

COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA A SEGURANÇA DO TRABALHO

Claudinei Celini de Moraes¹
Eduardo Marques Trindade²

MORAES, C. C. de.; TRINDADE, E. M. Compliance trabalhista como ferramenta para a segurança do trabalho. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**. Umuarama. v. 23, n. 1, p. 922-935, 2022.

RESUMO: O compliance originalmente visa estar em conformidade com regularidades empresariais anticorrupção, fraudes de balancetes, entre outros aspectos correlacionados; na prática pode-se notar que sua aplicabilidade vai além dessas questões, chegando inclusive nas relações trabalhistas. O compliance trabalhista evita o dumping social, precarização da mão de obra, acidentes de trabalho, além de levar a empresa e seus “*stakeholders*” a cumprirem a legislação trabalhista e buscarem ferramentas para atuarem “além” das disposições legais. Desta forma, aplicar o compliance trabalhista gera a empresa ou a instituição aderente perenidade, adequação a responsabilidade social, garantia de ética entre tantos outros desdobramentos correlatos a esta ferramenta.

PALAVRAS-CHAVE: Compliance; Compliance trabalhista; Segurança do trabalho; Acidente de trabalho.

LABOR COMPLIANCE AS A TOOL FOR OCCUPATIONAL SAFETY

ABSTRACT: Compliance originally aims to comply with corporate anti-corruption regulations, balance sheet fraud, among other correlated aspects; in practice, it can be noted that its applicability goes beyond these issues, reaching even in labor relations. Labor compliance avoids social dumping, precariousness of the workforce, work accidents, in addition to leading the company and its stakeholders to comply with labor legislation and seek tools to act “beyond” the legal provisions. In this way, applying labor compliance generates the company or the adhering institution perennialism, adequacy to social responsibility, guarantee of ethics among many other unfolding related to this tool.

KEYWORDS: Compliance; Labor Compliance; Occupational Safety; Workplace Accident.

EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL COMO HERRAMIENTA PARA LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

RESUMEN: Originalmente, el compliance tiene como objetivo estar en conformidad con las regularidades corporativas anticorrupción, fraudes en los balances, entre otros aspectos correlativos; en la práctica se puede notar que su aplicabilidad va más allá de estos temas, llegando incluso a las relaciones laborales. El compliance laboral previene el dumping social, la precariedad laboral, los accidentes de trabajo, además de llevar a la empresa y a sus grupos de interés a cumplir con la legislación laboral y a buscar herramientas para actuar “más allá” de las disposiciones legales. De esta manera, la aplicación del compliance laboral genera a la empresa o institución adherida perennidad, adecuación a la responsabilidad social, garantía de ética entre otros muchos desdoblamientos correlativos a esta herramienta.

PALABRAS CLAVE: Cumplimiento; Cumplimiento Laboral; Seguridad Laboral; Accidente Laboral.

DOI: [10.25110/receu.v23i120228875](https://doi.org/10.25110/receu.v23i120228875)

¹ Bacharel em Direito. Universidade Tuiuti – Companhia Paranaense de Enria – GeT.

E-mail: claudinei.celini@copel.com

² Doutor em Ciências pelo Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Tecnológico - LACTEC. E-mail: eduardo.trindade@lactec.edu.br

1. INTRODUÇÃO

É frequente o uso do termo compliance nas relações, operações e atividades econômicas, seja em grandes operações financeiras, em pequenas propostas comerciais, nas operações na bolsa de valores, em parcerias econômicas, ou nos investimentos econômicos. Desde as empresas de pequeno porte até as grandes multinacionais, o compliance vem sendo estudado e aplicado nas relações comerciais. Dentre os diversos benefícios apontados pelo uso deste modelo de “sistema”, está o controle dos riscos internos e externos aos quais as empresas estão expostas, o cumprimento da legalidade em vários aspectos, o controle rigoroso contra a corrupção e o relacionamento ético entre empresas e toda a comunidade externa.

Desta forma, ao mencionar ao cidadão comum, ao cliente, ao parceiro econômico, ao investidor ou até mesmo aos órgãos públicos, que uma determinada instituição aplica compliance em suas diversas atividades ou operações, a referida instituição está demonstrando que os mesmos podem certificar-se e minimizar o temor quanto as suas transações institucionais, pois a referida empresa tem transparência em suas ações e um mecanismo interno que não permite aos envolvidos naquela atividade empresarial cometam qualquer ato contrário a lei, a ética ou ao objetivo principal da empresa.

Embora ser um conceito relativamente novo, o sistema de compliance tem ganhado força dentro e fora das instituições que se movimentam no mercado econômico. Dentre as várias razões estão: a necessidade de melhorar a gestão dos riscos empresariais, tanto para a perenidade das empresas quanto para angariar mais parceiros econômicos; o combate e a precaução de atos praticados pelos gestores das empresas que possam gerar prejuízo financeiro à empresa; o direcionamento e a fiscalização da relação das empresas com as diversas legislações, coibindo assim, crimes, corrupção e o desrespeito às leis.

Um sistema de compliance vai além do simples cumprimento da lei. Trata-se de um sistema que busca ter como base transcender as leis, alavancar uma cultura organizacional que se sustente acima de qualquer outro interesse pessoal de seus agentes, antecipar-se aos riscos e reduzi-los a patamares mínimos necessários em uma organização, além de estimular a ética em todas as ações humanas e empresariais realizadas.

É nesse viés que observasse que o compliance pode ser uma ferramenta aliada às empresas na prevenção de acidentes de trabalho e conseqüentemente ter o condão de auxiliar no combate aos passivos trabalhistas devidos a ações judiciais acidentárias, auxiliar nos cuidados com os impactos a marca e reputação da empresa, além de poder ser fortemente utilizado como viés de fortalecimento da marca frente a sociedade consumidora.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 Compliance

Compliance é um conceito de língua inglesa que, traduzido para o português, significa estar em conformidade com a lei, normas, regulamentos, entre outros (FRANÇA, 2018, p. 148). Os programas de compliance surgiram nos Estados Unidos no início do século XX com a finalidade de monitorar e gerir os riscos corporativos. No Brasil, foi impulsionado pela Lei nº 12.846 (BRASIL, 2013), conhecida como lei anticorrupção que prevê, conforme seu artigo primeiro, a responsabilização objetiva administrativa e cível de pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública. Entretanto, também se destacam as leis 9.613 (BRASIL, 1998) sobre lavagem de dinheiro empresarial, lei 8.429 (BRASIL, 1992) sobre improbidade administrativa, lei 8.666 (BRASIL, 1993) sobre licitações, além do código penal brasileiro (BRASIL, 1940).

Em 2015, o decreto presidencial nº 8.420, de março de 2015 (BRASIL, 2015), que regulamenta a Lei nº 12.846 (BRASIL, 2013), passou a determinar às empresas, que aderirem ao programa de acordo de leniência, a necessidade de aplicação ou aperfeiçoamento do programa de integridade, conforme o artigo 7, inciso IV da referida lei. Segundo o decreto, no artigo 41,

...programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira (BRASIL, 2015).

A referida lei, contempla ainda no artigo 42, que no programa de integridade seriam avaliados:

X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé;
XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;
[...]
XIII - diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
(BRASIL, 2015).

Em 2018, foi promulgado o decreto federal 9.571 (BRASIL, 2018), que trata das diretrizes nacionais sobre empresas e Direitos Humanos, em que traz em seu capítulo III as responsabilidades das empresas para o assunto, e menciona a obrigação das empresas em criar e manter programa de integridade, inclusive em relatório e com publicidade.

Assim, compliance é um tema da atualidade e tem crescido em especial nos últimos anos e vem sendo compartilhado pelos serviços públicos e privados em diversos setores. Diante deste compartilhamento de serviços tem-se observado algumas preocupações e, conforme explica Souza e Bellinetti (2020, p. 96), esta “preocupação resulta de uma alteração no comportamento do Estado, da

sociedade e do mercado consumidor, que passou a exigir políticas condizentes com os referidos preceitos, e que reduzam impactos negativos à coletividade”.

Em 2017, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC lançou uma produção orientativa sobre o compliance à luz da governança corporativa. No início do documento, descreve-se o termo compliance como algo mais amplo do que apenas o combate a corrupção, mas “como a busca permanente de coerência entre aquilo que se espera de uma organização – respeito a regras, propósito, valores e princípios que constituem sua identidade – e o que ela de fato pratica no dia a dia” (IBGC, 2017, p. 8). Observa-se que a nota do IBGC demonstra que compliance vai além de um cumprimento legal, inclusive orientando o leitor que o compliance não atua apenas na medida preventiva dos riscos, mas é uma “ferramenta” que deve atuar com uma “coerência entre pensamento, discurso e ação, buscando fortalecer a cultura empresarial” (IBGC, 2017, p. 13).

Para Kruppa e Gonçalves (2020), o compliance é uma excelente ferramenta para o atendimento da ética. Assim, torna-se um importante aliado organizacional para garantir os princípios que norteiam uma instituição. Ainda sobre ética, temos o norteamo do IBGC no sentido que “o compliance deve ser tratado sob o ponto de vista da deliberação ética, como mecanismo de cumprimento de leis, normas internas e externas, de proteção contra desvios de conduta e de preservação e geração de valor econômico” (IBGC, 2017, p. 11). Do mesmo modo, Silva e Moreira (2020, p. 2) demonstram que é um importante instrumento que vai além das normas legais, abrangendo adequação “às condutas morais e éticas exigidas pela sociedade”.

Um motivo importante para sociedade se preocupar com a ética empresarial se deve ao fato que a atividade principal muitas vezes tem uma importância econômica e social, devido as empresas possuírem “mais capital agregado e valor econômico do que o próprio Estado”, conforme ensina SANTOS, TORRES e RODRIGUES (2016, p. 67). Pode ser esperado que, no Estado moderno, as empresas privadas ou públicas, tenham um papel importante, uma vez que geram renda, receitas fiscais e emprego e, assim, espera-se de uma empresa que gere o lucro necessário para manter-se no mercado e, também, “que cumpra, pelo menos, sua função social” (BRAGATO, 2017, p. 28).

Santos, Torres e Rodrigues (2016) mencionam a importância social da empresa e o porquê do compliance ser importante para o cumprimento da dessa função social. O artigo lembra que o Brasil, assim como a maioria das nações, fez opção pelo modelo capitalista, que remete ao sistema econômico de circulação de riquezas. Contudo, lembram os autores que nossa nação embora capitalista recebe a ordem jurídica constitucional fundamental que “a propriedade atenderá a sua função social” disposta no Artigo, 5º, Inciso XXVII, da constituição federal brasileira. (BRASIL, 1988). Assim, concluem, *ipsis literis*:

Analisando-se os objetivos que se almeja com a ideia de atribuir função social à empresa, verifica-se que eles coincidem em vários pontos com aqueles que o compliance officer também busca tutelar, na medida em que a efetiva diminuição dos riscos passa pelo respeito as mais variadas legislações e normas internas da companhia (SANTOS, TORRES e RODRIGUES, 2016, p. 79).

Sinteticamente é possível verificar que a responsabilidade social e o compliance estão intrinsecamente ligados. Em 2008, John Ruggie, representante especial do secretário geral da ONU, apresentou 31 princípios elaborados para implementar os parâmetros: proteger, respeitar e reparar. Conforme escreve Silva e Moreira (2020, P. 4), os “princípios orientadores” trata-se de *soft law*, ou seja, são de adesão voluntária por parte dos Estados e Empresas, tendo caráter – como o próprio nome diz – orientador, e não obrigacional”. Dos 31 princípios elencados, o número 17 estabelece às empresas o dever de auditoria (*due diligence*) em direitos humanos, a fim de “identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos”.

Embora não se possa confundir compliance com auditoria, os dois estão intimamente ligados, sendo a auditoria integrante e indispensável ao primeiro. Em curta síntese a auditoria é pontual, aleatória e por amostragem. Por sua vez, compliance é permanente, rotineiro e abrange o todo conforme escreve SILVA e MOREIRA (2020, p. 6). No item “c”, menciona-se que o processo de auditoria deve ser contínuo coadunando com o compliance então.

As empresas que se engajam no sistema de governança corporativa devem estar em conformidade legal (compliance), e segundo Nelson e Teixeira (2020), agir além das normas externas (leis) e agir dentro das próprias normas internas. Porém, algumas empresas aplicam algumas normas e princípios internos “meramente de fachada, para vender uma boa imagem de responsabilidade social” (NELSON; TEIXEIRA. 2020. p. 20), e é neste ponto que estaria o verdadeiro desafio. Para esse tipo de atitude empresarial criou-se o termo para essas empresas que agiriam em *bluwashing*, que se trata de:

termo similar ao greenwashing, porém aplicável ao campo social. Ou seja, é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina “azul”, ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade marginalizada (WAKARA, 2017, p. 169).

O grande desafio é o comprometimento da alta cúpula empresarial, pois, caso não haja o mínimo de comprometimento destes, “não haverá, ou ao menos será diminuído, o comprometimento pelo restante dos *stakeholders*³ envolvidos na atividade empresarial” (SILVA; MOREIRA, 2020, p.7). O IBCG é firme ao mencionar que o núcleo do problema de uma verdadeira aplicação de compliance é a falta do exemplo da liderança (o “tom que vem do topo”) e de uma verdadeira vivência

³ Tradução livre: *Stakeholders* significa acionistas, **público estratégico**, descreve todas as pessoas interessadas, que são impactados pelas ações de um empreendimento, projeto, empresa ou negócio.

da cultura ética nas organizações privadas e públicas e nas relações entre elas (IBGC, 2017). E como a chave para superar qualquer mal exemplo do “topo”, o que inevitavelmente leva ao *bluwashing*, afirma o instituto, que compliance é uma estratégia empresarial, em suma: é “ser *compliant*”, ou seja, cumprir consciente e deliberadamente a legislação e políticas internas vigentes (IBGC, 2017).

2.2 Compliance trabalhista

O mercado ultrapassou as barreiras nacionais e opera em níveis globais, o que conseqüentemente tem elevado a concorrência para as empresas se manterem ativas (NELSON e TEIXEIRA, p. 18, 2020). A partir desta realidade, algumas empresas podem maximizar os lucros com práticas que distorcem o mercado e deterioram a concorrência, com o intuito de gerarem maiores rendimentos pela diminuição do custo da produção (NELSON e TEIXEIRA, p. 18, 2020). Tal recurso geraria uma concorrência desleal no mercado além de poder afetar a saúde o bem-estar do trabalhador, e, “o compliance laboral surge não só como um instrumento de proteção contra a concorrência, mas como meio de promoção do trabalho decente” (NELSON; TEIXEIRA, 2020, P.19).

Conforme Mesquita e Mesquita (2020, p. 4), “toda empresa em cada setor tem responsabilidades e impactos sobre os direitos humanos” e mesmo que a empresa busque em todo seu processo respeitar as normas de segurança, por vezes é necessário implementar ferramentas que garantam o “cumprimento de exigências legais” (KRUPPA; GONÇALVES, 2020, p. 126). Desta forma “o compliance é uma interessante ferramenta a ser utilizada pelas empresas para adequar sua conduta à legislação” (MORAIS, 2019, p. 240). França (2018) sugere que o compliance é um conceito que significa estar em conformidade com a lei, que a sua implantação é uma poderosa ferramenta aplicável para a seara trabalhista, que tem um condão claro de prevenir descumprimento das normas laborais e evitar ações judiciais trabalhistas.

Segundo Sousa e Pedrosa (2020, p. 11), “estar em compliance trabalhista é estar em conformidade com a legislação, com as NRs (Normas Regulamentadoras), com os acordos ou convenções coletivas, com os regulamentos internos e de conduta, e também estar de acordo com toda e qualquer norma trabalhista”.

Assim, na construção de governança corporativa, as empresas estão engajadas em aplicar princípios constituidores da governança. Dentre eles está o de conformidade legal que, segundo Nelson e Teixeira (2020), é um agir e atuar dentro das normas tanto internas quanto externas. Contudo, convém observar que a aplicação desse princípio não pode ser “meramente de fachada, com o objetivo de vender uma boa imagem de responsabilidade social” (NELSON; TEIXEIRA, 2020, p. 20).

2.3 Segurança do trabalho

Toda produção de bens e serviços está permeada da ação humana. Diariamente nas atividades empresariais ocorrem diversas situações que podem gerar riscos a integridade física do trabalhador. Para diminuir esses riscos de acidentes a patamares aceitáveis, as empresas aplicam regras e normas de segurança do trabalho aos processos e aos trabalhadores com a finalidade de produzirem seus bens e serviços sem ocorrências de infortúnios acidentários.

A segurança tal qual é conhecida atualmente é fruto da revolução industrial, mas há muito tempo ela tem estado na humanidade como uma necessidade básica de vida. Desde o surgimento da humanidade, a evolução da espécie vem ocorrendo gradativamente, contudo, a transmissão do conhecimento acelerou-se com o surgimento da escrita. Segundo Evangelho Lopes (2012), existem registros de alertas à sociedade da época acerca da segurança do trabalho, datada de 2.550 AC, em documento egípcio, assim como no código de Hamurabi, por volta de 1789 AC, onde constam punições àqueles profissionais que agem imprudentemente com o dever de segurança:

Se um arquiteto constrói para alguém e não o faz solidamente e a casa que ele construiu cai e fere de morte o proprietário, esse arquiteto deverá ser morto”. (EVANGELHO LOPES, 2012, p.22)

[...]

“Se uma casa mal construída causa a morte de um filho do dono da casa, então o filho do construtor será condenado à morte (EVANGELHO LOPES, 2012, p. 22).

No livro do deuteronomio, capítulo 22, versículo 8, temos a obrigação do proprietário cuidar para que não haja acidentes em sua propriedade: “Se construíres uma casa nova, farás um parapeito no terraço, e assim não tornarás tua casa responsável pelo sangue, caso alguém caia dele” (DEUTERONÔMIO, 22, 8).

Bernadino Ramazini (1633-1714), médico italiano, foi o precursor da medicina ocupacional moderna, ao relacionar riscos e danos à saúde “ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados em 52 ocupações”. Ele foi autor do livro *De Morbis artificum diatriba* (Doenças do Trabalho), escrito em 1.700, e inseriu nos exames médicos a pergunta importante: “Qual é a sua ocupação?” (EVANGELHO LOPES, 2012, p. 35).

Ao final do século XVIII e início do século XIX, ocorreu a reconhecida revolução industrial, que trouxe consigo a migração das atividades camponesas para atividade urbana, nas atividades industriais e conseqüentemente a necessidade de mão de obra humana em contato com as máquinas industriais.

Com o nascimento de novo modelo de produção, houve a necessidade de legislar sobre higiene ocupacional, momento que, em 1802, foi promulgada a lei *Health and Moral Act*, no Reino Unido, que é considerado um marco inaugural na legislação trabalhista (JUNIOR; VASCONCELLOS,

2017). No ano de 1837, na Inglaterra ocorreu o primeiro caso de ação judicial registrado em um tribunal inglês segundo Stein (2003).

Ainda na Europa, pouco depois desse período, a igreja católica se manifestou através da encíclica *rerum novarum*, sobre a condição dos operários (*RERUM NOVARUM*, 1891), na qual o papa Leão XIII instrui os patrões ao cuidado com a saúde do trabalhador em caso de atividades insalubres, sugerindo compensar o trabalho “pesado e nocivo à saúde” “com uma duração mais curta”⁴.

No ano de 1919 funda-se a OIT (Organização Internacional do Trabalho), com o objetivo de promover a justiça social, com caráter tripartite, no qual participa os representantes do governo, organizações de empregadores e dos trabalhadores.

A partir do século XX surgem em diversos estudos a respeito da segurança do trabalho e em 1996, devido à grande demanda de segurança, as empresas certificadoras criaram a norma OHSAS 18.000 (*Occupational Health and Safety Analysis*) com a finalidade de padronizar a gestão de saúde ocupacional – SSO - nas empresas.

Por fim, em 2018, a ISO (*International Organization for Standardization*) desenvolveu a norma de número 45.000 que trata do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional – SGSSO.

Desta forma vê-se que a segurança do trabalho constantemente vem sendo estudada, revisada ampliada através do esforço tanto do estado, quanto da sociedade civil e empresarial, por entender que o direito a segurança indissociável ao direito a vida.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

3.1 Busca do ZERO acidente de trabalho

Os números de acidentes de trabalho crescem anualmente no Brasil. Somente em 2018 foram registrados mais de 576 mil acidentes de trabalho no Brasil conforme o Anuário Estatístico de acidentes do trabalho – AEAT (2018), produzido pelo ministério da fazenda do governo federal brasileiro, sendo que destes 360.320 foram acidentes típicos, que são aqueles acidentes elencados nos artigos 19 e 21 da lei 8.213 (BRASIL, 1991).

Quando ocorre um acidente de trabalho com alguma pessoa, toda coletividade é afetada diretamente ou indiretamente. De forma direta o próprio acidentado que sofre as dores das lesões, ou mesmo o óbito decorrente do infortúnio; de forma indireta sofre a família do acidentado, o empregador com o impacto à imagem da empresa e os custos indenizatórios e o Estado com os custos previdenciários.

⁴ RERUM NOVARUM. Item 27.

A ocorrência de acidentes de trabalho, gera diversos prejuízos as empresas e, em razão disso muitas empresas têm buscado aperfeiçoar os cuidados com a segurança do trabalho em seus processos. Para isso faz-se mister estabelecer uma gestão de segurança e saúde ocupacional acima do patamar mínimo determinado pela legislação preventcionista.

É a busca pelo “ZERO” acidente de trabalho que faz que as instituições e empresas busquem outras ferramentas além do simples cumprimento legal. Nesse ponto, uma ferramenta forte é a NBR ISO 45001:2018 que define como seu escopo melhorar sistematicamente a gestão de segurança e saúde ocupacional, “cumprindo os requisitos legais e outros requisitos” da empresa (NBR ISO 45001:2018). Veja que a norma menciona além dos requisitos legais, o cumprimento de outros requisitos da empresa, é nesse ponto que está o “X” da questão, ir além do mero preceito legal, estabelece metas mais ousadas, disponibilizar recursos, tempo e treinamento, além do agir com transparência é o que pode fazer que uma empresa cumpra o preceito da cultura do cuidado a vida.

3.2 Ganhos com a implantação do compliance trabalhista

É nesse interim que o compliance trabalhista bem consolidado serve como ferramenta útil na prevenção aos acidentes de trabalho com a força de trabalho.

Com a implantação do compliance trabalhista a empresa tem a oportunidade de fazer o controle das três linhas de defesa na prevenção de acidente com a força de trabalho conforme o modelo do *Institute of Internal Auditor*. Esse modelo de gestão de risco está pautado na divisão das responsabilidades dentro da governança corporativa de uma empresa. Conforme o modelo das três linhas em uma gestão de risco corporativo tem-se os seguintes papéis: A primeira linha tem o papel da entrega do produto e ou serviço aos clientes da instituição e a função de apoio, ela é formada pela alta direção empresarial. A segunda linha tem o papel do gerenciamento do risco, é formada pelas gerências, gestores, supervisores de setores, RH e demais. A terceira linha tem o papel de auditoria dos processos, é formada por um órgão independente a primeira e segunda linha.

Utilizando o compliance trabalhista, os quesitos de segurança sobem ao “topo”, na alta direção da empresa, e como consequência, uma vez dando luz ao tema, a empresa desprenderia mais ações corretivas e preventivas para a prevenção de acidentes.

Em 10 de junho de 2022, na 110ª conferência da Organização internacional do Trabalho – OIT, foi incluído como princípio fundamental ao trabalhador o direito a saúde e segurança do trabalho. A ferramenta de compliance trabalhista seria forte aliada para garantir que a empresa garanta esse direito a sua força de trabalho, dando mais transparência as normas de segurança e exigindo de seus *stakeholders* atuação condizente com a segurança indisponível da força de trabalho.

Com a implantação de um compliance trabalhista a empresa terá a oportunidade de ter um controle interno ativo e mais rigorosos com a obrigatoriedade de realizar auditorias e testagem anual

conforme preceitua a seção 404 da lei *Sarbanes-Oxley*, criada nos Estados Unidos, em 2002, pelos deputados *Paul Sarbanes* e *Michael Oxley* (PESSOA e SOUZA, 2015). Nos termos da seção 404 da lei americana os controles internos devem ter a testagem anual, que exige que a alta direção se responsabilize pelo controle interno e faça “periodicamente uma avaliação sobre a eficácia desses controles” além de estabelecer uma auditoria independente conforme ensina Marcondes e Proença (MARCONDES e PROENÇA, 2006) o que seria uma forte ferramenta a segurança do trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assunto em tela é relevante se considerarmos que a cada minuto ocorre 01 acidentes de trabalho no Brasil, gerando custos sociais, impacto na estrutura familiar, social, empresarial, entre outros, isso contabilizando apenas as estatísticas oficiais.

O objetivo desse artigo foi propor um olhar à segurança do trabalho através do compliance. De fato, estar em compliance é dar luz ao objeto em estudo, é colocar o assunto na vitrine, mostrar o verso e o anverso a quem possa interessar. Estar em compliance com a segurança do trabalho é descortinar os fatores que podem gerar a ocorrência de um acidente de trabalho é dar transparência ao tema e garantir que não ocorra o *bluewashing* seja no chão de fábrica, na gerência imediata ou na alta direção.

Garantir que a empresa aplique em sua gestão o compliance trabalhista é garantir comprometimento dos envolvidos, o planejamento das ações de segurança, a melhoria contínua, a maturidade empresarial acerca do tema e conseqüentemente a geração de maior segurança ao empreendimento.

Este breve estudo se limitou a abordar o surgimento e o conceito geral do compliance, sua fundamentação teórica e sua aplicação possível nos diversos seguimentos empresariais. Também foi abordado a importância de se ter compliance nas relações internas e externas empresariais, bem como o grande desafio, que é demonstrar fidedignamente a coerência entre o pensamento, o discurso e a ação das empresas, ou seja, estar *compliant*.

No que tange o compliance trabalhista, foi restringida à possibilidade de tal ferramenta auxiliar no combate a concorrência desleal, à promoção do trabalho descente e a responsabilização social das empresas na seara trabalhista.

Quanto a segurança do trabalho, limitou-se descrever um breve histórico da segurança do trabalho e a necessidade da busca pela diminuição de acidentes nas atividades empresariais. Foram trazidos os impactos gerados pelos acidentes de trabalho e algumas ferramentas existente para a gestão de riscos.

Por fim, sucintamente, foi demonstrado o potencial de ganho da aplicação do compliance trabalhista como ferramenta auxiliar na gestão de risco empresarial e na governança corporativa.

Como observado, esse estudo deixa um amplo espaço de possibilidades que permite ao leitor aplicar esses conceitos em sua realidade. Os limites para o uso do compliance na seara trabalhista deve ser verificado no caso concreto, sendo que, de qualquer forma, seja de modo mais aprofundado ou não, será perfeitamente possível a aplicação do tema de maneira ampla e irrestrita à segurança do trabalho. Isso se deve pela forma abrangente do tema compliance, e da atividade humana que pode permear em diversas áreas de um empreendimento.

Assim, o presente trabalho é recomendado a um amplo público, que pode utilizar essa ferramenta para melhorar seus índices de gestão de risco: empresas públicas e privadas de qualquer setor empresarial e qualquer tamanho; empresas e profissionais que atuam no ramo da segurança laboral; acadêmicos e profissionais que atuam no desenvolvimento da gestão de riscos empresariais e da governança corporativa.

Por fim, este artigo poderá ser um guia para novos trabalhos acadêmicos que buscam novas ferramentas e meios de prevenir acidentes de trabalhos nos diversos setores empresariais brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABNT. NBR 45001, Sistema de gestão da saúde e segurança ocupacional (SGSSO), mar. 2018

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani. O Compliance no Brasil: A empresa entre a ética e o lucro. 2017. 133f. Dissertação (Mestrado) – universidade Nove de Julho – UNIVOVE, São Paulo, 2017. Disponível em: <[Adelita Aparecida Podadera Bechelani Bragato.pdf \(uninove.br\)](#)>. Acesso em 18 jan. 2022.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Decreto 8420. Regulamenta a lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm> Acesso em 17 Jan 2022.

BRASIL. Decreto 9571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm> Acesso em 17 Jan 2022.

BRASIL. Decreto lei 2.848 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 Jun 2021.

BRASIL. Lei 12.846, de 01º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 Jun 2021.

BRASIL. Lei 8.429, 02 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 Jun 2021.

BRASIL. Lei 8.666, 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 Jun 2021.

BRASIL. Lei 9.613, de 03 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 Jun 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em: 20 jan. 2022.

DEUTERONÔMIO. In: BÍBLIA Sagrada. São Paulo: Bíblia do Peregrino, 2002. Cap. 22, vers. 8, p. 334.

EVANGELHO LOPES, Carmen Lucia. A Fundação da SOBES e a Regulamentação da Engenharia de Segurança no Brasil: uma visão histórica das origens da segurança do trabalho. Sociedade Brasileira de Engenharia da Segurança do Trabalho - SOBES. vol. 1. Rio de Janeiro. 2012.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Compliance à luz da governança corporativa. IBCG. São Paulo. 2017.

JUNIOR, Valdinei Santos de Aguiar; **VASCONCELLOS**, Luiz Carlos Fadel de. A importância histórica e social da infância para a construção do direito à saúde no trabalho. *Revista Saúde Soc.* São Paulo, v.26, n.1, p.271-285, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TbXFk3Sc7WGcvBXzjz5Hr3z/?lang=pt>> Acesso em: 18 jan. 2022.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; **GONÇALVES**, Anselmo. Compliance trabalhista. *REVISTA DE DIREITO FAE*. v. 2. n 1, Jun. 2020.

MARCONDES, Maria Lúcia de Souza; **PROENÇA**, Fernando. *Revista Univap*, edição especial, São José dos Campo, SP, v. 13, nº. 24, out., issn 1517-3275, p. 1334 a 1337. 2006

MESQUITA, Alessandra e Andrade Barbosa Santos de; **MESQUITA**, Evandro Afonso de. O compliance trabalhista atuando como protetor dos direitos humanos nas empresas. *Revista Pensamento Jurídico*. São Paulo, vol. 14, nº 3, ago./dez. 2020.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Instituto do seguro social. Empresa de tecnologia e informações da previdência. ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DO TRABALHO. AEAT 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/arquivos/aeat-2018.pdf>. Acesso em 21 de jun. 2021.

MORAIS, Uérlei Magalhães. Compliance trabalhista: A utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista. *Revista TST*, São Paulo, vol. 85, nº 1, jan/mar 2019.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; **TEIXEIRA**, Walkirya de Oliveira Rocha. Valorização do trabalhador e o compliance trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 3, p. 1-39, 2020.

OIT. Organização Internacional do trabalho. Segurança e saúde dos trabalhadores. 1981. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em: 18 jan. 2022.

ONU. RUGGIE, John G. Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos. Junho 2011. Disponível em: < <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>> Acesso em 21 Jun. 2022.

PESSOA, Pedro Henrique de Almeida; **SOUZA**, Fernando de Jesus. Lei Sarbanes oxley como fonte ed controle internos no combate a fraudes contábeis. v. 1, n.1, jul.-dez. 2015, p.106-125.

RERUM NOVARUM. Carta encíclica da sua santidade o papa Leão XIII sobre a condição dos operários. Vaticano. 1891.

SANTOS, Douglas de Oliveira; **TORRES**, Rafael Lima; **RODRIGUES**, Maria Lúcia de Barros. A regulamentação do programa de compliance pelo direito brasileiro, como ferramenta capaz de auxiliar as empresas no cumprimento de sua função social. DIÁLOGOS (Im)pertinentes FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E INCLUSÃO. Instituto Memória. P. 65-2016. Curitiba. 2016.

SILVA, Ricardo Murilo da; **MOREIRA**, Felipe Oswaldo Guerreiro. Compliance para a proteção dos direitos humanos em empresas. Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. v. 04, p. 1-13, Jan/Dez. 2020.

SOUSA, Jean Ribeiro de; **PEDROSA**, Jussara Melo. O compliance como instrumento de mitigação do passivo trabalhista das micro e pequenas empresas. Uniube. TCC. 2020. Disponível em:< <https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1277>> Acesso em 09. Jan. 2022.

SOUZA, Raíssa Fabris de Souza; **BELLINETTI**, Luiz Fernando. Compliance trabalhista: Uma análise a partir da função social da propriedade da responsabilidade socioambiental da empresa. Revista Direitos Fundamentais & Justiça | Belo Horizonte, ano 13, n. 40, p. 221-238, Jan/Jun. 2019.

WAKAHARA, Roberto. Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 50, p. 165-175. 2017.

Recebido em: 21/07/2022

Aceito em: 24/10/2022