



## **Compliance e a sua aplicação nas relações de trabalho**

### **Compliance and its application in work relations**

**Gabriella Costa Oliveira<sup>1</sup>**  
**Lizandro Poletto<sup>2</sup>**

22

**Resumo:** O presente trabalho dispõe acerca do *Compliance* e a sua aplicação nas relações de trabalho. Destaca-se que o problema está nas consequências da judicialização, na vida do empregado, empregador e para o Estado. O objetivo do trabalho é verificar quais os principais conflitos entre empregado e empregador, e deixar claro o desgaste de um processo trabalhista para ambas as partes do processo e para os cofres públicos e abordar as vantagens do referido programa. Importante destacar que será abordada a história e as origens do Programa de *Compliance*, a inclusão do sistema no âmbito trabalhista. Por fim, investigo de que forma o programa pode ser aplicado às relações de trabalho para melhorar principalmente o status negativo da relação funcionário e patrão. A metodologia da pesquisa foi bibliográfica e documental, realizada por meio de artigos científicos, literaturas estruturadas, obtidas de livros provenientes bibliotecas virtuais, nos julgados e letra da Lei. Nas considerações finais tentou-se demonstrar que o Programa de *Compliance* busca fundamentar as relações de trabalho, e dá dignidade à pessoa humana, bem como um ambiente laboral mais harmonioso e justo para o empregado e empregador.

**Palavras-chave:** *Compliance*. Empregado e Empregador. *Compliance* Trabalhista. Judicialização.

**Abstract:** The present work deals with Compliance and its application in labor relations. It is emphasized that the problem lies in the consequences of judicialization, in the life of the employee, of the employer, and for the State. The objective of the work is to verify which are the main conflicts between employee and employer, and to make clear the wear and tear of a labor process for both parts of the process and for the public coffers, and to approach the advantages of the referred program. It is important to highlight that the history and origins of

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Alfredo Nasser, E-mail: bmgaby94@gmail.com

<sup>2</sup> Pós Doutor em Educação – PUC/GOIÁS, Doutor em Ciências da Religião – PUC/GOIAS, Mestre em História – UFPR-PR, Teólogo -PUC-PR, Teólogo - PUL – Roma Itália. Bacharel em Direito – FAN-GO, Pedagogo -ULBRA-RG, Filósofo – FBB-BA, Historiador-FAN-GO, Administrador – FAN -GO, Cientista Social – ULBRA-RG, Geógrafo –FEAC-ES, Licenciado em Educação Física – Faculdade Ideal -DF; Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos – FEAC-ES. Professor da Faculdade Alfredo Nasser, Aparecida de Goiânia, GO. Endereço para contato: lizandro@unifan.edu.br.

**Recebido em 11/02/2023**

**Aprovado em 25/05/2023**

**Sistema de Avaliação: Double Blind Review**





the Compliance program will be approached, as well as the inclusion of the system in the labor field. Finally, I investigate how the program can be applied to labor relations to improve, above all, the negative status of the employee-employer relationship. The methodology of the research and the summary was developed through scientific articles, structured literature, obtained from books from virtual libraries, in the judgments and in the letter of the Law. In the final considerations it was attempted to demonstrate that the Compliance Program seeks to ground the work relations, giving dignity to the human person, a more harmonious and fairer work environment for the employee and employer.

**Keywords:** *Compliance*. Employee and employer. Labor *Compliance*. Judicialization.

## 1 INTRODUÇÃO

O termo *Compliance*, é comumente utilizado na esfera empresarial para implementar procedimentos de modo a assegurar que a empresa cumpra as leis, regulamentos e regimentos internos, e prevenir possíveis conflitos judiciais. O programa de *Compliance* impulsiona empresas e instituições a criarem esses mecanismos para melhorar a conduta da empresa e evitar também fraudes e esquemas ilícitos.

Por muito tempo as empresas foram orientadas em função apenas do lucro, e a sempre deixar sobrepôr o desrespeito com o colaborador, bem como, a violação dos padrões éticos, seja por meio da exploração do empregado, do engano ao consumidor, de fraude fiscal, de modo que a função da empresa consistiria unicamente da lucratividade, sem qualquer compromisso.

O referido tema foi escolhido, tendo em vista o prejuízo de um processo trabalhista para ambas as partes do processo. Por vezes, a maioria das empresas não tem preparo para realizar um processo seletivo ou mesmo conduzir a admissão de um funcionário.

O programa *Compliance* é voltado para promover a ética e boa conduta, tanto do colaborador quanto para o empregador e evitar conflitos na relação de trabalho. Conforme ressaltado anteriormente, antes do programa, as empresas pensavam unicamente no seu rendimento financeiro, e esquecia seus clientes e funcionários, assim, por este motivo foi criado o citado programa. Com está pesquisa, espera-se evidenciar os benefícios do Compliance nas relações de trabalho, bem como abordar os efeitos de um processo trabalhista para o gestor e o funcionário.

Sobre as relações de trabalho entre empregado e empregador no Brasil, frequentemente ocorre conflitos judiciais. O Brasil é o campeão no número de ações trabalhistas, com aproximadamente quatro milhões de reclamações por ano. No ano de 2016, três bilhões de reais



foram desembolsados, para arcar com custas judiciais referentes os processos trabalhistas. Importante ressaltar que 22 bilhões de reais, foram repassados aos responsáveis da ação.

De acordo com os dados do Tribunal Regional do Trabalho - TRT, com a pandemia do Covid-9, houve queda considerável no número de processos, mas esses números podem voltar a crescer novamente. Salienta-se que as ações de prevenção de riscos nas relações de trabalho combatem práticas antiéticas e ilegais dos empregados e dos empregadores.

O *Compliance* trabalhista mostra-se como medida preventiva eficaz, e seu resultado demonstra-se na redução do passivo trabalhista, de modo que transforma até mesmo o ambiente de trabalho um local mais harmonioso. Ele funciona como uma espécie de auditoria que aponta as desconformidades, sugere as respectivas correções e institui normas. A adoção do Programa pode ocorrer de duas formas: as empresas criam um setor específico para esse fim ou contratam um escritório especializado, e geralmente os próprios advogados da empresa orientam os empregadores na implementação do programa na empresa.

De acordo com o autor Peres (2016), o Programa de Conformidade (*Compliance*), deve ser suportado por: definição de políticas e diretrizes internas, estabelecidas por pessoas físicas responsáveis por gerir a organização; aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, que possam expressar os seus valores e princípios morais exigidos pela organização; estabelecimento da Identificação e Qualificação de Riscos, para se obter características e perfil dos riscos atuais das atividades da pessoa jurídica; controles, mecanismos e procedimentos internos de garantia da integridade organizacional das empresas no cumprimento das suas responsabilidades; auditoria e um canal de denúncias organizado e confiável; promover a garantia do constante aprimoramento e adaptação do programa de *Compliance*, com vistas a demonstrar sua efetividade.

Para que os controles internos e estrutura ocorram da forma correta, Costa (2019) afirma que os procedimentos e políticas do programa, previamente definidos pelos responsáveis, precisam, de fato, estar de acordo com as atividades das empresas e permanecer disponíveis, de maneira clara e objetiva, em locais de fácil acesso e visíveis a todos os colaboradores.

## 2 CONCEITO E HISTÓRIA DO COMPLIANCE

O termo “*Compliance*” advém do verbo em inglês “to comply”, que, em tradução livre, significa “cumprir, obedecer, estar de acordo com a lei”. Quando do seu surgimento, o *compliance* era compreendido como uma ferramenta de cumprimento estrito ao ordenamento



jurídico. Apenas a título ilustrativo, o primeiro conflito de conduta ética, ou seja, o primeiro caso de *Compliance* que se tem notícia teria sido a mordida de Eva no fruto proibido no Jardim do Éden. Assim, tem-se a primeira ação em desconformidade a um comando, ainda que de forma alegórica e com cunho religioso. (CRUZ; MARCO, 2017).

Para a OAB/MG (2016), o conceito do referido Programa pode ser definido como conjunto de ferramentas, sistemas, políticas e ações, compreendidas em um programa, com vistas ao *Compliance* da organização, ou seja, por meio de estruturas, auditorias e monitoramento em conjunto com processos de comunicação, treinamento, boas ações e investigações, garante o cumprimento às regras aplicáveis ao negócio, atividade, além de seus princípios éticos e valores, de cada empresa, bem como assegura, em última análise, a integridade dessas empresas.

Não obstante, a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) e Federação Brasileira dos Bancos Nacionais (FEBRABAN) (2004), apresentou grande evolução na história do “*Compliance*”, iniciado em 1913 até os dias atuais. Suas primeiras ideias, surgiram com a criação do Banco Central Americano (*Board of Governors of the Federal Reserve*) com o propósito de implementar um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável.

Internacionalmente, desde os anos 70, com a criação do Comitê de Supervisão Bancária da Basileia (BCBS, sigla de *Basel Committee on Banking Supervision* em inglês), procurou-se fortalecer o sistema financeiro por meio da maior conceituação sistemática de suas atividades, parametrizada pelas boas práticas financeiras e munida de procedimentos prudenciais na sua atuação. (BERTOCCELLI, 2019.).

Após tantos eventos, o processo para a tentativa de saneamento do sistema financeiro internacional evoluiu. Fatos no cenário mundial, como o ato terrorista nos EUA em 2001 e os escândalos financeiros em Wall Street em 2002, despertaram a necessidade de regulamentações ainda mais efetivas e rapidamente aplicáveis em todos os países, a fim de gerir os riscos aos quais as instituições estão sujeitas. (ARGENTI *apud* MANZI, 2008).

Em dezembro de 1990, foi criada a Lei nº 8.112<sup>3</sup>, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, e foi então que surgiu um dos indícios de *Compliance* no Brasil. A referida Lei foi a primeira a tratar da corrupção e dispor acerca das penalidades a serem aplicadas aos servidores públicos. Em 2014 o tema ficou ainda mais conhecido, tendo em vista que foi no ano em que diversos esquemas de corrupção foram descobertos. Essas descobertas serviram como uma base para criação de Leis mais rigorosas e severas.

<sup>3</sup> Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm) > Acesso em: 29 nov. 2022.



Salienta-se que a Lei nº 12.846/13<sup>4</sup>, conhecida como “Lei Anticorrupção” foi criada do compromisso Internacional assumido pelo Brasil no ano de 2000, como signatário da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em transações Comerciais Internacionais. A partir desta Lei, as empresas foram estimuladas a fiscalizar seus funcionários e parceiros comerciais, mais especificamente nas fraudes subornos e condutas ilícitas. Uma das coisas importantes dessa legislação são os benefícios que podem ser adquiridos com a implementação do Programa *Compliance*.

### 3 COMPLIANCE TRABALHISTA

Para falar em *Compliance* Trabalhista, inicialmente, é necessário discorrer sobre o conceito de Direito do Trabalho. Para Delgado (2021, p. 47):

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laboral na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados.

O Programa de *Compliance* Trabalhista foi criado com o intuito de precaver o descumprimento de normas, evitar desavenças, e prevenir ações judiciais trabalhistas, que normalmente causam desgaste emocional e o prejuízo financeiro, para ambas as partes do processo. Com a forma correta de utilização do programa de integridade são geradas novas condutas e modos, que proporcionam a regularidade da atividade da empresa ou órgão com o comprometimento de seus colaboradores. Desta forma, gera segurança jurídica para ambas as partes nas tomadas de decisões e no desenvolvimento de suas atividades e atribuições.

Com base nas relações de trabalho abalizadas pelo Direito Trabalhista e pelas legislações vigentes, destaca-se o *Compliance* Trabalhista, que é um conjunto de mecanismos para prevenir e gerir problemas com o intuito de assegurar conformidade nas relações de trabalho e emprego. Evita, assim, indenizações e, principalmente, garante a imagem e reputação das empresas perante o mercado, até mesmo para empresários que participam de processos licitatórios.

<sup>4</sup> Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm)> Acesso em: 29 nov. 2022.



Portanto, há uma junção e união com a área de gestão de pessoas ligadas ao departamento jurídico e *Compliance*, que de forma constante analisa e verifica se a empresa ou órgão estão em conformidade com as normas trabalhistas e as jurisprudências vigentes. Percebe-se que a legislação trabalhista no Brasil, é elencada na Constituição Federal, na CLT, nos acordos e nas Convenções Coletivas do Trabalho da categoria em que a empresa está enquadrada, nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, portarias, resoluções administrativas, súmulas e orientações jurisprudenciais dos tribunais trabalhistas, bem como da Organização Internacional do Trabalho - OIT, e não deixa de ser observada a Pirâmide de Kelsen.

#### 4 COMPLIANCE E SUA APLICABILIDADE JUNTO A LEGISLAÇÃO

Atualmente, não existe uma lei que regulamenta o *Compliance* Trabalhista e a forma que ele deve ser aplicado, entretanto, existem diferentes legislações que compõem o arcabouço jurídico que sustenta essa atividade e orienta suas melhores práticas. Pode-se citar a Lei 13.467/17, da reforma trabalhista que trouxe novas regras, atualizou, modernizou e modificou seus dispositivos. Um dos seus objetivos, está na inovação das relações de trabalho, e possibilitar maior versatilidade nas negociações entre patrão e empregado. Diante dessas alterações, os profissionais que utilizam o *Compliance* Trabalhista devem se atentar aos contratos de trabalho realizados dentro da empresa, de modo que, mesmo com a flexibilidade existente entre as partes, ainda sejam cumpridas todas as normativas da CLT e resguardado os direitos das partes.

O programa trabalha também com a Lei de Anticorrupção, que foi regulamentada pelo Decreto nº 8.420, de 2015. A principal contribuição para com a legislação já existente é responsabilizar e punir a pessoa jurídica que se envolve em atos de corrupção e fraude. Isso a liga justamente à nova Lei de Licitações e à Lei de Responsabilidade Fiscal. Além disso, as sanções previstas podem chegar a 20% do faturamento bruto do último exercício anterior ou da instauração do processo administrativo de responsabilização.

Importante enfatizar, a existência da Lei 9.613/98, denominada como Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro. A partir daí surgiu o Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, de responsabilidade do Ministério da Fazenda, com o princípio norteador de fiscalizar, identificar e receber ocorrências de situações suspeitas, bem como, disciplinar e aplicar sanções administrativas para essas atividades ilícitas.



A partir dessas normativas houve uma grande movimentação das instituições bancárias em busca de treinar os funcionários e aplicar códigos de ética e cartilhas de conduta em todos os departamentos daquele local. Foi então inaugurada uma nova cultura empresarial focada no cumprimento das leis e normas que regulamentavam a atividade financeira, principalmente nos bancos brasileiros. Aos poucos, empresas de outros segmentos, para atender as demandas do mercado, incorporaram programas de *Compliance* em suas estruturas e negociações, na expectativa de ser uma forma segura para seu negócio.

## 5 JUDICIALIZAÇÃO DOS DESENTENDIMENTOS ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

A relação entre empregado e empregador no Brasil, normalmente não é uma relação bem vista, e na maioria das vezes são associadas aos conflitos judiciais. De acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, atualizado em 2022, e elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, foram recebidos 105.778.630 processos, ou seja, a cada 100.000 habitantes do País, 1.214 pessoas ingressaram com pelo menos uma ação ou recurso na Justiça do Trabalho. (Relatório Geral TST-2021).

Nos três graus de jurisdição, a Indústria, os Serviços Diversos e o Comércio lideraram entre as diversas atividades econômicas, com maior quantitativo de casos novos. Além dela também estiveram na liderança, no TST, a Administração Pública e o Sistema Financeiro. O total de processos julgados por magistrado apresentou aumentos consecutivos no período de 2010 a 2017. Entretanto, desde 2018 tem apresentado decréscimos: em 2018, foram julgados 1.158 processos por magistrado; em 2020, 775, quantitativo 30% menor que o ano anterior. (Relatório Geral TST-2021).

Foram julgados 2.817.002 processos, 89% do total recebido pela Justiça do Trabalho. No TST, esse percentual alcançou 82%; nos TRTs, 95% e nas VTs, 88%. O tempo médio entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento demonstra que, no TST, esse prazo foi de 1 ano, 10 meses e 9 dias; nos Tribunais Regionais do Trabalho, de 10 meses e 19 dias e, nas Varas do Trabalho, de 7 meses e 10 dias na fase de conhecimento e de 2 anos, 7 meses e 10 dias na fase de execução. O percentual de conciliações atingiu o índice de 43,7%. Os Tribunais Regionais que alcançaram os maiores percentuais foram os da: 18ª Região, com 55%; 2ª, com 53%; 6ª Região, com 50%, 23ª Região, com 48% e a 9ª Região, com 47%. (Relatório Geral TST-2021).



As execuções iniciadas somadas às execuções pendentes de anos anteriores, pendentes de execução e em arquivo provisório totalizaram 3.604.710 processos. Desse total, foram encerradas 731.261 (20%). Os Tribunais Regionais que alcançaram os maiores percentuais de execuções encerradas em relação ao total a executar foram os da: 22ª Região, com 51%; 20ª Região, com 36%; 17ª Região, com 34%; 6ª Região, com 32% e 21ª Regiões, com 30%. No TST, 17,9% das decisões monocráticas foram agravadas. Houve interposição de Embargos de Declaração em 5,4% das decisões proferidas e de Embargos em 2,4% dos acórdãos publicados. Nos TRTs, a recorribilidade interna foi da ordem de 36,6%; nas Varas do Trabalho, houve interposição de Embargos de Declaração em 43,1% das sentenças proferidas. (Relatório Geral TST-2021).

Segundo o relatório “Justiça em Números” de 2018, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as despesas da Justiça do Trabalho custaram aos cofres públicos o montante de R\$ 18.283.148.816,00. Neste íterim, conforme o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, em 2017, a Justiça Especializada arrecadou para a União o montante de R\$ 3.588.477.056,26, considerando-se custas, emolumentos, previdência social e multas aplicadas pelo Órgão de Fiscalização. Observa-se então que os conflitos entre empregado e empregador afetam também o Estado e a sociedade como um todo, tendo em vista o alto custo das demandas processuais na Justiça do Trabalho. (Relatório Geral TST-2021).

## 6 PRINCIPAIS DEMANDAS TRABALHISTAS

### 6.1 Acidente de Trabalho

O ambiente laboral é local onde o trabalhador presta serviços. Em razão disso, é dever do empregador mantê-lo o mais seguro possível e evitar que ocorram acidentes de trabalho. Para isso, faz-se necessário que o empregador forneça equipamentos de proteção individual para todos os colaboradores que estão expostos aos riscos.

Infelizmente, o Brasil lidera o ranking mundial na 4ª colocação em mortalidade no trabalho, atrás somente da China, Índia e Indonésia, com 8 óbitos a cada 100 mil vínculos de emprego, entre 2002 e 2020. Entre as ocupações mais informadas nos registros de acidente de trabalho, estão os Técnicos de Enfermagem (9%), faxineiros (5%), auxiliares de escritório (3%), vigilantes (3%), ficando claro que a saúde é a área mais afetada.





As normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato. Nesse sentido, prevê o novo art. 611-B, XVII, da CLT. (acrescentado pela reforma trabalhista). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. (ART 611-B, XVII, da CLT).

Em resumo, caso o empregador não cumpra com suas responsabilidades no tocante ao ambiente de trabalho, ocasionará duas consequências: a) será autuado pela fiscalização do trabalho, por descumprimento da legislação trabalhista e b) caberá rescisão indireta, com fundamento no art. 483, alínea c ou d, da CLT. Portanto, para se evitar a responsabilização trabalhista, os departamentos de *Compliance* em atuação conjunta com a CIPA (comissão interna de prevenção de acidentes) podem conscientizar os empregados no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, garantir o fornecimento de equipamento de proteção individual e de estabelecer sanções aos empregados e dirigentes que não seguirem essas normas de proteção ao meio ambiente de trabalho. (FRANÇA, 2017).

## 6.2 Horas Extras

De acordo com a pesquisa realizada pelo ProJuris (companhia de softwares de soluções jurídicas), um dos maiores motivos da judicialização é o desafio em equacionar a chamada hora extra. Empresas como *call center* e supermercados são os mais demandados quando o assunto é hora extra. Boa parte trabalha com horas complexas, tendo em vista que a maioria precisa de funcionários também nos finais de semana. Boa parte possui jornadas extensas e em sua maioria, os funcionários são submetidos a dois turnos. Destaca-se que a maior parte das vezes, a ação diz respeito em como o controle de ponto é realizado pelo RH. Um exemplo são pessoas que realizam trabalhos externos e não marcam ponto, ou seja, aquelas cuja função é de confiança.

## 6.3 Recolhimento do FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS é um direito constitucional do trabalhador, cujo pagamento recai sobre o empregador. Diferentemente da contribuição previdenciária, em que o empregador pode fazer o desconto na remuneração do empregado, ele



é um ônus exclusivo daquele que contrata a mão de obra assalariada. Portanto, é ilegal qualquer tipo de desconto a esse título. Alguns empregadores, porém, deixam de fazer o recolhimento mensal da verba, o que ocasiona ações trabalhistas. (FURTADO, 2022).

#### **6.4 Indenização pelo não pagamento das verbas rescisórias**

Como já mencionado anteriormente, a relação de empregado e empregador nunca foi bem vista, principalmente quando o contrato de trabalho finaliza. A Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT determina que o prazo do pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias a partir do término do Contrato de Trabalho, e caso o valor não seja pago nesse prazo, a multa é de (1) um salário mínimo.

Portanto, esse é um dos motivos de tantas ações trabalhistas, ainda mais quando ocorre o pagamento e o valor das verbas é incorreto. O *Compliance* Trabalhista, vem justamente para inibir esses problemas e trabalhar diretamente com o departamento de Recursos Humanos - RH.

### **7 IMPACTOS NEGATIVOS DE UM PROCESSO TRABALHISTA**

Conforme citado anteriormente, o descumprimento das normas trabalhistas traz prejuízos e desgastes tanto para empregado quanto para empregador, nos mais diversos aspectos. É importante enfatizar também, os impactos negativos causados pelo próprio trâmite processual, o qual, abrange ambas as partes do processo. Quando a ação trabalhista é julgada em favor da parte reclamante, custa à empresa, além do pagamento do valor da condenação, atualizado com juros e correção monetária, pagamento das custas judiciais em 2% do valor da condenação, honorários advocatícios, pode-se considerar também que a empresa fica “manchada”, no linguajar popular.

Há a possibilidade de a empresa ter seu nome inscrito no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas - BNDT, em caso de inadimplemento de acordo judicial, cujo valor é determinado por condenação judicial transitada em julgado. As empresas inscritas no BNDT são impedidas de expedir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, que é um dos documentos exigidos nos editais de Licitações públicas. Por outro ângulo, deve-se observar que o processo também tem reflexos para o empregado, sendo a via mais demorada na persecução do direito pretendido.



## 8 BENEFÍCIOS DA ADOÇÃO AO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

O *Compliance* está ligado em todas as matérias do Direito, sendo o Direito Criminal, Direito Tributário, Direito Administrativo, Direito Empresarial, entre outros da vasta área Jurídica. No Direito Trabalhista, quando implementado de forma correta na empresa, possibilita não só a redução do passivo, mas também uma boa imagem da empresa.

Este Programa, é formado pela boa conduta, e com isso o empregador e o empregado são influenciados pelas boas práticas. As leis trabalhistas são complexas, pois são unidas aos acordos e convenções coletivas de trabalho, e normalmente dentro das empresas são instaurados regimentos internos para regulamentar a conduta dos funcionários que ali passam a maior parte do dia.

O *Compliance* Trabalhista apresenta um ato de extrema importância para os empresários que querem alcançar a longevidade de seu negócio. Só o fato de agir dentro da Lei já é uma vantagem, tendo em vista que isso traz organização como um todo. De acordo com a OAB/MG (2016), um dos seus benefícios é o de preservação da integridade civil e criminal da empresa, sendo esta por meio da prevenção e redução dos riscos de condutas realizadas fora de conformidade, o que diminui o nível de responsabilização, além de exposição diante de comportamentos irregulares e ilegais de algum de seus funcionários

Com a implementação do *Compliance* é possível detectar eventuais conflitos a tempo de resolvê-los extrajudicialmente. Neste momento é elaborado e implementado um plano de ação junto aos empresários, advogados ou administradores para remediar o risco.

## 9 COMPLIANCE TRABALHISTA EM MEIO A PANDEMIA DA COVID-19

Desde sempre as manifestações sociais e os movimentos trabalhistas se mostraram propulsores de mudanças estruturais e jurídicas no que diz respeito às relações de trabalhistas. Presentemente, o avanço tecnológico e a pandemia causada pela Covid-19 aceleraram diversas mudanças que vinham sendo consolidadas gradativamente pós-promulgação da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017.

Com a Pandemia que avassalou a sociedade sem prévio aviso, as relações trabalhistas se viram fragilizadas e tiveram que se adequar à nova realidade nas relações de trabalho. As relações foram sujeitadas a se reinventarem, sendo consolidado o trabalho remoto, home office, a jornada de trabalho flexível, a ideia de um ambiente de trabalho alinhado com os



valores e estilo de vida de uma nova geração, dentre várias outras mudanças. Entretanto, a mudança abrupta das relações não foi acompanhada pela nossa legislação, o que gerou uma grande fragilidade jurídica trabalhista aos envolvidos.

Em que pese a Lei 13.467/2017, e inúmeras medidas provisórias e leis editadas durante a pandemia, a adaptação aos novos tempos se encontra em um constante processo de consolidação e mudanças. Para que as partes da relação trabalhista tenham segurança jurídica, é necessário entender e acompanhar esse processo jurídico que está sendo desenvolvido com relação às novas normas e necessidades do mercado atual.

Um grande passo para a melhor adequação da realidade vivida atualmente pelas partes, foi a novidade trazida pela Reforma Trabalhista, no tocante ao Princípio da Prevalência do negociado sobre o legislado, deixando que os empregadores negociem diretamente com os sindicatos e os funcionários diversos pontos da relação de trabalho. E essas negociações podem ser feitas por empregado e empregador, conforme já informado neste trabalho.

A cada dia, mais empresas estão em busca de investir em sistemas de *Compliance* Trabalhista, ao observar que tais ações preventivas geram crescimento financeiro e melhora de sua imagem interna e externamente, bem como na relação dos funcionários. Conforme já mencionado, o *Compliance* Trabalhista é um programa de integridade, cujo escopo é formado por condutas e políticas que visam inibir riscos e prejuízos por meio da adequação e respeito às leis, aos acordos e convenções coletivas de trabalho, às regras internas e às demais normas internacionais de proteção dos funcionários.

É por meio da política do *Compliance* Trabalhista que as empresas mantêm todos os aspectos trabalhistas dentro da legalidade, contribui para a preservação dos valores da empresa, da cultura organizacional e transmite credibilidade e transparência em suas ações.

A legislação trabalhista brasileira é altamente complexa e nem sempre acompanha a evolução do mercado de trabalho e das relações trabalhistas, sendo que o Programa de *Compliance* Trabalhista se torna fundamental para garantir que as relações trabalhistas estejam em conformidade com todas as leis, políticas internas e preceitos éticos.

E mais importante ainda citar, é que depois do tumulto pandêmico, o programa se tornou mais importante em casos de urgências, para que seja dada a melhor solução para o conflito. Com isso o principal desafio é a atenção diária requerida para manter a empresa a par das mudanças constantes na legislação.



## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *Compliance* Trabalhista vai muito além de seguir as normas previstas na CLT, Convenção Coletiva ou Acordo com sindicatos, ele se expande para uma gestão ética e sustentável, para não reprimir nenhum direito do trabalhador, e até mesmo para garantir seus próprios direitos enquanto empregador. Como já citado anteriormente, um processo trabalhista reflete em prejuízos para as partes envolvidas.

O *Compliance*, está ligeiramente ligado à boa conduta, que deve necessariamente estar presente nas decisões das empresas, desde o momento da contratação dos seus funcionários, para que garanta o cumprimento de obrigações regulatórias e também se cumpra o que preceitua o regimento interno.

A repercussão negativa da imagem de uma empresa, seja por problemas com corrupção ou má conduta no âmbito trabalhista, causam danos à reputação que refletem diretamente no próprio valor de mercado da instituição e na sua perenidade e aceitação perante a sociedade.

O desenvolvimento do referido Programa, ocorreu por causa de fatos e escândalos mundiais e nacionais, conforme relatado anteriormente, e essas más condutas desgastaram a ordem econômica e a confiabilidade do mercado e das instituições, exigindo investimentos em ferramentas de regimentos internos e em culturas de conformidade.

Com o surgimento da Lei nº 12.846/2013, que foi de suma importância para a Operação Lava Jato, o Programa de *Compliance* foi um indicativo de mudança cultural pró-transparência e integridade. A relação entre funcionário e empregador é por diversas vezes associada ao conflito judicial, tendo em vista que no Brasil a quantidade de processos trabalhistas é significativa. Com a quantidade de processos ligados na justiça do trabalho, o estado tem um gasto numeroso, e com a aplicação correta do Programa, observa-se que ela somente seria acionada quando de fato uma das partes estivesse sendo lesada.

Vale salientar que, diante do alto número de ações propostas contra empresas, como apontado pela pesquisa da CNN Brasil em 2021, o *Compliance* visa prevenir de forma a diminuir custos, além de menores desgastes. Consequentemente, o Programa gera maior segurança ao empregado para que este exerça suas funções da melhor forma possível, resguardado pelo cumprimento da Lei por seu empregador.

Se o programa de conformidade é tão eficaz, por que o Judiciário continua com tantas demandas processuais? Pelo fato de o empregador não querer gastar com a implementação do





mesmo, não acreditar que na prática o Programa funcione ou por não existir ainda uma Legislação própria que regulamente o *Compliance*.

No momento de avaliar o custo para a empresa, é preciso verificar as opções de implantação do Programa de *Compliance*. O primeiro passo é contratar um profissional experiente na área, que normalmente são os Advogados, Contadores ou Administradores. Por sua vez também são conhecidos por Compliance Officer, mas também pode ser gerente de *Compliance* ou gestor de *Compliance*.

Quando a empresa é de pequeno e médio porte, apenas um profissional é utilizado para analisar e gerenciar todos os procedimentos da empresa, principalmente no Recursos Humanos. No entanto, quanto maior a empresa, maior o custo do Programa que seja mais adequado a ela. A maior parte das empresas de grande porte contam com uma equipe grande. Empresas que são envolvidas em escândalos de corrupção, por exemplo, já contam com equipes de até 300 profissionais de *Compliance*.

Os grandes empresários, tem investido milhões em programas, com orçamentos parecidos para os próximos anos. Os custos de uma consultoria de *compliance* variam de acordo com o que é demandado e o porte da empresa. De acordo com a revista *Click Compliance*, para uma grande empresa, esse valor gira em torno de R\$ 50 mil e R\$ 3 milhões, e inclui serviços como avaliação de riscos e instalação de um bom canal de denúncias.

A mais clara das vantagens é a saúde financeira, e claro que no começo, para a implementação do Programa o empresário terá um gasto considerável, mas depois o *Compliance* prevenirá futuras complicações que podem ocorrer na empresa, como processos trabalhistas de ex-colaboradores, que podem ser excepcionalmente prejudiciais às contas da empresa, sendo fundamental buscar alternativas que evitem sua ocorrência. Por exemplo, se a empresa não disponibilizar e orientar os colaboradores sobre Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), quando exigido pela lei, os funcionários poderão sofrer danos à sua integridade física ou saúde, gerando multas e pagamento de indenizações à empresa. Além disso, ela ainda arcará com advogados, papelada, condução e outras despesas envolvidas. Mas quando a empresa aplica medidas como o *Compliance*, ela minimizará ao máximo a necessidade de arcar com esses gastos.

Importante citar também, que uma das grandes vantagens consiste na diminuição dos riscos de sofrer com sanções da Justiça do Trabalho, da Receita Federal ou Ministério do Trabalho por não respeitar suas normas. Caso a empresa deva arcar com uma penalidade desses órgãos, ela saberá antecipadamente e poderá se preparar para fazer o pagamento, além de tomar



as medidas para evitar que isso ocorra futuramente. Quando uma organização se demonstra correta, os colaboradores se tornam mais satisfeitos em trabalhar para ela, já que eles terão uma maior sensação de segurança e pertencimento, já que eles sabem que seus direitos são respeitados, além de ter boas condições de trabalho.

Então pode-se dizer, que o *Compliance* Trabalhista busca fundamentar as relações de trabalho na dignidade da pessoa humana, na ética, construindo uma boa relação, traz benefícios para o empresário, não só pela redução de riscos e transtornos trabalhistas, mas também pelo aumento da produtividade, com funcionários mais desempenhados, reconhecimento no mercado principalmente dos clientes, agregando valor à imagem da mesma.

O Estado, também tem sua vantagem, a sociedade, pois o Programa gera uma cultura empresarial banhada por princípios e da boa-fé. A produtividade é aumentada graças aos benefícios anteriores. Quando os funcionários estão mais satisfeitos com o negócio, eles engajam mais com a empresa e estão dispostos a bater metas, bem como entregar melhores resultados. O fato de o ambiente de trabalho ser melhorado é outro fator que impacta diretamente na produtividade, já que os colaboradores terão nível de estresse reduzido, melhor convivência entre si e harmonia nas atividades.

## REFERÊNCIAS

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

ALEXANDRA CANDEMIOLCE. **Compliance trabalhista**: o que é, como funciona e como se preparar. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 30 mar. 2022.

ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMERS. Disponível em: <<https://www.acfe.com/>>. Acesso em: 09 mai. 2022.

ARGENTI, Paul A. “**Compliance no Brasil - Consolidação e Perspectivas**”. São Paulo: Saint Paul, 2008. Disponível em: <[http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcao-de-compliance_09.pdf)>. Acesso em: 07 mar. 2022.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho *et al* (org). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019. Disponível em: <<https://educompliance.com.br/origem-e-evolucao-do-compliance-parte-i-ii/>>. Acesso em: 07 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **Compliance**. Disponível em: [https://biblioteca.tc.df.gov.br/?mbdb\\_book=manual-de-compliance](https://biblioteca.tc.df.gov.br/?mbdb_book=manual-de-compliance). Acesso em: 04 mar. 2022.





\_\_\_\_\_. **Manual de Compliance.** Rio de Janeiro: Forense, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.tc.df.gov.br/?mbdb\\_book=manual-de-compliance->](https://biblioteca.tc.df.gov.br/?mbdb_book=manual-de-compliance->). Acesso em: 04 mar. 2022.

BLOCK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017. Disponível em: <<https://educompliance.com.br/origem-e-evolucao-do-compliance-parte-i-ii/>>. Acesso em: 04 mar. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho.** Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://alexandracandemil.com.br/o-compliance-trabalhista-nas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 30 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto n° 3.678,** de 30 de novembro de 2000. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3678.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.678%2C%20DE%2030,17%20de%20dezembro%20de%201997](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3678.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.678%2C%20DE%2030,17%20de%20dezembro%20de%201997). Acesso em: 04 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n° 12.846/13,** de 1° de agosto de 2013. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/educacao-semanal/lei-anticorruptao#:~:text=A%20Lei%20n%C2%BA%2012.846%2C%20de,pacto%20internaciona%20firmado%20pelo%20Brasil>. Acesso em: 04 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n° 5.452,** de 1° de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 789. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 04 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **LEI N°13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.ht](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.ht)>. Acesso em: 01 de mai.2022.

\_\_\_\_\_. **LEI N°13.846 DE 1° DE AGOSTO DE 2013.** Disponível em: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%2012.846-2013](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2012.846-2013)>. Acesso em: 01 mai 2022.

\_\_\_\_\_. **LEI N° 13.303, DE 30 DE JUNHO DE 2016.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm)>. Acesso em: 20 abril 2022.

CAMARGO, Andrea Capistrano. **Compliance trabalhista.** Jus Brasil. Disponível em: <https://andreacapistranocamargo.jusbrasil.com.br/artigos/400725484/compliance-trabalhista>. Acesso em: 20 abril. 2022.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar e BINDER, Vanessa Alessi Manzi (org). **Manual de Compliance:** preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em: <https://educompliance.com.br/origem-e-evolucao-do-compliance-parte-i-ii/>>. Acesso em: 22 mai. 2022.





COMPLIANCE e sua aplicação no direito do trabalho. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 13 out. 2022.

COMPLIANCE trabalhista: o que é, vantagens e como aplicar. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/compliance-trabalhista/>>. Acesso em: 20 abr. 2022.

COMPLIANCE como solução para os desafios trabalhistas. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/opiniao/compliance-como-solucao-para-os-desafios-trabalhistas/>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

COMPLIANCE e tecnologia: entenda essa relação Disponível em: <https://auditto.com.br/compliance-e-tecnologiaentendaessarelacao/#:~:text=Aqui%2C%20no%20Brasil%2C%20o%20Compliance,competitividade%20entre%20as%20empresas%20transnacionais> >. Acesso em: 19 mar. 2022.

DA SILVA GONCALVES, Maria Célia. O uso da metodologia qualitativa na construção do conhecimento científico. **Ciênc. cogn.**, Rio de Janeiro, v. 10, p. 199-203, mar. 2007. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-58212007000100018&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212007000100018&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 13 maio 2022

DEL TEDESCO Nassif Marconi, Aline. **Compliance trabalhista: Como assegurar conformidade nas relações trabalhistas.** Saint Paul Editora. Edição do Kindle. Disponível em: <https://www.travessa.com.br/compliance-trabalhista-como-assegurar-conformidade-nas-relacoes-trabalhistas-1-ed-2021/artigo/6acf613d-db1e-4d19-8bcb-0e8b1143d059>>. Acesso em: 13 out. 2022.

DUARTE, GUSTAVO FRANÇA DE SEIXAS. **O Acordo de Basiléia e a Emissão de Dívida Subordinada: Uma Análise das Políticas Prudenciais sob o Enfoque da Assimetria Informacional.** Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/URGS\\_ffe5381c70c8743ab5952db06f82404f](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/URGS_ffe5381c70c8743ab5952db06f82404f) Acesso em: 03 mar. 2022.

ENTENDA o Compliance trabalhista e suas vantagens. Disponível em: <https://rochaemontarroyos.com.br/compliance-trabalhista/>>. Acesso em: 01 mai. 2022.

KRUPPA, R., & GONÇALVES, A. Compliance Trabalhista. **Revista de Direito da FAE**, 2(1), 123 - 145. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52>>. Acesso em: 01 maio 2022

GONÇALVES, Maria Célia da Silva; ZAGANELLI, Margareth Vetis (Org.). **O Debate Contemporâneo em Gestão Pública: Desafios e Perpectivas.** 2.ed. Paracatu: CENBEC/FINOM, 2017

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista.** Site Juseconômico, 2014. Disponível em: [http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias\\_site/lei\\_anticorruptao\\_sob\\_a\\_otica\\_do\\_complian](http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_complian)



ce\_trabalhista\_artigo\_de\_sonia\_mascaro\_nascimento\_no\_site\_do\_juseconomico.html.  
Acesso em: 18 abril 2022.

OS PILARES do compliance trabalhista. Disponível em:  
<https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445-ospilares-do-compliancetrabalhista#>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

RELATÓRIO geral da justiça do trabalho. Disponível em:  
[https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral- Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020](https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral-Relatório%20Geral%20da%20Justiça%20do%20Trabalho%202020) <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes->>. Acesso em: 21 mar 2022.

RHEDCOMPLIANCE.COM. compliance-origem-e-evolucao-historica-. Compliance, Origem e evolução histórica. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1445- os-pilares-docompliancetrabalhista#>>. Acesso em: 08 mai.2022.

SANTO, Liliana. **Origem e Evolução do Compliance**-. Disponível em: - <https://educompliance.com.br/origem-e-evolucao-do-compliance-parte-i-ii/->>. Acesso em: 05 abr. 2022.