

**FACULDADE EVANGÉLICA DE SENADOR CANEDO/FESCAN
BACHARELADO EM DIREITO**

LÚCIA DARQUE RIBEIRO MACÊDO COSTA

**UM ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA E AS FORMAS DE IMPLANTAÇÃO DO
COMPLIANCE TRABALHISTA**

Senador Canedo

2023

LÚCIA DARQUE RIBEIRO MACÊDO COSTA

**UM ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA E AS FORMAS DE IMPLANTAÇÃO DO
COMPLIANCE TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Conclusão de Curso/NTC do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Senador Canedo/FESCAN, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Arthur Douglas Seabra Coelho.

Senador Canedo

2023

LÚCIA DARQUE RIBEIRO MACÊDO COSTA

**UM ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA E AS FORMAS DE IMPLANTAÇÃO DO
COMPLIANCE TRABALHISTA**

Monografia apresentada no dia 12 de junho de 2023 à Banca Examinadora do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Senador Canedo/FESCAN, constituída pelos docentes a seguir relacionados, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito:

Profa. Me. Hellen Pereira Cotrim Magalhães
Presidente representante do NTC

Prof. Me. Arthur Douglas Seabra Coelho
Orientador

Aos meus filhos, ao meu esposo e a minha família, que sempre me apoiaram nas horas difíceis e compartilharam comigo as alegrias.

Primeiramente agradeço a Deus pela minha vida, por todas as oportunidades de crescimento e por sua ajuda constante.

Aos meus familiares, minha gratidão por se fazerem presentes em toda minha trajetória acadêmica, incentivando e inspirando na crença de que um mundo mais humano é possível.

Ao meu orientador professor Ms. Arthur Douglas, o meu agradecimento por contribuir orientando na minha pesquisa.

Aos professores e funcionários que contribuíram para que fosse possível concluirmos o curso.

Ao coordenador do Curso de Direito da FESCAN professor Dr. Leonardo Rodrigues pela dedicação ao curso.

A todos os meus colegas de curso que me deram muita força, me incentivaram quando mais precisei.

Enfim, a todos os que por algum motivo contribuíram para a realização desta pesquisa.

“Quem não luta pelos seus direitos não é digno deles.” [Rui
Barbosa]

RESUMO

Compliance refere-se à conformidade com regras, baseada em princípios de integridade. Este conceito ganhou destaque após 2013, em decorrência de escândalos de corrupção envolvendo grandes empresas no cenário nacional. Em resposta, uma pesquisa abrangente foi conduzida com o intuito de ampliar o conhecimento sobre o *Compliance* trabalhista e a legalidade nas relações empregatícias. A metodologia utilizada no presente trabalho foi por meio de uma pesquisa bibliográfica, visando compreender e analisar a importância e as formas de implantação do *Compliance* na seara trabalhista. Assim, considerando a aplicação do *Compliance* no âmbito trabalhista, este estudo teve como objetivo geral investigar a importância e as estratégias de implantação dessa prática. Para atingir os resultados desejados, foram estabelecidos três objetivos específicos: conceituar, contextualizar e analisar a aplicação do *Compliance* trabalhista. O presente trabalho também buscou apresentar o conceito e a história do *Compliance*, bem como sua aplicabilidade no ambiente laboral. Para isso, foi necessário examinar a legislação trabalhista e o programa de *Compliance* voltado para o cumprimento das leis e regulamentações. Foi importante abordar o Programa de *Compliance* Trabalhista: sua importância e formas de implantação. Verificou-se que o *Compliance* trabalhista contribui para uma relação harmoniosa e produtiva entre gestores e colaboradores, o cumprimento de leis e regulamentos, o respeito à dignidade humana e aos direitos sociais. Além disso, torna a empresa mais confiável e atrativa para novos investimentos, e ajuda a evitar ou reduzir ações judiciais na esfera trabalhista. Conclui-se que um programa de *Compliance* bem estruturado traz inúmeros benefícios às corporações, incluindo maior lucratividade, redução de custos, prevenção de riscos e promoção de uma cultura organizacional mais eficaz fundamentada na ética e na legalidade.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Integridade. Lei Anticorrupção.

LISTA DE SIGLAS

Bacen	Banco Central do Brasil
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONU	Organização das Nações Unidas
RH	Recursos Humanos
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO I – COMPLIANCE TRABALHISTA: CONCEITOS, ORIGEM E PREVISÃO LEGAL.....	13
1.1 Noções conceituais acerca do Compliance e aplicação do âmbito trabalhista....	13
1.2 Surgimento do Compliance e sua relação com a Lei n.º 12.846/2013.....	15
1.3 O Compliance e sua previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro.....	18
CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O PROGRAMA DE COMPLIANCE.....	21
2.1 Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943) e seus princípios norteadores.....	21
2.2 A Flexibilização das Normas Trabalhistas.....	24
2.3 Regras sobre a Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) e Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017).....	26
CAPÍTULO III – PROGRAMA DE COMPLIANCE TRABALHISTA: IMPORTÂNCIA E FORMAS DE IMPLANTAÇÃO.....	30
3.1 Importância do Compliance na perspectiva endógena: na gestão dos contratos de trabalho, na segurança do trabalho e na missão/visão/valores das instituições... 32	32
3.2 Importância do Compliance na perspectiva exógena: no meio ambiente e no público consumidor.....	36
3.3 Formas de implantação do programa de Compliance trabalhista e contribuições do profissional do Direito.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

É importante entender a origem do termo *Compliance*, que se originou do verbo *To comply*, em inglês, significa estar de acordo com uma regra. Assim, o termo *Compliance* tem relação com a conduta da empresa e sua adequação às normas dos órgãos de regulamentação, sendo uma ferramenta que combate a corrupção e que assegura o cumprimento de leis trabalhistas e a transparência no ambiente de trabalho.

Sendo assim, é possível perceber que o Programa de *Compliance* possui variadas finalidades e consiste em ferramentas essenciais para a organização das empresas. Pois, sabe-se, que nas relações de trabalho entre empregado e empregador no Brasil, frequentemente ocorre conflito judicial, e as empresas gastam muito com isso. Diante dessa realidade, e ainda tendo em vista os Direitos Fundamentais e as conformidades no ordenamento jurídico brasileiro, tem-se como problema desta pesquisa: o *Compliance* trabalhista se caracteriza como um programa eficaz para ser aplicado na seara empresarial? Os conceitos a seguir poderão qualificar a pesquisa e avaliar a busca pela concretização da hipótese apresentada.

A princípio, é perceptível que o empregador e o empregado tenham o dever de agir em conformidade com a lei. No entanto, a realidade é outra, se tratando de direitos e garantias em uma esfera igualitária. De tal modo, que há sempre os privilégios ou as ditas “brechas” na lei, que favorecem um em relação ao outro.

Diante a essa triste realidade, o programa *Compliance* trabalhista surge como um meio para garantir a atuação eficaz na seara trabalhista, bem como garantir os direitos do empregador e do empregado. O anseio pelo estudo do programa *Compliance* surgiu através de um empreendimento que tem como realidade as áreas empresarial e trabalhista.

Dessa forma, pulsa com veemência o desejo pelos direitos iguais entre o empregador e o empregado, a fim de expandir o empreendimento de forma a beneficiar ambas as partes. Ainda, a pesquisa sobre o Programa *Compliance* poderá contribuir e ampliar o debate na seara trabalhista empresarial, sempre visando os valores e os direitos iguais.

Para compreender melhor o *Compliance* trabalhista na seara empresarial, será utilizada uma metodologia de pesquisa exploratória, que, segundo Gil (2002, p.

41) “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

Compliance Trabalhista, agregando maior confiabilidade aos resultados da pesquisa. Também, será de suma importância, abordar a Lei nº 12.846/13 - Lei Anticorrupção, e outros dispositivos que abordam a área do *Compliance* trabalhista.

Com objetivo de alinhar o tema desta pesquisa, serão apresentados os seguintes conceitos operacionais fundamentados na Constituição Federal, dispositivos, leis, doutrinas, Súmulas e Jurisprudência específicas ao tema. Nesse sentido, como forma de prevenir riscos, atender às normas e garantir a ética, o *Compliance* aparece como ferramenta fundamental e indispensável.

Com sua abrangência multidisciplinar, os mecanismos de *Compliance* proporcionam novos caminhos que regularizam o desempenho organizacional, resultando em segurança jurídica nos diversos aspectos das empresas.

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).

Diante tal ótica, nota-se a importância de estudar o *Compliance* e suas aplicações na seara trabalhista, como política de adequação às regras e de boas práticas empresariais, construindo formas de gestão pautadas pela integridade. Mediante a esses entendimentos, a pesquisa será desenvolvida em três capítulos, que será fundamentado nos seguintes conceitos; conceito e evolução do *Compliance*, *Compliance* trabalhista e benefícios do programa *Compliance* para a empresa.

Através desses conceitos fundamentais, será possível uma análise mais aprofundada sobre o assunto, juntamente com a verificação de nuances e detalhes, abrangendo vários aspectos do *Compliance* trabalhista e com suas ferramentas de proteção à legalidade das relações de emprego.

CAPÍTULO I – COMPLIANCE TRABALHISTA: CONCEITOS, ORIGEM E PREVISÃO LEGAL

Segundo o dicionário Collins, *To Comply* é um verbo em língua inglesa que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido. É importante manter a empresa de acordo com leis e regulamentos no que tange ao empregado e ao empregador. Quando o termo *Compliance* é relacionado ao ambiente de trabalho, diz respeito à conformidade de uma empresa com as leis e normas. O *Compliance* pode estar, sim, relacionado ao combate à corrupção, porém não é apenas esse o objetivo; existem outros fatores dentro de uma empresa considerados importantes, ou seja, que devem ser tratados de forma cuidadosa.

No entanto, o *Compliance* refere-se, assim, ao conjunto de mecanismos e procedimentos que são dirigidos a proteger a integridade e a ética empresarial, tornando-se um incentivo de denúncias para a apuração e punição legal de irregularidades (SFALSIN, 2018). Diante dessa ótica, é possível dizer que o *Compliance* surgiu para que os dirigentes de corporações e organizações empresariais pudessem humanizar a relação de trabalho e modificar a visão de que o lucro só é obtido mediante a inconformidade.

1.1 Noções conceituais acerca do *Compliance* e aplicação do âmbito trabalhista

O programa de *Compliance* traz consigo a luta pela humanização e a política dos Direitos Humanos. As batalhas travadas para o reconhecimento dos direitos constitucionais e direitos humanos persistem também na atualidade. A efetivação dos direitos humanos envolve necessariamente um conjunto amplo de normas positivas e um processo complexo de implementação.

Embora o *Compliance* tenha recebido ênfase no decorrer dos últimos anos, sua origem vem de um passado distante. Segundo o site *US Food and Drug Administration*, em 1906, surgiram agências reguladoras e leis nos Estados Unidos, como o *FDA-Food and Drug Act* e *Food and Drug Administration* (Lei de Alimentos e Medicamentos e Administração de Alimentos e Medicamentos), com o objetivo de combater a corrupção. Nesse ritmo, com o ano de 1913, outras atividades de

Compliance passaram a ser percebidas no referido país. Diante disso, Trapp (2015, s.p.) diz que:

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

Os primeiros indícios do *Compliance surgiram* com a criação do Banco Central norte-americano, ou seja, o objetivo era agir em conformidade com regras regulatórias internas e externas para garantir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável. De acordo com o site BCB, o BIS surgiu na Conferência de Haia, em 1930, foi fundado o BIS, *Bank of International Settlements* (Banco de Compensações Internacionais), sediado na Suíça, com o objetivo de incentivar a cooperação entre todos os bancos centrais do mundo.

Em seguida, de acordo com o site *EduCompliance* começou a chamada de “a era do *Compliance*” na década de 1960, e a partir daí surgiu a 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.

No entanto, percebe-se que a preocupação com a ética, a honestidade e o combate à corrupção já existem há muito tempo, o que fez com o poder público, e as empresas buscassem cada vez mais métodos de estar e agir em conformidade com as diversas normas legais, ou seja, métodos eficientes como o *Compliance*.

Segundo Martinez (2016), o *Compliance* surgiu de forma efetiva no meio dos empresários brasileiros com a aprovação da referida Lei Anticorrupção, a qual trouxe a possibilidade da concessão de benefícios às empresas que possuem um programa de *Compliance* devidamente organizado, uma vez que trata da aplicação das sanções administrativas e judiciais em relação às pessoas jurídicas. De acordo com Lira (2014, s.p.):

Quando surgiu a atividade de *Compliance*, principalmente nas instituições financeiras, a maioria direcionou a atividade para ser desempenhada pela assessoria jurídica, considerando a expertise dos mesmos nas interpretações dos instrumentos legais. As empresas que possuem grande responsabilidade jurídica e normativa em seus atos, são as que mais

precisam implantar um departamento que garanta a conformidade de seus atos ou, pelo menos, ter uma assessoria externa para agir em apoio à sua alta direção.

Nesse sentido, percebe-se que as organizações precisam mostrar e comprovar, dentro de um mercado cada vez mais competitivo, que estão adotando boas práticas. Só assim conseguem manter as informações seguras e o negócio fluindo de forma esperada. O profissional de *Compliance* deverá dominar conhecimentos sobre o negócio, as metas e os objetivos dos administradores.

Entre suas atribuições, estão as atividades de prevenção a fraudes, segurança da informação, plano de continuidade de negócios, contabilidade internacional, fiscal e gerencial, gestão de riscos e de pessoas; atendimento a auditorias internas e externas (LIRA, 2014).

Sabe-se que os benefícios e aplicabilidade do *Compliance* são trazidos pela Lei nº 12.846/2013 em seu artigo 7º, inciso VIII, como um princípio a ser levado em consideração na aplicação das sanções administrativas. O intuito do legislador é, por meio dessa previsão, incentivar as pessoas jurídicas a adotarem alternativas que reduzam o risco de atos de corrupção por seus pares, aplicando a elas punições menos rígidas, caso isso venha a ocorrer.

A Lei Anticorrupção, ao enaltecer o *Compliance*, compactua com a importância que este Programa tem ganhado nos últimos anos, principalmente diante do aumento da relevância internacional do mercado brasileiro, com o consequente aumento do volume de investimentos diretos dos estrangeiros no país. Portanto, a aceitação do *Compliance* nas empresas nacionais ainda está em fase de aceitação em relação a outros países. O *Compliance* na Lei Anticorrupção é um importante passo em direção ao estabelecimento de uma cultura nacional anticorrupção nas empresas nacionais, uma vez que tem um forte caráter educativo. Mesmo porque um programa de *Compliance*, verdadeiramente interligado à ética e à moral individual e corporativa, só será efetivo se realmente for incorporado à cultura de uma organização.

1.2 Surgimento do *Compliance* e sua relação com a Lei n.º 12.846/2013

No Brasil, o *Compliance* surgiu em 2000, porém ganhou forças no ano de 1997 com a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos

Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, ao qual foi internalizada na legislação brasileira pelo Decreto nº 3.678/2000. Em 2013, foi publicada a Lei 12.846/2013 – conhecida por Lei Anticorrupção.

Está prevista na Lei Anticorrupção uma espécie de análise da conduta social e da 9 'personalidade' da empresa, método que o legislador de 2013 optou em quase simetria ao sistema de aplicação de sanções do art. 59 do Código Penal. Dito de outra forma, quanto mais ética e em conformidade as leis e regulamentos estiver de fato a empresa, menor poder a ser a sanção a ela imposta (MARTINEZ, 2016).

A implantação de programas de *Compliance* já está ganhando força em todo o país, e várias empresas vêm adotando a conduta, dentre diversos segmentos, principalmente na seara trabalhista. Em que pese o *Compliance* ser um tema que tomou destaque no Brasil apenas nos últimos anos, as práticas de *Compliance* começaram a ser desenvolvidas desde o início do século passado.

A necessidade do *Compliance* surgiu no mercado financeiro americano em decorrência de diversos eventos que abalaram o mercado de capitais, sendo o primeiro deles a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929. À época, não havia qualquer regulamentação do mercado financeiro, gerando um cenário de forte especulação em que as empresas forjavam valores irreais de suas ações para fins especulativos na bolsa de valores.

E no mesmo ritmo, na década seguinte, nasce a *SEC Security Exchange Commission (Comissão de troca de títulos)*, hoje correspondente à Comissão de Valores. Nesse sentido, esses programas conseguem destruir a origem do problema no início, ou seja, atuando diretamente na sua prevenção. É fato que esses meios de prevenção nunca serão capazes de acabar de vez com práticas inadequadas de corrupção. Porém, se bem organizados os programas de *Compliance* podem diminuir de forma relevante a possibilidade de litígios.

A corrupção é um problema muito antigo na sociedade brasileira; há quem diga que ela faz parte da nossa própria cultura. No entanto, como os escândalos de corrupção foram se tornando mais frequentes, a pressão popular e a prisão de grandes executivos fizeram com que um projeto de lei se tornasse a Lei nº 12.864/13, Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa.

A necessidade e a responsabilidade do setor de *Compliance* só criou forças com a criação da Lei Anticorrupção, que regulamenta a responsabilidade civil de

peças jurídicas por atos praticados contra a administração pública. Determina sanções e punições para empresas privadas, autarquias e outras instituições públicas que, no relacionamento com os governos (Municipal, Estadual e Federal), cometam infrações e atos de corrupção.

Mediante tal abrangência, pode-se dizer que a referida lei afeta direta ou indiretamente todas as empresas brasileiras. Aponta os atos puníveis e as devidas punições e ainda detalha o processo de responsabilização administrativa e judicial.

A Constituição Federal, em seu artigo 37, §4º, aborda trinta e cinco punições sofridas pelos agentes públicos em atos de improbidade administrativa. Ainda assim, nenhuma forma de combate é tão significativa como a Lei Anticorrupção, que é mais abrangente, clara e com punições mais severas, especialmente voltadas para as empresas envolvidas nestes esquemas.

As empresas brasileiras podem ser punidas, civil e administrativamente, por qualquer ato lesivo à administração pública, nacional ou estrangeira (LECNEWS, 2018). Antes da promulgação da referida lei, segundo Ribeiro (2015), a responsabilidade era apenas de quem fosse autor ou mandante de práticas lesivas à administração pública e as pessoas jurídicas não eram envolvidas.

Atualmente, mesmo que não tenha autorizado ou que desconheça a ocorrência de atos ilícitos, a empresa também é responsabilizada.

Destarte, todas as empresas brasileiras estão submetidas a essa lei e passíveis de punição. Torna-se indispensável que os profissionais de *Compliance*, os dirigentes e todos os colaboradores conheçam seus princípios básicos e sua aplicação nas relações de trabalho. Ainda, são nítidos os benefícios do *Compliance* nas empresas.

O importante é que o setor que protege pela conformidade, pelo cumprimento das normas internas e externas de uma empresa está subordinado à Lei Anticorrupção. Apesar da referida lei não tratar com profundidade da atividade de *Compliance*, isso é realizado pelo Decreto 8.420/15, que regulamenta e determina as bases para a criação dos programas de integridade nas empresas.

A partir da Lei Anticorrupção, explica Ribeiro (2015), o *Compliance* tornou-se uma prioridade para as empresas brasileiras, promovendo a efetivação de mecanismos que combatam e inibam a corrupção, as fraudes e outras práticas lesivas, estando todos os seus dirigentes sujeitos às consequências, caso não

desenvolvam políticas e programas que regulam o funcionamento da empresa em seus diferentes setores.

Ribeiro (2015) enfatiza a importância do *Compliance* diante da entrada da Lei 12.846/13, uma vez que a adequação das empresas e a incorporação de práticas éticas influenciarão positivamente na opinião pública, principalmente pela extirpação de relações ilícitas, que provocam grande indignação na população. O *Compliance*, segundo Ribeiro (2015), pode sim ajudar na prevenção da corrupção, pois a Lei Anticorrupção, além de punir, prevê a atenuação da sanção em empresas que possuam controles internos, mecanismos para evitar atos de improbidade, códigos de ética, auditorias e incentivo a denúncias e outros instrumentos controladores.

1.3 O *Compliance* e sua previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro

O Art. 7º, inciso VIII, da Lei Anticorrupção afirma que serão levados em consideração na aplicação das sanções:

a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica; Parágrafo único. Os parâmetros de avaliação de mecanismos e procedimentos previstos no inciso VIII do caput serão estabelecidos em regulamento do Poder Executivo federal (BRASIL, 2013, *online*).

Tal interpretação é confirmada por Toledo, que menciona sobre a atenuação da pena, em razão a efetivação de um Programa de Integridade:

O artigo 7º, inciso VIII, da Lei Anticorrupção enuncia que a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica serão levadas em consideração no momento da aplicação das sanções. Em outras palavras, a lei nº. 12.846/2013 está concedendo benefício de atenuação de pena às empresas que inserirem efetivamente procedimentos de combate à corrupção, como códigos de ética e de conduta, bem como canal de ouvidoria e de denúncia, a fim de prevenir a prática de ilicitudes e implantar uma mudança cultural no modo de agir das pessoas jurídicas que contratam com o Poder Público. (CAMPOS, 2014, p. 15).

Uma observação importante é que a Lei menciona a aplicação do programa de *Compliance* para atenuar a sanção administrativa e não cível, pois o artigo 7º está inserido no capítulo III, que é referente à responsabilização administrativa e não cível.

Ainda vale frisar que a Lei Anticorrupção foi complementada pelo Decreto 8.420, de março de 2015, que em seu artigo 1º menciona sua função de regulamentar “a responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira” (BRASIL, 2015). Percebe-se, mais uma vez, que reafirma a ideia de que o programa de *Compliance* tem natureza administrativa e não cível.

Destarte, vale ressaltar que no parágrafo 4º do artigo 5º, do Decreto mencionado, há a menção da possibilidade de dosimetria das sanções administrativas a serem aplicadas, tendo em vista o funcionamento do programa de *Compliance* na empresa. Veja a seguir:

§ 4º Caso a pessoa jurídica apresente em sua defesa informações e documentos referentes à existência e ao funcionamento de programa de integridade, a comissão processante deverá examiná-lo segundo os parâmetros indicados no Capítulo IV, para a dosimetria das sanções a serem aplicadas (BRASIL, 2015, *online*).

O *Compliance*, conhecido como programa de integridade, organiza os procedimentos e parâmetros que devem ser seguidos pelas empresas, a fim de evitar punições administrativas, em um primeiro momento, à pessoa jurídica, e em um segundo momento à pessoa física. Cada empresa deverá estruturar o seu próprio Programa de Integridade, de acordo com as características e riscos atuais de suas atividades e deverá comprometer-se com o aprimoramento e adaptação deste Programa para que seja de fato efetivo, de acordo com o parágrafo único do artigo 41 do Decreto 8.420.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade (BRASIL, 2015, *online*).

Contudo, de acordo com o artigo 42 do Decreto, e seus incisos, o Programa de Integridade será estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as necessidades de cada empresa, com o objetivo de garantir a aplicabilidade de forma efetiva.

CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

Ao pesquisar sobre os elementos essenciais de um programa de *Compliance* efetivo, encontram-se em destaque alguns elementos considerados essenciais, necessários e obrigatórios, para que os Mecanismos de Integridade e Sistemas de *Compliance* sejam reconhecidos como perceptível que há uma resistência muito grande por parte das empresas na execução de um programa de *Compliance*, especialmente na área trabalhista, uma vez que isso gera um custo, e também por ser algo considerado novo no mercado. Mas vale questionar o empresário sobre a implementação de um programa de *Compliance* da seguinte forma. É um custo ou um investimento? Quais são os benefícios para uma empresa que aplica um programa de *Compliance*? De fato, a existência de um programa de *Compliance* envolve certos custos para a empresa. Nessa lógica, França (2018, p. 164) apresenta uma introdução geral:

O Brasil caminha cada vez mais para o desenvolvimento, as pessoas estão mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas legais. Os países estrangeiros estão cada vez mais exigentes em suas relações comerciais, de forma que somente as empresas que se mostrarem íntegras, responsáveis, cumpridoras da legislação e demais regulamentos, serão consideradas aptas a firmar parceria negocial. Nesse contexto intensifica-se a implementação do *Compliance* nas empresas brasileiras, o termo que surgiu nos Estados Unidos e significa estar em conformidade com todas as regras.

Mediante a esse alto índice de desenvolvimento e inovação, deve-se compreender que as empresas estão sujeitas às disposições legais em setores de marketing jurídico, *Compliance* comercial e, inclusive, em sites e redes sociais que administram.

2.1 Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943) e seus princípios norteadores

No que tange aos benefícios do programa *Compliance*, (GIOVANINI, 2014) aborda elementos considerados essenciais para a empresa, tais como: Comprometimento da Alta Direção, Criação de políticas, procedimentos e controles de referência para o *Compliance*, Aplicação de Mecanismos de Integridade e

Sistemas de *Compliance* efetivo de comunicação, treinamento e sensibilização, Avaliação, monitoramento e auditoria para assegurar a efetividade dos Mecanismos de Integridade e Sistemas de *Compliance*, Aplicação adequada das medidas disciplinares e ações corretivas pertinentes, Adequação na delegação das responsabilidades e Melhoria contínua no desenvolvimento das atividades dentro de uma empresa.

Na prática, esses elementos encontram-se associados e de forma alguma devem ser tratados isoladamente. Há uma interdependência entre eles e, assim, se uma instituição deseja ter êxito nos seus Mecanismos de Integridade e Sistemas de *Compliance*, fica nítida a necessidade do estabelecimento de um sistema de *Compliance* de forma efetiva. Isso significa unir tais elementos com as atividades, processos e controles de maneira inteligente e customizada.

Sobre esse aspecto, entende-se pela necessidade de que haja interação entre os setores da empresa, com alinhamento e treinamento de colaboradores. Com isso e com o aferimento das normas que regem a empresa, estratégias devem ser definidas para manter o respeito entre os funcionários.

Além de diversos elementos essenciais para aplicação do *Compliance*, destaca-se também a possibilidade de utilizar a ferramenta, derivada do Direito Internacional Privado, *know your costumer* (conheça o seu cliente) França (2018, p. 160) detalha isso:

Utilizando o procedimento de *know your costumer* é possível conhecer o prestador de serviços antes de contratá-lo; fazer o levantamento da documentação de sua empresa; confirmar a integralização do capital social alegado; verificar a origem do patrimônio; inspecionar previamente o local de trabalho para verificar a estrutura e condições de higiene e segurança; avaliar o histórico dos sócios da tomadora e analisar os possíveis riscos.

Essa ferramenta faz parte dos chamados *background checks*, que podem ser traduzidos como checagem de antecedentes. Isso consiste em um tipo de triagem, em que se verificam antecedentes para negociar com pessoas e empresas íntegras e confiáveis. Conhecer seu cliente, empregado e fornecedor são conceitos muito utilizados no Direito Internacional Privado.

Em outras palavras, apesar de os elementos serem comuns a praticamente todas as organizações, a forma como implementá-los irá variar e, portanto, torna-se um equívoco buscar copiar Mecanismos de Integridade e Sistemas de *Compliance* prontos, ou seja, implantar estratégias e mecanismos específicos de uma outra

realidade. Nesse sentido, vale salientar a importância da elaboração do *Compliance* específico para cada realidade.

No início, os departamentos de *Compliance* eram formados por profissionais de finanças e do direito. Atualmente, os gestores buscam por profissionais que tenham formação e experiência na área. Dessa forma, um Programa de *Compliance* deve ser elaborado por uma equipe ou um departamento específico dentro da organização, que se torna responsável por desenvolver, coordenar e monitorar suas atividades. Ao criar o departamento, é necessário já ter desenvolvido um código de conduta da empresa, que alinha a missão, visão e os objetivos globais da empresa às práticas de *Compliance*.

Nesse contexto, para que se tenha uma efetivação específica, no que tange o Programa de *Compliance*, é preciso fazer um minucioso estudo da empresa e do mercado em que ela atua, bem como das legislações aplicáveis ao negócio. Deve-se conhecer como estão definidos os papéis e as responsabilidades dos seus colaboradores, quem são os seus clientes, fornecedores e concorrentes, com quem ela se relaciona (agentes públicos e privados), os riscos a que está exposta e seu planejamento estratégico.

Essa avaliação é indispensável porque um bom Programa de *Compliance* deve refletir a realidade da empresa, de forma que seus colaboradores incorporem essa realidade.

Em termos mais simplistas, a lavagem de dinheiro seria o conjunto de operações financeiras e/ou comerciais que tratam da incorporação, na economia de um Estado de recursos, bens e serviços originados ou ligados a atos ilícitos. É, pois, legitimar produtos de crimes. Portanto, apesar de as definições doutrinárias pesquisadas não serem uníssonas, tais conceitos se convergem à definição do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF, 1999, p.1):

Lavagem de dinheiro é o processo pelo qual o criminoso transforma recursos ganhos em atividades ilegais em ativos com uma origem aparentemente legal. Esta prática geralmente envolve múltiplas transações, usadas para ocultar a origem dos ativos financeiros e permitir que eles sejam utilizados sem comprometer os criminosos.

Assim, a necessidade e a responsabilidade do setor de *Compliance* só aumentou com a criação da Lei Anticorrupção, que regulamenta a responsabilidade civil de pessoas jurídicas por atos praticados contra a administração pública e

determina sanções e punições para empresas privadas, autarquias e outras instituições públicas que, no relacionamento com os governos, Federal, Estadual e Municipal.

Diante disso, o programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua real efetividade.

2.2 A Flexibilização das Normas Trabalhistas

O Direito do Trabalho surgiu juntamente com o avanço da economia, e foi fixado através da intervenção do Estado como uma forma de elaborar um regulamento detalhado das formas e condições de trabalho, com intuito de obrigar as partes inseridas no processo a buscarem a solução das suas problemáticas.

Na época, se fazia necessário normas trabalhistas severas, pois a sede por lucros por parte dos empresários era grande, e para alcançar esses lucros seria por meio da produção, o que levou os trabalhadores a objetivarem a intervenção do Estado no domínio econômico, com regras de proteção ao trabalho, que se constituía, na realidade, um trabalho considerado ilegal. Nesse sentido, Camino (2003) aborda:

No falso pressuposto da igualdade entre os homens e conseqüentemente liberdade para contratar, os trabalhadores foram explorados à exaustão e submetidos à condição aviltante. A desigualdade econômica, ignorada pelo Estado absenteísta, inspirada nos princípios do *laissez faire*, *laissez passer*, do “o que é contratual é justo” gerou situação de miséria sem precedentes para a classe operária que, explorada e faminta, iniciou movimento ascendente de grandes proporções, impulsionada pelo sentimento de solidariedade que é próprio dos oprimidos.

Dessa forma, com as crises sociais na época, advindo de problemas relacionados à exploração do trabalho foi intensa, dando início a problemas econômicos mundiais e adequação dos vínculos de trabalho à nova realidade econômica existente. Diante disso, sucedem então novas formas de contratos trabalhistas, como os contratos temporários, aprendizagem, estágio, empresas terceirizadas, dentre várias outras formas de conservação das modalidades

trabalhistas com o propósito de diminuir os embates resultantes das crises sociais e econômicas.

Para Nassar (1991), flexibilização do direito do trabalho são instrumentos de adaptação rápida no mercado de trabalho. O processo de flexibilização é decorrente as mudanças na ordem econômica, tecnológica ou outros ajustamentos, ou seja, são conjuntos de medidas que mudam a legislação trabalhista para suportar as mudanças que ocorrem na sociedade.

Sabe-se, que mesmo com a chegada da flexibilização no âmbito do Direito Econômico e também na Economia, com reflexos na seara trabalhista, a flexibilização ganhou forças e aplicação em qualquer área do meio jurídico, ao qual necessita adaptar-se à realidade da atual sociedade.

A flexibilização trabalhista é relevante e eficaz para enfrentar cenários de decadência econômica, ainda, como fonte de interesse recíproco entre as partes da relação empregatícia. No entanto, este privilégio do empregador não é ilimitado, e tais limitações destoam entre os estudiosos do Direito do Trabalho, especialmente perante o princípio da proteção ao trabalhador e seus subprincípios da norma mais oportuna, da condição mais conveniente o *in dubio pro operario*.

Essas condições mostram que não há direito fundamental absoluto, muito menos a proteção ao trabalhador, a exposição que se refere a uma via de mão dupla, em que há limitação tanto à flexibilização como ao Princípio da Proteção ao Trabalhador. A palavra flexibilização é definida pelo Dicionário Aurélio (s.d., s.p.) como:

“qualidade daquilo que é flexível, elasticidade, destreza, agilidade, flexão, facilidade de ser manejado, maleabilidade, entre outros”. Podendo então ser significado de brandura das leis trabalhistas, podendo estas vim a favorecer empregadores com a justificativa de manter o emprego do cidadão, contestando a rigidez do Direito do Trabalho. Não deixando também de valorizar a flexibilização como avanço nas relações trabalhistas.

E no Brasil há duas espécies de flexibilização, a legal e a sindical. A flexibilização legal que determina seus limites por disposição expressa da lei - aquiescência do Estado e empregador, sem atuação operária, *verbi gratia* o PL 4330, que deseja facilitar a terceirização em atividades fins da empresa.

E a flexibilização sindical, que é gerida por meio de negociação coletiva entre a figura sindical. A organização Sindical está prevista na CLT, precisamente no artigo

511, com objetivo de estabelecer a conformidade de representação entre o capital e o trabalho, através da definição das respectivas categorias, profissional e econômica. A CF/88 em seu artigo 8º, inciso III, dispõe que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, ainda em questões judiciais ou administrativas, recebendo assim, de forma transparente, o artigo 511 da CLT.

De acordo com o DIEESE (2015), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, os sindicatos são organizações de representação dos interesses dos trabalhadores, criados para compensar o poder dos empregadores na relação contratual sempre desigual e reconhecidamente conflituosa entre capital e trabalho.

No entanto, sabe-se que é muito inseguro assumir-se uma posição como esta, eis que ainda se visualiza as consequências de o capitalismo sobrepor-se às necessidades sociais. Ou seja, uma empresa de alto padrão, quando sobreviver lucro, seguramente não admitirá empregados, investirá, isto sim, em inovações tecnológicas que substituam o trabalho físico, ou seja, de um trabalhador, assim sendo mais lucrativo para as empresas. Nesse sentido, Martins (2002, p. 128) aborda:

A flexibilização não deveria suprimir direito, mas apenas adaptar a realidade existente à norma ou então adequá-la à nova realidade. Em razão das inovações tecnológicas e da competitividade no mercado internacional, a empresa moderna só irá sobreviver se conseguir reduzir seus custos, de modo a competir no mercado, tanto interno como externo.

Diante disso, compreende-se que fica nítida a ideia de que a CLT apresenta um certo desgaste em relação a todas as alterações ocorridas ao longo dos últimos anos. Entretanto, vale ressaltar que as reformas precisam ser vistas com a finalidade de melhorar as condições do trabalhador, e não com a intenção de piorar as condições para o trabalhador, visto que este é o intuito que sustenta a economia do país.

2.3 Regras sobre a Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) e Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017)

Um dos parâmetros que sempre foi usado para justificar a terceirização é o de que a transferência de determinadas atividades secundárias de uma empresa permite que esta concentre maiores esforços para aprimorar os seus serviços principais.

Isso porque a empresa opta por transferir serviços a terceiros buscando reduzir seus custos de produção, e, em vez de contratar empregados, prefere uma empresa para executar os seus serviços. Dessa forma, a empresa contratada fica responsável por fornecer a mão-de-obra, dirigir e arcar com os custos de seus funcionários.

É importante avaliar as bases normativas que sustentam o instituto da terceirização, onde as regras são extraídas da Lei 13.429/2017, que alterou a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), bem como da Lei 13.467/2017, já conhecida por dispor sobre a reforma trabalhista. Diante disso, é nítido que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), substituiu os arts. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/1974, passando a vigorar:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (BRASIL, 2017, *online*).

Assim, no Brasil a terceirização passou a ser permitida por lei em todas as etapas do processo de produção, podendo ser utilizada de forma fixa e ampla.

A definição legal da terceirização decorre do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, consistindo na transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Diante tal ótica, a lei admite a terceirização ampla, ou seja, de qualquer tipo de atividade da empresa contratante, principal ou secundária. Antes da reforma

trabalhista, porém, à falta de previsão legal, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho era harmônica no sentido de permitir a terceirização tão somente das atividades-meio da empresa contratante, tais como os serviços de vigilância, conservação e limpeza (Súmula 331, III do TST). Contudo, a partir da reforma trabalhista, a terceirização pode recair sobre a atividade principal (atividade-fim) e a atividade secundária (atividade-meio) da empresa contratante.

Ainda é importante afirmar que a terceirização não pode gerar a intermediação de mão-de-obra, pois, dessa forma, a contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta é ilegal, nula de pleno direito, e, por conseguinte, o verdadeiro vínculo de emprego é formado diretamente com a tomadora dos serviços, no qual sustenta a (Súmula 331, I do TST). Assim é que se distingue a terceirização lícita e a ilícita (BRASIL, 2011).

A prestadora de serviços deve, obrigatoriamente, ser uma pessoa jurídica de direito privado, a qual competirá dirigir e remunerar o trabalho de seus trabalhadores, ou subcontratar empresas para a realização desses serviços é o que garante o (art. 4º-A, § 1º da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017). A legislação é enfática em excluir a formação de vínculo de emprego entre a empresa contratante, a tomadora.

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores terceirizados, quando prestarem serviços para tomadora, a lei garante a igualdade de condições referentes à alimentação garantida aos empregados da tomadora, quando oferecidas em refeitórios da empresa, ao direito de utilizar serviços de transporte, ao atendimento médico e ambulatorial, ao treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade exigir.

Ainda, estendem-se aos trabalhadores terceirizados às mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Já concernente ao salário e outros direitos não destacados acima, a igualdade de condições é facultativa e pode ser implementada mediante acordo entre a prestadora e a tomadora dos serviços, é o que garante o (art. 4º-C, I, II e §1º da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017), (BRASIL, 2017).

Algumas normas importantes impõem exigências obrigatórias para que a terceirização se dê de forma lícita. A primeira regra proíbe que figure como prestadora de serviços a pessoa jurídica no qual titulares ou sócios tenham, nos

últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Assim, busca-se evitar ludibriar a relação de emprego quando o empregado constitui pessoa jurídica para prestar os serviços.

Já a segunda, impede que o empregado demitido preste serviços à mesma empresa na qualidade de empregado da empresa prestadora antes do curso de dezoito meses de sua demissão, é o que afirma os (arts. 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017) (BRASIL, 2017). Dessa forma, a lei busca impedir que o empregado seja demitido com a finalidade de ser novamente admitido na condição de terceirizado.

Contudo, a reforma trabalhista de 2017, alterou em sua base mais de 100 artigos presentes na CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas 2017, modificados em sua integralidade, a mudança atinge tanto para contratos novos como antigos e alterou princípios fundamentais da CLT, tais como: modalidade de contratação, férias, jornada de trabalho, plano de carreira, acordo coletivo, higiene e troca de uniforme, banco de horas etc. (BRASIL, 2017).

Pode se dizer, que a reforma trabalhista causou danos nos direitos adquiridos desde 1943. Embora a promulgação da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas 2017, tenha sido durante o período ditatorial de Getúlio Vargas, sabe-se que antes disso existia legislação referente ao direito dos trabalhadores. (BRASIL, 2017).

Diante tudo, o que se entende da declaração do relator da proposta de lei que entrou em vigor em 2017, o objetivo era somente alterar a lei nº6.01918, no entanto, foi mais ampla da que se esperava do projeto original, foram apresentadas mais de 100 emendas para modificação da Lei anterior.

Sendo assim, é importante destacar que a presunção de atualizar a CLT, não condiz com a realidade, pois ela já tinha passado por diversas modificações desde a sua criação. Existindo várias leis complementares que supria a CLT, inexistindo comprovadamente sua caducidade.

O Brasil no período da elaboração e aprovação da Reforma passava por uma instabilidade política e econômica, e devido a isso a classe empresarial viu nesse momento uma ótima oportunidade para inserir em pauta esse projeto. O que se verificou foi uma verdadeira mobilização através da pressão dos empresários.

Dessa forma, nota-se uma ausência de representantes da classe trabalhadora. A reforma, feita sem observar os principais interessados, os quais não tiveram

nenhuma participação na elaboração do projeto, já que seu conteúdo não atende às pautas dos trabalhadores, e sim, dos empresários.

CAPÍTULO III – PROGRAMA DE *COMPLIANCE* TRABALHISTA: IMPORTÂNCIA E FORMAS DE IMPLANTAÇÃO

O Programa de *Compliance* Trabalhista é uma iniciativa que tem como objetivo garantir que uma empresa esteja em conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis. Trata-se de um conjunto de políticas e procedimentos que visam prevenir violações trabalhistas, promover um ambiente de trabalho saudável e ético, e proteger a empresa de potenciais riscos legais e reputacionais. Neste capítulo, discutiremos a importância do Programa de *Compliance* trabalhista e as formas de implantação.

A importância do Programa de *Compliance* trabalhista é evidente quando consideramos o panorama atual do mercado de trabalho. As empresas estão sujeitas a uma ampla gama de leis e regulamentos trabalhistas, que podem variar de acordo com o setor e o país em que operam. Essas leis incluem regras sobre jornada de trabalho, remuneração, segurança no trabalho, não discriminação, dentre outras. Não cumprir essas leis pode levar a multas, processos trabalhistas e perda de reputação (CARLOTO, 2020).

Carloto (2020) traz ainda que para evitar riscos legais e reputacionais, é importante que as empresas adotem um Programa de *Compliance* Trabalhista que inclua uma série de medidas. A primeira delas é identificar e avaliar os riscos trabalhistas, mapeando todas as atividades que podem apresentar riscos e identificando as leis e regulamentos aplicáveis.

Com base na avaliação de riscos, é necessário elaborar políticas e procedimentos claros e objetivos, que detalham como a empresa vai cumprir as leis trabalhistas e promover um ambiente de trabalho saudável e ético. É fundamental que todos os funcionários da empresa sejam treinados sobre as políticas e procedimentos de *Compliance* trabalhista e que entendam a importância de segui-las (FRANÇA, 2018).

Além disso, a empresa deve estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* trabalhista, a fim de identificar eventuais falhas e corrigi-las. Também é importante estabelecer canais de comunicação e reporte para que os funcionários possam reportar eventuais violações trabalhistas sem medo de represálias (KRUPPA, 2020).

A implantação do Programa de *Compliance* trabalhista pode ser feita de diversas formas, dependendo do tamanho e da complexidade da empresa. Algumas empresas optam por implementá-lo de forma interna, enquanto outras contratam consultorias especializadas para ajudá-las nesse processo (CARLOTO, 2023). Nessa linha, destaca-se que:

A implantação do programa de *Compliance* trabalhista pode ser feita de diversas formas, dependendo do tamanho e da complexidade da empresa. Algumas empresas podem optar por implementar o programa de forma interna, enquanto outras podem contratar consultorias especializadas para ajudá-las nesse processo (CARLOTO, 2023, p. 25).

É compreensível, que a forma de implantação do programa de *Compliance* trabalhista é por meio de tecnologias e softwares especializados, que permitem automatizar processos e gerenciar riscos de forma mais eficiente. Esses sistemas podem ser integrados com outras ferramentas de gestão da empresa, tornando o processo de *Compliance* mais ágil e eficaz (CARLOTO, 2023).

Independentemente da forma escolhida para implantação do Programa de *Compliance* Trabalhista, é importante destacar que ele deve ser contínuo e estar sempre atualizado de acordo com as mudanças na legislação trabalhista e as práticas do mercado. Além disso, é fundamental que a alta gestão da empresa esteja comprometida com o programa e dê o exemplo, mostrando aos funcionários a importância do cumprimento das leis trabalhistas e das políticas de *Compliance* (LINS et al., 2022).

Em linha gerais, o Programa de *Compliance* Trabalhista é uma iniciativa de extrema importância para as empresas, que devem adotá-lo como uma prática de gestão ética e responsável. A implementação deste Programa pode ser feita de diversas formas, mas todas devem estar alinhadas com a cultura organizacional da empresa e serem acompanhadas de perto para garantir sua eficácia. Com um programa de *Compliance* trabalhista bem estruturado, a empresa pode evitar riscos legais e reputacionais, promover um ambiente de trabalho saudável e ético, e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

3.1 Importância do *Compliance* na perspectiva endógena: na gestão dos contratos de trabalho, na segurança do trabalho e na missão/visão/valores das instituições

A importância do *Compliance* na perspectiva endógena é fundamental, especialmente em três áreas específicas: gestão dos contratos de trabalho, segurança do trabalho e missão/visão/valores das instituições (ALMEIDA, 2022).

O *Compliance* trabalhista na gestão dos contratos de trabalho é fundamental para garantir que a empresa esteja cumprindo as leis e regulamentações aplicáveis, que visam proteger os direitos dos trabalhadores e estabelecer padrões mínimos de trabalho decente. O não cumprimento dessas normas pode levar a multas, sanções e litígios trabalhistas, o que pode ter um impacto significativo sobre a imagem e a reputação da empresa. Além disso, as empresas podem enfrentar dificuldades na atração e retenção de talentos, pois os funcionários tendem a preferir trabalhar em empresas que sigam práticas éticas e justas (ALMEIDA, 2022).

A gestão dos contratos de trabalho também é importante para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e ético. As políticas e procedimentos de *Compliance* trabalhista ajudam a estabelecer padrões claros e objetivos de conduta, que devem ser seguidos pelos funcionários e pela alta administração. Dessa forma, a empresa pode garantir que todos os funcionários sejam tratados de forma justa e equitativa, independentemente de seu cargo ou posição hierárquica. Isso pode levar a um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável, no qual os funcionários se sintam motivados e engajados (PONTIN *et al.*, 2020).

Seguindo com Pontin *et al.* (2020), a gestão dos contratos de trabalho também deve estar em conformidade com as políticas e procedimentos internos da empresa, a fim de evitar conflitos entre os funcionários e a empresa. A falta de conformidade com as políticas internas pode levar a conflitos e a uma perda de produtividade, o que pode afetar negativamente o desempenho da empresa. Além disso, a conformidade com as políticas internas pode ajudar a criar uma cultura organizacional positiva, na qual os valores da empresa sejam respeitados e promovidos.

Logo, a gestão dos contratos de trabalho em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas e as políticas internas da empresa pode ajudar a estabelecer relações de trabalho saudáveis e produtivas. Isso pode contribuir para a

criação de um ambiente de trabalho positivo, no qual os funcionários se sintam valorizados e motivados, e possam contribuir para o sucesso da empresa. Em suma, o *Compliance* trabalhista na gestão dos contratos de trabalho é fundamental para o sucesso da empresa e para o bem-estar dos seus funcionários.

A segurança do trabalho é uma preocupação constante para as empresas, que têm a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários. O *Compliance* trabalhista nessa área é de extrema importância, pois ajuda a assegurar que a empresa esteja cumprindo as normas e regulamentações aplicáveis à segurança do trabalho. O não cumprimento dessas normas pode levar a acidentes de trabalho, multas, sanções e danos à imagem da empresa. (FELIPPE REIS; BORGES; SILVA NETO, 2020).

Na área de segurança do trabalho, o *Compliance* também é de extrema importância. As empresas têm a responsabilidade de proporcionar um ambiente seguro e saudável para seus funcionários, e isso inclui a implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho, bem como o cumprimento das normas e regulamentações aplicáveis. O não cumprimento dessas normas pode levar a acidentes de trabalho, multas e danos à imagem da empresa. Assim, o *Compliance* trabalhista é uma forma de assegurar que a empresa esteja cumprindo as normas de segurança do trabalho e protegendo seus funcionários de potenciais riscos. (MONTEIRO et al., 2022)

A implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho é essencial para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. O *Compliance* trabalhista pode ajudar a garantir que a empresa esteja implementando as medidas necessárias para proteger seus funcionários de riscos ocupacionais. Isso inclui a realização de avaliações de riscos, a implementação de medidas de prevenção, a realização de treinamentos e a adoção de equipamentos de proteção individual (MONTEIRO et al., 2022)

Além disso, Carloto (2020) aponta que o *Compliance* trabalhista na área de segurança do trabalho pode contribuir para a criação de uma cultura de segurança na empresa. Isso significa que os valores e princípios de segurança devem ser promovidos e incentivados em toda a organização, desde a alta administração até os funcionários em níveis operacionais. Dessa forma, a empresa pode criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, no qual os funcionários se sintam valorizados e protegidos.

De acordo com Pontin et al. (2020), o *Compliance* trabalhista na área de segurança do trabalho pode ajudar a evitar riscos legais e reputacionais para a empresa. O não cumprimento das normas e regulamentações de segurança do trabalho pode levar a sanções e multas, bem como a danos à imagem e reputação da empresa. Dessa forma, o *Compliance* trabalhista é uma forma de proteger a empresa de potenciais riscos e prejuízos.

Na perspectiva endógena, o *Compliance* é de extrema importância para garantir que a empresa esteja alinhada com sua missão, visão e valores. A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* pode ajudar a garantir que a empresa esteja seguindo seus valores e agindo de forma ética e responsável. Isso é importante para a construção de uma cultura organizacional saudável e positiva, que pode influenciar positivamente o desempenho da empresa. Além disso, o *Compliance* pode ajudar a fortalecer a imagem da empresa perante seus *stakeholders*, incluindo clientes, fornecedores, investidores e a sociedade em geral. (ALMEIDA, 2022)

A ética nos negócios é um elemento-chave do *Compliance* Trabalhista na perspectiva endógena. As empresas devem agir de forma responsável e transparente em suas operações, promovendo a integridade e a honestidade em todas as suas atividades. Isso ajuda a construir a confiança dos *stakeholders* na empresa, o que pode levar a benefícios econômicos, como a fidelização de clientes e a atração de novos investidores (CARLOTO, 2023).

Nesse sentido, vale ressaltar a importância de políticas de implementação do *Compliance*, no sentido de assegurar o cumprimento de suas responsabilidades sociais.

A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* também pode ajudar a criar uma cultura de responsabilidade social na empresa. As empresas têm uma responsabilidade social e devem agir de forma ética e responsável em relação à sociedade em geral. Isso inclui a adoção de práticas sustentáveis, o respeito aos direitos humanos e a promoção da diversidade e inclusão. A implementação de políticas de *Compliance* pode ajudar a assegurar que a empresa esteja cumprindo suas responsabilidades sociais e promovendo um impacto positivo na sociedade (CARLOTO, 2023, p. 42).

A implementação de políticas de *Compliance* na perspectiva endógena pode ajudar a promover uma cultura organizacional positiva, na qual os valores da empresa sejam respeitados e promovidos. Isso pode levar a um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, no qual os funcionários se sintam valorizados e

motivados. Uma cultura organizacional positiva também pode contribuir para o sucesso da empresa, pois funcionários engajados e motivados tendem a ser mais produtivos e inovadores.

A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* na perspectiva endógena pode contribuir para a construção de uma imagem positiva da empresa perante a sociedade em geral. Isso pode levar a benefícios econômicos, como um aumento na fidelização de clientes e na atração de novos investidores. Além disso, uma imagem positiva pode ajudar a empresa a se diferenciar de seus concorrentes e a fortalecer sua posição no mercado.

A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* na perspectiva endógena pode ser um processo desafiador, mas é fundamental para o sucesso da empresa a longo prazo. É importante que a alta administração esteja comprometida com o processo de *Compliance* e que os valores da empresa sejam claramente definidos e comunicados a todos os funcionários. Dessa forma, é possível garantir que todos os membros da organização estejam trabalhando em prol dos mesmos objetivos e em conformidade com as mesmas normas e regulamentações (PONTIN et al., 2020).

A implementação de políticas de *Compliance* na perspectiva endógena deve levar em consideração a cultura organizacional da empresa e as necessidades específicas de seus *stakeholders*. Isso significa que as políticas e procedimentos de *Compliance* devem ser adaptados às características e objetivos da empresa, bem como às expectativas e necessidades de seus clientes, fornecedores e outros *stakeholders*. Isso pode ser feito por meio de consultas e engajamento dos *stakeholders* no processo de desenvolvimento e implementação do programa de *Compliance*.

A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* na perspectiva endógena também pode envolver o monitoramento e avaliação contínuos do programa. Isso significa que a empresa deve estabelecer mecanismos para identificar eventuais falhas e corrigi-las, a fim de garantir a efetividade do programa de *Compliance* a longo prazo. Isso pode ser feito por meio de auditorias internas, avaliações de riscos e feedback dos *stakeholders* (CARLOTO, 2023).

Em conclusão, destaca-se que a importância do *Compliance* na perspectiva endógena é fundamental para as empresas. A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* trabalhista ajuda a proteger a empresa de riscos

legais e reputacionais, promover um ambiente de trabalho saudável e ético, garantir a segurança dos funcionários e alinhar a empresa com seus valores e missão. É fundamental que as empresas estejam comprometidas com o *Compliance* e que mantenham um compromisso constante com a ética e a responsabilidade social, para que possam contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

3.2 Importância do *Compliance* na perspectiva exógena: no meio ambiente e no público consumidor

Na perspectiva exógena, o *Compliance* é importante para garantir que a empresa esteja agindo de forma responsável em relação ao meio ambiente e ao público consumidor. As empresas têm uma responsabilidade social e devem agir de forma ética e responsável em relação à sociedade em geral, incluindo a proteção do meio ambiente e a promoção do bem-estar do consumidor. A implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* pode ajudar a garantir que a empresa esteja seguindo as leis e regulamentações aplicáveis e agindo de forma responsável em relação a essas questões (ALMEIDA, 2022).

No que diz respeito ao meio ambiente, o *Compliance* ambiental é de extrema importância. As empresas têm a responsabilidade de agir de forma sustentável e de minimizar seu impacto ambiental. Isso inclui a adoção de práticas sustentáveis em suas operações, a redução de emissões de gases de efeito estufa, a gestão adequada de resíduos e a preservação da biodiversidade. A implementação de políticas de *Compliance* ambiental pode ajudar a garantir que a empresa esteja cumprindo as leis e regulamentações ambientais, bem como promovendo a sustentabilidade em suas operações (CARLOTO, 2023).

O *Compliance* ambiental pode ajudar a empresa a evitar riscos legais e reputacionais. O não cumprimento das leis e regulamentações ambientais pode levar a multas, sanções e danos à imagem e reputação da empresa. Dessa forma, o *Compliance* ambiental é uma forma de proteger a empresa de potenciais riscos e prejuízos (ALMEIDA, 2022).

A adoção de práticas sustentáveis nas operações empresariais é fundamental para a preservação do meio ambiente e para garantir a continuidade dos negócios a longo prazo. Nesse sentido, a implementação de políticas de *Compliance* ambiental

pode ajudar a empresa a agir de forma responsável em relação ao meio ambiente, adotando práticas sustentáveis que minimizem o impacto das atividades empresariais na natureza (KRUPPA; GONÇALVES, 2020).

Entre as práticas sustentáveis que as empresas podem adotar, estão a redução do consumo de recursos naturais, a redução de emissões de gases de efeito estufa, a gestão adequada de resíduos, a preservação da biodiversidade e a utilização de fontes de energia renováveis. A implementação de políticas de *Compliance* ambiental pode ajudar a empresa a identificar essas práticas e a estabelecer objetivos e metas claras para sua implementação.

A implementação de políticas de *Compliance* ambiental pode ajudar a empresa a cumprir as leis e regulamentações ambientais, que são cada vez mais rigorosas em todo o mundo. A não conformidade com essas leis e regulamentações pode levar a multas, sanções e danos à imagem e reputação da empresa. Dessa forma, o *Compliance* ambiental é uma forma de proteger a empresa de potenciais riscos e prejuízos (ALMEIDA, 2022).

A implementação de políticas de *Compliance* ambiental também pode levar a benefícios econômicos. As empresas que adotam práticas sustentáveis podem reduzir seus custos operacionais e aumentar sua eficiência, além de melhorar sua imagem perante os consumidores e investidores. A implementação de políticas de *Compliance* ambiental pode ajudar a empresa a estabelecer uma vantagem competitiva, atraindo clientes e investidores que valorizam a responsabilidade social e a sustentabilidade (CARLOTO, 2023).

De acordo com Carloto (2023), é importante destacar que a implementação de políticas de *Compliance* ambiental é uma forma de demonstrar o comprometimento da empresa com a responsabilidade social e a ética nos negócios. A adoção de práticas sustentáveis e a minimização do impacto ambiental são ações que demonstram a preocupação da empresa com o bem-estar da sociedade e com as gerações futuras. Dessa forma, a implementação de políticas de *Compliance* ambiental pode contribuir para a construção de uma imagem positiva da empresa perante a sociedade em geral.

No que diz respeito ao público consumidor, o *Compliance* pode ajudar a garantir que a empresa esteja agindo de forma responsável em relação à saúde e segurança dos consumidores. Isso inclui a adoção de práticas de segurança alimentar, a rotulagem adequada dos produtos e o cumprimento das leis e

regulamentações de proteção ao consumidor. A implementação de políticas de *Compliance* em relação ao público consumidor pode ajudar a garantir que a empresa esteja seguindo as melhores práticas em relação à saúde e segurança dos consumidores, bem como a promover a confiança e fidelização dos clientes (PONTIN et al., 2020).

A adoção de práticas de segurança alimentar é fundamental para garantir que os produtos estejam livres de substâncias nocivas à saúde dos consumidores, como bactérias, fungos e outros contaminantes. A implementação de políticas de *Compliance* em relação à segurança alimentar pode ajudar a garantir que a empresa esteja seguindo os padrões de qualidade e segurança estabelecidos pelas autoridades regulatórias, minimizando os riscos à saúde dos consumidores (KRUPPA, 2020).

A rotulagem adequada dos produtos é outra prática importante de *Compliance* em relação ao público consumidor. Os rótulos devem fornecer informações precisas sobre os ingredientes e a composição dos produtos, bem como os cuidados necessários para o seu uso adequado. A implementação de políticas de *Compliance* em relação à rotulagem pode ajudar a garantir que a empresa esteja seguindo as leis e regulamentações aplicáveis, evitando problemas legais e protegendo os consumidores de potenciais riscos à saúde (LINS et al., 2022).

A implementação de políticas de *Compliance* em relação ao público consumidor pode contribuir para a construção da confiança e fidelização dos clientes. As empresas que adotam práticas de *Compliance* em relação à saúde e segurança dos consumidores demonstram seu comprometimento com a responsabilidade social e a ética nos negócios, o que pode levar a benefícios econômicos, como a fidelização de clientes e a construção de uma imagem positiva da empresa perante a sociedade em geral.

Vale ressaltar que a implementação de políticas de *Compliance* em relação ao público consumidor é uma forma de demonstrar o comprometimento da empresa com a responsabilidade social e a ética nos negócios. A adoção de práticas responsáveis em relação à saúde e segurança dos consumidores pode contribuir para a construção de uma cultura organizacional saudável e positiva, além de fortalecer a imagem da empresa perante seus *stakeholders* e a sociedade em geral.

Além disso, o *Compliance* em relação ao público consumidor pode ajudar a empresa a evitar riscos legais e reputacionais. O não cumprimento das leis e

regulamentações de proteção ao consumidor pode levar a multas, sanções e danos à imagem e reputação da empresa. Dessa forma, o *Compliance* em relação ao público consumidor é uma forma de proteger a empresa de potenciais riscos e prejuízos.

Por fim, é importante destacar que a implementação de políticas e procedimentos de *Compliance* na perspectiva exógena é uma forma de demonstrar o comprometimento da empresa com a responsabilidade social e a ética nos negócios. Isso pode levar a benefícios econômicos, como a fidelização de clientes, a atração de novos investidores e a construção de uma imagem positiva da empresa perante a sociedade em geral.

3.3 Formas de implantação do programa de *Compliance* trabalhista e contribuições do profissional do Direito

Existem diversas formas de implantação do Programa de *Compliance* Trabalhista, que podem variar de acordo com o tamanho e a complexidade da empresa. Uma das formas mais eficazes de implantação é por meio de um comitê de *Compliance*, formado por representantes de diversas áreas da empresa, como recursos humanos, jurídico, financeiro, entre outras.

Outra forma de implantação do programa de *Compliance* trabalhista é por meio de tecnologias e softwares especializados, que permitem automatizar processos e gerenciar riscos de forma mais eficiente. Esses sistemas podem ser integrados com outras ferramentas de gestão da empresa, tornando o processo de *Compliance* mais ágil e efetivo (CARLOTO, 2023).

Independentemente da forma de implantação escolhida, o profissional do Direito tem um papel fundamental na implementação e gestão do programa de *Compliance* trabalhista. O advogado especializado em Direito do Trabalho pode atuar em diversas etapas do processo, desde a elaboração de políticas e procedimentos internos até o monitoramento e avaliação do programa. Entre as contribuições do profissional do Direito, destacam-se os pontos descritos à frente.

O primeiro ponto trata-se da elaboração de políticas e procedimentos internos: o advogado especializado em Direito do Trabalho pode auxiliar na elaboração de políticas e procedimentos internos que estejam em conformidade com as leis e

regulamentações trabalhistas aplicáveis, bem como com a cultura organizacional da empresa (CARLOTO, 2020).

A elaboração de políticas e procedimentos internos é uma etapa crucial na implantação do programa de *Compliance* trabalhista, uma vez que esses documentos servem como guia para o comportamento ético e responsável dos funcionários da empresa. Nesse sentido, o advogado especializado em Direito do Trabalho tem um papel fundamental na elaboração desses documentos, uma vez que precisa conhecer profundamente as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis e a cultura organizacional da empresa.

Carloto (2020) aponta que as políticas e procedimentos internos devem ser elaborados de forma clara, objetiva e fácil de entender, a fim de garantir que todos os funcionários da empresa estejam cientes das regras e normas a serem seguidas. O advogado pode auxiliar na elaboração desses documentos, considerando as particularidades da empresa e do setor em que atua, bem como as leis e regulamentações aplicáveis.

Além disso, o advogado pode contribuir para a elaboração de políticas e procedimentos que estejam em conformidade com a cultura organizacional da empresa, levando em consideração seus valores, missão e visão. Isso ajuda a garantir que as políticas e procedimentos sejam de fato incorporados à cultura organizacional da empresa, aumentando a efetividade do programa de *Compliance* trabalhista.

Segundo Almeida (2022), vale destacar que a elaboração de políticas e procedimentos internos não é um processo estático, e sim dinâmico. Ou seja, esses documentos precisam ser revisados e atualizados periodicamente para garantir que estejam em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas em constante mudança e com a evolução da cultura organizacional da empresa. O advogado pode auxiliar na revisão e atualização desses documentos, a fim de garantir que estejam sempre alinhados com as necessidades e particularidades da empresa.

O segundo refere-se ao treinamento e conscientização dos funcionários: o advogado pode contribuir na elaboração de treinamentos e materiais de conscientização para os funcionários da empresa, a fim de garantir que todos estejam cientes das políticas e procedimentos de *Compliance* trabalhista e da importância de segui-los. O treinamento e a conscientização dos funcionários são fundamentais para a efetividade do programa de *Compliance* trabalhista. Nesse

sentido, o advogado especializado em Direito do Trabalho pode contribuir na elaboração de treinamentos e materiais de conscientização para os funcionários da empresa (CARLOTO, 2023).

Esses treinamentos devem abordar temas relevantes para o *Compliance* trabalhista, como as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis, às políticas e procedimentos internos da empresa, os riscos trabalhistas e as boas práticas de conduta ética. O advogado pode contribuir para a elaboração desses materiais, utilizando sua expertise em Direito do Trabalho e sua experiência na área para identificar os temas mais relevantes e efetivos (PONTIN et al., 2020).

Além disso, Lins et al. (2022) aponta que o advogado pode auxiliar na elaboração de treinamentos e materiais de conscientização que sejam adequados ao perfil dos funcionários da empresa. Por exemplo, o treinamento para funcionários administrativos pode ser diferente do treinamento para funcionários de chão de fábrica, levando em consideração as particularidades de cada função e as atividades que desempenham.

É importante apontar que o treinamento e a conscientização dos funcionários não são um processo estático, e sim dinâmico. Ou seja, esses treinamentos precisam ser atualizados e reforçados periodicamente para garantir que os funcionários estejam sempre cientes das políticas e procedimentos de *Compliance* trabalhista e da importância de segui-los. O advogado pode contribuir nesse processo, auxiliando na identificação das melhores práticas e na elaboração de materiais de conscientização atualizados.

De forma geral, o treinamento e a conscientização dos funcionários são fundamentais para a efetividade do programa de *Compliance* trabalhista, uma vez que são os funcionários que desempenham as atividades do dia a dia da empresa e estão em contato direto com os riscos trabalhistas. O advogado especializado em Direito do Trabalho pode contribuir nesse processo, auxiliando na elaboração de treinamentos e materiais de conscientização adequados ao perfil dos funcionários da empresa e que sejam dinâmicos e atualizados periodicamente (CARLOTO, 2020).

O quarto aspecto trata-se da análise de riscos trabalhistas: o advogado pode auxiliar na identificação e análise de riscos trabalhistas, a fim de elaborar medidas preventivas e corretivas que minimizem esses riscos. A análise de riscos trabalhistas é um importante aspecto do programa de *Compliance* trabalhista, uma vez que permite identificar as atividades da empresa que apresentam maior potencial de

riscos trabalhistas e elaborar medidas preventivas e corretivas que minimizem esses riscos. Nesse contexto, o advogado especializado em Direito do Trabalho pode auxiliar na identificação e análise de riscos trabalhistas (PRADO, 2018).

Assim, vale ressaltar que o advogado possui conhecimento técnico em relação às leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis, bem como na identificação de práticas inadequadas ou que apresentem riscos para os funcionários da empresa. A partir dessa análise, o advogado pode contribuir muito para a elaboração de medidas preventivas e corretivas, tais como a revisão de processos internos, a implementação de controles de segurança, a adoção de treinamentos específicos, entre outras.

Vale destacar que a análise de riscos trabalhistas é um processo dinâmico e que deve ser realizado periodicamente. Isso porque a empresa pode estar sujeita a mudanças na legislação trabalhista ou a novos riscos que surgem a partir da evolução do mercado e das atividades da empresa. Nesse sentido, o advogado pode auxiliar na identificação desses novos riscos e na elaboração de medidas preventivas e corretivas para minimizá-los (PONTIN, 2020).

A análise de riscos trabalhistas é uma forma de promover a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como de proteger a saúde e integridade física dos funcionários da empresa. Ao identificar e minimizar esses riscos, a empresa também está protegendo sua imagem e evitando litígios trabalhistas. Por fim, a análise de riscos trabalhistas é um importante aspecto do programa de *Compliance* trabalhista, que contribui para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, além de ajudar a empresa a cumprir as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis.

O quinto ponto consiste no monitoramento e avaliação do programa de *Compliance*: o advogado pode contribuir no estabelecimento de mecanismos de monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* trabalhista, a fim de identificar eventuais falhas e corrigi-las de forma ágil e efetiva. O monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* trabalhista são fundamentais para garantir que as políticas e procedimentos internos estejam sendo seguidos pela empresa e para identificar eventuais falhas no processo. Nesse sentido, o advogado especializado em Direito do Trabalho pode contribuir no estabelecimento de mecanismos de monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* (KRUPPA; KRUPPA, 2020).

Esses mecanismos podem incluir a realização de auditorias internas, a criação de comitês de *Compliance*, a implementação de sistemas de denúncia, entre outros. O advogado pode auxiliar na escolha dos melhores mecanismos de monitoramento e avaliação para a empresa, levando em consideração suas particularidades e necessidades (LINS, 2022).

O advogado pode contribuir na análise dos resultados obtidos por meio desses mecanismos de monitoramento e avaliação, identificando eventuais falhas e sugerindo medidas corretivas adequadas. Esse processo é fundamental para garantir que o programa de *Compliance* trabalhista esteja em constante evolução e melhoria.

Para Almeida (2022), o monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* trabalhista devem ser realizados de forma periódica e sistemática, a fim de garantir sua eficácia e efetividade. O advogado pode contribuir nesse processo, auxiliando na identificação dos indicadores mais relevantes e na elaboração de planos de ação para a correção de falhas identificadas.

Por fim, o monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* trabalhista são fundamentais para garantir que a empresa esteja cumprindo as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis e promovendo um ambiente de trabalho saudável e ético. O advogado especializado em Direito do Trabalho tem um papel crucial nesse processo, auxiliando no estabelecimento de mecanismos de monitoramento e avaliação, análise dos resultados obtidos e na sugestão de medidas corretivas adequadas.

O sexto e último ponto trata-se da atuação em casos de não conformidade: caso ocorra uma situação de não conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas, o advogado pode atuar na defesa da empresa, buscando soluções que minimizem os impactos legais e financeiros. Ainda, é importante destacar que a atuação do advogado em casos de não conformidade deve ser vista como uma medida de última instância, uma vez que a prevenção de riscos é a principal estratégia do programa de *Compliance* trabalhista.

No entanto, caso ocorra uma situação de não conformidade, o advogado especializado em Direito do Trabalho pode atuar na defesa da empresa, buscando soluções que minimizem os impactos legais e financeiros. Nesse sentido, o advogado pode auxiliar na elaboração de estratégias de defesa, na negociação de acordos judiciais, na elaboração de contratos de transação, entre outras.

Vale destacar que a atuação do advogado em casos de não conformidade deve estar alinhada com os princípios éticos e de responsabilidade social da empresa, buscando soluções que minimizem os impactos para os funcionários e para a sociedade em geral. Além disso, o advogado deve atuar em consonância com as políticas e procedimentos internos da empresa e com as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis.

Em linhas gerais, o profissional do Direito tem um papel crucial na implantação e gestão do programa de *Compliance* trabalhista, contribuindo para garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas, bem como promovendo um ambiente de trabalho saudável e ético. O profissional do Direito pode auxiliar na elaboração de políticas e procedimentos internos, na identificação e análise de riscos trabalhistas, na elaboração de treinamentos e materiais de conscientização para os funcionários, no monitoramento e avaliação do programa de *Compliance* e na atuação em casos de não conformidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto neste estudo sobre a importância e as formas de implantação do *Compliance* trabalhista, pode-se concluir que a adoção de um Programa de *Compliance* trabalhista é fundamental para garantir a conformidade das empresas com as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis. Além disso, o *Compliance* trabalhista contribui para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e ético, reduzindo riscos de processos trabalhistas e prejuízos financeiros.

A partir das análises realizadas nos capítulos deste estudo, foi possível constatar que a legislação trabalhista brasileira é ampla e complexa, com inúmeras normas e regulamentações a serem seguidas. Diante disso, é fundamental que as empresas estejam atentas à conformidade legal e adotem medidas preventivas, como o programa de *Compliance* trabalhista, para evitar processos trabalhistas e prejuízos financeiros.

Na perspectiva endógena, o *Compliance* trabalhista é importante para garantir que a empresa esteja alinhada com sua missão, visão e valores, promovendo uma cultura organizacional saudável e positiva. Já na perspectiva exógena, o *Compliance* trabalhista é importante para garantir que a empresa esteja agindo de forma responsável em relação à sociedade, meio ambiente e público consumidor.

As formas de implantação do Programa de *Compliance* trabalhista podem variar de acordo com o tamanho e a complexidade da empresa, mas é fundamental que seja conduzido de forma estruturada e planejada. Nesse sentido, o profissional do Direito desempenha um papel fundamental na implantação e gestão do Programa de *Compliance* Trabalhista, contribuindo para garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas.

No que diz respeito à implementação do programa de *Compliance* trabalhista não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade para a empresa aprimorar sua gestão e promover um ambiente de trabalho saudável e ético. A adoção de políticas e procedimentos claros e objetivos, aliada à capacitação dos funcionários e ao monitoramento constante do programa de *Compliance* trabalhista, são fundamentais para o sucesso dessa iniciativa.

Nesse sentido, os profissionais do Direito têm um papel fundamental na implantação e gestão do programa de *Compliance* trabalhista. Eles podem contribuir na elaboração de políticas e procedimentos internos, na identificação e análise de

riscos trabalhistas, no treinamento e conscientização dos funcionários, no estabelecimento de mecanismos de monitoramento e avaliação do programa e na atuação em casos de não conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas.

Além disso, os profissionais do Direito podem auxiliar na interpretação e aplicação das leis e regulamentações trabalhistas, garantindo que a empresa esteja cumprindo todas as exigências legais. Eles também podem contribuir na negociação de acordos e na defesa da empresa em casos de litígios trabalhistas, minimizando os impactos financeiros e de imagem para a empresa.

Em suma, o *Compliance* trabalhista é um aspecto fundamental na gestão das empresas, garantindo que elas estejam em conformidade com as leis e regulamentações trabalhistas aplicáveis, bem como promovendo um ambiente de trabalho saudável e ético. Os profissionais do Direito têm um papel crucial na implantação e gestão desse programa, contribuindo para garantir que a empresa esteja seguindo as melhores práticas em relação às leis trabalhistas e promovendo uma cultura organizacional de ética e conformidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo. **Reflexos dos programas de integridade na responsabilidade civil e administrativa: o Compliance como sistema fundamental de prevenção de riscos**. Editora Dialética, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_5_.asp. Acesso em: 18 set. 2022.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Lei Anticorrupção**: entenda os cinco pontos do decreto. 2015. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/noticias/2015/04/lei-anticorruptao-entenda-os-cinco-pontosdo-decreto>. Acesso em: 22 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943, e as **Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036**, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Portal da Legislação do Governo Federal. Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. **Súmula 331 do TST, de 2011**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 14 maio 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 8.420 de 18 de março de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3º ed. Ver. E atual. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CGU. **Lei Anticorrupção**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/responsabilizacao-de-empresas/lei-anticorruptao>. Acesso em: 14 maio 2023.

CAMPOS, Patrícia Toledo de. Comentários à Lei nº 12.846 de 2013 - Lei Anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo**. v. 2, n.1, p. 160-185, 2015. Acesso em: 02 abr. 2023.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**: Ampliada e Atualizada. LTr Editora, 2020.

CARLOTO, Selma. **O Compliance Trabalhista e a efetividade dos direitos Humanos dos trabalhadores**. LTr Editora, 2023.

COAF – **Conselho de Controle de Atividades Financeiras**: resoluções para as instituições não fiscalizadas pelo Banco Central, CVM, Susep e SPC. Disponível em: www.fazenda.gov.br/coaf. Acesso em: 20 abr. 2023.

DE FELIPPE REIS, Beatriz; BORGES, Gustavo Silveira; DA SILVA NETO, Nelson Soares. Mediação de conflitos e *Compliance* trabalhista: medidas para prevenção, gestão e resolução consensual de conflitos. **Revista Direito em Debate**, v. 29, n. 53, p. 40-54, 2020.

Dicio, **Dicionário Online de Português**- Disponível em <https://www.dicio.com.br/aurelio-2>. acesso em: 20/04/23.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**-Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2023.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance Trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. [2018?]. Disponível em: <file:///C:/Users/55489/Downloads/5090-Texto%20do%20artigo-15865-1-10-20180723.pdf>. Acesso em: 22 set. 2022.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. Editora Independente: São Paulo, 2014.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. *Compliance* trabalhista. **Revista de Direito da FAE**, v. 2, n. 1, p. 123-145, 2020.

LECNEWS. **Entenda a lei anticorrupção e a sua relação com o Compliance**. 2018. Disponível em: <http://www.lecnews.com.br/blog/entenda-a-lei-anticorruptcao-ea-sua-relacao-com-o-Compliance/>. Acesso em: 21 out. 2022.

LINS, Flávia Borges et al. *Compliance* trabalhista—a importância dos controles internos na prevenção do passivo trabalhista. **Graduação em Movimento-Ciências Jurídicas**, v. 1, n. 2, p. 197-197, 2022.

LIRA, Michael. **O que é Compliance e como o profissional da área deve atuar?** 2014. Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-Compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em: 1 out. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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: 21 set.2022.

MONTEIRO, Phyllipe Braz et al. **Compliance** trabalhista nas relações de trabalho remoto. **Revista das Faculdades Santa Cruz**, v. 13, n. 1, 2022.

NASSAR, R. de N.S. Flexibilização do direito do trabalho. São Paulo, LTr Editora, 1991.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Valorização do trabalhador e o **Compliance** trabalhista. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Leis penais e processuais penais comentadas**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

PONTIN, André Luiz et al. **Compliance na área da saúde**. Editora Foco, 2020.

PRADO, Thassya. **O Compliance Trabalhista na Rescisão do Contrato de Trabalho**, 2018. Jusbrasil. Disponível em: <https://tpradolopes.jusbrasil.com.br/artigos/608949320/oCompliance-trabalhista-na-rescisao-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 30 out. 2022.

RIBEIRO, Lara Alvez. **Compliance e sua Aplicação Prática no Direito do Trabalho**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>. Acesso em: 30 out. 2022.

SFALSIN, Eliana. **Compliance: história e importância**. 2018. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/compliance-historia-e-importancia>. Acesso em: 11 out. 2019.

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. 2015 Disponível em <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/Compliance-lei-anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em: 09 dez. 2022.