

O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA EXTRAJUDICIAL PARA EVITAR AÇÕES TRABALHISTAS¹

LABOR COMPLIANCE AS AN EXTRAJUDICIAL TOOL TO AVOID LABOR ACTIONS

FRANCISCO ANDRIER DE MEDEIROS ALVES²

GUSTAVO HENRIQUE DE SÁ HONORATO³

RESUMO: A implementação do compliance trabalhista pode ajudar a evitar ações judiciais e prevenir problemas legais, além de contribuir para a melhoria da imagem da empresa perante a sociedade e os investidores. Assim o presente trabalho baseado em uma pesquisa bibliográfica profunda sobre essa ferramenta estudou como implementar o meio extrajudicial como forma de evitar um alto índice de demandas trabalhistas, com isso com a adoção de medidas preventivas, é possível evitar a ocorrência de irregularidades trabalhistas, como o não pagamento de salários, a falta de registro de funcionários, o descumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho, entre outras. Obtendo um resultado positivo de acordo com o material estudado, no qual o compliance mostrou sua eficácia.

PALAVRAS CHAVES: Compliance Trabalhista, Ações Judiciais, CLT – Consolidação Das Leis Do Trabalho.

ABSTRACT: The implementation of labor compliance can help avoid lawsuits and prevent legal problems, in addition to contributing to improving the company's image before society and investors. Thus, the present work based on a deep bibliographical research on this tool studied how to implement the extrajudicial means as a way to avoid a high rate of labor demands, with this, with the adoption of

¹ Artigo apresentado à universidade Potiguar, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito, em 2023.

² Graduando em Direito pela Universidade Potiguar, E-mail: medeirosandrier@gmail.com.

³ Mestre em Direito pela Ufersa, Pós-graduado em Direito Público pela PUC-MG e Professor do Curso de Direito da UNP

preventive measures, it is possible to avoid the occurrence of labor irregularities, such as the non-payment of wages, lack of registration of employees, non-compliance with safety and health rules at work, among others. Obtaining a positive result according to the material studied, in which compliance showed its effectiveness.

KEYWORDS: Labor Compliance, Judicial Actions, CLT – Consolidation of Labor Laws.

1. INTRODUÇÃO

O compliance trabalhista é um conjunto de práticas e políticas que as empresas adotam para garantir o cumprimento das leis e normas trabalhistas. A implementação de um programa de compliance trabalhista é fundamental para evitar a ocorrência de irregularidades e reduzir os riscos de ações judiciais. Neste artigo, exploraremos o papel do compliance trabalhista como ferramenta para prevenir litígios e proteger as organizações de consequências legais e financeiras.

No ambiente empresarial atual, o cumprimento das leis e regulamentos trabalhistas tornou-se uma prioridade cada vez maior. As empresas enfrentam um cenário complexo de legislação trabalhista, em constante evolução, que exige atenção e conformidade rigorosas. Diante dessa realidade, o compliance trabalhista surge como uma abordagem estratégica para garantir a aderência aos requisitos legais e evitar potenciais disputas legais.

As ações judiciais trabalhistas podem ser extremamente dispendiosas para as empresas, envolvendo custos com indenizações, multas e honorários advocatícios, além do tempo e dos recursos investidos na defesa dos processos. Além disso, essas ações podem afetar negativamente a reputação e a imagem da empresa, resultando em perda de clientes e oportunidades de negócios.

Nesse contexto, o compliance trabalhista desempenha um papel crucial na prevenção de irregularidades e na mitigação de riscos legais. Ao adotar políticas e práticas alinhadas às leis trabalhistas, as empresas podem estabelecer uma cultura organizacional que promove a conformidade e a ética no ambiente de trabalho. Isso implica na criação de procedimentos claros para a contratação, remuneração, jornada de trabalho, saúde e segurança ocupacional, entre outros aspectos trabalhistas.

O compliance tem uma história um pouco contemporânea, pois surgiu em meados do ano 1907 numa conferência de Haia, não como se tem o entendimento

que foi implantado oficialmente junto da lei 12.846/2013 (lei de anticorrupção) para que fosse aplicada dentro das empresas e assim vem por este meio obtendo sucesso onde este mecanismo é implementado.

Este meio faz com que seja feito a observância e cumprimento da legislação que são aplicadas na empresa, buscando a legalidade em todas as suas áreas, que além disso busca implantar uma cultura de trabalho organizacionalmente melhor, conforme este ponto pode ser notado que dentro da empresa isso será efetuado de forma positiva, gerando engajamento dos colaboradores.

2. CONCEITOS E OBJETIVOS

Compliance é um termo amplamente utilizado no contexto empresarial e refere-se à compliance e adesão às leis, regulamentos, normas e padrões éticos a determinado setor ou atividade. O principal objetivo do compliance é assegurar que as organizações atuem de acordo com as leis e regulamentações pertinentes, bem como com os princípios éticos preservados.

No âmbito trabalhista, o compliance assume uma dimensão específica, direcionada para o cumprimento das leis e regulamentos relacionados às relações de trabalho e emprego. Ele abrange uma variedade de áreas, como remuneração adequada, jornada de trabalho, saúde e segurança ocupacional, igualdade de oportunidades, prevenção de assédio no local de trabalho, entre outros aspectos relevantes para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas.

A proposta da temática visa abordar acerca do compliance trabalhista para evitar ações judiciais. Como é de conhecimento da maioria, o poder judiciário brasileiro vem sendo sobrecarregado há muito tempo de um modo geral, não é diferente no âmbito trabalhista. A temática busca frisar a importância do compliance para que progressivamente venha a diminuir essa quantidade de ações.

O compliance trabalhista é baseado em princípios como transparência, ética e integridade. A implementação de um programa de compliance trabalhista envolve a criação de políticas, procedimentos e controles internos que visam garantir o cumprimento das leis trabalhistas. É importante destacar que o compliance trabalhista deve ser visto como um processo contínuo, que envolve a adoção de medidas preventivas e corretivas.

No Brasil, existem diversas leis e normas trabalhistas que devem ser observadas pelas empresas. A principal delas é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece como normas cumpridas às relações de trabalho. Além disso, há outras legislações importantes, como a Lei nº 13.467/2017, que promoveu a reforma trabalhista, e a Lei nº 13.874/2019, que instituiu a Lei da Liberdade Econômica.

O compliance pode ser adotado em todas as searas, inclusive na trabalhista como vem sendo retratada, para que assim seja realizada a criação de procedimentos, no qual seja elaborado um código de ética interno da empresa para que discorra sobre direito e deveres, além da CLT.

Respeito aos direitos trabalhistas: O compliance trabalhista deve se basear no respeito aos direitos dos trabalhadores, assegurando que sejam cumpridos os direitos estabelecidos pela legislação, como pagamento de salários justos, horas de trabalho adequadas, férias remuneradas, entre outros.

Cumprimento das leis e regulamentos: As empresas devem conhecer e cumprir as leis e regulamentos trabalhistas relevantes em sua jurisdição. Isso inclui legislações sobre contratação e demissão, jornada de trabalho, segurança e saúde ocupacional, proteção contra discriminação e assédio, entre outros.

Políticas e procedimentos internos: O compliance trabalhista requer a implementação de políticas e procedimentos internos claros e abrangentes. Essas políticas devem estabelecer os padrões de conduta esperados em relação aos direitos trabalhistas, promovendo a transparência, a igualdade de oportunidades e a prevenção de práticas ilegais.

Além dos objetivos apresentados acima devemos frisar a importância do compliance dentro das empresas, para que assim evite a responsabilização das empresas tornando essa ferramenta essencial, pois assim terá uma maior interação dentre os colaboradores.

Ressalta a necessidade da implementação e do conhecimento desse grande meio, pois assim ira descarregar o poder judiciário das inúmeras ações que chegam lembrando também das que já estão ativas. O compliance atualmente vem se tornando cada vez mais importante para que esteja diminuindo essas ações no poder judiciário.

3. COMPLIANCE E SUA APLICABILIDADE NA PRÁTICA

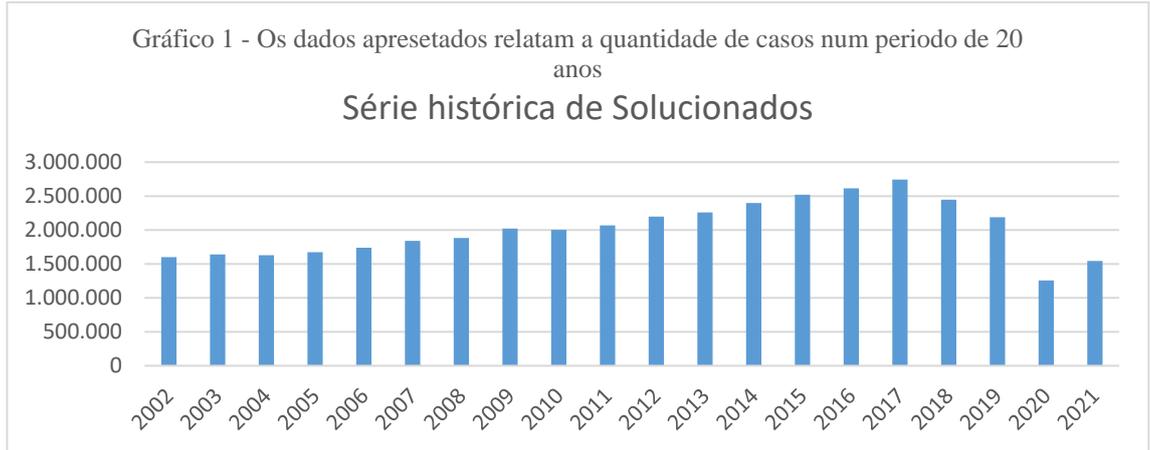
Mudança cultural como mencionado anteriormente, a implementação de um programa de compliance trabalhista requer uma mudança cultural na empresa, o que pode ser um processo difícil e demorado. Complexidade da legislação as leis e normas trabalhistas são complexas e, muitas vezes, sujeitas a mudanças frequentes, o que torna a implementação de um programa de compliance trabalhista ainda mais desafiadora.

Tendo em vista a vértice apresentada, é notório que o mecanismo de compliance tenha sucesso no âmbito empresarial como também no âmbito judicial, pois a instauração além de manter assegurado os direitos das empresas, também assegura ao empregado as suas garantias, sendo elas não apenas pela CLT, mas também como regimentos internos. Dessa forma, abordar o tema de compliance trabalhista abraja inúmeras vertentes importantíssimas para evitar ações judiciais.

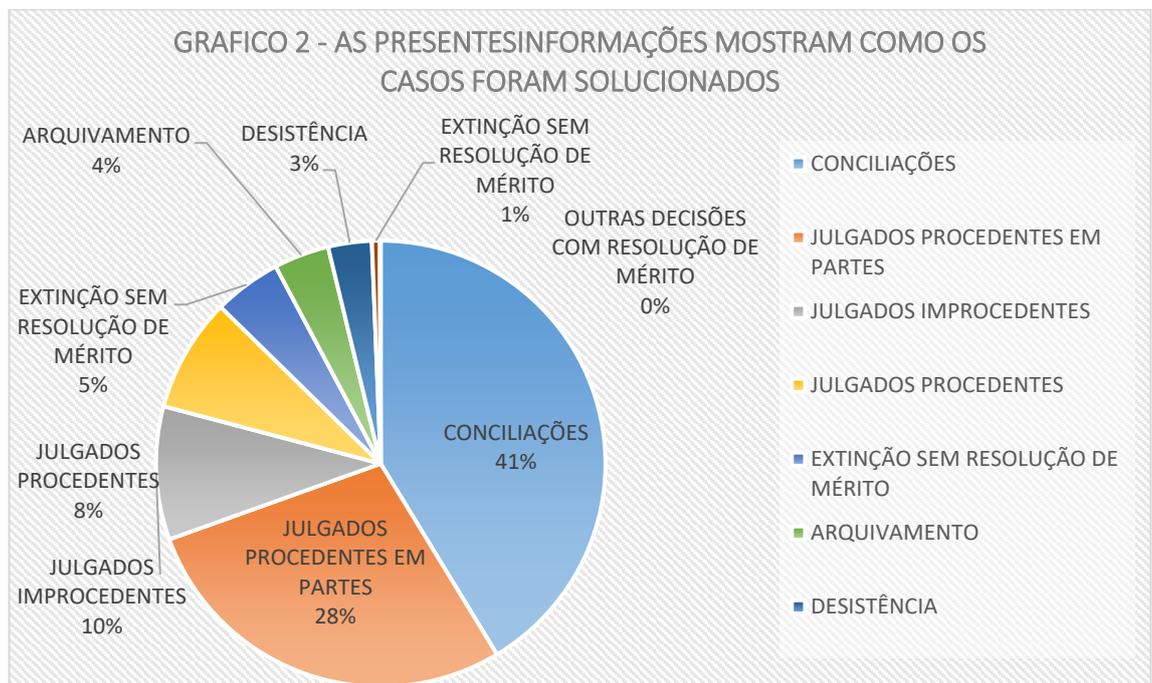
O corrente tema buscar intencionar qual é a efetividade do compliance trabalhista para que sejam evitadas ações judiciais. No entanto, busca-se um melhor aparelhamento da relação empregado e empregador, para que seja cada vez menor a busca do poder judiciário na resolução da lide, sendo assim o compliance tornando-se uma forma de escape como também uma medida resolutiva mais rápida.

No presente momento iremos analisar de acordo com os dados disponibilizados pelo Tribunal Superior de Trabalho, todo o contexto histórico de acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, das ações judiciais num período de 2002 a 2021 com ênfase nos casos solucionados no ano de 2021, como pode ser observado no gráfico do ano de 2002 a 2017 houve uma crescente constantes nos casos solucionados, a partir do ano de 2017 a 2020 houve decrescente nos casos solucionados e no ano de 2021 novamente retornou a crescer.

Dessa forma, podemos elencar os seguintes dados elencados historicamente: 2002 foram solucionados 1.601.269 casos, em 2003 1.640.958 casos, em 2004 1.629.819 casos, em 2005 1.672.616, em 2006 1.738.777 casos, 2007 1.841.290, em 2008 1.882.018 casos, em 2009 2.021.294 casos, em 2010 2.003.130 casos, 2011 2.069.683 casos, em 2012 2.197.074 casos, em 2013 2.259.187 casos, em 2014 2.398.819 casos, em 2015 2.519.602 casos, 2016 2.614.651 casos, em 2017 2.744.291 casos, em 2018 2.446.392 casos, em 2019 2.189.189 casos, 2020 1.258.233 casos, 2021 1.544.525.

Gráfico I⁴

Abaixo será discorrido como e quais foram as formas de dissolução acerca da demanda judicial trabalhista no ano de 2021. As melhores formas nas quais foram dissolvidos os casos são: conciliação 638.481, julgados procedentes em partes 434.786, julgados improcedentes 149.215, julgados procedentes 127.230, extinção sem resolução de mérito 75.309, arquivamento 61.353, desistência 48.397, extinção sem resolução de mérito 8.885, outras decisões com resolução de mérito 869.



⁴ Como gráfico demonstrado acima, todas as informações presentes foram resgatadas do site do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO-TST, os dados que estão explícitos foram para mostrar a evolução das ações judiciais no período de 2002 até 2022, contanto assim 20 anos, onde pode ser notado toda a trajetória do judiciário nesse período.

Gráfico II⁵

Dessa forma conclui-se que os meios no qual as lides foram dissolvidas no ano de 20221, com maior porcentagem são as conciliações, nota-se que as conciliações tomam quase 50% como meio de resolução das lides, diante de todo o cenário podemos notar as ações tiveram maior efetividade por este meio.

Vale ressaltar que os dados discorridos sobre o compliance, é demonstrado que esta ferramenta veio ser aplicada para que seja alcançado o ápice dentro da empresa, seja com a cooperação e boas práticas, como também na aplicação correta da legislação e códigos internos.

O breve histórico revela um esforço e preocupação do legislador e do próprio CNJ para resolver os conflitos de interesse e incentivar a auto composição de litígios e a pacificação social. Alguns exemplos são promissores, como a Mediação Digital, programa desenvolvido pelo governo federal para aproximar de forma rápida e econômica fornecedor e consumidor por meio digital e facilitar a solução direta dos problemas pelos interessados. Outra ação meritória foi a do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, que assinou em 2017 o Pacto pela não judicialização dos conflitos com o objetivo de adotar, interna e externamente, o uso das práticas de resolução pacífica de conflitos, mudando a cultura do litígio no Brasil.

Em relação à Justiça do Trabalho, se de um lado há um permanente interesse na conciliação das partes, até mesmo por determinação legal, além da periódica realização da Semana Nacional de Conciliação, de outro, a Resolução nº 174 do CSJT deixa claro um pensamento ainda mais restritivo, na medida em que prende o processo e as conciliações ao controle dos magistrados ou servidores, negando às partes e à iniciativa privada a permissão de tentar mediar os conflitos entre empregados e empregadores antes de adentrarem no Judiciário.

4. COMPLIANCE TRABALHISTA E O SEU DESENVOLVIMENTO NO BRASIL

De acordo com a lei 12.846/2013, conhecida como a lei de anticorrupção, na qual subentende-se que foi criado a e foi o começo do compliance no Brasil, porém

⁵ Como gráfico demonstrado acima, todas as informações presentes foram resgatadas do site do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO-TST, os dados que estão explícitos foram para evidenciar como as ações foram dadas prosseguimento, demonstrando um grande volume de resoluções na forma de conciliação.

as práticas já eram desenvolvidas à alguns anos mais precisamente no por algumas empresas. Desta forma (MARTINEZ, 2016), em seu entendimento clareia a importância da criação desta ferramenta, pois foi ela foi implantada inicialmente nos órgãos federais, para que fosse averiguado caso houvesse condutas ilícitas.

Sendo assim, inicialmente podemos compreender que, mesmo sendo uma lei relativamente nova, o Banco Central (Bacen) através da resolução 2554 justamente para ser feito a implementação para o controle interno, não menos importante vale ressaltar a criação da lei 9.613/98 mais conhecida como Lei de Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro. Logo após os bancos as empresas também foram adotando essa prática, que além de combater ilicitudes dentro das empresas, serve para criação de código de ética, qualificar seus funcionários dentre outras.

Com essa prática adotada anteriormente, os entes que adotaram o compliance como mais uma forma do crescimento de integridade das empresas, que partir daí começou. Além da transparência obtida através do compliance os lucros começaram a aumentar, pelo fator que os riscos de ações judiciais protocoladas em desfavor da empresa fossem amenizadas, tendo um maior sucesso por agir em conformidade com a lei.

5. APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NA ÁREA TRABALHISTA

A expansão do compliance no Brasil de acordo com (CUNHA,2008) atualmente os tribunais responsabilizam na maior parte as empresas pela conduta dos seus colaboradores, pelo convívio e suas relações. Por isso é fundamental desenvolver mecanismo de prevenção de possíveis problemas internos, neste caso o compliance.

Assim sua aplicação para evitar possíveis ações judiciais é necessária a adoção do programa de compliance, pois só assim conseguirá fazer todo o levantamento da empresa, além de aplicar o código de conduta interno o compliance também ficara sujeito as leis trabalhistas para que assim possa agir em conformidade com a lei, além disso poderá ser feito uma espécie de um canal de reclamações dentro da empresa, tendo também a opção de obter uma pessoa responsável para que seja feito a pratica de resolução de conflitos internos.

Vale ressaltar o entendimento de (BARBOSA,2016) na empresa deve ter uma interação entre os funcionários, pois é preciso uma análise de enquadramento

coletivo, que deve ser feito numa macrogestão de RH, pois através disso será ter a uma gestão corporativa, para que seja tomada as decisões no dia a dia da empresa, mapeando cada núcleo fazendo assim um ambiente transparente e sadio.

Mais recentemente, os EUA vêm incentivando a participação da iniciativa privada, com a profissionalização de árbitros e mediadores, por meio de treinamento a advogados ou Pós-Graduações específicas. Há, ainda, a técnica denominada *fact-finding*, modalidade de mediação obrigatória, muitas vezes referida como conciliação obrigatória, que mescla elementos da mediação e da arbitragem (CABRAL, 2011).

Muito embora seja uma pratica e ferramenta muito importante podendo assim diminuir drasticamente as ações judiciais nas empresas, ao decorrer do tempo cresceram ainda essa pratica pelos benefícios que traz as empresas, não só pelo fato de diminuição das ações judiciais, mas também aumento de sua integridade no mercado, atualmente é muito difícil encontrar empresas que não tenham ações judiciais vinculadas a ela.

6. A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS

A princípio, após análise de como funciona o compliance trabalhista e sua aplicação, podemos notar que por ser um assunto e uma ferramenta consideradamente nova no Brasil, questiona-se a sua aplicabilidade e eficácia no âmbito trabalhista. Ante o exposto, busca-se a solução para as seguintes indagações:

Como o compliance trabalhista pode ser usado para evitar ações judiciais? No cenário atual, como o compliance trabalhista pode ser inserido dentro das empresas de maneira efetiva?

No corrente trabalho conseguiremos analisar quais serão os pontos positivos que esta ferramenta trará ao ser implantada dentro das empresas, buscando o melhoramento e objetividade para que sejam realizadas todas as suas demandas no período laboral.

Como vantagens do sistema multiportas de solução de conflitos menciona-se o fato de ele permitir que os casos sejam encaminhados para o fórum mais adequado de resolução de acordo com as especificidades de cada disputa. Além disso, contribui para mobilizar os cidadãos a deixarem de ser somente espectadores para se tornarem protagonistas do seu próprio destino em outras áreas, assim como conduz os interessados a perceberem o conflito

como uma oportunidade, e redefinirem como positivas as diferenças antes vistas como negativas (CRESPO, 2012).

Como percorrido em todo o trabalho, os fatos são incontroversos com relação ao compliance pois esta ferramenta veio para revolucionar desde que foi criada, pois assim conseguimos que sua efetividade fosse cumprida dentro das empresas, pois o compliance é um grande auxiliador para que cada um possa desenvolver o seu papel dentro das empresas.

Muito embora seja uma prática e ferramenta muito importante podendo assim diminuir drasticamente as ações judiciais nas empresas, ao decorrer do tempo cresceram ainda essa prática pelos benefícios que traz as empresas, não só pelo fato de diminuição das ações judiciais, mas também aumento de sua integridade no mercado, atualmente é muito difícil encontrar empresas que não tenham ações judiciais vinculadas a ela.

Considerando o compliance trabalhista como esta ferramenta para evitar as ações judiciais, a êxito a ser alcançado é muito alta pois como já foi citado acima o compliance como o seu significado já diz, é justamente esta em conformidade, se uma empresa esta regulamentada de acordo com a CLT, mas também o seu código interno, fazendo com que todos andem juntos pelo mesmo propósito da empresa.

Uma das boas práticas para a implementação de um programa de compliance trabalhista é a realização de uma análise de riscos. A empresa deve identificar os possíveis riscos trabalhistas, como o não pagamento de salários, a falta de registro de funcionários, o descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, entre outros. Com base nessa análise, a empresa pode definir as medidas preventivas necessárias para evitar a ocorrência de irregularidades.

Outra boa prática é a criação de um código de conduta. O código de conduta estabelece como normas e os valores éticos da empresa e orienta os colaboradores sobre o comportamento esperado no ambiente de trabalho. É importante que o código de conduta seja claro e objetivo, e que seja comunicado de forma clara para todos os colaboradores.

7. COMPLIANCE TRABALHISTA COMO ESTRATÉGIA PREVENTIVA

A adoção do compliance trabalhista como estratégia preventiva tem se tornado cada vez mais relevante no contexto empresarial contemporâneo. Com a complexidade das leis trabalhistas e o aumento da conscientização dos direitos dos

trabalhadores, ao enfrentar desafios empresariais duradouros para garantir a conformidade legal e evitar a ocorrência de ações judiciais.

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês *to comply*, que significa cumprir com, obedecer. De acordo com a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (Abbi) e a Federação Brasileira de Bancos (Febraban), *compliance* indica “o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição” (ABBI; FEBRABAN, 2009, p. 8). A doutrina associa *compliance* à noção de conformidade, isso porque “possuir *compliance* significa estar em conformidade com a legislação do Estado e com as demais normas de conduta que possam ser aplicáveis às pessoas de determinada organização” (ANDRADE; FERREIRA, 2017, p. 76).

No ambiente regulatório atual, as empresas estão sujeitas a um conjunto abrangente de leis e regulamentos trabalhistas que abordam diversas áreas, como salário mínimo, horas de trabalho, segurança e saúde ocupacional, igualdade de gênero, assistência no local de trabalho e muitos outros aspectos relacionados às relações laborais. O não cumprimento dessas leis pode resultar em processos trabalhistas, multas, débitos financeiros e danos à prestação da empresa.

Além disso, há um crescente escrutínio público e ação fiscalizadora por parte das autoridades e órgãos reguladores, que estão mais atentos à conduta das empresas em relação às práticas trabalhistas. A falta de conformidade com as leis e regulamentos pode levar a ações judiciais movidas por funcionários, sindicatos ou até mesmo órgãos governados, causados em custos legais e perdas financeiras para as empresas.

Nesse cenário, o compliance trabalhista surge como uma estratégia preventiva eficaz para evitar ações judiciais e mitigar riscos jurídicos. Ele envolve a implementação de políticas, processos e controles internos que visam garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Além disso, o compliance trabalhista promove uma cultura organizacional de integridade, ética e respeito aos direitos dos trabalhadores.

Ao adotar um programa de compliance trabalhista, as empresas estabelecem diretrizes claras para os colaboradores, fornecendo orientações sobre as práticas corretas no ambiente de trabalho e assegurando o cumprimento das leis trabalhistas. Isso inclui a criação de políticas internas abrangentes, como um código de conduta

ética, políticas antidiscriminação, políticas de saúde e segurança ocupacional, entre outras.

Além disso, o programa de compliance trabalhista envolve treinamento regular para os funcionários, visando promover a conscientização sobre leis trabalhistas, direitos e responsabilidades. Esses treinamentos abordam como prevenção de assédio no local de trabalho, práticas de contratação justas, pagamento adequado de salários e horas extras, entre outros aspectos relevantes para o cumprimento das leis trabalhistas.

O pilar de prevenção é fundamental porque é mais eficiente e inteligente evitar problemas do que ter que lidar com as consequências depois. É responsabilidade da instituição estabelecer políticas e procedimentos claros, instruir de forma inequívoca como as pessoas devem agir e o que devem fazer para estar em conformidade com os mecanismos de integridade e sistemas de compliance (Compliance Total, 2014).

Nesse contexto, Jobim (2018) observa que o pilar de prevenção se encaixa no poder direcional e organizacional do empregador. Dentro desse pilar, a criação de códigos de ética e conduta é um exemplo específico que permite às empresas implementar um programa eficaz de compliance. Isso ocorre porque tais códigos orientam as ações dos colaboradores, estabelecendo padrões éticos e comportamentais a serem seguidos.

[...] são acordos que estabelecem direitos e deveres de uma dada corporação e que devem ser respeitados e seguidos por seus colaboradores e demais envolvidos. [...] Recomenda-se que tais códigos estejam em conformidade, ou seja, que estejam em compliance com ideais democráticos, a dignidade da pessoa humana, leis trabalhistas, leis ambientais e demais normas pertinentes. No bojo dos códigos de ética torna-se interessante que estejam expressados princípios relacionados à proteção do patrimônio corporativo, à necessária transparência nas comunicações dentro e fora da corporação, ao assédio moral, assédio profissional, assédio sexual e outras formas de assédio, relacionamento interpessoal e parental entre colaboradores, bem como a ações relacionadas à denúncia em caso de práticas de suborno ou corrupção (CAMARGO; SANTOS, 2019, p. 221-231).

A implementação de controles internos e monitoramento também é parte integrante do compliance trabalhista. Isso pode envolver uma revisão regular das práticas trabalhistas, auditorias internas, canais de denúncia para relatar violação e ações corretivas rápidas em caso de identificação de não conformidade. A

transparência e a responsabilidade são fundamentais nesse processo, garantindo que a empresa esteja em constante conformidade com as leis e regulamentos trabalhistas.

Em suma, o compliance trabalhista como estratégia preventiva é essencial para as empresas enfrentarem os desafios do ambiente de trabalho atual. Ele oferece uma abordagem proativa para garantir a conformidade legal, prevenir a ocorrência de ações judiciais e promover um ambiente de trabalho ético, justo e seguro. Ao adotar programas de compliance trabalhista eficientes, as empresas podem mitigar riscos jurídicos, proteger sua confiança e manter relações laborais saudáveis com seus funcionários.

8. RESULTADOS OBTIDOS E IMPACTOS NA REDUÇÃO DE PROCESSOS TRABALHISTAS

A implementação de um programa de compliance trabalhista eficiente tem o potencial de trazer diversos resultados positivos e impactar na redução de processos trabalhistas enfrentados pelas empresas. Ao adotar práticas e políticas que promovem o cumprimento legal e o respeito aos direitos dos trabalhadores, as organizações podem mitigar riscos e evitar causas trabalhistas.

Um dos resultados mais diretos da implementação do compliance trabalhista é a redução do número de processos movidos por funcionários. Ao estabelecer e cumprir políticas e práticas corretas em relação a aspectos como pagamento adequado de salários, horas de trabalho, saúde e segurança ocupacional, prevenção de assédio e assistência, a empresa evita situações que podem levar a disputas legais. Isso resulta em economia de tempo, recursos financeiros e energia da organização, que podem ser direcionados para outras atividades empresariais.

Além disso, a implementação de um programa de compliance trabalhista contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, ético e transparente. Ao demonstrar um compromisso claro com a conformidade legal e com o respeito aos direitos dos trabalhadores, a empresa promove uma cultura organizacional que valoriza a integridade e a ética. Isso pode levar a uma maior satisfação dos funcionários, redução de conflitos internos e maior concentração.

Outro impacto importante do compliance trabalhista na redução de processos é a proteção da credibilidade da empresa. A adoção de práticas corretas e o cumprimento das leis e regulamentos trabalhistas são vistos de forma positiva por

funcionários, clientes, investidores e pela sociedade em geral. Isso fortalece a imagem da empresa como uma organização responsável, preocupada com o bem-estar dos seus colaboradores e comprometida com a ética e compliance. Uma boa crença pode evitar ações processuais movidas por funcionários insatisfeitos e também atrair talentos para a empresa.

Além dos benefícios diretos, a redução de processos trabalhistas também tem efeitos financeiros positivos para as empresas. Os processos trabalhistas podem resultar em custos significativos, incluindo honorários advocatícios, indenizações, multas e outras despesas legais. Ao evitar ou reduzir o número de processos trabalhistas, a empresa economiza recursos financeiros que podem ser reinvestidos em seu crescimento e desenvolvimento.

Em resumo, a implementação de um programa de compliance trabalhista eficiente pode gerar resultados positivos e influenciar na redução de processos judiciais. Ao promover a conformidade legal, o respeito aos direitos dos trabalhadores e à criação de uma cultura organizacional ética, as empresas mitigam riscos, protegem sua confiança, melhoram o ambiente de trabalho e economizam recursos financeiros. O compliance trabalhista se torna, assim, uma ferramenta valiosa na prevenção de disputas legais e na promoção de relações de trabalho saudáveis e justas.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O compliance e a gestão de conflitos trabalhistas são duas ferramentas que, apesar de ainda serem pouco utilizadas, têm o potencial de contribuir para a prevenção, gestão e resolução desses conflitos. Além de reduzirem os custos judiciais para as empresas, também podem promover a saúde financeira do negócio, evitando prejuízos que podem favorecer as relações comerciais. No entanto, é importante destacar que o aspecto financeiro deve ser considerado apenas um efeito secundário da prática dessas ferramentas.

O aspecto fundamental é que tanto o compliance quanto a gestão de conflitos trabalhistas estejam voltados para a construção de um ambiente de trabalho ético e saudável. O objetivo principal é criar um ambiente onde os envolvidos possam exercer a habilidade de dialogar, prevenir e solucionar os conflitos de forma enfrentada, facilitando a convivência e a harmonia no local de trabalho.

O compliance, que se refere ao cumprimento de normas e regulamentos internos e externos, pode contribuir para a prevenção de conflitos trabalhistas ao estabelecer diretrizes claras e transparentes para os colaboradores, garantindo que todos estejam cientes das regras e responsabilidades. Isso ajuda a evitar mal-entendidos e comportamentos inadequados, atenuando assim o risco de conflitos.

Já a gestão de conflitos trabalhistas envolve a identificação e resolução de disputas antes que elas se tornem litigiosas. Por meio de práticas de comunicação eficazes, negociação e mediação, é possível abordar os conflitos de maneira construtiva, buscando soluções que sejam satisfatórias para todas as partes envolvidas. Dessa forma, é possível evitar o acúmulo de ressentimentos e sofrimentos prolongados, promovendo a colaboração e a manutenção de relacionamentos saudáveis entre patrões e empregados.

Ao promover o compliance e a gestão de conflitos trabalhistas, as empresas podem estabelecer um ambiente de trabalho mais seguro, ético e produtivo. Além dos benefícios financeiros, a adoção dessas práticas também pode fortalecer a aceitação da empresa, demonstrando seu compromisso com a conformidade legal e a promoção de relações laborais justas.

É importante ressaltar que a implementação do compliance e da gestão de conflitos trabalhistas exige o envolvimento de toda a organização, desde a alta direção até os colaboradores de todos os níveis hierárquicos. É necessário um comprometimento genuíno com a ética e a resolução de conflitos, por meio de treinamentos, políticas claras, canais de comunicação abertos e uma cultura organizacional que valoriza a transparência e a honestidade.

Em resumo, o compliance e a gestão de conflitos trabalhistas são ferramentas que podem contribuir para a prevenção, gestão e resolução de conflitos nas organizações. Quando implementados de maneira eficaz, esses institutos podem promover um ambiente de trabalho ético e saudável, no qual os colaboradores podem se sentir valorizados e engajados, evitando assim questões desnecessárias e promovendo a harmonia nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. *Compliance trabalhista: compreendendo a prevenção de risco trabalhista por meio de programa de integridade*. *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*. São Paulo, v. 28, n. 331, p. 73-84, jan. 2017. Acesso em: 18 mai. 2023
- BARBOSA, Fernanda. O compliance trabalhista como ferramenta de integração. Disponível em:
<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em: 18 mai. 2023
- BONFIM, EM; SANTOS, MR; BERNARDES, RO Compliance trabalhista como ferramenta de gestão empresarial. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 1, n. 186, pág. 147-162, 2018. Acesso em: 23 mai. 2023
- CAMARGO, Coriolano Almeida; SANTOS, Cleorbete. *Fundamentos do Compliance*. [S.l.]: Edição do Kindle, 2019. Acesso em: 23 mai. 2023
- COMPLIANCE TOTAL. Pilares de um Mecanismo de Integridade e Sistema de Compliance. Texto baseado no conteúdo do livro “Compliance – A excelência na prática” de Wagner Giovanini. 2014. Disponível em: <https://www.compliancetotal.com.br/compliance/pilares>. Acesso em: 23 mai. 2023
- COSTA, LCC; PIMENTA, TA Compliance trabalhista: uma análise sobre as práticas das empresas brasileiras. *Revista de Ciências da Administração*, Fortaleza, v. 20, n. 49, pág. 1-18, 2018. Acesso em: 23 mai. 2023
- CUNHA, Sólton. Compliance também se aplica à área trabalhista. Entrevistador: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em:
<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI69791,51045Compliance+tambem+se+aplica+a+area+trabalhista>. Acesso em: 18 mai. 2023
- FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, 2018. Acesso em: 18 mai. 2023

JOBIM, Rosana Kim. Compliance e trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018. Acesso em: 23 mai. 2023

Lei 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 18 mai. 2023

LIMA, TM; AZEVEDO, AV; RIBEIRO, LS A importância do compliance trabalhista na gestão empresarial. Revista Gestão & Negócios, Belo Horizonte, v. 20, n. 2, pág. 391-405, 2017. Acesso em: 23 mai. 2023

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. Compliance no Brasil e suas origens. Acesso em: <http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/> Publicado em: 09 nov.2016. Acesso em: 23 mai. 2023

Compliance Trabalhista auxilia na diminuição de ações trabalhistas. Tribunal Superior do Trabalho, 23 de outubro de 2018. Disponível em: <
<https://www.youtube.com/watch?v=tWC36kHI8vo>>. Acesso em: 18 mai. 2023

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: **RELATORIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811>>. Acesso em: 18 mai. 2023