV/INSS). Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho AEAT 2017. Disponível em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>. Acesso em 20 fev. 2021.

CORREIA, Henrique. Compliance e sua aplicação no direito do trabalho. Publicado em 19 de novembro de 2018. Disponível

<https://migalhas.uol.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 12 jan. de 2021.

COUTINHO, Salomão Reis Ferreira *et al.* Gestão com foco nos quatro principais passivos trabalhistas conforme o Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em <https://esic.br/arquivos/repositorio/2017-2/GEST%C3%83O%20PASSIVOS%20TRABALHISTAS%20TCC%20%20MPEA%202017-2.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

CUNHA, Sólton de Almeida. Compliance também se aplica à área trabalhista. Disponível em <https://migalhas.uol.com.br/quentes/69791/compliance-tambem-se-aplica-a-area-trabalhista>. Acesso em: 20 fev. 2021

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. Revista de Ciências do Estado, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revise/article/view/5090>. Acesso em: 20 fev. 2021.

LIRA, Michel Pereira de. O que é compliance e como o profissional da área deve atuar? Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-ecompliance-e-comoo-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em: 15 fev. 2021.

MARCHESAN, Ricardo. Brasil é campeão de ações trabalhistas no mundo? Dados são inconclusivos. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/confere/ultimas-noticias/2017/06/27/brasil-e-campeao-de-acoes-trabalhistas-no-mundo-dados-sao-inconclusivos.htm>. São Paulo: UOL. 2017. Acesso em: 18 fev. 2021.

MARQUES, José Roberto. O que é e como funciona a gestão empresarial? . Disponível <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-e-como-funciona-a-gestao-empresarial/>. Acesso em: 28 jan. 2021.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. Compliance no Brasil e suas origens. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2016/11/16/compliance-no-brasil-e-suas-origens.ghtml>. Acesso em: 2 dez. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAIS, Barbara *et al.* A influência da legislação trabalhista na gestão das pequenas empresas no Brasil. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/31824361.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2021.

REIS, Raquel Tavares. Direitos, Liberdades E Garantias Da Pessoa Do Trabalhador Despedido Em Razão Da Sua Conduta Extra-Laboral. Disponível em http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodesenvolvimento_10_95.pdf. Acesso em 20.fev.2021.

SANTANA, V.; NOBRE, L.; WALDVOGEL, B. C. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10 (4), p. 841-855, 2005.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. Compliance na Lei Anticorrupção: uma análise da aplicação prática do Art. 7º, VIII, da Lei 12.846/2013. *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 23, n. 1237. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei-anticorruptcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em: 3 mar. 2021.

VELASCO, Thannes; LUZ, Nanci Stancki. O papel preventivo do Direito Trabalhista nas relações Trabalho-Capital da Sociedade Contemporânea. Disponível em <http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-opapel.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2021.