



**ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E
TECNOLOGIA UNIVERSIDADE DO ESTADO DE
MATO GROSSO CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE
PONTES E LACERDA
BACHARELADO EM DIREITO**



Thiago Gomes de Melo

**COMPLIANCE: SUAS PECULIARIDADES E UTILIZAÇÃO COMO
FERRAMENTA NO DIREITO DO TRABALHO**

Pontes e Lacerda -MT

2021

THIAGO GOMES DE MELO

**COMPLIANCE: SUAS PECULIARIDADES E UTILIZAÇÃO COMO
FERRAMENTA NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de conclusão de curso apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Monografia II e, obtenção de título de Bacharelado em Direito da UNEMAT – Campus Pontes e Lacerda.

Orientador: PROF.º Lincoln Michel Pilquevitch

Pontes e Lacerda -MT

2021

THIAGO GOMES DE MELO

**COMPLIANCE: SUAS PECULIARIDADES E UTILIZAÇÃO COMO
FERRAMENTA NO DIREITO DO TRABALHO**

BANCA EXAMINADORA

PROF.^a GLAUCIA ALVES BARBOSA

PROF.^a LUANA SOUZA NABAS AGUIS

PROF.^o LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH
Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT

Aprovado em ____/____/____

RESUMO

A palavra *compliance*, deriva-se do termo inglês “to comply” que nos remete a ideia de estar em conformidade com as normas, princípios e condutas pré-estabelecidas e que vão de encontro as políticas adotadas por uma determinada organização. Estar em *compliance* significa aderir a ferramentas que proporcionarão mitigar os riscos advindos de possíveis atos ilícitos ou condutas inadequadas. Vale ressaltar, que a aplicação de um programa de *compliance* pode ser desenvolvida nas mais diversas áreas, inclusive a do Direito do Trabalho. No Brasil a Operação “Lava Jato” e o surgimento da Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção, tiveram papel fundamental para sua propagação. O presente trabalho tem como objetivo analisar as vantagens e benefícios do programa de *compliance* e sua aplicação prática no direito do trabalho. Sendo assim, será abordado primeiramente o conceito, sua origem e evolução histórica, posteriormente, destacar-se-á características gerais para a aplicação de um bom programa de *compliance* e por fim, será direcionado sua aplicação no Direito do Trabalho, elencando características específicas e vantagens de sua utilização nesse ramo do Direito. Como metodologia, adotou-se a pesquisa bibliográfica através de materiais disponíveis ao público em geral, tais como legislação, sites, livros e artigos. Por fim, contribuir para que o compliance trabalhista seja adotado pelas empresas, uma vez que trará benefícios aos empregadores e empregados a partir da busca pela tutela eficiente do ambiente de trabalho digno.

Palavras- chave: Compliance. Direito do Trabalho. Vantagens de sua aplicação.

ABSTRACT

The word compliance derives from the English term “to comply”, which refers to the idea of being in compliance with pre-established rules, principles and conducts and that meet the policies adopted by a certain organization. Being in compliance means adhering to tools that will mitigate the risks arising from possible illegal acts or inappropriate conduct. It is noteworthy that the application of a compliance program can be developed in the most diverse areas, including Labor Law. In Brazil, Operation “Lava Jato” and the emergence of Law nº 12.846/2013 – Anti-Corruption Law, played a fundamental role in its propagation. This paper aims to analyze the advantages and benefits of the compliance program and its practical application in labor law. Therefore, the concept, its origin and historical evolution will first be addressed, later, the general characteristics for the application of a good compliance program will be highlighted and, finally, its application in Labor Law will be directed, listing specific characteristics and advantages of its use in this branch of law. As a methodology, bibliographic research was adopted through materials available to the general public, such as legislation, websites, books and articles. Finally, contribute to the adoption of labor compliance by companies, as it will bring benefits to employers and employees based on the search for efficient protection of a decent work environment.

Keywords: Compliance. Labor Law. Advantages of its application.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. CAPÍTULO 1.....	9
1.1. ORIGEM DO COMPLIANCE	9
1.2. COMPLIANCE NO BRASIL	10
1.3. CONCEITO DE COMPLIANCE	11
2. CAPÍTULO 2.....	14
2.1. ASPECTOS RELEVANTES PARA A IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE	14
2.2. FASES DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE	14
2.2.1. Gerenciamento de risco.....	15
2.2.2. Desenvolvimento de um ambiente ético	15
2.2.3. Criação de atividades de controle	16
2.2.4. Estruturação de canais e processos	17
2.2.5. Monitoramento.....	18
3. CAPÍTULO 3.....	19
3.1. COMPLIANCE NO DIREITO DO TRABALHO	19
3.2. AS PRÁTICAS DO COMPLIANCE IMPLEMENTADA NA ESFÉRA TRABALHISTA.....	21
3.2.1. Análise de risco	22
3.2.2. Código e ética e de conduta.....	23
3.2.3. Treinamento	24
3.2.4. Canais de denúncia.....	25
3.2.5. Monitoramento.....	27
3.2.6. Vantagens e benefícios de um programa de compliance na esfera trabalhista'	28
4. OPORTUNIDADE DE NEGÓCIO, VANTAGENS COMPETITIVAS E IMAGEM DA EMPRESA	29

SUMÁRIO

5.	- ATRAÇÃO DE INVESTIMENTO	30
6.	- IDENTIFICAÇÃO DE RISCO E ANTECIPAÇÃO DE PROBLEMAS	30
7.	CORREÇÃO EFETIVA DE NÃO-CONFORMIDADES E CONSCIÊNCIA PARA OS COLABORADORES.....	31
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
	REFERÊNCIAS.....	33

INTRODUÇÃO

Pode-se afirmar que todas as pessoas desejam trabalhar em um ambiente agradável onde seus direitos são respeitados bem como a política de relacionamento e de conduta da empresa sejam bem definidas e observadas por todos os seus colaboradores. Ainda nesse sentido, ter seus salários em dia, sabendo que não houve cobranças indevidas, ter segurança na realização da sua atividade laboral, possuir treinamentos adequados e ter a possibilidade de ascensão dentro da organização é algo fundamental.

Por outro lado, tem-se o empresário que além de objetivar lucros em seus negócios, existe a preocupação de não ser surpreendido com ajuizamento de ações trabalhista, visitas indesejáveis de fiscais do trabalho, pagamento de multas por acidentes de trabalho e todo um universo de obrigações que precisa observar.

O termo *compliance* originou-se nos Estados Unidos e significa estar em conformidade com as regras em geral, seja elas éticas, jurídicas ou administrativas. Estar em *compliance* portanto, trata-se de atender as exigências de todas as ordens de uma determinada organização.

No Direito do Trabalho, uma das justificativa para a implementação de programas de *compliance*, é a busca em estabelecer esse equilíbrio na relação entre empregado e empregador. Assim, o empresário deve estar atento em obedecer a legislação impostas a ele, bem como investigar se seus colaboradores estão agindo de acordo com aquilo que foi definido como certo.

No primeiro capítulo, trata-se de aspectos relacionados ao conceito de *compliance* em sentido amplo, sua origem, sua aplicação no Brasil e evolução ao longo do tempo.

No segunda capítulo, será tratado de características gerais que todo programada de *compliance* deve observar, como gerenciamento de risco, desenvolvimento de um ambiente ético, criação de atividade de controle, estruturação de canais e processos e monitoramento.

No terceiro capítulo, será direcionado a implementação do programa de *compliance* na esfera do Direito do Trabalho, será tratado algumas características gerais de *compliance* que é de fundamental importância para o direito trabalhista, como análise de risco, código de ética e de conduta, treinamento, canais de denúncia e monitoramento.

Por fim, nas considerações finais, será apresentado argumentos particulares e conclusivos com relação as vantagens na utilização dessa ferramenta na esfera do Direito do Trabalho como vantagens competitivas, imagem da empresa, atração de investimentos, identificação de riscos e correção efetiva de não conformidades.

1. CAPÍTULO 1

1.1. ORIGEM DO COMPLIANCE

Historicamente o termo *compliance*, registrou-se seus primeiros passos em 1913 nos Estados Unidos da América (EUA), com a criação do Banco Central Americano, cujo o seu principal objetivo era dar flexibilidade e transparências nas transações financeiras daquele país.

Após esse pontapé inicial, várias outras ações que buscavam lisura e integridade em seus processos foram desenvolvidas. Importante salientar, que nesses processos de aperfeiçoamento sempre eram intensificados após as descobertas de determinados atos de corrupção e práticas que não condiziam com uma postura amparada em padrões éticos e morais daquela determinada região.

Diante de vários escândalos de corrupção envolvendo grandes empresas norte-americanas, o povo começou a ficar desconfiado e consequentemente as empresas mais atentas aos acontecimentos. A criação da FCPA (*Foreing Corrupt Practices Act*), que se trata da lei americana de anticorrupção, criada em 1977, foi um marco para que as empresas estivessem mais ferramentas no sentido de combater e fiscalizar suas práticas de forma mais objetiva e eficiente.

Porém, sem sombra de dúvidas, o caso que ganhou repercussão mundial e colocou o termo *compliance* em evidencia, foi o escândalo de *Watergate*, que expôs uma série de irregularidades envolvendo propina, desvio de dinheiro e suborno na tentativa da reeleição do então presidente norte-americano.

Hugo Leonardo do Amaral Ferreira Trapp, em sua obra nos traz de forma categórica um apanhado dos principais acontecimentos envolvendo o tema *compliance* ao longo dos anos. Como ponto de partida para a propagação do programa, cita-se a Comissão de Valores Mobiliários Americana como instituição responsável em difundir e fomentar sua prática. Vejamos:

Em seguida, emerge a década de 1960, por muitos 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. A partir de

então, o crescimento do compliance passou a apresentar uma constante evolução, em um rito cada vez mais crescente. (TRAAP, 2015, p.7).

Inúmeros foram os acontecimentos ao longo do tempo que fizeram com que o termo *compliance* ganhasse cada vez mais relevância. A busca por uma maior fiscalização, eficiência na aplicação dos recursos e principalmente um maior controle interno das atividades em geral ficou bem evidenciado na fala de Hugo do Amaral Ferreira Trapp.

1.2. COMPLIANCE NO BRASIL

No Brasil o termo *compliance*, assim como em grande parte do mundo, ganhou notoriedade a partir de grandes escândalos de corrupção envolvendo inúmeras empresas e setores do governo. A operação Lava Jato, deflagrada em Curitiba- PR, que nos revelou números estratosféricos de corrupção e colocou grandes políticos e empresários na cadeia, sem sombra de dúvidas, foi o nosso grande marco principal.

Em consequência a essa operação, o povo indignado com tamanha desonestidade, se sentiram revoltados e ganharam a ruas do país em sinal de protesto contra aquela triste realidade. Como forma de resposta a esses atos e a forte pressão de organizações internacionais no sentido da criação de mecanismos contra a corrupção, em 1º de agosto de 2013, foi criada a lei anticorrupção brasileira (lei nº12.846/2013), devidamente regulamentada pelo decreto nº 840 de 18 de março de 2015.

Rosana Kim Jobim, assim descreve:

Há o entendimento que a “Lei Anticorrupção” (Lei 12.846/2013) contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e de programas de compliance, já que prevê a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas, incentivando uma atuação empresarial preventiva, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira. (JOBIM, 2018, p. 27)

Como se vê, a lei Anticorrupção, devido ao fato de buscar alternativas para o combate aos atos ilícitos, contribuiu de forma expressiva para o avanço na implementação dos programas de *compliance*, estar em consonância com as normas

impostas gera solidez no negócio e transmite credibilidade, diminui a possibilidade de eventuais punições.

Outros dispositivos legais já existentes, juntamente com a criação de novas normas, também contribuíram e contribui para um fortalecimento do tema no Brasil, dentre eles, cita-se:

A resolução do Banco Central nº 2.554 de 24 de setembro de 1998, que prevê uma maior fiscalização, transparência e controle interno nas transações, *in verbis*:

Art. 1º Determinar às instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil a implantação e a implementação de controles internos voltados para as atividades por elas desenvolvidas, seus sistemas de informações financeiras, operacionais e gerenciais e o cumprimento das normas legais e regulamentares a elas aplicáveis.

Art. 2º Os controles internos, cujas disposições devem ser acessíveis a todos os funcionários da instituição de forma a assegurar sejam conhecidas a respectiva função no processo e as responsabilidades atribuídas aos diversos níveis da organização, devem prever: (Redação dada pela Resolução nº 3.056, de 19/12/2002.)

A lei nº 9.613/98 também conhecida como a lei dos crimes de lavagem de dinheiro e suas alterações dadas pela lei 12.683/12, que 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. Já a lei 12.683/12 altera alguns dispositivos da lei anterior e a torna mais eficiente a persecução penal dos crimes por ela tratados.

Por fim, a criação do COAF (Conselho de Controle de Atividades financeiras), criado pela lei 9.613/98, na qual tem por objetivo desenvolver atividades de inteligência do ramo financeiro, bem como a proteção de setores econômicos contra os crimes de lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo. Atua como intermediador entre pessoas que são obrigadas a prestarem informações de cunho financeiro as autoridades competentes.

1.3. CONCEITO DE COMPLIANCE

A palavra "*compliance*" originou-se do verbo inglês "to Comply", que nos remete a ideia de conformidade com algo, ou seja, conformidade com uma determinada conduta, um regulamento, um código de ética, um acordo, uma

convenção entre pessoas, entre cidades etc., portanto, entenda-se, em linhas gerais que o termo, *compliance*, como tudo aquilo que foi pré-estabelecido anteriormente e deve ser rigorosamente seguido entre os envolvidos.

Nesse sentido, é primordial a conformidade da organização como os regulamentos, isso possibilita a redução dos riscos em ferir a reputação e observância das leis impostas (FREIRE,2014).

Como já é de nosso conhecimento, o termo *compliance*, tem origem norte-americana e sua principal e efetiva utilização, num primeiro momento, se deu no âmbito empresarial. Vejamos:

Um programa de Compliance efetivo deve levar em consideração o modelo de negócio da organização e incorporar aos controles internos medidas específicas de análise e ratificação desses controles. Essas medidas devem ter como foco o reconhecimento das falhas e potenciais fragilidades dos processos, assim como a identificação de potenciais melhorias nos controles já existentes, de forma a garantir a transparência e precisão dos registros contábeis e da documentação da empresa". (CLAYTON, 2013, p.150).

É notório que o foco principal era garantir com que as empresas tivessem um melhor desempenho economicamente, para isso, programas eram desenvolvidos no sentido de mitigar possíveis irregularidades humanas e punir de forma exemplar os colaboradores que praticavam condutas irregulares e que não eram pactuadas dentro daquela organização.

Essas tomadas de decisões, eram feitas individualmente e respeitando as peculiaridades e atividades desenvolvidas por cada empresa, posteriormente proporcionou-se a exploração não tão somente a correção de apenas ilicitudes de atos na esfera econômica, mas sim, outros parâmetros como aspectos éticos, obrigações e comportamentos.

Para Rabelo (2018, p. 2) "Os programas de *compliance* já são reconhecidos no meio jurídico como uma das medidas mais importantes para o combate à corrupção e disseminação de comportamentos éticos".

Wagner Giovanini, explica que o conceito de *compliance* vai além da simples consonância com as normas e regras pré-estabelecidas, vejamos:

No mundo corporativo, Compliance está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o Compliance vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas. (GIOVANINI, 2014, p. 20)

Sem sombra de dúvidas, o *Compliance*, cada vez mais está se tornando ferramenta fundamental e indispensável para não só as empresas, como para outras várias áreas, cita-se como exemplo, o setor público, e o direito trabalho.

Sobre o tema, Flávio Carvalho discorre:

A propósito, a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode levá-la ao sucesso ou ao fracasso, e o compliance vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os stakeholders em geral, pois tem o poder de evitar atos que possam gerar danos, ao melhorar os índices de cumprimento de normas internas e estatais.” (ANDRADE, 2017, p. 74)

Após a análise de alguns aspectos referente ao conceito de *compliance*, fica evidente que em um primeiro momento a sua aplicabilidade se restringia apenas a área empresarial, nota-se que cada vez mais esse cenário vem se ampliando e tanto as empresas como o setor público se utilizam dessa ferramenta afim de obter-se melhores resultados com relação ao combate a corrupção e de uma forma geral o cumprimento das normas estabelecidas e que devem ser respeitadas pelos seus integrantes.

2. CAPÍTULO 2

2.1. ASPECTOS RELEVANTES PARA A IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE

É de extrema importância que para um programa de *compliance* obter bons resultados seja adotada a implementação de condutas e procedimentos bem específicos e definidos. Essas características vão assegurar que os colaboradores se norteiem e agirem em conformidade com a política da instituição, como exemplo, cita-se a elaboração do código de Ética e as regulamentações internas a serem observadas.

No processo de implantação e desenvolvimento deve haver informações prévias acerca de possíveis irregularidades, toda instituição deve estar engajada e prezar por um bom sistema de informação, com essa ferramenta os colaboradores se manterão atualizados aos assuntos pertinentes a empresa.

É necessário que os funcionários sejam pessoas capacitadas, uma vez que o processo investigatório bem como as medidas administrativas adotadas, devem garantir a razoabilidade na aplicação e uma justa defesa.

Ressalta-se, que em um programa de *compliance* não se tem uma forma exata para a sua implantação, haja vista que isso vai depender das especificidades de cada organização, ele deve estar atento a vários aspectos ao mesmo tempo, como por exemplo o comportamento ético/cultural, aspectos legais e procedimentos que já fazem parte dessas organizações.

Portanto, tal programa, em linhas gerais, através de suas ferramentas, visa garantir uma boa imagem e reputação, que consequentemente refletirá no mercado e certamente agregará bons frutos para essa determinada organização.

2.2. FASES DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE

Importante salientar, que não existem critérios e métodos estabelecidos para a implantação de um programa de *compliance*, como tratado anteriormente, porém,

alguns aspectos são indispensáveis nesse processo investigatório. Adiante apresenta-se algumas fases mais abordadas pelos especialistas, vejamos:

2.2.1. Gerenciamento de risco

Trata-se do momento de obter as primeiras informações com relação a documentos, contratos, procedimentos, decisões tomadas, etc., afim de detectar possíveis falhas ou riscos eminentes a falhas, dessa forma traçar e mapear as primeiras ações a serem tomadas no sentido de promover ou buscar a solução para os problemas detectados em consonância com os valores e condutas que norteiam determina organização.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, assim define:

No planejamento estratégico, bem como na tomada de decisão, deve ser considerado o processo de gerenciamento de riscos. A administração deve trabalhar para entender o perfil de riscos da organização, que deve estar alinhado com a sua identidade e determinar seu apetite a riscos – ou seja, o nível de risco que está disposta a aceitar. Ao ser integrado ao planejamento estratégico, o gerenciamento de riscos se torna um alicerce para o sistema de compliance, contribuindo para o estabelecimento de processos alinhados e compromissos de curto e longo prazo documentados. (IBGC, 2017)

Nota-se, que nessa primeira fase o importante é captar a possibilidade e apetite ao risco que determinada organização possui e verificar se estes riscos e apetite estão alinhados com a identidade que a mesma deseja que seja mantida frente aos seus colaboradores e clientes. O *compliance*, nesse sentido, se mostra como uma peça fundamental.

2.2.2. Desenvolvimento de um ambiente ético

Nesse momento será tratado questões relacionadas a designação de pessoas para determinadas funções dentro da organização a partir de um desenho de governança que vise assegurar um ambiente que proporcione credibilidade, confiança integridade e respeito a seus colaboradores.

É determinante que colaboradores e clientes de uma empresa, por exemplo, tenham padrões a serem seguidos e que sejam condizentes com costumes morais e cultural adotados.

Posturas éticas geram reflexos positivos no ambiente, tanto para setores produtivos tanto para quem se beneficia por ele. Um ambiente em que a ética, moral e bons costumes são respeitados todos saem ganhando e possibilitam harmonia, cooperação e cordialidade nas relações dentro da organização.

2.2.3. Criação de atividades de controle

Trata-se efetivamente da criação de normas, códigos e procedimentos que deverão estar em consonância com as práticas habituais e legais dessa organização. Devem refletir a identidade da organização e estar ao alcance e conhecimento de todos os seus colaboradores, é de extrema importância sua publicidade para que haja um efetivo cumprimento de seus dispositivos.

Como exemplo, cita-se a elaboração do código de ética ou código de conduta, documentos que se de fato existe, a organização deve cobrar a sua obediência, inclusive no que tange as penalidades cabíveis.

Sobre o tema Bruno Carneiro Maeda:

Após realizar mapeamento das principais áreas de riscos, o setor da empresa responsável pela área de compliance deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores. Tais práticas são alicerçados pelo Código de Conduta contendo os valores, princípios e procedimentos da empresa, que deverá ter uma linguagem simples, clara e inequívoca, sendo de fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados a quem se destinem. (MAEDA, 2013, p. 46)

Ainda nesse sentido, Rosana Kim Jobim, assim descreve:

Ressalta-se, ainda que: a) a elaboração dos códigos de ética deve dar-se internamente, ou seja, no âmbito da própria organização e de preferência com a participação das pessoas envolvidas no processo, tais como empregados, clientes e sócios, expressando sua cultura e clima organizacional (por este viés, entende-se que quando há participação ativa de todas as pessoas envolvidas no processo há um indicativo de maior adesão); b) os códigos de ética não são exaustivos e nem poderiam ser, na medida em que é impossível prever todas as situações, todavia, independente de seu conteúdo, sua eficácia depende de seu desenvolvimento e atualização, bem como do monitoramento do seu cumprimento e da tomada de medidas sancionatórias em caso de desconformidade. (JOBIM, 2018, p. 63)

Como se vê, trata-se de mapear e implementar atividades de controle que detectem, minimizem ou bloqueiem casos de corrupção.

2.2.4. Estruturação de canais e processos

Trata-se de uma estrutura mínima, porém necessária, em que a organização estimulará e oferecerá meios para que seus colaboradores se sintam entusiasmados em denunciar voluntariamente a práticas que não condizem com a política dessa organização.

Rosana Kim Jobim:

Os canais de denúncia têm por objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios de controle. De forma sistemática, as seguintes contribuições podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam a atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente. (JOBIM, 2018, p. 67)

Verifica -se, que ter uma estrutura adequada com relação aos canais de comunicação é de fundamental importância para um programa de *compliance*. Essa ferramenta possibilita a identificação das irregularidades por meio de canais próprios e sigilosos.

Vale ressaltar, que esse canal ou canais, deve resguardar a identidade tanto do denunciado quanto do denunciante.

Rosana Kim Jobim, descreve:

Sobre a necessidade de proteção do denunciante, acrescentando que a empresa deve proporcionar canais acessíveis e confiáveis para que os funcionários e demais interessados possam fazer as denúncias, proporcionando ao denunciante a proteção contra retaliações, especialmente em caso de improcedência da denúncia. O canal de denúncia deve ainda preservar o sigilo e a identidade e, por fim, gerar um feedback ao denunciante. (JOBIM, 2018, p.68)

Vale ressaltar, que essas condutas antiéticas ou que apresenta desconformidade com a política de diretrizes da organização, quando denunciadas, obedecerão a uma ordem cronológica, encaminhadas aos setores responsáveis em absoluto sigilo, conforme preconiza o decreto lei nº 8.420/15

2.2.5. Monitoramento

Trata-se da última e continua atividade, isso porque o papel de monitorar é atribuído aquela prática do dia-dia, portanto, deve ser papel fundamental e contínuo num programa de *compliance*. Todos envolvidos devem diariamente estar atentos as práticas comuns, isso fará com que todos fiquem atentos e não cometam deslizes, dessa forma, a organização em questão se torna um ambiente mais confiável e com credibilidade no mercado.

O monitoramento contínuo das normas de controle interno da organização deve sempre ser estimulados, de forma que todos os pilares da organização fiquem atentos, essa prática garantirá que a organização desenvolva sua atividade com eficiência e qualidade.

3. CAPÍTULO 3

3.1. COMPLIANCE NO DIREITO DO TRABALHO

Como já dito anteriormente, o *compliance*, que no início era visto apenas como algo ligado ao combate a corrupção, hoje se mostra como uma ferramenta que pode ser adotada nas mais diversas áreas. Nota-se que nem sempre se busca, tão somente detectar os riscos, medidas de controle e condutas ilícitas de uma determinada organização, mas também pode atuar em situações em que não há ilicitude, mas sim equívocos na execução de determinadas tarefas o que pode acarretar algo prejudicial a uma empresa por exemplo.

No direito do trabalho, fica cada vez mais evidente que o *compliance* se tornou ferramenta que além de nortear aspectos relacionados ao comportamento ético interno/externo de uma empresa, também se preocupa com o cumprimento da legislação vigente.

Como já visto, um bom relacionamento entre gestores e colaboradores, no tocante as regras e normas a serem seguidas e que devem ser de conhecimento de todos, cria um ambiente harmônico e saudável, facilita a criatividade, aumenta a produtividade, a iniciativa positiva e a colaboração voluntária entre seus membros.

Todas essas características elencadas fazem com que essa seja vista de forma positiva perante as outras organizações, garantindo que sua imagem seja de credibilidade, o que acarretará uma série de vantagens que será destacado adiante.

Assim como em outros países, no Brasil, as relações de trabalho têm sofrido alterações, afim de privilegiar, dinamizar e diminuir as demandas judiciais no tocante a essa matéria. Essa busca por autonomia entre as partes, flexibilizando as relações de trabalho, foi trazida principalmente pela lei nº 12.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista e que tem como objetivo maior privilegiar o diálogo entre as partes, onde o acordado prevalece sobre o legislado, com algumas exceções, dessa forma diminuindo as ações judiciais.

Um bom programa de *compliance* está estritamente ligado aos Princípios da Governança Administrativa e Cooperativa e que teve seu estopo no Brasil, como já visto, com a criação da lei nº 12.846/2013, Lei Anticorrupção, ao qual surge então a expressão “Programa de Integridade”.

Esse Programa de integridade, teve seu desenvolvimento inicialmente para atender a área criminal, mas com o passar do tempo, outras áreas também passaram a adotar cada vez mais suas premissas, como por exemplo, a área Ambiental, Tributária e Trabalhista.

A adoção dessas práticas, pelo o Direito Trabalho, fizeram-se necessária porque cada vez mais as instituições percebem que o capital humano é um importante pilar de sustentação de uma organização e o descumprimento de normas trabalhista além de gerar um possível passivo, prejudica o clima organizacional, o que reduz a produtividade, eleva os índices de absenteísmo e cria problemas interpessoais. Percebe-se a necessidade de prevenir, reparar os danos que possam ocorrer.

Rosana Kim Jobim, assim nos diz:

[...] as empresas são resultado de uma ficção jurídica, cujo principal elemento ainda é expresso não pelo conjunto de bens, mas sim, no ser humano, o qual imprime movimento e exercício às coisas corpóreas e incorpóreas. Logo, considerando que o homem é o cerne das relações de trabalho; considerando que a força de trabalho é fundamental para a realização dos fins da empresa; e, por fim, considerando que o compliance é visto como um comportamento de empresa, então diz respeito aos empregadores e a cada um de seus empregados, na medida em que o cumprimento das normas internas e externas deve ser por eles observado. Nessa dinâmica empresarial, as ações tomadas pelos agentes da relação de emprego merecem cada vez mais destaque na área de compliance. Isso decorre não somente de comandos externos (legislação civil, penal e trabalhista), mas também de elementos internos diretamente relacionados com os direitos e deveres dos empregadores e empregados, decorrentes do contrato de trabalho (JOBIM, p. 32, 2018)

Ainda nesse sentido:

O objetivo do compliance é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Pois, com sua implementação cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica. Dessa forma, trata-se de uma ferramenta voltada ao conceito de responsabilidade social empresarial, a qual pode ser vista como uma forma de gestão empresarial, como resultado da pressão organizada por sociedades políticas e pela legislação que protegem os direitos humanos, preocupada com a melhoria das condições de trabalho e com a preservação de um meio ambiente para as presentes e futuras gerações, sem perder de vista o foco empresarial é que inovar e ganhar competitividade (JOBIM, p. 34, 2018)

Dessa forma, além de termos a necessidade da observância das leis comuns, deve-se a empresa, manter códigos de ética e de condutas internos que deverão ser

observados e obedecidos por todos. A regularidade na conduta garantirá um ambiente harmonioso e produtivo.

Um programa de *compliance* também vem sendo cada vez mais exigido no mercado Internacional e no setor público, já existe a possibilidade de empresas brasileiras perderem contratos com multinacionais, por exemplo, por não dispor de especialistas na implementação, na manutenção e no acompanhamento de *compliance*.

Outro ponto importante a se destacar, é que ao contrário que muitos pensam, um programa de *compliance* trabalhista não se encontra as margens das pequenas e microempresas, ou seja, todas as organizações podem desenvolver o *compliance*. A título de exemplificação, destaca-se a utilização dessa ferramenta para a prevenção de possíveis passivos trabalhista, nota-se que as empresas de maior porte tendem a obter melhores resultados com essa ferramenta, porém, as pequenas e médias empresas também possuem colaboradores, portanto, se beneficiam também quando exerce uma boa prevenção e adequação interna.

Ainda nesse sentido, uma política de ética colaborativa e participação integrada de todos, também são características que podem ser de extrema importância para qualquer empresa, independentemente do seu porte.

De modo geral, no capítulo anterior, demonstrou-se algumas das principais fases para a implantação de um bom programa de *compliance* e que devem ser observadas independentemente da área de atuação. Nesse capítulo, será abordado algumas dessas fases com a sua aplicabilidade na esfera trabalhista.

3.2.AS PRÁTICAS DO COMPLIANCE IMPLEMENTADA NA ESFÉRA TRABALHISTA

Como ponto de partida, destaca-se que para a implementação de um programa de *compliance*, é de fundamental importância que o alto escalão da empresa deseje o sucesso do programa. Evidentemente se houver investimento na contratação de especialistas e disposição da implementação, os gestores devem estar alinhados com a cultura organizacional da empresa.

As práticas pactuadas a serem seguidas devem partir da chamada alta direção, assim, se por exemplo, um superior que não usa um uniforme obrigatório não pode ele exigir que seus subordinados assim os façam.

Outra ferramenta importante em um programa de conformidade na esfera trabalhista é o *Due Dilingece*. (*diligencia prévia*), esse termo refere-se à avaliação prévia de um determinado setor da empresa na análise desde a pré - contratação do empregado até a sua rescisão contratual.

O *Due Dilingece* se torna relevante no âmbito trabalhista pois na fase do recrutamento e seleção, se preocupa em investigar se o perfil do candidato atende a exigências da vaga e se os valores transmitidos pelo candidato são compartilhados com a política da empresa, também se verifica a autenticidade das informações e documentos apresentados, dessa forma, tendo uma maior possibilidade de contratação de candidatos que estão em sintonia com a vaga.

Come se vê, o *Due Dilingece*, trata-se de diligencia prévias, afim de identificar colaboradores bem como prestadores de serviço, parceiros de negócio que estão em conformidade com a lei e em harmonia com as condutas adotadas da empresa.

Será abordado algumas características do *compliance* que se julga importante para o Direito do Trabalho.

3.2.1. Análise de risco

No tocante ao Direito do Trabalho, a análise de risco, também chamada de mapeamento de risco, trata-se do momento de detalhamento dos aspectos que podem estar afetando as relações de trabalho, tanto direta como indiretamente. Não se pode gerenciar algo em que não é identificado previamente, será nesse momento de identificação dos pontos em que haverá uma intervenção com maior prioridade.

Oportuno dizer, que o ideal será a formação de uma equipa composta por vários colaboradores de diferentes setores da empresa, afim de entender de ângulos distintos o mesmo problema, como reclamações feitas por colaboradores e as condenações judiciais sofridas, por exemplo.

Diante desse cenário, a equipe concluirá que ações devem ser direcionadas com maior precisão nesses fatores ou setores que estão com maior dificuldade e consequentemente suas práticas estão causando um maior impacto negativo na organização.

Como exemplo, pode-se mencionar a seguinte situação: após uma investigação, detectou-se que uma determinada empresa estava sendo alvo de várias condenações trabalhistas pelo mesmo motivo, com um levantamento detalhado

dessas informações observadas pela a equipe de análise de risco, será direcionado ações no sentido de sanar ou minimizar essa situação. Portanto, esse mapeamento e investigação se faz necessário no sentido de combater aqueles elementos que estão mais críticos e prejudiciais.

3.2.2. Código e ética e de conduta

As relações voltadas a ética e os procedimentos organizacionais de uma empresa, podem ser expressado através de um único documento ou de forma individualizada, no intuito de destacar a importância de ambos, será tratado nesse trabalho, como sendo apenas um regulamento a ser observado, ou seja, as orientações relacionadas a procedimentos éticas a serem adotados e o código de conduta a ser seguido será materializado somente em um dispositivo.

O código de ética e de conduta, impõe que as tomadas de decisões estejam de acordo com a normas trabalhistas, e observem os valores morais culturais e organizacionais adotados pela empresa.

Trata-se de um instrumento que acompanha todo o processo de *compliance* e deve desenvolver todos os valores, controle, princípios e procedimentos, com o objetivo de garantir os negócios obedecer e legislação.

Deve-se buscar que não seja cometida condutas ilícitas ou inadequadas e que não condizem com os valores e políticas pactuadas pela organização.

Rosana Kim Jobim, diz:

Ressalta-se, ainda que: a) a elaboração dos códigos de ética deve dar-se internamente, ou seja, no âmbito da própria organização e de preferência com a participação das pessoas envolvidas no processo, tais como empregados, clientes e sócios, expressando sua cultura e clima organizacional (por este viés, entende-se que quando há participação ativa de todas as pessoas envolvidas no processo há um indicativo de maior adesão); b) os códigos de ética não são exaustivos e nem poderiam ser, na medida em que é impossível prever todas as situações, todavia, independentemente de seu conteúdo, sua eficácia depende de seu desenvolvimento e atualização, bem como do monitoramento do seu cumprimento e da tomada de medidas sancionatórias em caso de desconformidade. (JOBIM, p. 63, 2018).

Dessa forma, um código de ética e de conduta deve proporcionar harmonia no ambiente de trabalho, ter uma linguagem simples, ser de fácil acesso, ser obedecido por todos dentro da organização e estar em constante atualização e aprimoramento.

Destaca-se que esses procedimentos a serem adotados devem estar claramente especificados e possuírem fácil acesso, só existe a possibilidade de dizer que um colaborador está agindo em desconformidade com a política de conduta da empresa se houver alguma norma apresentada anteriormente a ser seguida.

O bom senso, não deve prevalecer nas condutas dentro da empresa, visto que algo considerado uma prática normal para um, pode não ser para outro. Portanto, as regras do jogo devem ser pré-definidas.

Imagine a seguinte situação, um empregado que atua no setor de compras de uma determinada empresa, foi presenteado por um de seus fornecedores, com um calçado no valor de R\$ 150,00, acontece que na sua opinião, devido o valor do calçado ser considerado por ele baixo, tal presente não interfere na sua relação profissional na hora de comprar de seus fornecedores, porém, para seu colega de trabalho, esse gesto do fornecedor em presentear-lo, o induzirá a comprar os produtos daquele que o presenteou.

Perceba que nessa situação, estamos diante de um conflito de valores éticos e comportamentais, onde o que deverá prevalecer é aquilo que foi pactuado e materializado anteriormente pela empresa, nesse caso específico, uma norma pré-estabelecida estipulando o valor máximo, por exemplo, de um possível presente oferecido resolveria o problema. Como se vê, com critérios objetivos definidos fica mais fácil identificar o caminho a ser seguido.

3.2.3. Treinamento

No treinamento envolve todas as ações descritas no código de conduta, principalmente questões interpessoais, pois são determinantes na construção de um ambiente mais harmonioso e com respeito mútuo de toda a equipe.

Para Marco Cruz:

Um treinamento efetivo deve cumprir os seguintes requisitos: (I) explicitar a cultura de conformidade e expor as leis relacionadas ao negócio, ao combate à corrupção e à prática trabalhista; (II) estar de acordo com as responsabilidades dos empregados ou grupo de empregados; (III) incluir a possibilidade de sanar dúvidas e questionamentos; (IV) ser ministrado por pessoal interno, que conheçam a realidade da organização, com exceção de situações específicas que exijam especialistas; (V) ter material de suporte condizente com o nível de conhecimento, experiência e habilidades dos empregados, sendo didático e de fácil compreensão; (VI) ser documentado, inclusive o material disponibilizado e os dados dos empregados que

participaram do treinamento; (VII) a participação deve ser obrigatória, e a ausência ao treinamento deve ser considerada falta disciplinar.(CRUZ, 2017)

Fica evidente que um bom treinamento além de expor as regras e valores compartilhado pela empresa, deve ser voltado as práticas de um bom relacionamento. entre seus colaboradores visando o bem estar e um ambiente propicio para a criatividade um maior engajamento da equipe.

Rosana Kim Jobim nos diz:

O treinamento é considerado um dos principais focos por parte das empresas que visam a implementação de um programa de compliance e, assim como os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido. (JOBIM, p. 54, 2018)

Importante mencionar, que o treinamento pode não resolver todos os problemas com relação as irregularidades cometidas na empresa, mas certamente diminuirá a ocorrência dessas práticas. Observa-se que esses treinamentos devem acontecer de forma periódica para que possa obter resultados satisfatórios.

Ademais, o decreto 8.420/2015 em seu art.42, IV, assim preconiza:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, 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.

IV - Treinamentos periódicos sobre o programa de integridade;

Portanto, nota-se que a fase de treinamento, que é um processo interno, deve contar com o engajamento de forma preventiva e permanente para promover uma integração real ao programa de *compliance*.

3.2.4. Canais de denúncia

O Canal de Denuncia, também conhecido como Linha Ética, Trata-se de um canal aberto com o intuito de receber sugestões, críticas e denúncias de qualquer natureza, dessa forma, qualquer empregado ou interessado poderá comunicar descumprimentos que ocorrem dentro da organização. Esses canais devem ser

acessíveis e confiáveis, proporcionando ao denunciante completo sigilo e anonimato, o que é de extrema importância, pois trará tranquilidade e confiança necessária para que o empregado ou interessado possa fazer sua queixa ou sugestão.

Através desse canal de diálogo e acolhimento, após uma determinada ocorrência recebida, será dada as investigações preliminares de forma que uma possível irregularidade possa ser coibida ou reduzida seu tempo de ocorrência e evitando prejuízos ainda maiores. Na esfera trabalhista, desde questões contratuais, normas internas, irregularidades no ambiente físico de trabalho, assédio moral/sexual ou qualquer outro tipo de insatisfação por parte do colaborador, muitas vezes só chega ao conhecimento da empresa por meio de uma reclamação trabalhista.

Difícilmente uma pessoa assediada, pelo seu superior hierárquico, por exemplo, teria coragem de denunciá-lo se não houvesse essa ferramenta. Outro exemplo de sucesso de sua aplicação, seria o recebimento de uma denúncia com relação ao não uso de EPI's por parte de funcionários de uma determinada empresa. Após a averiguação da veracidade da denúncia medidas são tomadas no sentido de corrigir a irregularidade e consequentemente prevenir possíveis acidentes de trabalho.

Sobre o tema Marcelo de Aguiar Coimbra e Vanessa Alessi Manzi nos diz:

Para a adequada verificação do cumprimento das normas do programa de *compliance*, é indispensável à instituição de um sistema claro de denúncia e investigação com o objetivo de apurar eventuais desvios de conduta. Esse sistema, aliado a medidas educativas e de conscientização, coíbe a ação de potenciais atos desviantes e possibilita a reparação de erros ou fraudes antes mesmo de produzirem efeitos, além da reparação de danos incorridos, permitindo a rápida mitigação de perdas de reputação (COIMBRA; MANZI, p.31, 2010).

Como se vê, somente o conjunto de mecanismos elencado poderá garantir que esse canal seja eficiente e cumpra o seu papel no programa de *compliance*.

Outro fator primordial, é o registro das denúncias recebidas, manter um banco de dados torna-se necessário para o cruzamento de dados em estudos futuros, fornecendo informações sobre principais índices de incidência, dessa forma estabelecer metas e plano de ações direcionados.

O decreto nº 8.420/2015, no art. 42 em seu inciso X, também dispõe sobre a criação de “canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé”.

Por fim, destaca-se que o canal de denúncia não é o único meio de assegurar o cumprimento das normas e processos estabelecidos pelo programa de *compliance*, também há a necessidade de outros mecanismos como o de controle interno.

3.2.5. Monitoramento

Todo programa de *compliance* exige uma postura ativa e continua com relação ao seu correto monitoramento e controle das condutas que estão em desconformidade com as políticas da empresa, de forma que sejam evitadas e punidas, se for o caso. No processo de monitoramento, no âmbito trabalhista, deve haver uma preocupação ao atendimento das regras, das leis, normas de regulamentação de fiscalização e convenções coletivas dos sindicatos.

Nos aspectos em que envolve a legislação trabalhista, deve-se também, estabelecer que profissionais de setores como jurídico, recursos humanos, departamento pessoal e segurança do trabalho trabalhem em sintonia para obter um maior controle referente a assuntos de rescisão contratual, folha de pagamento, registro de folha ponto, suspensão, advertência a serem aplicadas etc.

O *compliance* não se trata de um mecanismo que quando implantado funcionará de forma perfeita e sem falhas, é preciso a todo momento monitorar de diferentes ângulos a sua execução, de forma que somente na prática perceberá se o seu principal objetivo está sendo alcançado e quais as ações que devem ser tomadas caso não estejam atendendo o seu fim.

Sobre o mecanismo de monitoramento, Ana Amélia de Conti Gomes, traz:

[...] não bastam os códigos de ética, normas de conduta, valores, princípios, políticas internas, leis e regulamentos se não há mecanismos que chequem se todos os empregados os têm claros e os cumprem adequadamente. É preciso ter um sistema de monitoramento constante, garantindo o cumprimento desses normativos para que o objetivo estratégico da companhia seja alcançado (GOMES, 2016).

Como se vê, o monitoramento tem como principal proposta identificar se o programa de *compliance* tem alcançado seu objetivo proposto e demonstrar possíveis problemas.

3.2.6. Vantagens e benefícios de um programa de compliance na esfera trabalhista'

É notório que com o advento da lei nº 12.846/2013, que se refere a Anticorrupção e trouxe a expressão “Programa de Integridade”, e principalmente a lei 13.467/2017, que trata da reforma trabalhista, as ações judiciais no tocante a esfera do trabalho tiveram uma diminuição significativa, isso se deve ao fato que a lei 13.467/2017, trouxe como ideias central o diálogo entre as partes, ou seja, o acordado prevalece sobre o legislado, com algumas exceções (OLIVEIRA, 54,2019)

Nota-se que os dispositivos acima elencados foram primordiais para essa redução de ações trabalhista. Outro fator muito importante que cada vez mais vem contribuindo para essa diminuição, é o aumento expressivo da utilização dos programas de *compliance* na esfera do Direito do trabalho.

Thiago Jabor Pinheiro assim nos diz:

O descumprimento da legislação trabalhista pode implicar em diversos prejuízos às empresas, dentre os quais, podemos citar a possibilidade de imposição de multas administrativas, o reconhecimento de nulidade ou ilicitude de determinadas práticas havidas no transcurso do pacto laboral, perdas econômicas e de reputação, a depender da publicidade dada ao evento lesivo. (PINHEIRO, p. 104, 2020).

Nota-se que estar em conformidade com as legislações impostas e ter bem definidas a política e conduta da empresa, acredito ser, condição essencial para a diminuição das demandas judiciais.

Certamente, ainda há uma certa resistência, por parte dos empresários em geral, na implantação ou não de um programa de *compliance*, isso se dá ao fato que essa implementação gera custo e questionamento que se faz é que até que ponto vale a pena arcar com esse aumento nas despesas? Um programa de *compliance* trata-se de um custo ou investimento? Quais são os benefícios de sua implantação?

Portanto, destaca-se que como uma das principais vantagens na adesão de um programa de *compliance* é a possibilidade de evitar ações judiciais futuras. Uma empresa que se dispõe a utilizar do *compliance*, está disposta a obedecer a padrões éticos e de conduta pré-estabelecidos, bem como respeitar as leis vigentes, isso certamente contribuirá para que no futuro não tenha ou seja reduzido o número de passivos trabalhista,

Não menos importante, destaca-se a satisfação dos colaboradores em trabalhar em um ambiente que seja respeitado todos seus direitos trabalhistas, o que refletirá na sua atuação laboral e convívio harmonioso dentro da instituição.

Sem sobra de dúvidas, pode-se afirmar que um programa de *compliance* bem gerenciado e com o engajamento de todos envolvidos, certamente contribuirá para o desenvolvimento e solidez da empresa em vários aspectos, a diminuição de passivos trabalhista é um deles.

Nesse momento será trazido alguns outros aspectos que justifique a utilização do programa de *compliance*.

4. OPORTUNIDADE DE NEGÓCIO, VANTAGENS COMPETITIVAS E IMAGEM DA EMPRESA

Em países mais desenvolvidos a prática do *compliance* encontra-se mais difundida, porém, esse cenário vem crescendo cada vez mais no Brasil. Neste presente trabalho, destacou-se que empresas brasileiras já tiveram dificuldades em realizar contratos com multinacionais estrangeiras por não terem especialistas em gerenciamento ou implantação de um programa de *compliance* efetivo.

Portanto como se vê, empresas que aderem a programas de *compliance* estão atentas na possibilidade de realizar negociações apenas com outras que também são adeptas a essa realidade, isso gerará confiança e segurança a ambas, pois estão cientes que há preocupação na observância de padrões de condutas e legais Vale destaca que no Brasil cada vez mais a utilização de programas voltados a conformidade das normas e de condutas estão sendo implementados e que essa prática não está direcionada apenas a organizações de grande porte, ou seja, pode ser implementada em quaisquer empresas, independentemente do seu tamanho.

Ainda nesse sentido, cita-se a possibilidade das empresas, na hora da contratação de Terceiros, para a prestação de serviço junto a administração pública, obteve se esse esteja em *compliance* esse requisito se faz extremamente necessário visto que a empresa contratante pode ser responsabilizada por atos *ad terceiros*, ainda que alegue desconhecimento ou não tenha determinado aquela conduta.

Com relação a imagem da empresa que adere a prática do programa, indiscutivelmente será positiva, uma vez que transmitirá, para seus funcionários,

clientes e todos de maneira geral, confiança e segurança quando demonstra preocupação com o controle de condutas e respeito às leis vigentes.

Ademais os funcionários desempenharão suas atividades laborais de forma harmoniosa, sabendo que seus direitos estão sendo garantidos, o que influenciará no ganho na produção e nas relações interpessoais dentro da empresa. Ainda pode-se afirmar, que a imagem positiva perante aos seus funcionários, atrairá mais pessoas interessadas em fazer parte da empresa.

Portanto, justifica-se estar em *compliance* é evidente a possibilidade de aumento na competitividade, ganhos nos negócios e imagem positiva da empresa. A sua não adesão impossibilita até mesmo de competir em certos casos.

5. - ATRAÇÃO DE INVESTIMENTO

Sem sombra de dúvidas, os investidores buscam a possibilidade de atrelar o seu capital em operações que estejam em conformidade com a legislação vigente, uma empresa que está em *compliance* pode ser beneficiada de investimento, vez que demonstra que busca nas suas atividades a conformidade com a lei e possui políticas interna e externas pautada na ética e da conduta correta.

Os fundos de investimento, por exemplo, estão cada vez mais atentos com relação aos programas de *compliance*, vez que na legislação brasileira há a responsabilização solidariamente. Imagine que se um fundo de investimento tiver um valor aplicado em uma empresa que não adere a um programa de *compliance* essa poderá ser responsabilizada por atos ilícitos praticados mesmo não tendo conhecimento do seu cometimento.

Dessa forma, justifica-se o investimento em empresas que aderem ao programa de *compliance*

6. - IDENTIFICAÇÃO DE RISCO E ANTECIPAÇÃO DE PROBLEMAS

Detectar o surgimento de eventuais conflitos e problemas a tempo de resolvê-los sem uma judicialização é de essencial importância para a empresa, então estar atento a essa identificação é fundamental, visto que essa prática diminuirá os custos com ações, indenizações etc.

Criar plano de ação para mitigar/remediar todos aqueles riscos residuais para minimizar o prejuízo sofrido, o que é primordial para a empresa, principalmente de pequeno e médio porte, se manter no mercado de formas saudável.

Portanto, como se sabe, o primeiro passo deve-se buscar identificar o que está errado e depois elaborar estratégias para conter ou minimizar suas causas, comisso a empresa, sem sobra de dúvidas, será beneficiada pois seus passivos trabalhistas podem diminuir ou possíveis custos podem ser evitados ou minimizados.

7. CORREÇÃO EFETIVA DE NÃO-CONFORMIDADES E CONSCIÊNCIA PARA OS COLABORADORES

Como já é de conhecimento, em um programa de *compliance* são inúmeras as ferramentas adotadas afim de detectar, mitigar, diagnosticar os possíveis riscos, irregularidades e desconformidades com relação a política adotada pela empresa. Especialista em *compliance*, dizem que é de extrema importância que todos sejam envolvidos no processo para que só assim, haja um real e efetivo resultado.

Renato Vieira Coavilla, assim preconiza:

Quando os colaboradores de uma empresa são treinados em *compliance*, eles passam a ter a capacidade de enxergar não-conformidade dentro e fora da empresa. Isso significa que os colaboradores da empresa passam a enxergar não-conformidade de fornecedores, prestadores de serviço e, até mesmo, de concorrentes (especialmente em matéria concorrencial). Essa capacitação dos colaboradores contribui decisivamente para a mitigação de riscos de exposição para a empresa, fomentando um ambiente ético e execução de negócios. COAVILLA, (2017, n.p)

Evidentemente que a ferramenta de treinamento do *compliance* facilita esse entendimento da não-conformidade, o que será refletido nas atitudes e comportamento de seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o *compliance* se apresenta como ferramenta indispensável no que se refere ao gerenciamento de boas práticas e conformidade com as normas impostas. Possui mecanismos e instrumentos capazes de prevenir, detectar ou remediar desvios de conduta ilícitas, dentre elas, o gerenciamento de risco, os canais de estruturação e o monitoramento.

Com relação a sua aplicabilidade na esfera trabalhista é notório as suas vantagem e relevância, como demonstrado no capítulo 3. Essas práticas não só permitem que as empresas estejam em consonância com as normas impostas, como também contratem terceiros, para a prestação de serviço, por exemplo, que compactuam com a missão, visão e valores que a empresa deseja transmitir.

Sem sombra de dúvidas como principal justificativa para a implantação do programa de compliance na esfera do Direito do Trabalho, é a diminuição do ajuizamento de ações trabalhistas. No início de 2020 o CNJ (conselho nacional de justiça) em seu relatório anual - Justiça em Números, ano base 2019 - nos traz a informação que a maior parte das ações movidas na justiça do trabalho está relacionada a verbas não pagas referente as rescisões contratuais.

Outro fator que também ocupa posição de destaque na quantidade de ações demandadas esta relacionada ao assédio moral ou sexual dos trabalhadores, ou de quaisquer outras atitudes que violem direitos pessoais dos empregados.

Portanto, de acordo com os argumentos apresentados, justifica-se a implantação de programas de compliance na esfera trabalhista, nota-se que com gerenciamento correto e sistemático de uma empresa, certamente diminuiria as demandas judiciais e possibilitaria ambientes de trabalho mais harmoniosos e saudáveis.

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, nº 331, janeiro, 2017.

ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016, edição Kindle.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 de outubro de 2021.

COAVILLA, Renato Vieira; **Benefícios práticos do Compliance**. 10 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/261662/beneficios-praticos-do-compliance>. Acesso em 22 outubro. 2021

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010;

CRUZ, Marco. **Fazendo a coisa certa – como criar, implementar e monitorar programas efetivos de compliance**. Simplíssimo, 2017. Edição digital.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho** / Henrique Correia. In: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 83, n. 1, p. 51-58, jan. 2019. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/151250>>. Acesso em: 5 novembro 2021.

FREIRE, Débora. **Histórico da Compliance**. Disponível em: http://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance. Acesso em: 22 ago. 2021;

GIOVANINI, Wagner. **Compliance – A Excelência na Prática** – São Paulo: Compliance Total, 2014.

GOMES, Ana Amélia de Conti. **Os diferentes tons da sustentabilidade: lições de erros recentes**. Ana Amélia de Conti Gomes, 2016. Kindle (Amazon).

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

Justiça em Números 2020: ano-base 2019/**Conselho Nacional de Justiça** - Brasília: CNJ, 2020.

MACIEL, João. **Conheça a importância da prática KYC**. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Publicado em: 14/07/2016. Acesso em 20 outubro 2021

MAEDA, Bruno Carneiro. **Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: DEBBIO, Alessandra Del;

MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167-201.

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: 18 nov. 2016. Acesso em: 30 outubro.2021;

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 01 novembro. 2021;

OLIVEIRA, Marques Raíra, Trabalho de Conclusão de curso: **O programa de compliance aplicado as relações de trabalho**. Universidade Federal do Ceará, 2019, pag. 54.

PINHEIRO, Thiago Jabor; LORCA, Paola Piva; ARAÚJO, Vitor Henrique Aversa. **Due Diligence: Anticorrupção para a contratação de prestadores de serviço e para fusões e aquisições**. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

RABELO, Felipe Cunha Pinto. **A importância do Compliance trabalhista nas empresas**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas#_ftnref1. Acesso em: 20 ago. 2021.

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, nº 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 12 set. 2021.

VIEIRA, Mariana Pessoa. **Compliance: Ferramenta Estratégica para as Boas Práticas de Gestão**. Monografia – Curso de Bacharelado em Secretariado Trilíngue, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa [MG], 2013.