

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Ana Caroline S. Marcondes dos Santos

**COMPLIANCE NA ESFERA TRABALHISTA: Relação de Empregado e
Empregador**

Taubaté - SP

2022

Ana Caroline S. Marcondes dos Santos

**COMPLIANCE NA ESFERA TRABALHISTA: Relação de Empregado e
Empregador.**

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade de Taubaté,
como parte dos requisitos para colação de
grau e obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura.

Taubaté - SP

2022

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

S237c Santos, Ana Caroline Silva Marcondes dos
Compliance na esfera trabalhista : relação de empregado e
empregador / Ana Caroline Silva Marcondes dos Santos. -- 2022.
57f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2022.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências
Jurídicas.

1. *Compliance*. 2. Empregado. 3. Empregador. 4. Ética - Código de
ética. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas.
Curso de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

Ana Caroline S. Marcondes dos Santos

**COMPLIANCE NA ESFERA TRABALHISTA: RELAÇÃO DE EMPREGADO E
EMPREGADOR**

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Luiz Arthur de Moura

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Dedico este trabalho ao meu pai, obrigado pelo investimento. Eu ainda serei a sua advogada particular.

AGRADECIMENTOS

Às vésperas de concluir mais uma etapa da minha vida, os primeiros agradecimentos serão sem dúvidas, como sempre, em todo e qualquer momento da minha vida, a Deus. Por me manter de pé mesmo quando eu duvidava de tudo e pensava que não daria conta. Por mostrar que sou forte e que minha fé me fará continuar alcançando caminhos incríveis.

Com a mesma sensação de gratidão, aos meus pais e irmão, que são as pessoas que eu mais amo em todo o mundo. Agradeço por toda renúncia e esforço diário, por terem me dado forças para superar os desafios durante esses longo cinco anos, pois tenho a certeza de que sem vocês, nada do que eu sou e tenho hoje seria possível. Obrigada mãe e pai, por me apoiarem e me darem a segurança de que, ainda que tudo dê errado, eu terei a quem recorrer.

Ainda, tenho muito a agradecer aos meus avós, que são hiper especiais e fundamentais em toda a minha trajetória pessoal e profissional, os quais, demonstram em tempo integral se orgulharem por quem eu sou hoje e cumprem seus papéis de apoiadores com maestria. Obrigada Vó e Ditão, eu os amo.

Também a minha madrinha, padrinho e primos, que se fazem presentes e acompanham todos os meus passos, muitas vezes atuaram como meus segundos pais, que comemoram e vibram por cada vitória que eu alcanço, sendo essa, mais uma que comemoraremos juntos.

Aos meus amigos e futuros sócios, Caio e Guilherme. Obrigada por nunca me deixarem desistir, durante esses anos vocês foram peças fundamentais para a conclusão dessa etapa em minha vida. Nós nos entendemos como ninguém e sabemos o quanto somos complementares para a prática do Direito, é apenas uma conquista das muitas que ainda teremos.

Para as minhas amigas, Amanda, Débora e Mayara. Obrigada por sempre me apoiarem, por serem minhas companheiras diárias e por toda troca de conhecimento. Aprender com grandes profissionais o exercício da advocacia é sempre um grande privilégio.

Por fim, mas não menos importante, agradeço ao meu professor e orientador, Professor Luiz Arthur de Moura que foi paciente e compreensivo, tornando possível a

conclusão do presente, pois desde o começo eu tinha certeza de que escolheria para desempenhar esse papel.

Quanto à virtude, não basta conhecê-la, devemos tentar também possuí-la e colocá-la em prática.

Aristóteles, *Ética a Nicômaco*.

RESUMO

O presente trabalho aborda o conceito e busca analisar a Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 e suas principais características agindo em conjunto com o *Compliance*, atuando com uma nova perspectiva de legislação. O método de pesquisa utilizado para o desenvolvimento do tema em estudo foi baseado na coleta de dados bibliográficos, como artigos e livros. Inicialmente será feito um estudo mais aprofundado acerca do termo *Compliance*, passando por sua historicidade, a fim de conceituá-lo com a intenção de passar por sua aplicabilidade e sua principal função, visto que por ser um termo atual, pouco se entende, mas ao se pesquisar, a visão torna-se muito ampla, mas só ao adentrar na esfera implantação é que se fica visível o quanto é benéfico. Em seguida, será relatado acerca da esfera corporativa, trazendo a relação do empregador junto aos seus empregados e como dito, a parte benéfica da implantação e por consequência a criação de um comitê, sendo aquele que ficará encarregado de colocar o *Compliance* à prática e se responsabilizar para demonstrar o bom andamento da corporação. Próximo ao fim, será realizada a análise de maneira sucinta da Lei nº 12.846/2013 e suas principais características, com o conceito e sua relação com o termo *Compliance*, bem como, sua relação junto às relações trabalhistas. Para concluirmos que a importância desta implantação, a fim de incentivar às empresas a agirem dentro dos padrões estimados junto à Ética, da maneira que se espera, para combater ou ao menos, prevenir a prática da corrupção.

Palavras-chave: *Compliance*; Empregado; Empregador; Ética.

ABSTRACT

The present work addresses the concept and seeks to analyze the Anti-Corruption Law n° 12.846/2013 and its main characteristics acting together with Compliance, acting with a new perspective of legislation. The research method used for the development of the subject under study was based on the collection of bibliographic data, such as articles and books. Initially, a more in-depth study will be made about the term Compliance, going through its historicity, in order to conceptualize it with the intention of going through its applicability and its main function, since as it is a current term, little is understood, but at the same time if you research, the vision becomes very broad, but it is only when you enter the implantation sphere that you can see how beneficial it is. Then, it will be reported about the corporate sphere, bringing the employer's relationship with its employees and as said, the beneficial part of the implementation and consequently the creation of a committee, being the one who will be in charge of putting Compliance into practice and if responsibility to demonstrate the good progress of the corporation. Near the end, a succinct analysis of Law No. 12,846/2013 and its main characteristics will be carried out, with the concept and its relationship with the term Compliance, as well as its relationship with labor relations. In order to conclude that the importance of this implementation, to encourage companies to act within the estimated standards with Ethics, in the way that is expected, to combat or at least prevent the practice of corruption.

Keywords: Compliance; Employee; Employer; Ethic.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 COMPLIANCE	15
1.1 Historicidade	19
1.2 Esfera trabalhista e direito do trabalho	21
1.3 Aplicabilidade	24
1.4 Requisitos para implantação	26
1.5 Benefícios	29
1.5.1 Impactos negativos de uma reclamação trabalhista	32
1.5.2 Dano Moral na esfera trabalhista	35
2 CORPORATIVO	38
2.1 Empregador	40
2.2 Empregado	42
2.3 Comitê de <i>Compliance</i>	43
3 LEI ANTICORRUPÇÃO N 12.846/2013	47
3.1 Finalidade	49
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	53

INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende elucidar um dos programas a ser integrado na esfera corporativo, cujo sinônimo está atrelado à conformidade. Para isso, uma breve introdução acerca das relações trabalhistas será realizada, a fim de abarcar o funcionamento do respectivo programa e seus inúmeros benefícios. Para tanto, de maneira breve, é necessário entender que as relações de trabalho, desde os primórdios, foram severamente assemelhadas pela exploração da mão de obra e conseqüentemente pelo conflito que gerava, o que pode ser observado até mesmo pela origem da respectiva palavra, pois que, vem do latim *tripalium*, que consiste em um instrumento usado para torturar animais, não muito distante da tortura, historicamente, a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que pese, os escravos serem considerados objetos, não sendo detentores de quaisquer direitos, tampouco reconhecido como ser humano.

Ainda historicamente, na Grécia, Aristóteles e Platão tinham a imagem de trabalho como forma insultuosa, a qual dependia apenas a força física, em suas considerações, um atentado à dignidade humana.

Passados os anos e com o advento da Revolução Industrial, a exploração da mão de obra do trabalhador virou praxe, mas por si, constantes as reivindicações por direitos e uma condição de trabalho melhor. Diante desse fatídico abuso, houve a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, a qual, resultou na legislação de trabalho que temos hoje.

Nesse viés o assunto a ser discorrido aqui será quanto à introdução do termo *Compliance*, visto que, como pouco conhecido, as noções ainda são rasas e sequer possuem vastas fundamentações sendo discorridas por juristas, principalmente as relações advindas entre os empregados e seu empregador. Basicamente, ao mencionar o respectivo termo, deve-se ter a imagem de comprometimento, obediência e integridade como sinônimos, ou mesmo, simplificá-lo se necessário e adequá-lo ao Código de Ética disposto pelo empregador.

Quanto à implantação em um ambiente corporativo, ao referir-se a uma organização *em Compliance*, trata-se daqueles que por obrigação devem se atentar ao cumprimento e a observação frente a letra da lei, com a finalidade de aplicar os princípios éticos em suas tomadas de decisões. Ao final, será parte principal para a

composição do relatório da gestão de riscos, a fim de entender quais as principais necessidades da empresa e ainda sim, preservar o bem-estar e o relacionamento existente com a Administração, a Diretoria operacional e principalmente, os empregados.

Ainda, trará o cenário de inserção de um regimento *Compliance* em um ambiente corporativo e profissional, bem como, às práticas daqueles que são escolhidos para preencherem o corpo de responsáveis pela gestão de risco e aplicação, estudando através das normas e conteúdo de cursos ministrados, pois ao se retratar do tema, a maior compreensão a ser adquirida é quanto aos procedimentos recomendados para agir em conformidade não só com a Consolidação das Leis do Trabalho mas também com o Código de Ética, as Condutas e demais normas dispostas pela empresa. Pois que, em um ambiente corporativo, inúmeras são as regras que o regem, sendo em sua maioria benéficas para o perfeito andamento da empresa, mas e os empregados? Caso inexistente o corpo docente de *Compliance*, comumente chamado de Comitê intermediando essa relação entre empregadora e empregado, entende-se que a parte lesada por sua conta e risco, tem a razão de buscar que seus direitos sejam revistos e por vezes a saída encontrada é quanto ao pleito na esfera judicial, por meio das chamadas, reclamações trabalhistas.

Diante de todo o exposto, cabe indagar-se: o *Compliance* realmente se faz necessário? Seria apenas o intermédio entre empregado e empregador? E as vontades do empregado? Em que se assemelha ao Código de Ética? Quais os benefícios? Em que se assemelha à Lei Anticorrupção nº 12.846/2013? Sobre os respectivos questionamentos, durante o decorrer do presente trabalho, serão realizados trechos e abordagens de maneiras diretas e expressas com o intuito de saná-los.

Assim sendo, o objetivo principal do presente trabalho é tratar sobre o conceito do termo *Compliance* quando inserido na esfera trabalhista, em um ambiente corporativo, visando demonstrar a relação dos empregados junto ao seu empregador, bem como, desmistificar o termo e por necessário compará-lo ao comumente chamado Código de Ética, visto ser o mais palpável dentro da empresa e o “documento” que os colaboradores costumam receber assim que inseridos ao quadro de colaboradores.

Para tanto, quanto aos objetivos específicos, pretende-se analisar o conceito do termo *Compliance* e a inserção de seu Comitê, ou seja, o grupo de responsáveis dentro da empresa, a intenção não está somente na conceituação, mas também no desafio de como é colocar esse programa em prática, a fim de expor os passos para sua implantação dentro de um ambiente corporativo, bem como, explicar a relação entre o empregador e seus empregados após a respectiva implantação, de modo que como o Código de Ética seja este também desmistificado e entendido como um programa em geral, claro que é um trabalho a ser realizado com amparo à Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, visto que esta foi criada com o intuito de responsabilizar administrativamente as pessoas jurídicas pela prática de atos corruptivos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e também atende ao pacto internacional firmado pelo Brasil; a fim de demonstrar e deixar claro que ambos conversam e quando unidos tornam o ambiente de trabalho mais saudável tanto para o empregador quanto para os seus empregados.

A relevância do presente tema encontra-se nas atuais relações entre os empregados e seus empregadores, visto que, torna-se cada vez mais comum o uso do tribunal do trabalho para a exigência daquilo que a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, sendo que, por dever dos empregadores a letra da lei e os direitos por ela impostos, deveriam ser o mínimo a serem repassados e entregues aos empregados, pois elas não estão ali só por estar e o *Compliance* busca isso, agir e estar em conformidade, para que nenhuma das partes saia lesada da relação de trabalho.

Sabido é que apesar da implantação de um Comitê *Compliance*, uma empregadora de grande porte não fica impedida de cometer sacrifícios à letra da lei junto aos seus empregados, entretanto, o risco torna-se diminuído, uma vez que, o comitê ficará responsável por analisá-lo com a intenção de minimizá-lo ou de modo mais profundo, preveni-lo; primordialmente, o respectivo reforça seu compromisso com os valores e ao final age em conformidade com as legislações, ou pelo menos busca os caminhos para agir.

Tal implantação é considerada ávida por requerer não apenas a elaboração de novos procedimentos, mas principalmente, o radicalismo dentro da cultura corporativa, a fim de despertar não somente no empregador, mas em seus empregados a importância em agir de maneira íntegra e correta, tendo como conclusão o ambiente desejado por aqueles que visualizam de outro prisma e

minimizando os riscos processuais na esfera do trabalho. O importante é demonstrar aos empregados que não se trata de uma ditadura de valores, a qual eles precisam temer e agir como máquinas, mas sim da imposição e consenso entre os objetivos comuns para que ambas as partes entendam o quanto são beneficiadas, pois é como uma prestação de serviços, onde apesar de existir uma hierarquia, aqueles que encontram-se na classe abaixo, tenham o privilégio de enxergarem o quanto seu esforço e mão de obra são necessários, como uma troca de valores, a fim de dar e receber.

Dessa forma, justifica-se a importância do presente trabalho frente a intenção de demonstrar os dois lados da relação por trás da implantação de um Comitê *Compliance*, devendo ser considerada de maneira geral, benéfica, mantendo a relação de contrapeso entre os empregados e seu empregador, sempre observando e agindo em conformidade não somente com o Código de Ética ou com os dizeres da Consolidação das Leis do Trabalho, mas com todas as condutas e normas que são impostas, pois que, elas não foram criadas sem embasamento ou razão, mas sim na intenção de preservar a relação trabalhista existente. É claro que apenas a implantação não será responsável por impedir todo e qualquer erro nas relações de trabalho dentro da empresa, entretanto, já é um enorme passo para que as posturas sejam adequadas e cada um entenda qual a sua função e assim, percebam como funcionam em conjunto, sendo um trabalho a ser iniciado ou mesmo idealizado pelo setor jurídico em conjunto com o recursos humanos e claro, o apoio da diretoria e seus empregados, pois que, vale ressaltar que todos encontram-se na mesma situação e por vezes, o local de trabalho acaba sendo o lugar em que as pessoas mais passam seu tempo e criam suas rotinas, sendo necessário preservarem por um bom ambiente, para que a saúde mental e física sejam preservadas.

Ao abordar à metodologia utilizada no presente, far-se-á o uso do método dialético, ou seja, o desenvolvimento se dará principalmente por meio de pesquisa bibliográfica, bem como, pela leitura de livros e documentos que abordarem em oportuno o respectivo termo, além da apreciação de dados estatísticos obtidos em órgãos especializados, como o Tribunal Superior do Trabalho. Quanto à sua estrutura, demonstrar-se-á que seguirá a básica, sem delongas.

Para tanto, o escopo para o presente trabalho, além de demonstrar a recorrência e o quanto à aplicabilidade do *Compliance* tem tomado renome, pois inúmeros são os benefícios quando introduzido de maneira correta, traça o conceito,

aborda o termo “*To Comply*”, como dito, expõe os benefícios da implantação de um Comitê, tanto frente ao olhar do empregador, quanto às necessidades do empregado, sempre embasado e agindo junto ao Código de Ética, com a Consolidação das Leis do Trabalho, Normas, Condutas internas e ainda, as Convenções e Acordos Coletivos, sendo nesse primeiro momento, a introdução à título descritivo, com a intenção de elucidar a origem do termo *Compliance*, bem como, sua aplicabilidade e o quão benéfica e tendenciosa ao acerto e melhor desempenho do ambiente corporativo, a fim de demonstrar que a implantação é uma boa escolha, tanto para a empregadora quanto para seus empregados, tanto dentro da empresa, como também de maneira externa, frente ao mercado de trabalho.

Por conseguinte, será debatido quanto ao ambiente corporativo, a relação existente entre a empregadora e seus empregados e o assunto que tem tomado uma proporção gigantesca na atualidade e o pedido que todos os empregados que em algum momento se sentiram lesados no ambiente de trabalho realizam ao pleitear seus direitos na esfera judicial, com isso, findar-se-á em como a criação de um comitê *Compliance* pode influenciar de maneira positiva para ambos os lados.

O prosseguimento se dá com as informações do capítulo terceiro, o qual, serão tratados os aspectos acerca da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, sua finalidade a demonstração de que o *Compliance* e a presente lei atuam em conjunto, a ser realizada uma análise acerca da relação entre ambos, com a intenção de demonstrar sua função no âmbito das organizações empresariais, findando o entendimento com as considerações finais pertinentes ao conjunto, ou seja, a Lei Anticorrupção em conjunto com o programa *Compliance*.

1 COMPLIANCE

No presente capítulo, será feita a análise acerca do termo *Compliance*, a fim de introduzir o tema e entender melhor seu conceito, sua aplicabilidade com foco na área trabalhista e demais requisitos para que sua implantação ocorra, da maneira adequada, pois que, apesar de ser um termo e um programa consideravelmente antigo, por muitos é considerado uma incógnita, mesmo que seja muito influente e benéfico, pois as empresas costumam se manter presas nas condutas internas, ou mesmo, ao Código de Ética, por vezes, acabam deixando de lado essa parte e esquecendo o quanto é importante um bom regimento para o fluxo organizacional da empresa.

O *Compliance* tem ganhado cada vez mais destaque a nível mundial, não sendo diferente no Brasil, visto que nos últimos anos houve um grande aumento nos escândalos corruptivos, acarretando a preocupação das empresas em buscar mecanismos de proteção e sustentabilidade ao seu negócio. (MAZZUOLI; CUNHA, 2018, p. 24)

Por ser um tema ainda novo e uma função com inúmeros desafios podemos afirmar, segundo as melhores práticas de mercado que a função de Compliance é um novo estilo de trabalho na qual é importante saber fazer as coisas de maneira correta e incentivar que todos na organização possam cumprir as leis, as políticas e os procedimentos e, o mais importante de tudo, é que do alto escalão até as pessoas de funções menores necessitam ter consciência do que está sendo feito. (ASSI, 2013, não paginado)

Deve-se criar a imagem e entender que ao realizar a introdução desse programa, a maior intenção é a de beneficiar a empresa em conjunto com seus empregados, pois ele age em conformidade com os atos, normas e leis, de modo a diminuir as desavenças encontradas nas relações de trabalho durante o dia a dia, como consequência têm-se a diminuição das demandas judiciais propostas na esfera trabalhista, pois que em específico, o termo significa estar em conformidade, ou mesmo, ter disciplina.

Ainda a apresentar no presente trabalho têm-se o relato de como o *Compliance* age em conformidade com a esfera trabalhista, pois como dito anteriormente, o termo está totalmente atrelado à palavra conformidade, visto que, é adotado pelas

empresas, cujo escopo acaba sendo formado por políticas, normas e também, condutas, os quais propõem-se a mitigar riscos em todos os aspectos trabalhistas, desde o recrutamento e seleção de funcionários até o momento de uma eventual demissão, ou seja, suaviza as demandas e evita a responsabilização por condutas ilegais e imorais, agindo adequadamente em respeito às leis, normas, acordos e convenções coletivas firmadas junto aos empregados.

Partindo dessa premissa, é fato que a criação do Comitê contribuirá para a preservação dos valores da empresa, da cultura e da aparência frente ao mercado de trabalho, com o intuito de transpassar credibilidade em suas ações e manter as boas aparências, pois o que se sabe é que o mercado de trabalho anda muito disputado e com grande demanda, então aqueles que se destacam, tem grande probabilidade de sucesso frente aos demais, preservam seus estimados e como bônus sustentam a continuidade do negócio, sendo o que todo empresário deseja para sua empresa.

O *Compliance* é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização. (COIMBRA; MANZI, 2010, p.137)

Noutro passo, apesar de ter sido criado após acontecimentos que são considerados escândalos nos Estados Unidos, o comitê de *Compliance*, não deve ser atrelado à palavra, pois seu principal intuito é diminuir as ocorrências de fraudes, ou nesse caso, a diminuição dos problemas que ocorrem durante a jornada de trabalho, tanto para o lado do empregador, quanto para o lado do empregado, basicamente, atuando com equilíbrio dos dois lados, não se resumindo apenas a adequar as condutas da empresa ou mesmo às disposições da consolidação das leis do trabalho, mas agindo em conjunto, pois atualmente não existe uma lei específica que regulamente o *Compliance* Trabalhista e a forma a que ele deve seguir, em que pese, haver atrelamento com o Decreto Federal nº 8.420/16 que regulamentou a Lei Anticorrupção nº 12.846/13. (NASCIMENTO, 2018, não paginado)

Aliás, a Lei Anticorrupção foi justamente a responsável pela ampliação do *Compliance*, a fim de objetivar a diminuição das responsabilizações das empresas por atos lesivos e corruptivos, entretanto, será discutida ao decorrer do presente.

Afinal, diversas as situações em que as empresas deixam de prestar esclarecimentos acerca dos adicionais que deveriam existir no contrato de trabalho, mesmo que ocorra por intermédio de adendo, ou ainda, quanto a especificação acerca de como ficarão as horas extras realizadas rotineiramente pelos empregados por

conta de alta demanda, sem que exista a prévia disposição nas convenções ou nos acordos coletivos, bem como, quanto ao intervalo intrajornada disposto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, que por não serem cumpridos à letra da Lei acarretam malefícios à empregadora, e por vezes, abrem preceitos para o ajuizamento de demanda trabalhista na esfera judicial.

É para que a empresa impeça a ocorrência desse cenário que o programa deve ser implantado, para que o setor jurídico em conjunto com o de recursos humanos realize atividades ou mesmo plano de ação internamente atuando de maneira integral na revisão dos contratos de trabalho dos empregados, dispondo tempo para a realização de benfeitorias e mesmo se mantendo à disposição dos empregados para o entendimento de conflitos, comumente chamados de reunião de piso, o qual o gerente dispõe tempo à ouvir as ocorrências tanto negativas quanto positivas, demandando contato e um conhecimento maior com a rotina de seus empregados, possibilitando à empresa a diminuição dos passíveis trabalhistas e também as constantes fiscalizações de órgãos externos.

O princípio basilar do *Compliance* é sem dúvidas, a ética. Pois que, necessariamente esta deve estar presente nas condutas e decisões da alta administração da instituição, com o intuito de garantir o integral cumprimento das obrigações que regulamentam de modo a auxiliar na prática de governança corporativa, a fim de certificar as decisões a serem tomadas pela empresa.

Por sua vez, a ética organizacional não é baseada na vontade subjetiva do empresário, mas sim em valores morais, princípios e estratégias governamentais que atendam aos padrões da sociedade, impondo limites ao exercício dos administradores. Basicamente, transpassa a identidade da corporação, de forma que mesmo que os gestores sofram mudanças, a governança deve-se manter intacta e continuar na mesma linha imposta ao início, sofrendo apenas com as atualizações ou simples adequações.

Dessa forma, o objetivo maior do programa, consistindo na implantação de um comitê, é seguir uma cultura de conformidade em conjunto com a ética, que por derradeiro venha a abranger todos os aspectos e níveis organizacionais, desde os processos decisórios tomados pelo judiciário frente às relações trabalhistas.

Sob esse viés institucional, o árduo trabalho para que ocorra a efetividade e o legítimo reconhecimento da implantação de um comitê de *Compliance* dentro das dependências da empresa, deve estar atrelado e fundamentado nos princípios éticos,

aos valores e as vontades e necessidades das partes, ou seja, o empregado e a empregadora.

Assim, estar em *Compliance* ou como dito anteriormente, estar em conformidade com as leis, normas e ainda, possuir uma conduta ética e transparente, além de evitar sanções judiciais, constitui um verdadeiro motivo para o reconhecimento e valorização da empresa, resguardando a integridade e conseqüentemente gerando uma boa imagem perante a sociedade e o mercado de trabalho. Trazendo o anseio pelo tão sonhado cargo daqueles que visualizam como uma empresa de boa qualidade e boa colocação no respectivo mercado.

No programa de *Compliance*, visto seu caráter preventivo, a gestão dos riscos está voltada principalmente a reduzir os impactos negativos decorrentes de relações adversas, caso se concretizem, é possível utilizar em certa medida as inúmeras estratégias que acompanham o programa, variando de acordo com o caso concreto e a situação imposta, a ser definido após a realização das análises e estudos do caso, pelo Comitê.

Destarte, como dito, no âmbito trabalhista, os riscos na relação de emprego relacionam-se principalmente a fiscalizações administrativas, acidentes de trabalho, prejuízos decorrentes de demandas judiciais e práticas indevidas durante o contrato de trabalho, como dispensa ilegal, assédio moral, supressão de direitos trabalhistas, jornada de trabalho extraordinária sem a devida contraprestação, atraso no pagamento de verbas rescisórias, ambiente de trabalho em desacordo com as normas de saúde e segurança do trabalhador, dentre outras.

Ainda que sejam muitas, o foco da empresa deve manter-se em cima das situações consideradas pontos críticos, que em um momento, pode funcionar como uma bomba e acabar impactando por completo na estrutura da empresa, ou em outras palavras, com maior potencial de prejuízo.

O respectivo programa vai além da proteção da empresa e de seus empregados, ou mesmo do atendimento às necessidades da economia, sua maior função é promover a cultura da ética e manter a integridade de todos os envolvidos preservada. Assim, é possível compreender que por meio do *Compliance*, muda-se totalmente toda cultura organizacional da empresa, a qual exercerá influência sobre a integridade dos funcionários e sobre as relações de emprego, diminuindo conflitos e promovendo a valorização da mão de obra do empregado, além de como

consequência, beneficiar a sociedade como um todo, transformando-a com organizações íntegras, transparentes e menos corruptas.

Por fim, é claro que possui um custo para que ocorra, mas na verdade, não deve ser taxado como custo, mas sim, como investimento, visto os benefícios a serem percorridos em oportuno, deve-se ressaltar que para realizar a implantação do programa e até mesmo para dar sequência com os trâmites legais para mantê-lo, o custo deve variar, levando em consideração ainda que cada empresa possui sua especificidade, variando também de acordo com o tamanho e se possui filiais, do ramo e mercado de trabalho a qual está inserida, da quantidade de empregados, de como irá ocorrer a implantação, enfim, não havendo maneira de arbitrar um valor médio, variando de maneira proporcional às questões de como ocorrerá sua implantação e ao grau dos riscos avaliados.

1.1 Historicidade

O termo *Compliance* surgiu nos Estados Unidos, o qual inicialmente recebeu o nome de “*hotline*”, vindo só mais tarde a receber o nome de “*helpline*”, após isso passou a crescer de maneira significativa e começou a chegar ao conhecimento de maiores grupos de pessoas, ao final e atualmente, basicamente, as empresas preferiram nomear essa ferramenta como “canal de ajuda” ou mesmo, “canal de relacionamento”, não sendo indicado o uso do pronome “canal de denúncias”, por criar uma imagem não muito agradável aos olhos daquele que eventualmente venha a precisar. (LEAL, 2018, não paginado)

Ainda em sua origem, pode-se dizer que surgiu em meados da crise de 1929, devido à quebra da bolsa de Nova York, com a intenção de regular o mercado financeiro que foi vigorosamente afetado pela respectiva crise. À época seu foco seria aos setores de telecomunicação e financeiro, visto que, nos Estados Unidos os dois possuíam grande ligação.

O próprio *Bank for International Settlements* que era o responsável pela supervisão bancária internacional e foi criado na década de 1930, sob a influência do

Acordo de Haia¹, atribui grande importância ao *Compliance*, tendo implantado em sua estrutura um Código de Ética, bem como um Diretor de Conformidade.

Em inglês, o verbo *To Comply* significa estar de acordo ou mesmo agir de acordo com uma regra que de maneira imediata influencia na conduta da empresa, a fim de visualizar em qual patamar de adequação quanto às normas de regulamentação ela se encontra, ou seja, o quanto ela está em conformidade com as leis e os regulamentos gerais.

Sob o aspecto abrangente, compreende todas as políticas, a aplicabilidade e interpretação da lei e principalmente a ética, por se tratar de uma via de mão dupla, a qual a empresa, ou seja, a pessoa jurídica e as pessoas físicas que ali se relacionam, estejam em conformidade e se comportando de acordo com as regras daqueles que as regulamentam, em suma, na prática a principal função é garantir a segurança do relacionamento de ambas as partes e minimizar os riscos. (DONELLA, 2019, não paginado).

Nas palavras dos juristas, no manual de *Compliance: Preservando a boa governança e integridade das organizações*:

O termo *Compliance* origina-se do verbo inglês *to comply*, que significa cumprir, executar, obedecer, observar, satisfazer o que lhe foi imposto. *Compliance* é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação o risco legal e regulatório. (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 27)

Em suma, nasce do momento em que o Estado passou a atribuir a responsabilidade para as empresas e demais ramos da iniciativa privada, a implementação e efetivação das políticas de prevenção à corrupção e à sua efetivação vai bem além de somente cumprir com seu papel de empresa e respeitar as obrigações legais.

A aplicabilidade foi fortalecida após a promulgação da Lei Anticorrupção nº 12.846/13, visto que os mecanismos e os procedimentos internos para detectar e sanar os desvios, as fraudes e atos ilícitos em geral se tornaram mais comuns e passaram a se comunicarem, ou seja, passaram a ter compatibilidade e visar o mesmo resultado, visando garantir a efetividade para o âmbito corporativo, não somente em

¹ Foi um tratado assinado em 2015 pelo Brasil e tem como objetivo agilizar e simplificar a legalização de documentos entre os 112 países signatários, o qual, permite o reconhecimento mútuo de documentos brasileiros no exterior e vice-versa.

relação à pessoa jurídica, mas no contexto em geral quando mencionadas as pessoas físicas, incluindo seus prestadores de serviço e também os órgãos fiscalizadores ou em um nível mais alto o Poder Público.

Nos dizeres do professor, embaixador e comendador Msc. Marcos Assi, sendo especialista em Governança Corporativa, *Compliance*, Gestão de Riscos, Mapeamento de Processos e Auditoria Interna, o conceito do termo é:

Um sistema de controle interno que permite esclarecer e proporcionar maior segurança àqueles que utilizam a contabilidade e suas demonstrações financeiras para análise econômico-financeira. (ASSI, 2013, não paginado).

O respectivo canal seria a porta aberta para o uso do *Compliance*, uma vez que, ele deve ser propagado de maneira orgânica e saudável.

De maneira mais abrangente, pode-se dizer que o *Compliance*, no cenário corporativo e trabalhista, deve ser compreendido como um conjunto de disciplinas ou procedimentos a serem objetivados ao cumprimento das normas legais e regulamentares, bem como, as políticas e diretrizes institucionais, sem contar a grande potencialidade de prevenção, detecção e correção de qualquer desvio ou inconformidade que vier a ocorrer dentro da empresa, de modo a evitar os riscos ao ambiente organizacional da empresa e seus empregados.

Esse programa, além de controlar os procedimentos internos, deve observar também as relações externas da empresa e fiscalizar os parceiros comerciais, de modo a se estabelecer relações apenas com aqueles que adotam condutas éticas e de baixo risco de *Compliance*. Essa prática é conhecida como *due diligence*² e na esfera trabalhista, é percebida nos casos da terceirização de mão de obra.

1.2 Esfera trabalhista e direito do trabalho

Desde os primórdios, o trabalho é existente na humanidade. Aos olhos de diversas doutrinas, o conceito de trabalho acaba sendo bem diversificado.

Durante a era pré-industrial, em tempos remotos, o direito do trabalho era inexistente. Uma era marcada pela falta da legislação trabalhista, visto que,

² O *Due diligence* é o processo que envolve o estudo, a análise e a avaliação detalhada de informações de uma determinada sociedade empresária.

destacava-se a mão de obra escrava, onde os respectivos eram vistos como objetos, sendo tratados como mercadoria ou moeda de troca, eram apenas sujeitos de obrigações. Outra forma de relação trabalhista dessa época, era a locação, a qual havia a prestação de serviço ou construção de uma obra mediante a remuneração, entretanto, também não havia o seguro frente aos direitos trabalhistas.

Enquanto na idade média, havia um pacto entre a prestação de serviços prestadas pelos servos aos senhores feudais, os quais forneciam proteção contra ameaças vindas de fora e em troca, eram agraciados com a mão de obra e ainda sim, pagavam seus tributos, sendo de único direito a sua casa e seu pedaço de terra para cultivo.

A evolução do direito do trabalho vem a surgir de fato, na era da Revolução Industrial na Inglaterra, financiado pelos burgueses, no século XVIII. Foi um grande marco pois passou a ter a divisão de trabalho, visto o uso do vapor como fonte de energia, surgiram as primeiras máquinas e indústrias. Não havendo outra saída, foram contratados empregados, na época chamados de proletariados, para realizarem o funcionamento dessas inovações.

Noutro passo, apesar das inúmeras criações, os empregados encontravam-se em grande desvantagem quando comparados aos seus empregadores, pois os empregadores possuíam grande volume de mão de obra, tendo em vista o aumento significativo da população, logo aos empregados que ainda estavam submissos, os restavam condições de trabalho precárias, pois a remuneração era baixa e as jornadas intermináveis, ressalta-se que nessa época não havia distinção entre homens, mulheres ou crianças.

Visto o contexto, outra opção não haveria a não ser a criação e desenvolvimento do direito trabalhista. No plano político, o que ocasionou essa criação foi a mudança do Estado liberal para o Neoliberalismo e com ele vieram as ondas de normas para reger as relações do empregador e seus empregados, passando a impor certos limites àqueles e alguns privilégios a estes, visto que, o Neoliberalismo pregava a interferência do Estado nas questões econômico-sociais, impondo certas limitações, ou seja, funcionando o contrapeso e equilibrando as diferenças que eram existentes.

Já no âmbito jurídico, os empregados decidiram unir-se a fim de reaverem as inúmeras represálias que sofriam por parte de seus empregadores e como consequência houve a criação do sindicalismo.

Quanto à criação das leis ela tem seu ápice no momento em que o Estado não admitia as reivindicações operárias, sendo conhecida como primeira fase, sendo a da proibição, a iniciar com a *Lei Le Chapelier*³, que passou a prever a pena de morte para os empregados que acabavam por se envolver em causas operárias, mesmo que não lhes restasse outra opção, as opções eram inviáveis, ou viviam em condições precárias em seus ambientes de trabalho, isso se pudesse ser considerado um ambiente laboral, ou persistiam na luta por seus direitos, mesmo que ao comparar com os direitos atuais.

Esse cenário só sofre uma mudança no ano de 1850, o qual ficou conhecido como fase do conhecimento, pois o Estado começou a conhecer e colocar em prática, ou seja, legislar.

Com o passar do tempo, no dia 28 de setembro de 1871, instituiu-se a lei do *Ventre Livre*, que cortejava a entrega da liberdade aos filhos nascidos de escravos, ou seja, a contar daquela data, não nasceriam mais escravos.

Logo em seguida, em 28 de setembro de 1885, foi promulgada a lei Saraiva ou *Lei Cotegepe*, que determinou a liberdade aos escravos com idade superior a 60 anos.

Ademais, a sua função restrita de tutelar os direitos do trabalhador foi com o tempo se ampliando cada vez mais e o intuito é continuar com as diversas interpretações e adaptações frente aos ocorridos atuais, buscando sempre estar atualizada com os respectivos ocorridos, como nas palavras do professor e jurista renomado, Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho do trabalho, na fase atual, é uma obra inacabada.
(NASCIMENTO, 2013, não paginado).

Com isso, entende-se que o direito do trabalho passou por inúmeras modificações e adequações até chegar ao que é hoje e ainda sim, com o passar do tempo, com toda certeza, outras mudanças irão acontecer, não obstante, não devemos rotular que o papel dessa legislação é reger uma série de regras que por si, protejam os empregados e realize o intermédio dessa relação existente entre empregado e empregador, mas também junto às demais ferramentas, como o programa *Compliance*, essa atualização e relação seja beneficiada e equiparada ao ambiente de trabalho salubre, pois atualmente existe uma vasta caracterização acerca

³ A Lei Le Chapelier foi criada na França no início da Revolução Francesa em 14 de junho de 1791.

dos empregados e das empresas, sendo pequeno porte, limitada, as multinacionais, entre outras e para isso, as relações acabam tornando-se específicas, devendo elas terem um tratamento distinto perante a lei, a fim de serem entendidos e analisados casos por casos.

Entretanto, é de grande importância ressaltar, que os direitos dos trabalhadores estão cada vez sendo mais protegidos e abrangidos, quais sejam, desde os seus direitos econômicos, como os físicos e psicológicos, como por exemplo, na ocorrência do dano moral, o qual será discorrido em momento oportuno no presente trabalho.

1.3 Aplicabilidade

Apesar do intuito ser o impedimento das demandas de conflito, o tratamento será realizado de maneira imediatista, sendo imprescindível a investigação do fato, independentemente do nível hierárquico dos anunciantes, por isso a necessidade do comprometimento por parte da diretoria administrativa com as diretrizes do programa, vez que até mesmo aqueles que tiverem poder de barrar as investigações internas a fim de proteger alguém, não poderão fazê-lo, para que não desmoralizem e por consequência acabe perdendo a credibilidade, até para que sejam observadas as ocorrências e a fim de saná-las sejam criadas as condutas, os planos de ação e as normas internas a ao final chegarem no resultado do programa.

Segundo os juristas, com a implantação do programa de Compliance, as empresas estão buscando aumentar o conhecimento sobre as fronteiras do Compliance com as demais áreas envolvidas da organização com o intuito de evitar sobreposição e maximizar os esforços garantindo assim um melhor resultado (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 112)

Ressalta-se que o programa de *Compliance* possui importante papel na reparação de irregularidades encontradas durante a vigência do contrato de trabalho, pois que, age de maneira visionária, evitando os problemas trabalhistas futuros, potenciais perdas e reduz de maneira intensiva os riscos.

O respectivo programa não é implantado e logo de forma imediata e perfeita os problemas da empresa deixam de existir, demanda tempo e adequação. Sua real efetividade só é encontrada na prática, durante o desenvolvimento do programa, sendo necessário seguir os demais passos e monitorar de maneira constante,

acompanhando se tem tido resultado e se o caminho seguido está de acordo com o objetivo a ser atingido, aliado ao comprometimento com a correção de eventuais problemas.

Como no presente trabalho, vem sendo discorrido acerca da esfera trabalhista, na relação de emprego - a maior efetividade para o controle do andamento da aplicabilidade do *Compliance* se dá através da utilização de mecanismos, tal como, em um primeiro momento realizar pesquisas de satisfação com base nos empregados, e a partir das respostas, identificar eventuais desconfortos e condutas potencialmente graves, as quais, são objetos dos pedidos realizados em uma reclamação trabalhista, como por exemplo, o assédio moral, que em momento oportuno será discorrido com maior clareza, ainda neste trabalho. (CARVALHO, 2022, não paginado)

Por sua vez, quanto ao momento em que o empregado realiza ato lesivo para a empresa, deve-se utilizar do mecanismo de medidas corretivas, ou comumente chamadas de medidas disciplinares, as quais, devem ser aplicadas observando os limites legais e estando dentro do poder diretivo da empregadora, em conjunto com as diretrizes estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ressalta-se quanto à importância de sempre analisar o contexto e a necessidade de prévia investigação do ocorrido, a fim de não serem cometidas injustiças e invertendo os papéis, ou seja, lesando o empregado.

Havendo violações às normas do código de conduta, por exemplo, pode-se aplicar a medida disciplinar de advertência ao empregado, ou de suspensão, a depender do caso concreto. A conduta sendo reiterada, pode-se subsidiar uma rescisão por justa causa do empregado. Neste aspecto, observa-se a importância de que tudo seja devidamente documentado e em observância à legislação, de modo que não sejam cometidos excessos por parte do empregador e o resguarde caso o trabalhador pretenda modificar a modalidade da rescisão judicialmente.

Tais medidas, quando aplicadas de maneira correta, servem de subsídio para o desligamento do empregado que agiu em desconformidade com as normas, com a cultura e com o código de ética da empregadora, além disso, o próprio *Compliance* acaba provando sua efetividade e seriedade.

Apesar do presente trabalho estar focado em sua maioria em dispor de informações da aplicabilidade do *Compliance* na esfera trabalhista, vale ressaltar que

muitas das políticas implementadas pela BM&FBovespa⁴ passam pelo conceito de *Compliance*, como por exemplo, a previsão de auditorias internas, divulgação de informações adicionais, quais sejam, políticas de remuneração, ou mesmo a indicação de membros do Conselho Administrativo e a divulgação anual de relatório feito pelo comitê de auditoria. (BM&FBOVESPA, 2018, não paginado).

1.4 Requisitos para implantação

Dado o momento para a apresentação de algumas formas que o *Compliance* pode ser implantado. Por este motivo, será evidenciado as ideias dos juristas, Lauro Ishikawa e Moises Maciel, ambos mestres e doutores em Direito das Relações Sociais, os quais, apresentaram no artigo “A contabilidade e o *Compliance* como instrumentos necessários para o combate à corrupção e à boa governança” uma vez que:

São muitas as formas de compliance que podem ser adotadas, dependendo da amplitude, setor e atividade envolvidos: compliance empresarial (em geral) voltado para a regulação tributária, ambiental, criminal, ou consumerista, dentre outros. É fato incontroverso que a existência de um programa bem estruturado de compliance constitui uma forte garantia de proteção da corporação, reduzindo as possibilidades de responsabilização cível, criminal, administrativa e preservando a boa reputação e a boa imagem perante a sociedade, em geral, e aos *stakeholders*⁵, em particular. (ISHIKAWA, 2020, não paginado)

Para tanto, os escritores anteriormente citados, trazem ainda em seu artigo, a qualificação das condutas que são indispensáveis para que a implantação do *Compliance* tenha êxito, pois que surtirá efeitos somente depois de idealizada e realizada da maneira correta com a intenção de alcançar os respectivos objetivos, desse modo, são elas:

O comprometimento da alta administração comprovando o chamado *walkthetalk* ou “faça ou que eu faço”; o comprometimento com a ética; a criação de políticas, procedimentos e controles de referência; a aplicação de um programa de comunicação, treinamento e sensibilização que seja efetivo; a avaliação, o monitoramento e a auditoria, de maneira a assegurar sua efetividade; bem como de medidas disciplinares adequadas e ações

⁴ Instituição Brasileira de intermediação para operações no mercado de capitais. Companhia que desenvolve, implanta e provê sistemas para negociação de ações, derivativos de ações e mercado financeiro.

⁵ Ao fazer a menção de *stakeholders*, a tradução feita de maneira livre para o português, significa parte interessada.

corretivas pertinentes (transparência e responsabilidade social); a adequação na delegação das responsabilidades e, por fim, uma contínua e crescente busca por melhoria e, pelo exposto é possível identificar três pilares básicos, que sustentam um eficiente e eficaz programa de compliance: prevenir, detectar e corrigir. Mas a “pedra fundamental” consiste, mesmo, em um código de conduta que, obrigatoriamente, reflita os princípios e valores institucionais, acompanhado das políticas, procedimentos e normas internas a fim de definir, objetivamente, o papel de cada um dentro da instituição, auxiliando estrategicamente, a manutenção do programa de compliance, razões pelas quais importa investir, ainda, em conscientização. (ISHIKAWA, 2020, não paginado)

A fim de ser implantado, esse programa exige esforços da área jurídica, de recursos humanos, planejamento estratégico e por fim, mas não menos importante, a diretoria e os empregados. Na verdade, só é possível se houver o apoio e o comprometimento por parte da diretoria da empresa, por ser aqueles que todos os demais acatam e respeitam.

Embora o presente programa seja implantado com o objetivo de prevenção de atos corruptivos e seja um meio termo entre a empresa e seus empregados, não necessariamente significa que as medidas disciplinares irão desaparecer, pelo contrário, pois que, o programa vem com o valor de buscar a melhor forma de entender a situação e após isso capacitar qual a medida necessária para a respectiva ocorrência, agindo com equilíbrio, como um sistema de contrapeso, para que nenhuma das partes saía no prejuízo.

O presente programa é específico para cada empresa, tendo em vista que a sua implantação deve respeitar a estrutura, ou mesmo o tamanho, o ramo, a complexidade, a missão e não menos importante, os valores que a sociedade empresária carrega, não está atrelada somente a reuniões e alguns planos de ação. Devem ser respeitadas as particularidades de cada empresa, bem como, suas necessidades específicas e o mercado de trabalho a qual está inserida.

O decreto nº 8.420/2015, em seu artigo 42, expõe que:

Art. 42, Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

- I** - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa;
- II** - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos;
- III** - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
- IV** - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade;

- V** - análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade;
- VI** - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica;
- VII** - controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros da pessoa jurídica;
- VIII** - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
- IX** - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento;
- X** - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé; [...] (BRASIL, 2015)

Em que pese, não existir uma regulamentação direta, devem ser observados os elementos básicos como requisitos para caracterização de todo programa e criação do comitê, a serem considerados os pilares para a implantação de qualquer programa *Compliance*, agindo em conjunto e considerados complementares, quais sejam, (I) comprometimento e suporte da alta administração da empresa; (II) análise de riscos; (III) Código de Conduta; (IV) monitoramento interno; (V) treinamento e comunicação; (VI) canais de *helpdesk* anônimo; (VII) *due diligence*; (VIII) monitoramento e auditoria constante. (PAZ, 2020, não paginado)

Os princípios devem ser vividos pelos líderes da empresa, aqueles que são responsáveis pelas tomadas de decisões e são vistos como o exercício do papel hierárquico, a fim de serem exemplos para seus empregados e mantendo sempre à disposição com a intenção majoritária em manter um bom convívio corporativo, a ser preservado os traços de uma empresa íntegra e sobretudo, ética e profissional.

Segundo a jurista, Vanessa Alessa Manzi, se a ética é pobre no topo, este comportamento é copiado por outros níveis da empresa. Para obter o sucesso do programa de *Compliance* a sua cultura será disseminada quando as autoridades gerais das organizações colocarem em prática tudo o que estabelecem os códigos e demais documentos elaborados. (MANZI, 2008, não paginado)

1.5 Benefícios

Embora discorrido em outros momentos e por diversas vezes no presente, é imprescindível deixar de relatar os inúmeros benefícios que o programa acarreta quando implantado com seriedade e efetividade, acordando que não se trata apenas de benefícios à empregadora, mas também aos seus empregados no geral. Criando assim, mecanismos e procedimentos internos para desenvolver normas, fiscalizar, auditar, incentivar denúncias de casos de não conformidade na empresa.

É por intermédio do programa *Compliance* que a empresa passa a alcançar com maior facilidade e solidez seus objetivos estratégicos, uma expectativa maior nas atividades empresariais, infinitas formas de evitar gastos desnecessários com multas e cobranças judiciais e como consequência o fortalecimento frente ao mercado, transpassando a imagem de empresa séria.

Apesar de ser relativamente novo no Brasil e na esfera empresarial, bem como, requerer investimento no quesito financeiro, para que seja devidamente implantado, os benefícios são significativos e ocorrem à longo prazo.

As juristas Fernanda Paifer Pelegrini e Renata Fernanda Soares Arbol que:

O programa traz um diferencial no mercado, impulsionando o principal objetivo do empresário que é consolidar sua marca no mercado. (PELEGRINI; ARBOL, 2019, não paginado)

Com isso, fica nítido que a implantação do programa traz um diferencial no mercado, pois que, gera certa atratividade para terceiros que estejam no mesmo ramo, sendo parceiros, possíveis acionistas, até mesmo fornecedores e o principal, os consumidores.

Em um primeiro momento, por estarmos discorrendo acerca do programa junto à esfera trabalhista, é claro que os benefícios são inúmeros mas após a implantação é interessante destacar quanto à possível diminuição das razões que possam acarretar o ajuizamento de demandas trabalhistas na esfera judicial, as quais de acordo com o relatório gerado pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2021, ao serem comparadas com o ano de 2020 aumentaram em 0,1%, o que resulta em 2.550.397 novos casos. (Tribunal Superior do Trabalho, 2021)

Cabe ressaltar que os benefícios não serão somente internos, pois ao realizar a implantação a empresa acaba se posicionando melhor no mercado de trabalho, bem

como, impondo sua imagem de maneira benéfica, por transpassar a preocupação em agir em conformidade com às leis e como consequência atinge a boa reputação frente aos demais que possuem interesse comercial e profissional.

Para que o programa cumpra com o que promete, é necessário que todos os indivíduos da empresa incorporem os respectivos padrões de integridade, as condutas e desenvolvam seus papéis observando e respeitando as normas. Como dito, é importante que entendam que não é uma ditadura, ou seja, não é um regime governamental, na qual o poder está concentrado nas mãos da empresa e por sua vez, os empregados não possuem voz.

O reforço contínuo das regras e dos objetivos do *Compliance* são necessários pois cada um absorve a importância de suas atividades e seu papel para garantir o sucesso do programa, uma vez que, para gerar essa consciência, os princípios, as políticas e as práticas devem estar claras e objetivas, a serem desenvolvidas por meio de treinamentos e planos de ação.

Destaca-se que para cada prática apontada como objeto de conflito judicial ou mesmo àquelas que vão contra os padrões da empresa, que em algum momento uma das partes vá se sentir lesada e por consequência cogita a via judicial ou a rescisão do contrato de trabalho, há uma função ou solução de acordo com o programa de *Compliance* capaz de evitá-la, o aumento da satisfação dos colaboradores é inevitável, pois por ser um local onde eles costumam passar mais tempo do que em suas próprias casas, não há nada melhor do que um lugar transparente e que beneficie o empregado, a ser considerado ainda o retorno por parte de melhorar a produtividade.

O *Compliance* trabalhista é voltado principalmente para a área de gestão de pessoas da empresa, de modo que seu principal foco será o reforço da ética organizacional, a fim de dar espaço para treinamentos, um canal de ajuda específico para a respectiva gestão. De modo que possibilite a identificação dos problemas a serem analisados e resolvidos de forma antecipada, ou ainda, que sejam prevenidos.

A imagem de tratar de assuntos jurídicos ou assuntos relacionados ao trabalho e a rotina apenas com o setor de Recursos Humanos ou mesmo com o próprio setor jurídico não deve ser o suficiente. Supervisores, administradores, coordenadores e diretores devem conhecer os limites de sua atuação e atenderem às necessidades de seus colaboradores, estando disponível para quaisquer assuntos.

Para tanto, ao estabelecer um Programa de Compliance com efetividade e estabilidade podem ser gerados muitos benefícios, ao que cabe discorrer agora, sendo a manter a instituição protegida em um ambiente de negócios complexos, repletos de mudanças regulatórias, e gerando confiança em seus stakeholders⁶, sendo um mecanismo benéfico para a própria sociedade.

Além do mais, a tendência da legislação pró-integridade é incentivar condutas socialmente desejáveis por meio de vantagens comerciais e estabelecendo um tratamento diferenciado.

Não obstante, fica nítido quanto ao papel do programa, visto sua eficiência e aptidão por agir como uma das mais modernas práticas de gestão, bem como, ao contar com o incentivo da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 para sua implantação em toda e qualquer empresa que tenha que lidar em algum momento com a Administração Pública.

Ao buscar a minimização do passivo trabalhista, a empresa, conseqüentemente, observará a diminuição da insatisfação por parte de seus colaboradores e conseqüentemente irá gerar a redução de suas despesas com questões trabalhistas. Isso agrega valor à reputação da empresa, deixando-a com força financeira e de imagem para enfrentar o competitivo e caro mercado brasileiro.

Cada vez mais, *Compliance* poderá contribuir para a governança corporativa e gestão integrada de riscos, destacando o risco de *Compliance*. Quando se trata de prevenir riscos atrelados à reputação, dificilmente será possível mensurar o valor estimado da perda relacionada a ela. Certamente não se pode falar de governança corporativa e sustentabilidade sem se referir à ética e conseqüentemente considerar a importância de *Compliance*. (MANZI, 2008, não paginado)

Ressalta-se que mesmo após citar tantos benefícios decorrentes da implantação do programa *Compliance*, os respectivos só serão eficazes se as partes envolvidas se comprometerem de maneira integral.

⁶ São indivíduos e organizações que, de alguma forma, são impactados pelas ações de uma determinada empresa. Na tradução livre para o português significa parte interessada.

1.5.1 Impactos negativos de uma reclamação trabalhista

Afirmam as juristas e especialistas em *Compliance*, Fernanda Paifer Pelegrini e Renata Fernanda Soares Arbol:

O *Compliance* como forma de redução do passivo trabalhista desempenha papel fundamental na estrutura empresarial, uma vez que, não somente visa disciplinar o trabalho desenvolvido pelos seus colaboradores, como também tem o condão de disciplinar e organizar o negócio. (PELEGRINI; ARBOL, 2019, não paginado)

Com certeza, um dos maiores pesadelos de uma empresa e o assunto que mais assombra a diretoria administrativa no Brasil é o risco de atuação em uma Reclamação Trabalhista, isso quando não são mencionadas as possibilidades de mais ações, o que por vezes acaba acontecendo.

Alguns juristas defendem que a quantidade de ações movidas se encontra na casa dos milhões por conta da complexidade da legislação, ou ainda, pelas brechas existentes e por existirem inúmeras maneiras de interpretação da respectiva, entretanto, o papel desempenhado pelas empresas é imprescindível nesse resultado, visto que, em sua maioria sequer atendem às normas básicas dispostas à letra da Lei.

No ano de 2017 com o advento da Reforma Trabalhista, sancionada pelo presidente Michel Temer, há a posição de que após ocasionar uma alteração significativa na Consolidação das Leis do Trabalho, pois que, trouxe flexibilidade na relação entre empregado e empregador, teve como consequência de maneira considerável a diminuição das reclamações trabalhistas.

Pois que, as realizações de acordos extrajudiciais tornam-se cada vez maiores, mesmo que assistidos por advogados e os pleitos estejam relacionados aos deveres que não foram cumpridos durante a relação de trabalho, entretanto, apesar dessa flexibilidade, ainda sim, existem empresas que preferem apostar suas fichas e deixar de cumprir com o imposto nos dizeres da Consolidação, afinal, preferem esperar com que o empregado busque saídas para reaver seus direitos.

Essa reforma trouxe também propostas acerca de que em algumas questões, quando negociadas e ambas as partes concordam com o que é decidido, ao final, acaba prevalecendo o acordado sob o disposto no legislado, respeitando apesar de tudo, seus aspectos legais, morais e éticos. Pois que, seu maior aspecto é quanto a flexibilização e a possibilidade de adaptar contratos ou mesmo de haver a mediação de conflitos.

Como dito e demonstrado perante dados dispostos pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, o descumprimento de uma norma trabalhista acarreta prejuízos na relação de trabalho, ou seja, a consequência envolve tanto o empregado quanto para seu empregador.

Ainda de acordo com informações do Tribunal Superior do Trabalho, os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho foram: aviso-prévio, multa de 40% do FGTS, as multas previstas no artigo 467 e 477 da Consolidação das Leis do Trabalho e adicional de horas extras. Após análise, ficou demonstrado que o tempo médio entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento no Tribunal Superior do Trabalho esse prazo foi de 1 ano, 4 meses e 13 dias, enquanto nos Tribunais Regionais do Trabalho, de 9 meses e 11 dias e, nas Varas do Trabalho, de 8 meses e 12 dias na fase de conhecimento e de 2 anos, 10 meses na fase de execução. (Tribunal Superior do Trabalho, 2022)

Uma ação trabalhista, quando julgada procedente, os pedidos feitos pelo reclamante, geram custas para a reclamada, ou seja, a empresa que configura o polo passivo da demanda. Além do pagamento do valor da condenação atualizado com juros e correção monetária, é imposto também o pagamento das respectivas custas judiciais, visto que, em sua maioria as empresas não são favorecidas com o benefício da justiça gratuita, a qual é arbitrada em 2% sob o valor da condenação, bem como, o pagamento dos honorários periciais à títulos de periciais realizadas nos autos quando dispuser de pedido de adicional de insalubridade, periculosidade ou relato de doença ocupacional, ainda, o pagamento dos honorários advocatícios em prol de seus patronos e por fim, os honorários sucumbenciais.

Por vezes, não bastando o pagamento dessas verbas, a empresa deve se atentar quanto à multa de litigância de má de fé, isto é, ao irem discutir uma relação, a qual, o reclamante alega ter sido lesado durante seu período laboral, perante a justiça do trabalho, a regra é que devem ser usados os fatos, não devendo de forma alguma omitir para tentar obter vantagens e caso o juiz perceba que em algum momento isso não foi respeitado, é arbitrado o pagamento da respectiva multa. É claro que deve ser levado em consideração o ônus da prova, pois na justiça do trabalho, de acordo com os dizeres do artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

- I. Ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

- II. Ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (BRASIL, 1943).

Ainda, após o arbitramento de uma condenação e ao final, ocorrendo o trânsito em julgado ou mesmo daquelas obrigações que são decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho, no caso de inadimplemento destes acordos, a reclamada, é inscrita no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas. Após essa inscrição, a empresa fica impedida de obter a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, acarretando o óbice do processo de licitação pública. (PINHO, 2011, não paginado)

Dito isso, é nítido que no caso de não serem respeitadas as normas e com o ajuizamento de uma reclamação trabalhista obstando o processo de licitação, os riscos à imagem da empresa tornam-se claros.

Sob a análise quanto à situação do reclamante, ou seja, o empregado, deve-se observar que o ajuizamento de uma reclamação trabalhista também tem reflexos tanto quanto negativos, visto que, a via judicial por vezes acaba sendo morosa e conseqüentemente não é a maneira mais fácil de requerer a persecução do direito pretendido.

Ao cogitar a possibilidade de requerer seus direitos na esfera judicial, o empregado deve ainda entender como funcionam os prazos em sua forma jurídica, sendo dois deles, o quinquenal, ou seja, é a contagem do período para a possibilidade de pretensão, sendo a requisição de direitos, resultante da relação de trabalho ocorrida nos últimos cinco anos, e por sua vez, a prescrição bienal, sendo o prazo que o empregado, no caso, passa a ser chamado de reclamante, possui para acionar na esfera judicial a parte reclamada, ora, empresa; devendo ser contado a partir da data que o contrato foi rescindido.

Ainda no quesito morosidade, o Excelentíssimo Doutor Juiz Titular da 19ª Vara do Trabalho de São Paulo, Mauro Schiavi, dispõe no livro Manual de Direito Processual do Trabalho que:

A duração razoável do processo depende de cada caso concreto, quando observadas as suas necessidades e complexidades na mesma medida em que se reconhece a necessidade de tramitação célere da reclamação, tendo em vista a natureza alimentar da maioria das verbas que são postuladas, a hipossuficiência do trabalhador e da justiça social. (SCHIAVI, 2018, p. 105)

Haja vista que também deve ser considerado o lapso temporal entre o ajuizamento da ação e o possível pagamento das verbas trabalhistas inadimplidas ou mesmo direito não respeitado. Apesar de saber que em sua maioria versam sobre o pagamento correto das verbas rescisórias.

É sabido que não é de competência apenas da Lei Anticorrupção aplicar sanções caracterizadas por atos corruptivos, podendo ser também atingido pela Receita Federal e a Justiça do Trabalho, para o caso de não serem respeitadas as normas e leis, por exemplo.

Em síntese, todas as práticas de Compliance aplicadas à área trabalhista ajudam a reduzir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros (FRANÇA, 2018, não paginado).

É claro que por vontade do legislador, a adoção de uma boa gestão corporativa seria um incrível viés, uma vez que, os prejuízos que uma demanda trabalhista ocasiona é muito maior quando comparado ao investimento de um programa desse caráter, pontualmente porque as demandas por sua vez além de ocasionarem transtornos no interno da empresa, acarretam ainda no pagamento de multas, honorários, movimentação de prepostos, testemunhas, sem contar nos reflexos negativos à empresa.

Nesse sentido, a jurista Ana Paula Paz comenta:

Diante do contexto, tem-se que a adoção do Compliance pode não somente beneficiar a empresa perante o mercado, mas também auxilia a na diminuição de passivos trabalhistas decorrentes da falta de organização operacional além de criar diretrizes estratégicas para melhorar a produtividade e a harmonia do setor (PAZ, 2019, não paginado).

1.5.2 Dano Moral na esfera trabalhista

Entende-se por dano a lesão que venha a causar em qualquer bem jurídico que como consequência cause prejuízo a alguém e implique a violação de um direito assegurado à uma pessoa, por meio de ato ou omissão praticado por um terceiro.

Para tanto, o entendimento é que o dano material resulta na perda sofrida de cunho econômico, enquanto o dano moral, é caracterizado pelo sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que pode afetar bens materiais ou o mais comum,

gera mágoa por ferir valores íntimos da pessoa que o sofreu, valores esses que por vezes moldaram sua personalidade e possui natureza personalíssima.

Para o jurista, Eduardo Gabriel Saad, dano moral é:

Uma lesão ao patrimônio de valores e idéias de uma pessoa, tendo como pressuposto a dor, o sofrimento moral causado por ato ilícito ou pelo descumprimento do ajustado contratualmente. (SAAD, 2015, p.853)

É indispensável tomar o conhecimento acerca da letra da lei ao procurar a justiça a fim de requerer o pleito frente ao dano moral. Na jurisprudência, para a ocorrência de dano moral, devem existir três requisitos:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS.
O direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência de três requisitos: o dano (moral) sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexó de causalidade entre ambos. Não havendo nos autos prova convincente da ocorrência desses requisitos, indefere-se a indenização postulada.

(TRT-12 - RO: 00022171320145120019 SC 0002217-13.2014.5.12.0019, Relator: EDSON MENDES DE OLIVEIRA, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 27/03/2017)

Em um primeiro momento, o pedido de dano moral não era tão bem atendido e por esse motivo, era rebatido com a incidência de outro dano, ao momento da evolução do direito, foram criadas outras condições e adequações, fazendo com que o ocorrido fosse melhor interpretado e o jurista, Fabrício Zamproga Martiello representou essa interpretação em seus dizeres:

A intenção era não a de proporcionar meio para a atenuação do dano através de lenitivos obtidos com dinheiro do causador da lesão, mas de reprimi-lo, e, talvez, indiretamente, amenizador a dor da vítima por meio da humilhação do ofensor. Hoje se sabe que a teoria da retribuição pura e simples não é indicada como solução no campo jurídico, sendo, ao contrário, estimuladora de sentimentos menos nobres como a vingança. Com isso, foi completamente abandonada, substituída pela incessante busca de outros meios eficazes para o combate aos males que derivaram do dano moral, padecidos pelo lesado. (MARTIELO, 2001, p.13)

Ainda nos dizeres do jurista, é interessante entender o conceito de moral sob o aspecto jurídico, qual seja:

Moral, como se sabe, é o conjunto de preceitos e regras que orientam e traçam as ações do homem. Diz respeito, portanto, aos valores íntimos e subjetivos do ser humano, valores esses que se contrapõe aos interesses físicos ou materiais. (MARTIELO, 2001, p. 46)

Com isso, entende-se que na esfera trabalhista, para que seja caracterizado o dano moral ao empregado ou empregador, é necessário o constrangimento moral, por intermédio da violação dos direitos que são inerentes à personalidade e dignidade da pessoa humana, gerada pela relação de emprego existente.

Ressalta-se que tanto o empregado, como seu empregador podem ser vítimas de dano moral.

Disposto no artigo 223 – A e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (BRASIL, 1943)

Por envolver a esfera trabalhista, para que seja reconhecido o dano moral é necessária a intervenção de um advogado e por vezes, portar demais documentos e testemunhas que comprovem o ocorrido de maneira detalhada, para os casos de dano moral cumulado com dano físico e psicológico, deverá ser envolvido um profissional da área da saúde.

Entre as causas mais comuns para provocar processos que envolva o pedido de danos morais, pode se considerar que é quanto à falta de cumprimento de obrigações tratadas em contrato e ainda, o abuso de autoridade vindo do superior, o que por vezes acaba caracterizando a rescisão do contrato de trabalho por rescisão indireta, com base no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 483, O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] (BRASIL, 1943)

2 CORPORATIVO

Ao buscar conceituar a palavra corporativo, tem-se o mesmo entendimento quando atrelado ou organizado a uma corporação, uma vez que, são termos utilizados com frequência no mercado de trabalho, e está ligado ao modo de referir-se de forma geral às empresas, associações, órgãos do governo, tal qual, entidades públicas ou privadas.

No quesito Constitucional, perante os dizeres do artigo 225:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988)

Desse modo, é direito fundamental do trabalhador um ambiente de trabalho digno. Sendo assim, surge a necessidade de esclarecer o que é o ambiente de trabalho e qual influência ele exerce na relação existente entre o empregador e seus empregados, sendo no momento laboral, quanto em sua vida pessoal, pois como dito, por vezes, muitos passam mais tempo focados em seu trabalho do que em outra atividade no cotidiano.

Deve-se ter como sinônimo à associação de pessoas que, por possuírem o mesmo ramo profissional, carreira ou mesmo aqueles setores básicos para o fluxo de uma empresa provenientes de um ou mais setores de atividade econômica ocupam um ambiente, com o intuito de colocarem em prática suas formações e de maneira profissional gerirem um ambiente de trabalho, com o intuito de produzirem o mesmo resultado, evidenciando as necessidades da empresa.

É comum organizarem-se através de fluxos, e serem geridos por um regulamento ou estatuto interno, para tanto, também é comum ser chamado e como consequência ser mais conhecido, como Código de Ética.

Em síntese, como dito, uma esfera corporativa consiste no conjunto de pessoas ou até mesmo algumas empresas que seguem o mesmo ramo, se organizarem em corporação ou por associação, o funcionamento é uma via de mão dupla, ou seja, a corporação depende de seus empregados para o bom andamento, tal como, os empregados dependem de sua empregadora para gerir sua carreira profissional e garantir sua estabilidade financeira, gerando um ciclo de corporação.

Por conseguinte, na esfera jurídica não temos um consenso acerca do conceito jurídico sobre corporação, o que de fato gera um impasse. Ao analisar junto ao ponto de vista do jurista e político, Alberto Asquini, o qual, passou a entender a corporação ou mesmo o ambiente corporativo como um fenômeno econômico poliédrico, pois possui quatro perfis: o funcional, o patrimonial, o subjetivo e o corporativo. (ASQUINI, 1943, não paginado)

Ao caracterizar como um perfil corporativo, o jurista relata que a empresa é tida como um núcleo social organizado, o qual é formado pelo empresário e por seus colaboradores, o que o leva a enquadrá-la como instituição, definida como uma organização de pessoas, que se baseiam em uma relação de hierarquia, mas agem com cooperação a fim de uma finalidade em comum. (ASQUINI, 1943, não paginado)

Com isso, será abordado de maneira mais aprofundada acerca do papel do Empregador e de seus Empregados, a fim de introduzir o papel de um Comitê de *Compliance* quando implantado, para gerir essa relação em conjunto com o Código de Ética, bem como, com a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de evidenciar as necessidades tanto do empregador quanto de seus empregados.

Então, podemos definir como o ambiente corporativo sendo o ambiente de trabalho de todos os colaboradores da empresa, que possuem a mesma finalidade e convivem dentro de um fluxo e por vezes, as pessoas acabam passando mais tempo exercendo suas funções profissionais do que em suas casas, apesar de atualmente existir o modelo híbrido na relação de trabalho, para tanto, ter um cuidado com esse ambiente faz com que todos, em conjunto tenham sucesso dentro de suas atividades e proporcione um ambiente de trabalho saudável. Assim, o conceito de ambiente corporativo se resume ao ambiente de trabalho e seu clima organizacional. (REGITAN, 2021, não paginado)

Para tanto, verifica-se que é um papel Constitucional assegurar a dignidade da pessoa humana em todos os âmbitos, nesse contexto, inclui-se o direito ao digno e saudável ambiente de trabalho.

Veja que, no mundo corporativo, o risco está ligado à incerteza do cumprimento das regulamentações dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo em um manual de conduta, de maneira que, a gestão adequada dos riscos é condição fundamental para o sucesso da organização e, por isso, passou a ocupar lugar de destaque na gestão da empresa.

Entretanto, o significado de gestão de Compliance corporativo varia de pessoa para pessoa, de empresa para empresa, e o processo recebe diversos rótulos e significados, o que constitui em obstáculos ao entendimento comum. Assim, uma meta importante seria integrar diversos conceitos de administração e gerenciamento de risco de Compliance em uma única estrutura para a qual se estabelece uma definição comum, na qual os componentes são identificados e os conceitos fundamentais descritos. (ASSI, 2013, não paginado)

2.1 Empregador

As leis trabalhistas têm por finalidade gerir a relação de trabalho, cujos principais sujeitos desse feito seriam os empregados e sua empregadora. Neste momento, será enfatizado o conceito de empregador, visto que se encontra expresso no caput do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943)

Em suma, o empregador pode ser aquele que exerça uma atividade ou explore em benefício próprio a mão de obra de outrem, ora, empregado contratado. Nas interpretações do jurista, Victor Mozart Russomano, após estudar o livro publicado por Ernesto Krotoschin, afirma que a definição de empregador resulta da contraposição em que ele está, relativamente ao empregado. (RUSSOMANO, 1922, p.5)

Há embates contrários ao disposto na CLT, visto que, o empregador poderá ser também pessoa física, desse modo, não necessariamente condiz com as qualificações de uma empresa, visto que, ao conceituá-la entende-se por ser o complexo de bens materiais, imateriais, que produz e circula bens e serviços mediante organização de fatores de produção, ou seja, gerando como produto, um capital. O suposto equívoco é explicado pelo jurista, Delgado, como derivado da forte influência institucionalista e da teoria da relação de trabalho, que predominava no contexto histórico quando da sua promulgação; ele ainda caracteriza como conceito estritamente relacional, pois se caracteriza como empregador pela apreensão e pela identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, que, se

existentes, demandam, tão somente, que se verifique se tomou os serviços do empregado. (DELGADO, 2019, p. 495)

Juridicamente, os requisitos para caracterizar a empresa em si, como atividade empresarial, seria a atividade econômica de produção de bens e serviços, ou seja, o conjunto de atos destinados a uma finalidade comum, em sua maioria, consiste em gerar um capital; quanto à organização, consistem em quatro fatores de produção, sendo o capital, os empregados, insumos e parcialmente a tecnologia; já em relação ao profissionalismo no desempenho da atividade produtiva, esta cerceado em relação ao que a tarefa do empregado consiste, se gera pessoalidade, habitualidade e por fim, quanto às informações adquiridas. (AQUINO, 2015, p. 184-210).

Atualmente e de forma mais objetiva, restou comprovado que empregador pode ser considerado pessoa física ou jurídica, o principal é quando ao papel para gerir uma empresa pois se assume riscos frente à atividade econômica proposta, passa a realizar admissões, e por consequência, gera rendas ou salários, e para isso é necessário que existam empregados, ou seja, a prestação de serviços de um terceiro, o qual acata receber ordens e comandos a fim de prezarem pelo mesmo fim. É durante essa troca de obrigações que passa a existir uma relação de trabalho, uma contratação de empregados.

Diz-se que o empregador possui para si, poder de mando, poder de direção, de organização, de gestão, de fiscalização, aquele que possui o maior poder hierárquico, ou seja, de comando, reconhecido pela nossa legislação, o que lhe atribui o poder diretivo e também o disciplinar, para tanto, nisso, o Comitê *Compliance* atuaria, teria o intuito de intervir nessa relação, visualizando não somente as vontades da empregadora, mas entendendo a posição dos empregados e trazendo para pauta, as duas necessidades.

É nítido que ao ser iniciada uma obrigação entre a empregadora e seus empregados, há a necessidade de um estatuto regente, desse modo, desde o dia 1 de maio de 1943, essa relação é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho e as normas lá presentes, devendo estas serem observadas e como consequência, cumpridas, por força de evitar o protocolo de demandas trabalhistas nas esferas judiciais, entretanto, por vezes, a prática não sobressai sob a teoria.

Destarte, vale ressaltar que o empregador não poderá usar de seu cargo em benefício próprio, para exceder limites colocados e impostor por lei, não devendo ser limitado apenas à Consolidação das Leis do Trabalho, mas também o princípio da

dignidade da pessoa humana, o qual dispõe sob o valor inerente à moral, espiritual e à honra de todos, independentemente de sua condição perante a circunstância dada, ou seja, na relação de trabalho, apesar do empregador estar no topo da hierarquia, os preceitos dos empregados devem ser respeitados, mesmo para que não configure abuso de poder.

2.2 Empregado

Como relatado, enquanto a empregadora é aquela que assume as responsabilidades econômicas, que possui responsabilidade da gestão dos processos da organização e por necessitar de mão de obra, realiza as contratações, enquanto, os empregados são aqueles que se beneficiam dessa necessidade, são aqueles que prestam os serviços e que irão executar as tarefas a que lhe forem atribuídas.

Enquanto o conceito de empregador encontra-se disposto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o conceito de empregado é encontrado no artigo 3º do referido ordenamento jurídico, sendo:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Destarte, por se tratar de um subordinado, o empregado precisa respeitar regras e agir em conformidade com as normas que são dispostas por sua empregadora desde que inerentes aos seus deveres como membro da relação trabalhista que vem sendo gerada, considerando que seus interesses não sejam contrariados.

Para que seja caracterizado a relação de emprego e reconhecido o vínculo empregatício, são necessários alguns requisitos, quais sejam, o exercício da função por pessoa física, devendo ter personalidade, ou seja, não requerer que um terceiro exerça sua função, a qual, somente o empregado é que presta o serviço por si, respondendo diretamente por seus atos, ainda, a não eventualidade, que significa que não foi uma tarefa esporádica, em outras palavras foi prestado de forma habitual, além da subordinação que é conceituada pelo recebimento de ordens, de modo a existir um superior e por fim, a onerosidade, que determina que deve existir uma remuneração pelos serviços prestados.

A diferença entre esses dois papéis deve ficar clara dentro das empresas, visto que, ao entender que os dois possuem obrigações diferentes a construção de uma relação trabalhista e suas vertentes, fica mais fácil e os caminhos para conflitos diminuem de maneira considerável.

2.3 Comitê de *Compliance*

A fim de assegurar, de maneira sustentável, a proteção da empresa e o bem-estar de seus funcionários, contra atitudes contrárias ao estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho e condutas internas, como já mencionado no decorrer do presente, a empresa deve investir em uma organização em *Compliance* e para isso, é necessário que um comitê seja treinado e aprenda toda a sistemática do programa.

Quanto ao treinamento corporativo, o jurista Carvalho afirma ser imprescindível:

O treinamento corporativo é parte da estratégia de longo prazo de uma empresa para a criação, consolidação, adaptação ou mudança de uma cultura de *Compliance*. Sua formatação bem estruturada permite a aderência e o comprometimento dos colaboradores com os temas de relevância para a organização em questão (CARVALHO, 2018, p. 75)

Passando em um primeiro momento a atribuir responsabilidades, estipular uma organização, aplicar métodos que funcionem para a empresa em específico, visto a sua natureza e foco, e por fim criando conceitos, para que estes sirvam de base e passe a ser adequado de acordo com as necessidades. A documentação de cada passo, é crucial para o desenvolvimento do programa.

Ressalta-se que no momento em que a empresa optar pela implantação do programa *Compliance*, deve ser criado um Comitê, o qual pode ser composto por colaboradores de dentro da própria empresa ou ainda, um grupo que contenha bagagem na área, a fim de introduzirem de maneira segura, pelo menos em primeiro plano, até que passe a ocorrer treinamentos para os demais interessados, com o intuito da empresa caminhar sozinha, para que este fique responsável pela efetiva aplicação e realize a análise de quais os pontos mais críticos a serem tomados por foco.

Ademais, a empresa deve realizar programas de treinamento e disseminação de informações relevantes para cada empregado tendo em vista suas funções e

atividades, principalmente porque a maioria dos empregados não tem formação específica que permita interpretar as normas existentes de forma correta e segura apenas por meio da leitura de políticas (CARVALHO, 2018, não paginado).

É claro que a gestão do programa não deve ser de responsabilidade específica de determinado grupo, visto que, como todos estão em um mesmo ambiente de trabalho, a contribuição e organização deve ser recíproca, a fim de contribuírem para a eficiência de todos os processos da empresa, protegendo-a de atos ilegais ou irregulares, bem como, protegendo a si mesmo, exercendo cada colaborador sua função com ética, pois existe uma relação de trabalho, uma rotina, onde todos devem possuir o mesmo foco, fortalecendo assim a reputação e a credibilidade da empresa em que trabalham, assegurando sua longevidade no mercado de trabalho e conceituando-a nos mais altos padrões de qualidade e ético.

Afirma Rogéria Gieremek⁷ que na gestão de pessoas, cabe às empresas ficarem atentas para o *Compliance* Trabalhista e a sua função, pois que, existem leis que regulamentam o comportamento dos funcionários dentro da instituição, mas a função do Compliance é introduzir no ambiente corporativo a estrutura legal, aproximando teoria e prática, fazendo cumprir os códigos de conduta. (GIEREMEK, 2019, não paginado)

Para tanto, existe a expressão *Tone from the Top* que traduzida para o português significa, o exemplo vem de cima, ou seja, para que o programa funcione adequadamente e obtenha sucesso, além do trabalho em grupo, que acaba sendo clichê, mas é verídico, é necessário que o dono, o presidente ou o equivalente à posição, tenha em sua mente que o programa estará em suas mãos e todas as suas atitudes terão um reflexo, sendo necessário que ele se empenhe e engaje-se por completo, o que deveria ser fácil, pois que é a imagem e a qualidade da sua empresa que estaria como comumente dito, em jogo.

Em outras palavras, não basta apenas dizer que apoia e vez ou outra se fazer presente nas reuniões, aquele que ocupa o cargo de liderança, não exclusivamente da empresa em si, mas de todos aqueles que são confiados a honrarem em nome da empresa e conduzir um grupo de empregados, estes devem incorporar os princípios desse programa e das condutas impostas pela empresa, praticando-as de livre e espontânea vontade, a fim de demonstrar a importância do *Walk the Walk*, ou seja,

⁷ Global Chief Compliance Officer na LATAM Airlines Group (Conselho Consultivo).

fazer na prática, agir conforme aquilo que é apenas dito, para que assim obtenha o resultado de impulsionar aqueles que o seguem, tornando-se um ato natural, para resultar numa empresa ética e íntegra. (ALTINI, 2013, não paginado)

O Comitê em si será o responsável pelo mapeamento e a realização da análise de riscos, levando em consideração fatores específicos da empresa, a fim de serem elaborados planos de ações, alinhamentos, treinamentos internos e adaptando a empresa, para assim ser considerado um programa de *Compliance*, o qual cumprirá seu papel de evitar que ocorram prejuízos e como consequência manter os padrões da empresa elevados e em conformidade.

É claro que essa função de comitê envolve todos da empresa, pois o resultado não beneficiaria somente o presidente, mas todos aqueles que estabeleceram uma relação trabalhista, pois que, o ambiente da empresa também tem de ser propício para o programa funcione, é claro que ele fará com que a empresa passe a ser mais equilibrada, mas há também a necessidade de um clima organizacional favorável, uma governança e ainda interfaces bem definidas, tanto quanto, profissionais interessados em cumprir seus deveres.

Um programa como o *Compliance* é baseado em três pilares, que definem como será realizada a organização do respectivo, no dia a dia da empresa. Basicamente, para que o programa funcione e tenha sucesso durante seu andamento, torna-se necessário tomar o foco no primeiro pilar, qual seja, o fato de detectar, sendo que, é necessário entender o que tem acontecido, visualizar todo o contexto, ou seja, detectar os fatos ali existentes, aqueles que vão contra as normas e condutas, ou mesmo, verificar se a empresa e seus encarregados tem exercido o papel de profissional capacitado, para caso contrário, realizar a prevenção, sendo o pilar mais importante e o que a empresa mais deve investir seus recursos, visto que, todos sabem que é mais inteligente prevenir do que remediar, com isso, após ser realizada a detecção, o cenário consiste em prevenir para que casos iguais ou semelhantes à esse, deixem de existir, colocando a empresa nos eixos novamente e evitando que sejam tomadas medidas gravosas. (LOURENÇO, 2019, não paginado)

Ademais, após os dois pilares, vem o da correção, sendo considerado o pilar de zero tolerância, ou seja, independente do envolvido e de seu nível superior hierárquico, caso a falha seja detectada, de maneira imediata deve-se aplicar a correção. Caso esse pilar não seja respeitado, todo o programa de implantação do programa de *Compliance* é colocado em risco, visto que, se por acreditar que o cargo

está acima de tudo e aquele que o ocupa pode fazer o que bem entender, sem respeitar as normas e condutas vigentes, isso significa que a empresa não se impõe em estar agindo em conformidade, apenas vende uma falsa imagem.

3 LEI ANTICORRUPÇÃO N 12.846/2013

Em fevereiro de 2010, foi apresentado à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6826, considerado como a primeira iniciativa legislativa que versava sobre:

A responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. (BRASIL, 2010).

Apesar de apresentado, manteve-se inerte, sem qualquer movimentação relevante, passando despercebido e como consequência, perdido em meio ao excesso de trâmites burocráticos, bem como, a falta de interesse dos parlamentares.

Já em meados de 2013, especificamente no mês de junho, ocorreu a mais notória crise política do primeiro governo da Presidente Dilma, motivado pelo aumento de R\$ 0,20 do preço da tarifa do transporte público do município de São Paulo, o qual, desencadeou uma insatisfação coletiva, vindo a tomar as ruas da capital paulista e alastrando-se pelas principais capitais da nação. Ainda, por efeito imediatista despertou razões para que outras manifestações fossem organizadas pelos movimentos populares, através da internet. (OLIVEIRA, 2021, não paginado)

Respectivas manifestações foram interpretadas e não somente estavam referindo-se ao aumento da tarifa de ônibus, mas em conjunto com a péssima qualidade dos serviços públicos, com os gastos sem medida e libertinos dos ocupantes governamentais e por derradeiro, o colossal custo da máquina pública e com os atos imorais e corruptos de toda classe que viesse a ocupar a política.

Essa onda de insatisfação refletiu diretamente no governo da Presidente Dilma.

Em junho do corrente ano, aproximadamente 1 milhão de pessoas foram às ruas em todo o Brasil, com mais de 380 cidades participantes, fazendo pressão contra o Governo Federal; visto tamanha movimentação, passaram a realizar inúmeras reuniões de emergência.

Por fim, a fim de evitar maiores prejuízos, vendo toda mobilização realizada pela insatisfação da população, o Projeto de Lei mencionado foi encaminhado com regime de urgência para votação no Senado Federal, pois queriam findar a instabilidade política, para tanto, em 03 de julho de 2013 foi apresentado e aprovado o requerimento de nº 756, o qual solicitava urgência para a apreciação da matéria do Projeto de Lei nº 39/13, visto que o assunto era delicado e exigia certa urgência, no dia seguinte, dia 04 de julho, o projeto de lei teve a sua apresentação antecipada

frente à ordem do dia, à caráter de urgência, nos termos do requerimento nº 756, que havia sido aprovado no dia anterior.

O respectivo Projeto de Lei foi aprovado sem apresentação de emendas e encaminhado para a sanção presidencial, sendo devidamente registrado no Diário do Senado Federal nº 105, publicado em 05 de julho de 2013. Em 01 de agosto de 2013, o PL nº 39/13 foi sancionado pela Presidente da República, Dilma, e transformado em norma jurídica com veto parcial, levando ao final o nome como Lei Anticorrupção nº 12.846/2013. (BRASIL, 2013).

Atualmente, é de importância ressaltar que existem leis que seguem a mesma premissa da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, que agem em conjunto, os quais possuem o mesmo objetivo e buscam de forma direta coagir e punir. Sendo seu papel principal o combate à corrupção e demais atos considerados corruptivos.

A presente lei serviu como estopim do ordenamento jurídico pátrio, com o intuito de adequar as empresas nacionais aos padrões adequados ao de governança e transparência.

Para tanto, uma das principais inovações advindas do novo texto desta lei, que foi, inclusive, foco de diversas tentativas de alteração por representantes de setores das indústrias durante a tramitação nas Casas Legislativas, refere-se à instituição do regime da responsabilidade objetiva para pessoas jurídicas, tanto no âmbito administrativo quanto no âmbito civil, ressalta-se que essa responsabilidade não havia sido tratada no ordenamento brasileiro em nenhum momento posterior.

Desse modo, a conclusão acerca da interpretação da presente Lei Anticorrupção nº 12.846/13, é que existem dois critérios de responsabilidade, quais sejam, a responsabilidade da empresa representada pela pessoa jurídica, que será de caráter objetivo, conforme os dizeres do artigo 1º da referida Lei; e a responsabilidade de empregados, dirigentes, prepostos, ou qualquer pessoa natural que tenha concorrido para a prática do ilícito, que será aferida mediante comprovação de dolo ou culpa, sendo, portanto, subjetiva.

O órgão julgador, para aplicar a sanção deverá aferir a existência da conduta da pessoa jurídica e o nexo de causalidade entre referida conduta e a lesão ou prejuízo para a Administração Pública, a ser evidenciada na prova da conduta tipificada. Tal responsabilidade não depende do elemento subjetivo da conduta, qual seja, a aferição de dolo ou de culpa, seja ela da pessoa jurídica ou do responsável, ora, agente que cometeu a infração.

Art. 1º. Esta lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. (BRASIL, 2013).

Ainda à título de informação, conforme disposto no artigo 1º da referida Lei, é necessário esclarecer que a presente lei não versa sobre questões penais, o intuito é regular a responsabilização por atos de corrupção sob a esfera administrativa e cível.

Entretanto, além da penalização, tal legislação possui como objetivo a diminuição da cultura de corrupção no Brasil, bem como, acabar com a ideia de que o benefício de maneira ilícita não sofrerá nenhum tipo de penalização.

As sanções podem variar conforme a gravidade da conduta que a empresa investigada praticou, mas em seu geral, a primeira atitude a ser tomada, sendo gravosa, visto que mexe com a imagem da empresa, é quanto a publicação extraordinária da decisão condenatória em meios de comunicação de grande circulação e em um cadastro onde constam as informações das empresas que já foram condenadas, sendo de acesso público.

Pois que, sabe-se que ao assistir um noticiário de televisão, ao ouvir um programa radialista, ou ao ler um jornal, é previsível que em algum momento haverá algum comentário acerca do Brasil ser um país corrupto. Diante desse cenário, é que em 2013, foi tomado um rumo diferente.

Para deixar claro, a presente Lei tem como destinatária a Administração Pública Nacional, ou seja, inclui tanto a administração pública direta como a indireta.

Com o advento dessa legislação, as empresas passaram a ser mais cuidadosas e buscam constantemente evitar indícios que podem desestabilizar a ordem interna, sendo aí que o programa *Compliance* passa a agir, visando estruturar os processos internos e melhorar a governança empresarial, com o objetivo de fazer com que as normas regulamentares e legais sejam cumpridas.

3.1 Finalidade

A palavra corrupção é originária do latim *corruptus*, o qual significa deteriorar ou quebrar aos pedaços. Ainda, pode ser associada a palavra pelo ato de subornar, visto que a corrupção é um meio ilegal de se conseguir algo, estando relacionada aos caminhos considerados mais fáceis de se conseguir o desejado.

A finalidade da respectiva Lei, conforme própria organização presidencial, era suprir a lacuna quanto à responsabilização da pessoa jurídica pela prática de atos ilícitos contra a Administração Pública que existia no sistema jurídico nacional. Para tanto, o entendimento era que as pessoas físicas podiam sofrer as consequências por seus atos, enquanto as pessoas jurídicas saíam impune se tratando do cometimento de atos contrários ao ordenamento jurídico.

Basicamente sua finalidade principal refere-se ao ato de coibir a atuação das empresas nos esquemas considerados corruptivos, com o objetivo de evitar que ocorram prejuízos de grande porte aos cofres públicos, ou seja, visa a proteção à moralidade administrativa, buscando de maneira integral, evitar que atos lesivos e corruptivos venham a atingir de maneira considerável a Administração Pública. Entretanto, sempre observando todos os preceitos durante o curso do processo administrativo, sem que nenhuma garantia ou direito fundamental, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física envolvida na relação seja ferido.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve o intuito de abordar todo o conceito acerca do programa Compliance e quando inserido da maneira correta como acaba tornando-se indispensável para as empresas, tendo em vista a enorme relevância do tema, e que apesar de não possuir tanta amplitude na esfera da informação, por vezes acaba sendo subestimado.

O respectivo programa é atualmente uma realidade muito benéfica à caráter corporativo e com isso, o presente trabalho buscou demonstrar como funciona na prática, pois que, apesar de parecer um investimento imenso, o seu resultado vem de maneira conjunta, visto que, quando trabalhado nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, os benefícios não são apenas à titula da empresa, mas também dos empregados, pois que, estão na mesma relação de emprego e apesar de um parecer mais importante que o outro ao fazer análise, sabe-se que são complementares.

As empresas devem de fato estar em *Compliance*, visto que, o sinônimo é estar em conformidade, buscando sempre se adequar às leis e condutas, a fim de serem evitadas as aplicações de multas e sanções nas vias judiciais. É claro que os direitos sociais e a dignidade da pessoa humana também devem ser contemplados, e no Brasil essa rotina teve início nas instituições financeiras, para tanto, com o passar do tempo, foi estendido e hoje tem sido cada vez mais amplo, abrangendo nesse caso em específico, a esfera trabalhista. Com isso, conseqüentemente, surgem as necessidades de um programa de gestão e relações trabalhistas, com foco em evitar os riscos organizacionais e as penalidades no judiciário.

Para tanto, o presente trabalho buscou de inúmeras formas esclarecer o objetivo do *Compliance* e suas noções sob os aspectos legais e frente ao judiciário, fazendo a integração do programa junto à introdução da Lei Anticorrupção sancionada no ano de 2013. Ainda, como a adoção do programa por uma empresa, pretende reduzir os prejuízos futuros, as falhas ou mesmo a falta de controle por parte da alta diretoria, a fim de minimizar os impactos negativos a serem gerados para a imagem da empresa, sendo seu maior patrimônio, pois que, após implantado o programa busca oferecer avaliações de desempenho e gestão de pessoas, regimentos internos e códigos de éticas, aplicação das leis e outras, o Compliance viabiliza uma forma saudável de trabalhar e de se relacionar, mantendo a conformidade e contribuindo

para o êxito da empresa não somente no mercado de trabalho, mas também viabilizando um ambiente de trabalho salubre para aqueles que passam mais tempo dentro da empresa do que realizando suas atividades particulares.

É claro que as presentes afirmações acerca do benefício do programa *Compliance* possuem embasamentos teóricos em fontes eletrônicas, realizadas por juristas que possuem vasto conhecimento e estudos focados no tema, bem como, possuem por vezes experiências práticas no decorrer de seus estudos.

A capacidade do programa em promover a adequação e a conformidade de empresas com diferentes níveis de complexidade, na disseminação de uma cultura de cumprimento de leis e regulamentos, na superação do comportamento desonesto e negligente, na orientação, conscientização e fortalecimento de princípios de integridade e conduta ética é de fato inconfundível, pois que, o programa possui um potencial mundial e foi criado para que houvesse a facilidade para as empresas passarem a estar em conformidade.

O presente nada mais buscou do que destacar como o programa funcionaria dentro de uma empresa e o que junto dele seria agregado, é claro que não somente à empresa em si, mas em todo seu conjunto de empregados e clientes, pois que, não seria uma mudança apenas interna, os benefícios são inúmeros que acabam por si atingindo também o externo.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

AQUINO, Leonardo Gomes. **Curso de direito empresarial: teoria da empresa e direito societário**. Brasília: Editora, Kiron. 2015, p. 184-210.

ALTIN, Marlene Zanghelini. **Liderança**. 2013. Disponível em: <https://phmp.com.br/lideranca/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

ASSI, Marcos. **Gestão de Compliance e seus desafios**. 2013. Disponível em: <https://www.marcosassi.com.br/gestao-de-compliance-e-seus-desafios>. Acesso em: 16 set. 2022.

ARNAUT, Luiz. **Lei Le Chapelier**. 1791. Disponível em: https://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf. Acesso em: 29 set. 2022.

AUGUSTO, Naiara Czarnobai; FALAVIGNO, Chiavelli. **Compliance, sanções e perdas financeiras**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68629/compliance-sancoes-e-perdas-financeiras>. Acesso em: 25, jun. 2022.

BRASIL. Constituição. 1988. **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: 29 set. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (3ª turma). **Recurso Ordinário nº 0002217-13.2014.5.2.0019/SC**. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS. O direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência de três requisitos: o dano (moral) sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos. Não havendo nos autos prova convincente da ocorrência desses requisitos, indefere-se a indenização postulada. Recorrente: AILTON JOSÉ WEISS. Recorrido: VIAÇÃO CANARINHO LTDA. Município de Santa Catarina/SC, Relator: EDSON MENDES DE OLIVEIRA. 27 de março de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/443777997/inteiro-teor-443778058>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos no TST**. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 30 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 30 set. 2022.

CARVALHO, André Castro. **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Editora, Forense. 2018, p. 75.

CARVALHO, Aurea Maria. **Aplicação do Compliance nas empresas privadas**. 2022. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58557/aplicao-do-compliance-nas-empresas-privadas>. Acesso em: 16 set. 2022.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de Compliance: Preservando a Boa Governança**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 172.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

DONELLA, Geovana. **O que é Compliance e como o conceito é aplicado em empresas**. 2019. Disponível em: <https://capitalaberto.com.br/secoes/explicando/o-que-e-compliance/>. Acesso em: 16 set. 2022

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22694/o-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2022.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em: 30 set. 2022.

GIEMEREK, Rogéria. **Compliance trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://www.institutoidea.net.br/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 30 set. 2022

GIOVANINI, Wagner. **Compliance - A excelência na prática**. 2014. Disponível em: <https://www.compliancetotal.com.br/livro>. Acesso em: 30 set. 2022.

LEAL, Juliana Dato. **Compliance trabalhista na prática**. 2018. Disponível em: <https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/615995054/compliance-trabalhista-na-pratica>. Acesso em: 16 set. 2022.

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-e-a-sua-relacao-com-o-compliance/>. Acesso em: 22 set. 2022.

LOURENÇO, Julia. **Os principais pilares do programa Compliance**. 2019. Disponível em: <https://vgriscolegal.com.br/blog/principais-pilares-do-programa-de-compliance/>. Acesso em: 25 jun. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Atual fase do direito do trabalho**. 2013. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/boletim-198/professor-amauri-mascaro-in-memori-am-fala-sobre-a-fase-atual-do-direito-trabalhista/#:~:text=O%20direito%20do%20trabalho%2C%20na,%C3%BAnicas%20finalidades%2C%20existindo%20tamb%C3%A9m%20outras>. Acesso em: 16 set. 2022.

NASCIMENTO, Débora Minuncio. **Evolução Histórica e Legislações acerca do Compliance**. Disponível em: <https://advocaciadeboramn.jusbrasil.com.br/artigos/700763578/evolucao-historica-e-legislacoes-acerca-do-compliance>. Acesso em: 16 set. 2022.

OLIVEIRA, Caroline. **Impeachment 5 anos: Relação entre junho 2013 e a ascensão da extrema direita**. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/18/impeachment-5-anos-a-relacao-entre-junho-de-2013-e-a-ascensao-da-extrema-direita>. Acesso em: 16 set. 2022.

KALAV, Marcio El. **O que é Compliance? Tudo que você precisa saber**. 2018. Disponível em: <http://www.lecnews.com.br/blog/o-que-e-compliance/>. Acesso em: 22 set. 2022.

REGITAN, Paola. **Você sabe o que é o mundo corporativo?** 2021. Disponível em: <https://www.ibirapuera.br/voce-sabe-o-que-e-o-mundo-corporativo/>. Acesso em: 22 set. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. Edição 16. São Paulo: LTr, 2018. p. 105.

SILVA, Marcos. **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. 2020. Disponível em: <https://rjsilva.adv.br/2020/10/20/motivos-do-compliance-trabalhista-evitar-acoes-judiciais/#:~:text=O%20compliance%20trabalhista%20%C3%A9%20uma,trabalhadores%20ou%20prestadores%20de%20servi%C3%A7os>. Acesso em: 22 set. 2022.

PAZ, Ana Paula. **Compliance e a redução da judicialização trabalhista**. 2019. Disponível em: <https://anazinharock.jusbrasil.com.br/artigos/717633194/compliance-e-a-reducao-da-judicializacao-trabalhista>. Acesso em: 30 set. 2022.

PAZ, Nathalia. **Pilares do programa Compliance**. 2020. Disponível em: <https://blog.idwall.co/programa-de-compliance-8-pilares/>. Acesso em: 16 set. 2022.

PELEGRINI, Fernanda; ARBOL, Renata. **Compliance como forma de redução do passivo trabalhista**. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/301932/compliance-como-forma-de-reducao-do-passivo-trabalhista>. Acesso em: 30 set. 2022.

PINHO, Thiago Nogueira. **Débito trabalhista impede participação em licitação**. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-ago-06/debito-trabalhista-restringe-participacao-empresas-licitacoes>. Acesso em: 30 set. 2022.