

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Bruno Henrique Peter Silva

**AS CONTRIBUIÇÕES DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA A
GARANTIA DA LEGALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Florianópolis

2022

Bruno Henrique Peter Silva

**AS CONTRIBUIÇÕES DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA A
GARANTIA DA LEGALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina
CAD7305-09316 como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração
pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico

Área de concentração: Administração Estratégica

Orientadora: Profa. Dra. Joana Stelzer

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Silva, Bruno Henrique Peter
As contribuições do compliance trabalhista para a
garantia da legalidade nas relações de emprego / Bruno
Henrique Peter Silva ; orientadora, Joana Stelzer, 2022.
66 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Empresas. 3. Relações de emprego. 4.
Compliance trabalhista. I. Stelzer, Joana. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Administração. III. Título.

Bruno Henrique Peter Silva

**AS CONTRIBUIÇÕES DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA A
GARANTIA DA LEGALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria de Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 15 de Julho de 2022.

Prof^ª. Ana Luiza Paraboni, Dra.
Coordenadora de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^ª. Joana Stelzer, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos, Dra.
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Raphael Schlickmann, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho aos meus pais, que foram, são e serão fontes de inspiração para toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Marcos Tulio Silva e Renata Goulart Peter Silva, que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado na minha trajetória. Eles são os pilares da minha fundação e contribuíram firmemente para a construção do homem que sou hoje. Por isso, sou muito grato a eles e continuarei sendo ao longo de toda a minha vida.

Agradeço à minha família.

Agradeço à minha professora orientadora Dra. Joana Stelzer. Ela me acompanhou durante toda a confecção deste trabalho e compartilhou ensinamentos fundamentais.

Agradeço a todos os professores do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Agradeço à instituição Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Agradeço aos meus amigos.

Agradeço a todas as pessoas que torceram por mim e me acompanharam ao longo do curso.

“Nenhuma empresa é melhor do que o seu administrador permite.”

(Peter Drucker, s.d.)

RESUMO

O presente trabalho busca estudar o *compliance* trabalhista como um mecanismo de conformidade à legalidade nas relações de emprego empresariais, verificando em que medida tal política auxilia a estratégia empresarial, especialmente quanto às boas práticas. Baseado em uma metodologia de pesquisa científica pura, qualitativa, descritiva, indutiva e bibliográfica, objetiva-se identificar as contribuições do *compliance* trabalhista quanto aos aspectos de legalidade na relação empregatícia e sua repercussão na gestão de pessoas. Ademais, pretende-se descrever o histórico do *compliance* e sua aplicação no Direito do Trabalho, verificar as aplicações práticas do *compliance* nas empresas e, ao final, avaliar a aplicação prática do *compliance* segundo a legislação pátria. Com isso, questiona-se, por meio das hipóteses traçadas, se o *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial garantindo a legalidade e fomentando a ética, a integridade e as boas práticas, com suas ferramentas. Em primeiro plano, constata-se que o *compliance* significa estar em conformidade com regras, por meio de princípios de integridade, ética, boas práticas e governança. O programa ganhou força com os recentes escândalos de corrupção, a partir de 2013, envolvendo grandes empresas no cenário nacional. A partir disso, percebe-se que sua aplicação no ramo trabalhista é basilar, pois promove ferramentas de adequação completa às normas, que vão ao encontro da proteção aos direitos dos empregados. Por fim, em último plano, analisam-se as relações entre o *compliance* trabalhista e seus reflexos nas relações de emprego empresariais. Nesse sentido, assimila-se que o instituto, na forma de um programa de adequação, promove diversos benefícios para as corporações, como maior lucratividade, redução de custos, prevenção de riscos e fomento de uma cultura organizacional mais eficiente, pautada na ética e na legalidade. Ademais, a política foca no cumprimento das leis e embasa ferramentas pautadas nesse objetivo, logo confirmando que o *compliance* trabalhista contribui para a garantia da legalidade das relações de emprego e para fomentar princípios de integridade. Conclui-se que o *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial quanto às boas práticas e deve ser aplicado às referidas relações de emprego, pois rege as formas como os empregadores devem respeitar os direitos de seus empregados, clientes e fornecedores. Outrossim, o referido *compliance* trabalhista é tido como uma estratégia essencial no processo de adequação da empresa à legalidade e constitui uma clara forma de alavancagem do sucesso organizacional.

Palavras-chave: *Compliance* trabalhista. Relações de emprego. Empresas.

ABSTRACT

This study pursues the study of labor *compliance* as a conformity mechanism to legality on employment relations in private companies, verifying in what way that program aligns with business strategy, specially about the good practices. Based on a method of pure, qualitative, descriptive, inductive and bibliographic scientific research, this paper aims to identify the contributions of labor *compliance* about the legality aspects on employment relations and its repercussion in people management. Moreover, this research seeks to describe *compliances* history and its application on Labor Law, verify *compliances* practical applications in private companies and, by the end, evaluate *compliances* practical application aligned with the national legislation. With that, this study asks, by its hypotheses, whether labor *compliance* assists the business strategy, ensuring legality and fomenting ethics, integrity and good practices, with its tools. At first, it is possible to notice that *compliance* means to be in accordance with rules, following the principles of integrity, ethics, good practices and governance. The program gained strength with the recent corruption scandals, from 2013, involving big companies in the national scenario. From that, it is perceivable that *compliances* application on labor division is essential, since it promotes tools of normative adequation that align with the protection of the employees rights. By the end, the last part of this paper analyzes the relations between labor *compliance* and its effects in employment relations. Furthermore, it is understandable that the institute, aligned in the form of an adequation program, promotes many benefits to companies, with better profitability, costs reduction, risk prevention and promotion of a more efficient organizational culture, based on ethics and legality. In addition, the program focuses on Law observance and bases tools aligned with this objective, confirming labor *compliance* contributes for the assurance of legality on employment relations and to promote integrity principles. Therefore, it is concludable that labor *compliance* assists business strategy in good practices and should be applied on employment relations, since it rules the ways how employers should respect the rights from their employees, clients and providers. Moreover, labor *compliance* is known as an essential strategy in the process of adequation of a company and represents a noticeable form of raising the organizational success.

Keywords: Labor *compliance*. Employment relations. Companies.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Bacen	Banco Central do Brasil
BIS	Bank of International Settlements
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FCPA	Foreign Corrupt Practices Act
FDA	Food and Drug Administration
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
ICC	Interstate Commerce Commission
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU	Organização das Nações Unidas
RH	Recursos Humanos
SEC	Securities and Exchange Commission
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1 CONCEITO DE <i>COMPLIANCE</i>	14
2.2 HISTÓRICO DO <i>COMPLIANCE</i>	19
2.3 APLICAÇÃO DO <i>COMPLIANCE</i> AO DIREITO DO TRABALHO	24
2.4 APLICAÇÕES PRÁTICAS DO <i>COMPLIANCE</i>	30
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	38
4 RESULTADOS	43
4.1 EFEITOS DO <i>COMPLIANCE</i> NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	43
4.2 O <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA NAS EMPRESAS	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

O mercado empresarial se encontra cada vez mais veloz e volátil, requerendo variadas formas de adaptação por parte dos gestores das corporações. Nessa toada, é indubitável que as empresas são compostas por seres humanos, principalmente nas figuras de empregados e empregadores. A partir disso, nota-se a eclosão do programa de *compliance*, sendo importante destacar que, no contexto empresarial, referida estratégia pode ser entendida como a implementação de técnicas com o objetivo de garantir o cumprimento de normas, leis e regulamentos, externos e internos, de modo a prevenir riscos, conflitos judiciais e penalidades (RIBEIRO, 2020)

O programa de *compliance* pode ser adotado em diversas áreas, como por exemplo, área tributária, fiscal e trabalhista. No âmbito trabalhista é possível implementar técnicas como: análise de riscos, elaboração de manuais de conduta e ética, gerenciamento de controle interno, realização de auditorias periodicamente e instituição de canais de denúncia. (RIBEIRO, 2020, p. 5)

Ou seja, resta claro que o programa de *compliance* possui variadas finalidades e consiste em ferramenta essencial para a organização das empresas. Nesse sentido, nota-se que o *compliance* trabalhista representa verdadeiro pilar de proteção ao Direito do Trabalho, fundamentando o interesse por assegurar direitos e garantias nas relações de emprego. Diante disso, percebe-se a necessidade de estudar, com profundidade, a temática apresentada, a fim de abarcar específicas nuances que envolvem essa estratégia empresarial.

Logo, com a relevância da pesquisa colocada, o tema se delimita pelo estudo do *compliance* trabalhista como um mecanismo de conformidade à legalidade nas relações de emprego. Diante disso, busca-se responder ao seguinte questionamento: Em que medida o *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial especialmente quanto às boas práticas?

A partir disso, duas hipóteses foram traçadas:

- O *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial garantindo a legalidade com suas ferramentas.
- O *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial fomentando a ética, a integridade e as boas práticas com suas ferramentas.

Constatando-se que o *compliance* trabalhista forma uma base de proteção ao Direito Trabalhista das empresas, estabeleceu-se o seguinte objetivo geral: Identificar as contribuições do *compliance* trabalhista quanto aos aspectos de legalidade na relação empregatícia e sua repercussão na gestão de pessoas.

Conseqüentemente, em conformidade com o objetivo geral mencionado, os objetivos específicos foram delimitados:

- Descrever o histórico do *compliance* e sua aplicação no Direito do Trabalho.
- Verificar as aplicações práticas do *compliance* nas empresas.
- Avaliar a aplicação prática do *compliance* segundo a legislação pátria.

Com isso, cabe ressaltar que o presente trabalho se estrutura da seguinte forma: Introdução; Fundamentação Teórica; Procedimentos Metodológicos; Resultados e Considerações Finais. Isso permite que a pesquisa seja completa e exponha, com qualidade, a temática aqui apresentada.

Salienta-se que a presente pesquisa acadêmica busca contribuir para com os estudos da gestão estratégica e do Direito do Trabalho, envolvendo um campo que se encontra em plena ascensão atualmente, o *compliance* trabalhista. Diante de um mercado altamente competitivo, as empresas precisam se atualizar e acompanhar as tendências do ordenamento jurídico pátrio. Por isso, essa temática é tida como fundamental para alavancar o sucesso organizacional e garantir a eficiência dos processos internos e externos dessas organizações.

Isto posto, adentra-se aos estudos do presente trabalho científico.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a notoriedade recente de inúmeros casos de corrupção, os princípios da moral e da ética têm recebido relevância no mundo todo. Diante disso, como forma de reduzir riscos, atender às normas e garantir a referida ética, o *compliance* aparece como ferramenta essencial. Com sua abrangência multidisciplinar, os mecanismos de *compliance* proporcionam novas condutas que regularizam o desempenho organizacional, resultando em segurança jurídica nos diversos aspectos das empresas. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Apesar de abarcar variadas áreas, o *compliance*, aplicado ao Direito do Trabalho, promove mudanças nas culturas organizacionais das corporações. Nesse sentido, as características particulares dos negócios são levadas em consideração, de modo a fomentar a ética e a sustentabilidade na gestão, garantindo direitos trabalhistas e alavancando a prosperidade, juntamente com o sucesso organizacional. Com isso, os processos, internos e externos, desenvolvidos pelas empresas, passarão a fomentar as culturas de adequação às normas, criando um cenário de mercado mais favorável à integridade. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Diante deste quadro, nota-se a importância de estudar o *compliance* e suas aplicações no Direito do Trabalho, como política de adequação às regras e fomento da ética e de boas práticas empresariais, construindo formas de gestão pautadas pela integridade. Com esses entendimentos preliminares colocados, parte-se para a delimitação desta Fundamentação Teórica conforme os seguintes tópicos: Conceito; Histórico; Aplicação ao Direito do Trabalho e Aplicações Práticas. Isso permite a análise aprofundada do assunto, juntamente com a verificação de nuances e detalhes, abrangendo muitos aspectos do *compliance* trabalhista com suas ferramentas de proteção à legalidade das relações de emprego.

2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE

Inicialmente, acerca do conceito de *compliance*, Carlotto (2020, p. 21) coloca:

Compliance, do dicionário inglês “*to comply*”, significa agir de acordo com uma regra, instrução, um comando ou pedido, estar em conformidade, o ato de obedecer a uma ordem, regra ou solicitação. A palavra é de origem inglesa e foi incorporada ao uso cotidiano no mundo corporativo brasileiro. Na Espanha se utiliza a palavra “*cumplimiento*” como sinônimo de *compliance*.

No anseio de evitar ilicitudes, com o *compliance*, as empresas eliminam riscos de responsabilização civil, administrativa e penal. Ao mesmo tempo, os direitos e garantias dos colaboradores são tutelados e isso fomenta a melhora da produtividade em meio ao ambiente de trabalho. Ou seja, o *compliance* confere ferramentas que aumentam a garantia relativa ao cumprimento de regras, destacando-se que a legislação brasileira define tal instituto como mecanismos internos de integridade. (CARLOTO, 2020)

Em sentido extenso, o *compliance* ocupa diversos aspectos das relações em sociedade, baseando-se no cumprimento ou fiscalização da lei. Assim, seu significado pode ser relacionado com a obediência às regras e com procedimentos que asseguram a conformidade com a lei, ou seja, com a legalidade. (JOBIM, 2017)

Em um aspecto mais amplo, o *compliance* deve ser entendido como um estado de conformidade com as normas jurídicas, dentre as quais se destacam as leis e regulamentos internos e externos das organizações, visando à ética, à moral, à honestidade e à transparência não apenas na condução dos negócios, mas em todas as atitudes dos atores que movem uma empresa, agindo tal qual uma flecha direcionada para este calcanhar de Aquiles do *não cumprimento das leis*. (JOBIM, 2017, p. 10)

À vista disso, o *compliance* também representa o dever de cumprir regramentos, tanto internos, como externos, que regem atividades das instituições. Há de se destacar, dentro desse aspecto, que o *compliance*, de mesmo modo, é conhecido como programa de conformidade. Dessa forma, confirma os objetivos de identificar erros, determinar correções e definir regras para boas práticas. Logo, com sua aplicação, a saúde das empresas pode ser mantida e os ambientes de trabalho podem ser melhorados. (OLIVEIRA, 2019) Ademais, esse instituto busca construir programas e práticas de boa governança, almejando cumprir requisitos internos das empresas e requisitos legais aplicáveis às atividades realizadas por elas. Isso irá gerar boa reputação perante a sociedade e mitigar possíveis riscos. (BORGES, 2020)

Para melhor compreender o conceito de *compliance*, é necessário identificar o que significa conformidade. Segundo o dicionário Michaelis, conformidade é: qualidade ou estado do que é conforme ou semelhante; analogia, semelhança, qualidade ou estado de quem se conforma ou resigna; conformação, resignação, qualidade ou estado de coisas que se harmonizam, ato ou efeito de conformar-se; concordância, conformação. Diante disso, estar em *compliance* com as legislações, é estar em concordância com o que é estabelecido no texto da lei, agir semelhante ao que a norma estabelece. Portanto, *compliance* de forma resumida é cumprir a lei. (BORGES, 2020, p. 11)

Nessa toada, o *compliance* objetiva criar práticas que integrem as áreas organizacionais e adequem, como já abordado anteriormente, controles internos e externos

para cumprimento legal. Em outras palavras, o instituto foca em difundir a boa governança, prevenindo erros e prejuízos de qualquer instância. Por esses motivos, o *compliance* é tido como imprescindível para combater práticas ilegais e gerenciar riscos. Outrossim, como mencionado, reforça-se que observar legislações federais, estaduais e municipais e cumprir requisitos internos, assegurando a qualidade do produto ofertado ou do serviço prestado, pode ser essencial para preservar a imagem da organização e consolidar o *compliance*. (BORGES, 2020)

Além do mais, a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI), juntamente com a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), apresenta definição para *compliance* (ABBI; FEBRABAN, 2008, p. 8) na cartilha denominada Função de *Compliance*:

“Ser *compliance*” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes.

“Estar em *compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos.

A palavra *compliance* tem sido utilizada para demonstrar iniciativas tomadas, tanto no âmbito privado, como no público, para fomentar o cumprimento de normas legais e para observar a ética e a integridade. Resta claro, então, que seu objetivo, como amplamente abordado aqui, é desenvolver mecanismos e ferramentas que previnam, detectem e corrijam condutas ilícitas, de má-fé e que possam trazer riscos às organizações. Com isso, pode-se constatar que o *compliance* mitiga riscos e responsabilidades consequentes de desvios de conduta. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Assim sendo, essa política abrange uma esfera estratégica, aplicando-se a qualquer organização, em decorrência de um mercado cada vez mais exigente por condutas dentro da legalidade e da ética. Nessa esteira, as empresas investem em sistemas de controle para que não sejam expostas ao referido mercado de forma negativa. Afinal, opiniões de desaprovação representam menos clientes e, por consequência, menor lucratividade. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

[...] Nota-se, portanto, que o *compliance* é uma interessante ferramenta a ser utilizada pelas empresas para adequar sua conduta à legislação e para mitigar a responsabilização social.

É importante ressaltar de que quando uma empresa opta por implementar o programa de *compliance*, este poderá tutelar várias áreas da organização, jurídicas e não jurídicas, (gerenciais) que serão abrangidas pelas políticas da empresa, desde o combate à corrupção até relações interpessoais de seus colaboradores e destes com os stakeholders. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020, p. 129)

Ademais, o *compliance*, do mesmo modo, pode ser entendido como uma cultura de adequação às normas, conferindo um objetivo organizacional com a necessidade de detectar irregularidades de forma constante. Dentro do Direito do Trabalho, faz-se necessária a observância tanto de normas legais e regulamentares, como dos princípios fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988 (CRFB/88). Dessa forma, o *compliance* visa ao respeito das normas, legislações, regulamentos e princípios e se concretiza com a ética empresarial. (CARLOTO, 2020)

A empresa deve não apenas se adequar à norma externa, adequando-se (*sic*) à legislação trabalhista, Constituição Federal, normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e a princípios que norteiam o Direito do Trabalho, como às regras internas, como os regulamentos internos e os códigos de ética e conduta para a efetividade do *compliance* trabalhista.

O *compliance* trabalhista consiste na conformidade com as normas, tanto internas como externas, com o principal objetivo de trazer credibilidade, ética e transparência à empresa e de evitar passivos em ações individuais e coletivas, multas e sanções para a empresa, pela prática de atos ilícitos por seus representantes, funcionários e outros colaboradores. A boa reputação é o maior ativo que uma empresa pode ter. (CARLOTO, 2020, p. 12/13)

Prevenindo problemas e facilitando o cumprimento de regras, o *compliance* se torna fundamental aos empresários. Aplicá-lo no âmbito corporativo permite que as empresas, estando de acordo com leis e normas, possam impor o dever de agir corretamente a seus colaboradores. (FRANÇA, 2018) Nessa toada, manter a empresa em conformidade com as regras significa confirmar que referida organização atende aos normativos externos e internos. Desse modo, o *compliance* fomenta uma série de benefícios, como segurança e transparência, para as organizações e seus funcionários. (RIBEIRO, 2020)

Logo, as empresas implantam as técnicas que lhes são apropriadas e treinam seus funcionários para segui-las, exigindo que todos ajam em conformidade com as leis e regulamentos dos quais a empresa é obrigada a se submeter e que sigam o código de ética e demais práticas de *compliance* instituídas.

Seguindo corretamente um programa de *compliance* as empresas evitam multas por ilicitudes, agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento. (FRANÇA, 2018, p. 157)

Ou seja, implementar um eficaz programa de *compliance*, dispondo de diversas ferramentas, pode permitir que conflitos judiciais sejam evitados, já que o clima organizacional há de ser melhorado. Nesse sentido, os setores das organizações devem estar alinhados, mantendo comunicação e treinando funcionários para a recepção efetiva dessa política. Isso em conjunto deve formar uma cultura organizacional pautada, por completo, na integridade e na transparência. (RIBEIRO, 2020)

Percebendo os benefícios que o *compliance* proporciona, as empresas passaram a investir no programa aplicado à seara trabalhista. Nesse caso, são criados e implementados códigos de ética e de padrões de conduta para cumprir legislação e normas do Direito do Trabalho. Dessa maneira, o *compliance* trabalhista ajuda a evitar a responsabilização judicial das organizações e, como previamente colocado, previne prejuízos à imagem e reputação dessas empresas. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

O *compliance* trabalhista consubstancia-se na adoção de boas práticas, com aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, dos estatutos e códigos internos das empresas. Faz parte de uma nova modalidade de gestão do mercado de trabalho, a qual traz diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados, em razão da mudança de cultura, voltada para comportamentos éticos. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020, p. 133)

Confirmando o supracitado, entende-se que um dos principais objetivos do *compliance* trabalhista consiste em evitar a responsabilização judicial das empresas e que essas sejam fiscalizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). A partir disso, os prejuízos financeiros, decorrentes de atos ilícitos, são reduzidos e os direitos dos trabalhadores são garantidos. (BORGES, 2020) Logo, como um sistema de ajustes no funcionamento das empresas, de modo a assegurar que as condutas incentivem boas práticas e que a empresa esteja de acordo com a ética, a moral e o ordenamento jurídico, o *compliance* trabalhista se consolida e firma sua importância. (MORAIS; SILVA, 2020)

O *compliance* consiste na conformidade com a norma em geral, legislação, regulamentos e princípios e se concretiza com a ética, idoneidade e integridade dentro da empresa, os quais devem partir da alta administração como modelo de cultura de *compliance*.

A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários “por fora”, acidentes de trabalho e descumprimento de normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho, as quais são infensas mesmo à negociação coletiva e não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B da CLT, inciso XVII, entre outras. (CARLOTO, 2020, p. 11)

Assegurando as estratégias de *compliance*, as empresas previnem passivos trabalhistas e garantem o cumprimento de normas por meio de códigos de ética e de conduta, juntamente com canais de denúncia. Com isso, práticas de assédio e discriminação são evitadas, garantindo o bem-estar dos colaboradores. Prontamente, o crescimento da empresa é alavancado com a efetividade do programa de *compliance* implementado. (CARLOTO, 2020)

De forma resumida, o *compliance* é a ligação dos preceitos éticos e o mundo jurídico com os diversos tipos de organizações, seja qual for o tipo dessa, instituições bancárias, meio ambiente, concorrencial ou administrativo. Essa ferramenta de conformidade se encaixa em todos os setores da forma ideal de cada um. Isto é, possui desenvolvimento de funções específicas conforme a necessidade

de cada organização. Levando em consideração o que foi dito, um regimento interno de uma organização que possui como objeto de trabalho o meio ambiente não possui a mesma necessidade de uma instituição financeira, dessa forma o *compliance* se adapta a necessidade de cada setor e o que esse precisa para agir de acordo com a legislação. Assim, as organizações que forem submetidas aos mais variados programas de conformidade, irão adquirir benefícios perante o mercado e oferecer inúmeras vantagens para que esse seja mais íntegro e transparente. (HELOU, 2018, p. 33)

Diante disso e dos diversos entendimentos apresentados acerca do *compliance*, para este trabalho científico, entender-se-á o *compliance* como sendo um meio para fomentar o cumprimento de regras. Nesse sentido, a ferramenta preza pela adequação aos regramentos internos e externos das organizações, de modo a cumprir com as normas e padrões colocados. Ou seja, os regulamentos serão respeitados e as leis também, o que acaba por prevenir a ocorrência de ilícitudes.

Portanto, o *compliance* representa uma relevante maneira de alavancar o sucesso organizacional, pois fomenta os princípios da ética e da integridade dentro das empresas. Dessa forma, a política de *compliance* permite a integração dos setores e faz com que as ações sejam tomadas de forma correta, seguindo normas, direitos e garantias colocados pelos sistemas empresariais, legais e da própria sociedade. Na seara trabalhista, isso é essencial, pois reitera a proteção dada aos direitos dos trabalhadores nas relações de emprego e estimula o respeito aos parâmetros de legalidade que envolvem a área.

2.2 HISTÓRICO DO COMPLIANCE

Embora o *compliance* tenha recebido relevância no decorrer dos últimos anos, sua origem vem de um passado distante. Em 1906, surgiram agências reguladoras e leis nos Estados Unidos, como o Food and Drug Act e Food and Drug Administration (FDA), com o objetivo de combater a corrupção. (MORAIS; SILVA, 2020) Nessa toada, com o ano de 1913, outras atividades de *compliance* passaram a ser percebidas no referido país. As primeiras práticas de conformidade com regras, visando ao alcance da segurança, se deram com a criação do Banco Central norte-americano, o Federal Reserve. Após alguns anos, na Conferência de Haia, em 1930, foi fundado o BIS, Bank of International Settlements, sediado na Suíça, com o objetivo de incentivar a cooperação entre todos os bancos centrais do mundo. (FRANÇA, 2018)

[...] Alguns outros doutrinadores, por sua vez, acreditam que as práticas de *compliance* surgiram, em 1887, juntamente com o Interstate Commerce Commission

(ICC), órgão criado pelo Interstate Commerce Act, tendo como objeto a eliminação da corrupção. (BORGES, 2020, p. 16)

Na sequência do exposto, a década de 60 passa a ser chamada de ‘a era do *compliance*’, pois a Comissão de Valores Mobiliários dos Estados Unidos, Securities and Exchange Commission (SEC), começou a incentivar a contratação de *Compliance Officers*, com o propósito de criar mecanismos de controle e supervisionar as áreas de negócios. Ademais, os Estados Unidos também foram palco do caso Watergate, o escândalo político ocorrido em meados de 1972. Com essa conjuntura colocada, o Congresso estadunidense aprovou o FCPA, Foreign Corrupt Practices Act, tido como uma relevante base dos programas de integridade. (RIBEIRO, 2020)

Nesse diapasão, em 1988, foi assinado o Acordo de Basiléia, que definiu treze princípios sobre o desenvolvimento de controles internos para manter a estabilidade do Sistema Financeiro Mundial. Após algum tempo, em 1997, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), uma organização econômica intergovernamental, celebrou a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais. Já em 2002, a Lei Sarbanes-Oxley Act foi criada nos Estados Unidos, considerada de extrema relevância para o *compliance* e a governança da história estadunidense. (BORGES, 2020)

No mesmo ano (2002), ocorreu um encontro da Cúpula do Milênio, onde vários países e organizações internacionais se comprometeram com metas e objetivos que visavam o combate aos principais males do mundo no novo milênio, sendo que entre eles, a miséria. Tal encontro é considerado um marco para o *compliance* porque as metas estabelecidas incluíram a criação de legislações e o cumprimento das mesmas para atingir os objetivos.

No Reino Unido, em 2010, foi aprovado o Bribery Act, uma lei britânica com o objetivo de combate e prevenção à corrupção, sendo considerada uma das mais severas do mundo relacionada ao tema. Mais recentemente, no ano de 2017, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas e Multinacionais e Política Social foi revisada pela Organização Internacional do Trabalho, colocando foco sobre as questões de seguridade social e trabalho forçado. Essa declaração é o único instrumento que orienta as empresas sobre as práticas responsáveis e sustentáveis no local de trabalho, sendo um dos principais documentos ao se falar de *compliance* na seara trabalhista. (BORGES, 2020, p. 24)

Nota-se, assim, que combater a corrupção e fomentar a ética são pretensões de longa data, especialmente no exterior e isso acabou por fazer com que mais métodos de *compliance* fossem desenvolvidos ao longo dos anos. (FRANÇA, 2018) Ou seja, a preocupação constante com a honestidade fez com que as ferramentas, de conformidade com normas, fossem criadas e incentivadas. (RIBEIRO, 2020)

Delimitando a temática para o âmbito nacional, o Instituto dos Auditores Internos do Brasil criou a Declaração de Responsabilidade do Auditor Interno, em 1947. Esse documento regulamentou a profissão e estabeleceu condutas de boa governança e de ética. Ou seja, essa é considerada a primeira norma brasileira visando às boas práticas constantes dos programas de *compliance*. (BORGES, 2020)

Depois de alguns anos, a Lei 8.112/90, Estatuto dos Servidores Públicos Federais, também deu alguns dos primeiros indícios de *compliance*, pois o referido diploma legal foi o primeiro a tratar de corrupção, estipulando sanções aos servidores público-federais caso praticassem atos dessa ilicitude. Após dois anos, foi criada a Lei 8.429/92, Lei da Improbidade, com penalidades para as situações de enriquecimento ilícito. E, em 1993, a Lei 8.666/93, Lei das Licitações (atualmente, Lei 14.133/21), entrou em vigor e passou a tratar de crimes em licitações e contratos. (RIBEIRO, 2020)

Nesse sentido, constata-se que algumas práticas mais relevantes de *compliance* passaram a ser empregadas desde 1998. Isso se deu com a resolução 2.554 do Banco Central do Brasil (Bacen), que dispunha sobre a implementação de sistemas de controles internos. Além disso, no mesmo ano, foi publicada a Lei 9.613/98, conhecida como Lei de Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro. No entanto, o termo *compliance* somente se expandiu, efetivamente e notavelmente, com a Lei 12.846/2013, Lei Anticorrupção. (FRANÇA, 2018) A história dessa Lei começa com o escândalo de corrupção conhecido como o mensalão e Ribeiro (2020, p. 8) esclarece detalhes sobre esse evento:

[...] o mensalão, que recebeu esse nome porque envolvia pagamentos de mensalidades a congressistas para que votassem segundo orientação do bloco governista. Esse escândalo começou em 2002, mas só foi descoberto em 2005. O STF (Supremo Tribunal Federal) instituiu uma ação em 2007 e em 2012 começaram os julgamentos, apenas em 2013 surgiram as primeiras prisões. Nesse meio tempo, em 2010, foi criada por iniciativa popular através de um movimento de combate à corrupção eleitoral que conseguiu arrecadar 1,6 milhão de assinaturas, a Lei da Ficha Limpa, que dispõe sobre as condições, os motivos e as situações em que uma pessoa não poderia se eleger a um cargo público. [...]

Nessa esteira, constata-se que, no Brasil, os bancos tomaram a frente e algumas empresas acompanharam em seguida, adotando práticas de enfrentamento a ilicitudes. E foi após os escândalos de corrupção, em 2013, que a referida Lei Anticorrupção, ou Lei da Empresa Limpa, teve sua publicação, fomentando as práticas de *compliance* empresarial. Isso se deu porque a lei minimizou penalidades para as empresas que comprovarem boas práticas. (FRANÇA, 2018)

A Lei Anticorrupção, Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013, possui o objetivo de fomentar a implementação de medidas protetivas contra a corrupção nas empresas. Nessa toada, tem-se a busca pela transparência como um de seus principais fatores, com foco em atuar no combate direto às práticas corruptas. Ademais, o dispositivo normativo conta com a aplicação de penalidades às infrações da lei, buscando reprimir aqueles que pratiquem ilegalidades. (MENEZES, 2019)

A lei anticorrupção estimulou a prática de *compliance* corporativo porque minimizou as sanções para as empresas que comprovarem a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, conforme dispõem, respectivamente, os incisos VII e VIII do artigo 7º da lei 12.846/2013. (FRANÇA, 2018, p. 154)

Confirmando o exposto, Borges (2020, p. 27/28) também se posiciona sobre a Lei Anticorrupção:

Em seu artigo 5º, a Lei 12.846 apresenta rol taxativo de atividades que constituem atos lesivos à administração pública, entre eles estão a oferta de vantagem indevida a agente público, praticar outros atos ilícitos que estão escritos no texto da lei, ocultar interesse real de benefícios, fraudar licitação ou obter vantagem indevida em processo licitatório, entre outras atividades que são consideradas ilegais e estarão sujeitas as penalidades apresentadas na lei. Além de descrever os atos considerados de corrupção, a lei apresenta também as sanções administrativas e civis cabíveis às empresas que pratiquem tais ações. Essas penalidades são trazidas no artigo 19 da referida lei.

Diante dessas previsões legais, pode-se afirmar que o *compliance* é um aliado importante das empresas, principalmente daquelas que contratam com o poder público e estão sujeitas a sanções administrativas e civis elencadas no texto normativo, uma vez, que no artigo 7º da própria lei, a empresa que possuir mecanismos de integridade, boas práticas e código de condutas éticas podem ter as sanções amenizadas.

A partir desse cenário, em 2015, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), autarquia federal, publicou o Guia de Programa de *Compliance*. Um ano depois, a Lei 13.303/2016, Lei das Estatais, colocou regras de conduta para as empresas estatais, entre outras práticas, consolidando um conjunto de normas para a governança corporativa. (MORAIS; SILVA, 2020)

Dessa forma, o *compliance*, principalmente após a publicação da Lei Anticorrupção, tem tomado proporções relevantes no Brasil e suas ferramentas são usadas por variadas empresas, com destaque para suas aplicações nas áreas trabalhistas. (FRANÇA, 2018) Logo, a referida Lei serve de inspiração para a prática de *compliance* no cenário nacional e objetiva a prevenção em todos os segmentos e atividades das empresas. (BORGES, 2020)

Carloto (2020, p. 23) cita a Petrobras, empresa estatal de economia mista, como exemplo de prejuízo que a falta de *compliance* causou:

A Petrobras é um grande exemplo de prejuízo e sucesso concomitante por falta de *compliance* inicialmente e por ter um programa de conformidade e integridade modelo atualmente. O primeiro passo é sempre corrigir e minimizar o erro. Em um segundo momento, logo após uma crise de reputação, por irregularidades cometidas por seus executivos, o que levou a empresa-exemplo e outras a tomarem medidas severas, em sequência, e como resposta à reação, vem a implantação do programa de conformidade e a adoção de melhores práticas de governança. Hoje, a mesma empresa, com um programa efetivo de *compliance*, passa a ser um exemplo de cultura de prevenção e de fortalecimento da transparência, ética e *compliance*.

Percebe-se, então, que os escândalos de corrupção, representando a falta de *compliance*, devem servir de aprendizado para melhorar as condutas das empresas. A partir disso, os esforços das corporações que reconhecem seus erros, mudam suas atitudes e corrigem ilicitudes, serão reconhecidos e poderão recuperar a reputação possivelmente prejudicada. Logo, o *compliance* tem ganhado espaço no ordenamento jurídico pátrio. É por meio de suas ferramentas que a segurança nos negócios é gerada, ou seja, o *compliance* significa investimento para o mundo empresarial. (CARLOTO, 2020)

Reiterando o apresentado, as organizações passam a investir cada vez mais no *compliance* trabalhista. A necessidade de fomentar operações baseadas em ética e no cumprimento da legislação é crescente. Com condutas positivas, boas práticas e governança, os programas preventivos tornam-se um fator essencial para o crescimento das empresas. Dessa maneira, ações judiciais são evitadas e, conseqüentemente, os ambientes de trabalho melhoram, assim como a referida reputação das organizações. (BORGES, 2020)

Resumindo o que foi exposto, o programa de *compliance* passou a dar indícios mais fortes em 1998 no Brasil, mas, desde 1913, o exterior já adotava essas práticas. Constatase, dentro disso, que foi após os escândalos de corrupção em 2013 e a publicação da Lei 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, que as empresas intensificaram sua busca pela aplicação do *compliance*. Dessa forma, tem-se a possibilidade de adequar o *compliance* a qualquer setor corporativo. Isso não é diferente na área trabalhista, em que podem ser adotadas medidas de avaliação de riscos, auditorias, entre outras. (FRANÇA, 2018)

Com isso, entende-se que práticas de *compliance* têm sido difundidas globalmente desde antes do século XX. Nessa toada, os países têm desenvolvido suas boas ações por meio de dispositivos legais e de acordos internacionais. Isso só demonstra a importância do *compliance* para o desenvolvimento das organizações, pois essa prática tem recebido atenção crescente.

Para a situação nacional, nota-se a relevância da Lei Anticorrupção para o fomento das políticas de *compliance*. Os escândalos de corrupção ocorridos demonstraram a necessidade de instituir dispositivos legais que incentivassem operações dentro da regularidade. Destarte, as empresas passaram a perceber que o *compliance* só traz benefícios e alavanca o seu sucesso dentro do cenário de alta competitividade, o que direciona seus investimentos para o programa, destacando-se sua versatilidade, pois abrange qualquer setor e dinâmica empresarial.

2.3 APLICAÇÃO DO *COMPLIANCE* AO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho representa parte essencial da sociedade, de modo que se vincula intrinsecamente à realidade das pessoas. As mudanças no mundo trabalhista acarretam reconfigurações nas garantias dos trabalhadores e são fruto de diversos fenômenos como o sindicalismo, os movimentos sociais e a globalização, enquanto catalisador das conquistas internacionais. Nesse sentido, consecutivas crises nos sistemas sociais têm afetado essas relações laborais e seus impactos são sentidos por governos e empresas. Desse modo, percebe-se que as referidas relações trabalhistas sofrem impactos do fenômeno da globalização e dos ambientes em que estão inseridas, notadamente pelo papel que desempenham na formação dos custos de uma empresa. Se, por um lado, para proteger os direitos dos trabalhadores, o Direito do Trabalho representa base dos direitos sociais; de outro, não se pode esquecer da tentativa das organizações de diminuir os gastos trabalhistas no *race to the bottom* internacional. Com isso, esse ramo pode ser compreendido como um fenômeno jurídico envolto de aspectos sociais, macroeconômicos e políticos. (RAU; VILLATORE, 2017)

Como instrumento de regulação social do trabalho, base de subsistência da conduta individualizada dos indivíduos, o Direito do Trabalho deve rememorar as razões históricas de seu surgimento e manter este papel protetivo e ampliativo de direitos frente aos novos riscos sociais, culturais, econômicos e políticos que o desafiam ininterruptamente. (RAU; VILLATORE, 2017, p. 107)

Acerca desse ramo do Direito, é possível constatar o pronunciamento de três correntes. As duas primeiras recebem críticas por serem consideradas insuficientes para a compreensão desse nicho, são elas: a subjetiva, a qual privilegia os sujeitos da relação de trabalho; e, a objetiva, que prioriza a lei, ou seja, o conteúdo do Direito Laboral. Com isso, nota-se a

corrente mista como majoritária, pois abarca as duas concepções supracitadas. (MOREIRA; SOUSA, 2018)

[...] o Direito do Trabalho supera a visão individualista e coletiva e perpassa pela visão econômica, política e social. Também não pode ser visto apenas como aquele que cuida da aplicação das regras trabalhistas. O Direito do Trabalho é muito mais amplo, pois possui implicação coletiva, social, com institutos nacionais e internacionais que visam à melhoria da condição social e proteção dos sujeitos da relação de trabalho. Outrossim, relaciona-se com questões econômicas e de globalização da economia, de mercado de trabalho, sociais e políticas. (MOREIRA; SOUSA, 2018, p. 62)

Com a regulamentação das relações de trabalho e medidas colocadas pelo governo e pela sociedade, a proteção do trabalhador é percebida como pilar do Direito Trabalhista. Isso, aliado à busca pela solução de conflitos trabalhistas, exalta o caráter socializante da legislação laboral. Historicamente, essa legislação sofreu intensas mudanças, atribuindo caráter público aos acordos da esfera privada. Nessa toada, a administração pública visa regular, legalmente, a relação entre empregadores e empregados, compensando, portanto, a parte fraca dessa relação com direitos e garantias, majoritariamente entendida como hipossuficiente na relação. (MOREIRA, SOUSA, 2018)

Acerca disso, vale constatar que as normas do Direito do Trabalho estão, atualmente e principalmente, descritas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 1º do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, dispõe: “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”. (BRASIL, 1943)

Nesse processo histórico, o capitalismo liberal e o mercado de trabalho passam por transformações, onde a globalização, neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos, interferem na estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, em suas relações internacionais e na ordem socioeconômica nacional e mundial. Nessas circunstâncias, as modificações que surgem no processo do trabalho e, com efeito, na economia geram consequências sentidas pelos trabalhadores: crise econômica, crescimento do desemprego, desigualdade social, nações desnacionalizadas, subordinadas aos ditames dos países mais ricos, etc. (MOREIRA; SOUSA, 2018, p. 65)

Cabe destacar que, um dos documentos que norteiam as relações trabalhistas, além da legislação sobre o tema, é o contrato de trabalho. Trata-se de um acordo de vontades, em que o empregado disponibiliza seus serviços para o empregador. (BERNARDES, 2020) Destaca-se que o conceito legal dessa relação está presente no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 1943)

Nesse âmbito, variados processos organizacionais, tais como gestão de pessoas e gestão de processos, sofrem impactos pelos diversos tipos de contrato de trabalho. Cabe

ressaltar, diante do exposto, que esses acordos também atingem os trabalhadores em questões específicas e a esfera pública. (AZEVEDO; TONELLI, 2014)

Mallet (2012, p. 217) define aspectos mais precisos acerca do contrato de trabalho e o define como o documento que estabelece uma relação de emprego, por mais que o nome possa sugerir outra coisa:

Nem toda a prestação de serviço desenvolve-se no âmbito de um contrato de trabalho. Para que haja contrato de trabalho, no sentido jurídico da expressão, ou seja, no sentido do art. 442, da CLT, impõe-se seja o serviço prestado com a presença de certos elementos, sem os quais o trabalhador não se qualifica como empregado nem o tomador de serviços como empregador. Tais elementos, que bem podem ser ditos *essentialia negotii* do contrato de trabalho – ou elementos categoriais essenciais específicos do negócio jurídico correspondente ao contrato de trabalho –, envolvem: a) atividade realizada por pessoa física ou natural; b) pessoalidade, ao menos em relação ao trabalhador; c) habitualidade; d) onerosidade e, finalmente, e) subordinação. Não são, como alguns imaginam, elementos do conceito de empregado, mas do próprio conceito de contrato de trabalho, até porque, conceituada a relação jurídica, ficam *ipso facto* conceituados os sujeitos que a integram.

Compensa destacar a crítica doutrinária para com esse conceito legal. A expressão contrato ‘de emprego’ seria mais técnica que contrato ‘de trabalho’, visto que a relação de trabalho é mais abrangente que a relação de emprego. Nessa esteira, é preciso registrar que a maioria da doutrina segue o termo contrato de trabalho, porque é o que está descrito no apontado artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Logo, para esta pesquisa científica, entender-se-á que a expressão contrato de trabalho faz referência à relação de emprego. (BERNARDES, 2020)

Para complementar essa discussão, deve-se compreender que a relação de emprego pressupõe os requisitos de pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, conforme o embasamento legal de vínculo empregatício disposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pessoalidade define que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa, enquanto a não eventualidade pressupõe um trabalho feito com continuidade, não sendo esporádico. Além disso, a onerosidade confirma que o empregado deve receber salário pelos seus serviços prestados; e, a subordinação, define, sucintamente, que o funcionário exerce seu trabalho nos conformes do poder diretivo do empregador, observando o que fora pactuado no contrato de trabalho. (CARVALHO, 2021)

Carvalho (2021, p. 2), sobre a relação de trabalho, aponta que esta consiste na “relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial central em uma obrigação de fazer substanciada em labor humano”. Em outras palavras, seria o dispêndio de energia humana para atingir certo fim, o que engloba os variados modos de prestação de serviço, como

trabalho autônomo, eventual, estágio, entre outros. Ou seja, a relação de trabalho é ampla e pode abranger diversas situações. Desse modo, a relação de emprego é considerada como espécie do gênero relação de trabalho. (CARVALHO, 2021)

A partir dessas noções sobre o Direito do Trabalho, suas mudanças e o contrato de trabalho, aprofunda-se a temática para análises acerca do *compliance* trabalhista. Nesse sentido, estar em conformidade com a lei, normas e regulamentos, representa o cerne do *compliance*. No âmbito organizacional, significa, de forma resumida, garantir o cumprimento de normas e a prevenção de riscos. (FRANÇA, 2018)

O *compliance* trabalhista garante uma série de vantagens e benefícios. Entre elas, é possível destacar oportunidade de negócio e vantagem competitiva, pois empresas que alimentam um programa de *compliance* efetivo irão buscar outras empresas, que também fomentam o programa, para fazer negócios. Ademais, os próprios investidores buscarão práticas sólidas de *compliance* nas empresas a que irão direcionar seus aportes financeiros. Outrossim, as políticas de boas práticas permitem a identificação de riscos e a antecipação de problemas, garantindo eficiência no sistema de gestão. (RIBEIRO, 2020)

O *compliance* trabalhista também promove a correção de inconformidades e a consciência para os colaboradores, permitindo que os funcionários sejam capazes de identificar perigos, corrigi-los e preveni-los posteriormente. Com isso, as ferramentas também protegem a responsabilidade das empresas e fomentam a sustentabilidade dos negócios, na medida em que as inconformidades serão evitadas e os direitos serão garantidos. (RIBEIRO, 2020)

Nessa esteira, contribuindo para a sobrevivência da organização, o *compliance* trabalhista impulsiona o crescimento das empresas. Destaca-se que o programa pode ser aplicado nas diversas áreas das organizações e, mesmo que cada empresa tenha suas necessidades específicas, algumas técnicas são gerais e podem facilitar o caminho para a aplicação efetiva do programa de *compliance*. (FRANÇA, 2018)

Assim, para efetiva aplicação de um programa de *compliance*, inicialmente deve-se fazer um levantamento histórico da empresa, uma espécie de auditoria, para analisar se a empresa já se envolveu em alguma infração, quais as leis e regulamentos que a atividade deve seguir e se as práticas corporativas estão em consonância com eles, quais os possíveis riscos, como são as condutas dos funcionários e criar políticas e regras aos colaboradores. (FRANÇA, 2018, p. 155/156)

Há de se destacar que, apesar de haver técnicas mais gerais, é preciso estudar os objetivos específicos de cada empresa e avaliar as especificidades e necessidades. Desse modo, as corporações conseguem aplicar as técnicas mais apropriadas e podem treinar seus

colaboradores para difundi-las por todos os setores. (FRANÇA, 2018) Assim, o *compliance* estuda os controles internos e as medidas que podem ser adotadas para evitar o descumprimento de normas. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Constata-se, nesse cenário, que o referido programa de *compliance* evita a responsabilização de empresas no âmbito judicial, de forma que suas ações, de prevenção de riscos, combatem diretamente práticas ilegais e antiéticas das pessoas envolvidas nessas organizações. Com isso, observar-se-ão normas trabalhistas antes, durante e após o término do contrato de trabalho. Para tanto, as condutas discriminatórias também são abrangidas pelo *compliance* trabalhista, evitando diversos tipos de assédio e corrupção. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Ou seja, envolvendo funcionários, gestores e sócios das empresas, o *compliance* trabalhista dispõe de uma série de ferramentas que visam à conformidade com normas. Nesse aspecto, legislação trabalhista, acordos, convenções coletivas, estatutos e códigos internos serão respeitados e aplicados corretamente. Em suma, a cultura do negócio será adaptada aos princípios éticos, o que evitará, conseqüentemente, os riscos trabalhistas. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020) Diante disso e corroborando com o exposto, percebe-se que o *compliance* afeta o funcionamento da empresa e seus funcionários, o que demonstra ainda mais a necessidade de efetivar um programa sólido, completo e eficiente. (BORGES, 2020)

[...] é relevante destacar as principais funções que um programa de *compliance* assume, sendo elas: a função protetiva e a função informativa. A primeira tem caráter de proteger a empresa, seus administradores e seus empregados e corresponde a função principal, porque é através dela que será possível cumprir os requisitos legais e internos, protegendo a reputação do negócio e a saúde e segurança dos trabalhadores. A segunda função busca orientar os diretores e funcionários com informações acerca da conformidade legal e boas práticas de governança positiva, assumindo uma posição de menor relevância dentro da política de *compliance*. (BORGES, 2020, p. 30)

Nota-se, então, que é necessário planejamento para implementar um programa de *compliance*, o qual deve ter embasamento nas estratégias e objetivos da empresa. Dessa maneira, confirma-se o supracitado de que não existe um modelo único de *compliance*, pois a política precisa ser implementada de modo a corresponder com as complexidades de cada negócio, como tamanho, setor de atividade, localização, entre outras. Como amplamente abordado, cada corporação deve verificar a sua realidade e os riscos a que se submete para definir sua respectiva política de *compliance*. Outros fatores que também vão influenciar nessas decisões, serão a atividade exercida e o amadurecimento dos colaboradores para recepcionar e deflagrar o programa dentro da organização. No mais, entende-se que o setor de

compliance deverá manter comunicação clara e objetiva com os colaboradores da empresa. (BORGES, 2020)

Conclui-se que a implementação do programa de *compliance* consiste na criação de um processo efetivo capaz de identificar e corrigir os riscos que a empresa está exposta e também nos treinamentos dos funcionários que devem estar alinhados com as políticas de prevenção da empresa para agirem de acordo com os requisitos legais e o código de ética da empresa. Uma organização que adota um programa de *compliance* com todos os aspectos abordados acima evita multas, autos de infração e processos no judiciário e além disso, melhoram sua reputação perante os consumidores e investidores, gerando também uma lucratividade. (BORGES, 2020, p. 32)

Recapitulando o exposto, entende-se que o programa de integridade, proposto pelo *compliance* trabalhista, evita reclamações trabalhistas e, inclusive, fomenta a adequação às normas de direitos humanos, tutelando os direitos e garantias dos trabalhadores. Nessa esteira, prevenir passivos empresariais significa investimento e representa um ambiente saudável para a seara laboral. Logo, o *compliance* trabalhista pode ser efetivado por uma assessoria jurídica, considerando o conhecimento de advogados e operadores do Direito na interpretação das normas colocadas pelo ordenamento pátrio. (CARLOTO, 2020)

Como exemplo, o *compliance* trabalhista evita a responsabilidade penal por práticas discriminatórias, previstas no artigo 2º da Lei 9.029/95 e também faz com que as exigências do eSocial sejam respeitadas, como Carloto (2020, p. 27/28) dispõe:

O eSocial unificou o envio de dados das empresas e modificou a forma com que as mesmas vão lidar com as obrigações trabalhistas, fiscais e tributárias. O Decreto n. 8.373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas ou eSocial e por meio deste sistema de transmissão eletrônica, os empregadores passam, de forma unificada, a comunicar ao Governo, as informações trabalhistas relativas aos trabalhadores, seus vínculos e folha de pagamento e todas as informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

O eSocial tem por escopo a garantia aos direitos trabalhistas, previdenciários e fiscais e a simplificação do cumprimento dessas obrigações, eliminando a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e de aprimorar a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias trazendo ao mesmo tempo multas pelo descumprimento da legislação, que se detecta pela falta de envio dos seus eventos.

Prontamente, as multas do eSocial reforçam a necessidade de possuir e desenvolver um programa de *compliance* trabalhista. Por isso, recomenda-se o auxílio de uma auditoria trabalhista para fiscalizar se as normas estão sendo cumpridas e propor boas práticas com base no Programa de Integridade criado pelo Decreto n. 8.420/2015, o qual regulamentou a Lei Anticorrupção. Por conseguinte, as empresas devem efetivar programas de *compliance*, com políticas preventivas, para impulsionar o sucesso com boa governança. Conclui-se, então, que

o *compliance* trabalhista traz muitos elementos de segurança ao cumprimento de normas, com códigos de ética e de conduta e canais de denúncia, para identificar e sancionar responsáveis por práticas de assédio e discriminatórias. Logo, os regulamentos integrarão a empresa e permitirão o crescimento da mesma, com boa imagem e investimento no referido programa de adequação. (CARLOTO, 2020)

Portanto, o *compliance*, aplicado ao Direito do Trabalho, possui inúmeras aplicações e funções. Constata-se, dentro disso, que o programa favorece as boas práticas e alavanca os resultados da seara trabalhista, respeitando regramentos e normas do Direito Laboral. Ou seja, o *compliance* trabalhista configura um investimento fundamental para acompanhar as tendências da atualidade, pois vai ao encontro das demandas por boas práticas e da necessidade de respeitar as garantias dos trabalhadores. Isso traz uma série de benefícios, como redução de passivos em processos judiciais e melhora do clima organizacional, desenvolvendo uma empresa de renome no que tange às relações trabalhistas permeadas por eficiência e integridade.

2.4 APLICAÇÕES PRÁTICAS DO *COMPLIANCE*

Com entendimento acerca do funcionamento do *compliance* trabalhista, devem-se analisar suas aplicações práticas. Uma delas consiste em evitar conflitos judiciais. Para tanto, utilizam-se técnicas de avaliação de riscos, levantamento do quadro de funcionários, observação de normas trabalhistas, aplicação de código de conduta, implementação de canal de denúncias e fiscalização sobre a adesão das medidas determinadas pelo programa de *compliance*. Cabe salientar que todas essas técnicas, de uma forma ou de outra, estão relacionadas com a proteção da legalidade. (FRANÇA, 2018)

Sobre esse aspecto, entende-se pela necessidade de que haja interação entre os setores da empresa, com alinhamento e treinamento de colaboradores. Com isso e com o aferimento das normas que regem a empresa, estratégias devem ser definidas para manter o respeito entre os funcionários. Por isso, não só devem ser criadas regras, mas também meios para que elas sejam cumpridas com efetividade e para aplicar sanções caso elas sejam descumpridas. Portanto, compreende-se que o *compliance* trabalhista deve vir acompanhado de controle e orientação quanto à sua aplicação. (FRANÇA, 2018) Isso pode ser efetivado com a utilização de um regulamento interno disciplinar que preveja penalidades pelo descumprimento da legislação trabalhista e das normas definidas internamente. Esse regulamento deve ter

medidas de prevenção, detecção e punição, sendo acompanhado de outras regras que assegurem que os direitos e garantias estejam sendo preservados dentro da empresa. (CARLOTO, 2020)

Destaca-se também a possibilidade de utilizar a ferramenta, derivada do Direito Internacional Privado, *know your customer*. França (2018, p. 160) detalha isso:

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

Essa técnica faz parte dos chamados *background checks*, que podem ser traduzidos como checagem de antecedentes. Isso consiste em um tipo de triagem, em que se verificam antecedentes para negociar com pessoas e empresas íntegras e confiáveis. Conhecer seu cliente, empregado e fornecedor são conceitos muito utilizados no Direito Internacional Privado. Essa prática garante maior proteção à empresa, mas deve atentar para não ferir as normas trabalhistas e princípios constitucionais. Com isso, constatam-se duas ferramentas derivadas dessa estratégia, o mencionado *know your customer* e o *know your employee*. (CARLOTO, 2020) Esta última, conforme Carlotto (2020, p. 130), “traduz-se em uma investigação social prévia de antecedentes do funcionário e antes da contratação, durante o processo seletivo”.

Nesse diapasão, a estratégia mencionada, *know your employee*, permite conhecer a fundo o funcionário e verificar se ele corresponde às expectativas da empresa e se adequa ao código de ética colocado. Por isso, o *compliance* é aplicável de diversos modos à área trabalhista, envolvendo todos os atores das corporações. (FRANÇA, 2018) Portanto, essa ferramenta pressupõe que as organizações diligenciem, com base nos limites legais, para conhecer previamente seus colaboradores, no momento do recrutamento e seleção. Assim, as empresas poderão contratar as pessoas que estejam comprometidas com sua missão e com seus valores, acompanhando o desenvolvimento de uma cultura organizacional fortalecida. (CARLOTO, 2020)

Salienta-se que o mencionado código de ética e conduta alicerça as práticas de *compliance*, pois o manual demonstrará os princípios, valores e procedimentos da empresa. Com isso, resta claro que esses códigos deverão ter linguagem acessível para que possam ser compreendidos por todos os colaboradores da organização, fazendo com que o conhecimento seja devidamente absorvido e repassado entre os funcionários. (RIBEIRO, 2020)

O Código de Conduta deve refletir a cultura da organização e apresentar de forma clara os princípios em que a empresa está alicerçada, apresentando caminhos para eventuais denúncias sobre eventuais inconformidades. Sua adoção pela empresa enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho, tendo em vista a imposição de condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela organização. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020, p. 136)

Ou seja, objetivando evitar práticas ilícitas, os códigos de ética e conduta têm sido fomentados como uma importante ferramenta para o *compliance* trabalhista. Esses manuais definem as regras nas empresas quanto à disciplina e à moral. Assim, são colocados, de forma clara e acessível, os princípios éticos e de conduta dentro de uma organização. (CARLOTO, 2020)

Nessa esteira, além de normas e regulamentos, é preciso elaborar técnicas para extinguir atitudes de preconceito, assédio e abuso, permitindo que as relações sejam harmônicas entre os funcionários. Isso deve seguir as normas do Direito do Trabalho e devem ser feitas diligências para verificar o efetivo cumprimento dessas práticas. Dessa maneira, os objetivos serão alcançados e o desenvolvimento econômico, aliado da harmonia no trabalho, será propiciado para todos. (RIBEIRO, 2020)

Outra importante ferramenta, que vai ao encontro desse raciocínio apresentado, são os canais de denúncia, também conhecidos como linha ética. Destaca-se, quanto a isso, que o denunciante deve ser protegido e que devem ser proporcionados canais acessíveis e confiáveis para que os funcionários sintam-se confortáveis no momento de denunciar. Preservando o sigilo, essa ferramenta ainda pode gerar um *feedback* ao denunciante, para que fique sabendo dos resultados positivos decorrentes do seu ato. (RIBEIRO, 2020)

Constata-se que os canais de denúncia podem servir para receberem denúncias de assédio. Isso faz com que sua implementação previna passivos trabalhistas e mantenha um ambiente laboral harmônico. Essa ferramenta identifica desvios de conduta, fraudes e outros ilícitos. Todavia, como citado, devem ser asseguradas confidencialidade, independência, segurança e imparcialidade, para o escopo de eficiência dessa atividade. (CARLOTO, 2020)

Outro ponto fundamental é a análise de riscos do empreendimento, pois auxiliará as empresas a tomarem decisões conforme sua posição no mercado e realidade diante da concorrência. Isso acabará por promover a realização da conduta mais adequada possível, seguindo leis e normas éticas colocadas. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020) Dentro disso, vale destacar a possibilidade da criação de um comitê de risco nas empresas, para que possam analisar cada caso concreto com efetividade. Ou seja, o gerenciamento de riscos compõe uma importante ferramenta de *compliance* trabalhista, pois permite as adaptações ao programa, a

elaboração de estratégias e a minimização ou eliminação de potenciais riscos de passivos futuros para a corporação, como devidamente reiterado nesta pesquisa científica. (CARLOTO, 2020)

Como anteriormente constatado, o *compliance* trabalhista significa investimento. Sobre esse aspecto, cada decisão deverá trazer consigo uma avaliação de potenciais riscos. Desse modo, as normas deverão ser estudadas conforme o ordenamento jurídico pátrio e com a análise dos possíveis problemas que possam trazer com a sua implementação. (CARLOTO, 2020)

Para manter essa efetividade no programa de *compliance* trabalhista, com tantas ferramentas mencionadas, o treinamento de colaboradores deve ser constante. Entretanto, é fundamental salientar que isso não impedirá totalmente o cometimento de irregularidades, mas reduzirá consideravelmente as ilicitudes e poderá absolver a organização de responsabilidade perante as autoridades competentes. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Os treinamentos referentes aos processos internos da empresa e quanto à conduta ética esperada são imprescindíveis para uma boa organização preventiva de *compliance*.

O Decreto nº 8.420/2015, que regulamentou a Lei 12.846/13, trouxe em seu artigo 42, inciso IV, a necessidade de “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade”, destacando assim que a noção do treinamento permanente na organização é essencial para o êxito de um programa de *compliance*. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020, p. 137)

A partir dessas definições gerais, é importante discutir as fases de aplicabilidade do *compliance* no contrato de trabalho. Como a atividade laboral é regulada por variadas legislações e pelos requisitos internos das organizações, as etapas do referido contrato podem ser permeadas pelo *compliance* trabalhista. Ou seja, entende-se que a conformidade é aplicável a todos os atores empresariais e em todas as fases contratuais da relação jurídica de trabalho. (BORGES, 2020)

Primeiramente, apresenta-se a aplicação da ferramenta na admissão do empregado. Nesse sentido, a empresa pode realizar seu processo de contratação para encontrar um funcionário que se adeque ao perfil profissional e ético desejado. No entanto, deve-se atentar à vedação à violação da privacidade e da intimidade do colaborador, de modo que não é permitido colher informações que possam gerar constrangimento ao candidato. Isso se dá porque o direito a imagem e dignidade do trabalhador não podem ser feridos e, caso isso aconteça, a organização pode ser acionada por danos morais. (BORGES, 2020)

Com isso, as empresas podem conhecer seus futuros empregados nos seus processos seletivos, apresentando suas políticas e seu código de conduta. Essa prática remete à já mencionada estratégia de *know your employee*, a qual Borges (2020, p. 35/36) explicita:

É importante aqui fazer um adendo sobre a prática conhecida como *know your employee*. Ela é uma ferramenta que surgiu juntamente com a chamada *know your customer*, que é traduzida como “conheça seu cliente/parceiro” e são derivadas do Direito Internacional, mas que são muito úteis dentro do programa de *compliance*. A técnica de *know your employee* é o principal instrumento utilizado para aplicar práticas de conformidade na admissão do empregado, com ela torna-se viável obter o histórico do funcionário antes mesmo da contratação, verificando assim se é adequado ao perfil da empresa.

Para valorizar a discussão aqui apresentada, Borges (2020, p. 37/38) ainda faz um importante adendo sobre o posicionamento da jurisprudência acerca da solicitação de antecedentes criminais, uma prática relativamente comum nessa verificação do histórico do potencial funcionário:

Conclui-se, portanto, que apesar de que para a doutrina majoritária ser contrária a possibilidade de exigência da certidão de antecedentes criminais na admissão em qualquer emprego, o entendimento do TST fixado na tese apresentada é que a exigência dessa documentação é legítima e não caracteriza dano moral se tiver expressa previsão legal ou ser justificada pela natureza do ofício que será exercido, ou seja, as profissões que exigem fidúcia especial. Em outros casos, a aplicação das técnicas de *compliance* podem ser consideradas invasivas e discriminatórias, podendo gerar indenização por danos morais ao candidato à vaga.

Em segundo plano, o *compliance* trabalhista também deve ser aplicado durante o curso do contrato de trabalho. Isso vai ao encontro do que foi amplamente abordado aqui, pois é nesse momento em que o código de ética será visado e os treinamentos periódicos serão realizados. Esse código irá delimitar as atitudes que devem ser seguidas e as atitudes que são proibidas, sendo aplicável a todos os envolvidos. Por esse motivo, os treinamentos devem ser constantes para que as boas práticas sejam apresentadas e reforçadas perante os colaboradores. (BORGES, 2020)

Alcançando a conformidade legal, os empregados terão seus direitos garantidos e não deverão ingressar com reclamações trabalhistas. Ademais, nenhum funcionário deverá praticar ilícitudes para com seus colegas de trabalho. Outrossim, para que isso funcione, o empregador deve manter seus deveres em dia, sendo esses financeiros, de saúde e de segurança para com seus funcionários. Destaca-se, logo, que esse cumprimento, das normas de saúde e de segurança, é previsto em lei e deve ser completamente assegurado. (BORGES, 2020)

Diante desse cenário, a adoção das medidas de *compliance* possibilitam ao empregador a oportunidade de proporcionar aos seus funcionários a garantia dos direitos relacionados às verbas e também a um ambiente de trabalho que seja seguro. Ao estabelecer um código de condutas éticas e de boas práticas; ações preventivas serão tomadas pela empresa a fim de garantir a integridade física e mental dos seus empregados, evitando dessa forma inúmeras ações judiciais que consomem tempo, pessoal e recursos financeiros, além de afetar negativamente a reputação. (BORGES, 2020, p. 39)

A aplicação do *compliance* trabalhista ao longo do contrato de trabalho também remete ao, já mencionado, estabelecimento de canais de denúncia. Portanto, essas condutas, do programa de *compliance*, durante o contrato trabalhista, são fundamentais, pois evitam atividades ilegais e, conseqüentemente, maiores danos à empresa. Por fim, o *compliance* também será aplicado no encerramento do contrato de trabalho, de modo a evitar o surgimento de motivos para litigiosidades. Nesse momento, o empregador deve ter atenção especial para o pagamento de verbas indenizatórias, pois isso costuma gerar motivos para reclamações trabalhistas. (BORGES, 2020)

O empregador deve cumprir ao finalizar um contrato de trabalho principalmente o que está disposto no artigo 477 da CLT que é proceder com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), comunicar a dispensa aos órgãos cabíveis e realizar o pagamento das verbas rescisórias. Deve-se disponibilizar recibo de quitação ao funcionário que se desliga, independente da causa da dissolução do contrato, e o pagamento deve ser realizado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado.

Portanto, ao encerrar um contrato de trabalho, é obrigação do empregador realizar a anotação do término do contrato na carteira de trabalho do empregado que deve ser realizada no prazo de 48 horas e devolvida ao trabalhador, sendo que a retenção da CTPS pode gerar o dever do empregador em indenizar por danos morais caso o empregado seja comprovadamente prejudicado. O empregador deve também comunicar aos órgãos competentes o fim do contrato, o que possibilita ao empregado sacar o FGTS e requerer o seguro desemprego e por fim, o empregador deve pagar todas as verbas rescisórias no prazo estabelecido em lei. (BORGES, 2020, p. 40/41)

Com relação a evitar a judicialização ao término do contrato de trabalho, o programa de *compliance* fornece provas indicando que a empresa estava totalmente de acordo com as normas. Nesse caso, para evitar alegação de dispensas discriminatórias ou arbitrárias, devem ser consideradas as ferramentas de relatórios de produtividade e avaliações de desempenho. Esses instrumentos provam que as dispensas não foram arbitrárias por motivo técnico, já que toda a produtividade será controlada e documentada. Além disso, outra ferramenta, a ser considerada pelo *compliance* trabalhista, é a política de advertências, a qual prova a dispensa não arbitrária por motivo disciplinar. (CARLOTO, 2020)

Há de se destacar, sobre isso, que a dispensa não arbitrária é aquela fundamentada em um motivo técnico, disciplinar, econômico ou financeiro. A empresa, adequada ao *compliance*

trabalhista, não dispensará seus colaboradores de forma discriminatória, pois isto é ilícito e fere o princípio da não discriminação, um dos pilares do programa de *compliance* trabalhista. Outrossim, a própria Constituição Federal de 1988 (CRFB/88) e as normas do Direito do Trabalho protegem o funcionário contra a rescisão unilateral de seu contrato de trabalho, fundada em motivo discriminatório. (CARLOTO, 2020)

Dentro desse âmbito, é importante ressaltar que as medidas de *compliance* trabalhista buscam evitar que gestores despreparados dispensem empregados arbitrariamente, em decorrência de atos discriminatórios. Se os empregados tiverem seus direitos fundamentais ofendidos, buscarão assistência do Judiciário, requerendo indenização por dano moral e, inclusive, a reintegração. Por isso, a empresa que preze por integridade, ética e esteja em *compliance*, deve conseguir provar que a dispensa não foi discriminatória e não ofendeu normas sobre discriminação. Logo, os funcionários devem ser dispensados, como já citado, por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (CARLOTO, 2020)

Reforçando o colocado, a empresa que não estiver em conformidade com a ética e com as boas condutas pode vir a ser condenada, o que prejudicará tanto a sua saúde financeira, como a sua reputação dentro do mercado. Nessa toada, o *compliance* serve para provar que a organização não efetuou dispensa arbitrária e respeitou os direitos e princípios colocados pelo ordenamento jurídico pátrio. Dessa forma, para provar dispensa por motivo disciplinar, é possível aplicar uma política de advertências que apresente registro de aplicação de sanções quando o funcionário agir em contrariedade com as normas. Para provar dispensa por motivo técnico, têm-se os relatórios, métricas e avaliações de desempenho. E, por fim, para provar dispensa por motivo econômico ou financeiro, a ferramenta deve seguir critérios claros e objetivos, sem que contrarie as leis. Esta última situação ocorre com a crise financeira de empresas, por exemplo. (CARLOTO, 2020)

Contudo, vale compreender que não há obrigatoriedade legal de justificar motivo da dispensa no seu ato, a composição de provas apenas consiste em uma estratégia de *compliance* trabalhista. Isso permite que a empresa, na eventualidade de um processo trabalhista, prove que tal dispensa não foi discriminatória. Em outros termos, salienta-se que nem toda dispensa tem que ser motivada. Isso se verifica com o caso da demissão sem justa causa, situação em que o funcionário é despedido sem motivo legal. (CARLOTO, 2020)

Outrossim, a dispensa motivada não é sinônimo de dispensa por justa causa. A justa causa seria a última hipótese de sanção disciplinar, para compor uma respectiva dispensa por motivo disciplinar. Isso demonstra a aplicação de pena pelo empregador, em função do poder disciplinar. Portanto, com as possibilidades de advertências, suspensões e justa causa, esta

última sanção se verifica com faltas graves, como a improbidade, por exemplo. Além disso, a Lei Anticorrupção define o *compliance* como sinônimo de Programa de Integridade, o qual define instrumentos de gestão para desenvolver empresas íntegras. Assim, os atos ilícitos seriam prevenidos de acordo com as normas trabalhistas e com o *compliance*, percebendo-se punições para ilicitudes praticadas, em decorrência do citado poder disciplinar. (CARLOTO, 2020)

O Programa de Integridade, definido pelo artigo 41 do Decreto 8.420 de 2015, traz os parâmetros a serem seguidos para sua instauração no artigo 42 deste mesmo decreto, os quais podemos utilizar por analogia na área trabalhista, entre estes incluindo o comprometimento da alta direção, os padrões de conduta, códigos de ética e políticas e procedimentos de integridade aplicáveis não apenas a todos os empregados, mas ainda a terceiros, treinamentos de liderança periódicos sobre os programas de integridade, a análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao Programa de Integridade, procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos, independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do Programa de Integridade e fiscalização de seu cumprimento, canais de denúncia de irregularidades e atos ilícitos, medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade, além do monitoramento contínuo deste programa visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos na Lei Anticorrupção ou da Empresa Limpa e transparência da pessoa jurídica, quanto a doações para candidatos e partidos políticos, entre outros, sendo que, na avaliação de microempresas e empresas de pequeno porte poderão ser reduzidas as formalidades dos parâmetros previstos. (CARLOTO, 2020, p. 41)

Em conclusão, o programa de *compliance* trabalhista deve ser utilizado nas fases de contratação, durante a vigência e no momento do encerramento do contrato de trabalho. Destaca-se que as ferramentas da política também podem ser usadas nas relações coletivas de trabalho e em qualquer outro contrato que a empresa firmar. (BORGES, 2020) Diante disso, o *compliance* trabalhista deve apresentar instrumentos que visem à adequação às normas, com inclusão da análise de riscos e da análise dos contratos trabalhistas. (CARLOTO, 2020)

Com o exposto, percebe-se que o *compliance* trabalhista fornece as mais diversas ferramentas para variadas situações. Em geral, cada caso específico deverá ser analisado para que o *compliance* seja utilizado da melhor forma possível, salientando-se a importância de aplicar as técnicas de acordo com leis e normas colocadas pelo ordenamento pátrio. Logo, a empresa que adotar as boas práticas irá reduzir passivos trabalhistas, melhorar o clima organizacional e, conseqüentemente, impulsionar o seu sucesso no mercado. São inúmeras as ferramentas propostas pelo programa de *compliance* e elas devem receber investimento para assegurar a eficiência em toda a empresa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo passa a tratar acerca dos procedimentos metodológicos utilizados para a confecção desta pesquisa científica e Gil (2008, p. 8) assim introduz:

A ciência tem como objetivo fundamental chegar à veracidade dos fatos. Neste sentido não se distingue de outras formas de conhecimento. O que torna, porém, o conhecimento científico distinto dos demais é que tem como característica fundamental a sua verificabilidade.

Para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação. Ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.

Pode-se definir método como caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento.

Inicialmente, é preciso ressaltar que a pesquisa objetiva conhecer e explicar determinados fenômenos. Nessa toada, a investigação ocorre com os questionamentos acerca de fatos da realidade, gerando uma série de atividades intelectuais na busca pelo conhecimento científico. Ou seja, opera-se com foco no enriquecimento teórico das ciências. Com isso, a presente pesquisa se caracteriza como pesquisa pura, também conhecida como teórica ou básica, pois objetiva o desenvolvimento teórico. Logo, não é uma pesquisa aplicada, porque não opera com a solução de problemas práticos. Desse modo, a referida pesquisa pura procura o aprimoramento do conhecimento existente, contribuindo para o entendimento de certos fenômenos. (ZANELLA, 2013)

A pesquisa pura busca o progresso da ciência, procura desenvolver os conhecimentos científicos sem a preocupação direta com suas aplicações e consequências práticas. Seu desenvolvimento tende a ser bastante formalizado e objetiva a generalização, com vistas na construção de teorias e leis. (GIL, 2008, p. 26)

Apesar disso, compensa destacar que a pesquisa aplicada se aproveita das descobertas da pesquisa pura e é aprimorada com o seu desenvolvimento, confirmando a importância da presente pesquisa. (GIL, 2008) Ademais, tem-se que a mencionada pesquisa pura constitui base do saber para as mais variadas áreas de conhecimento humano, constituindo forma basilar para que o conhecimento científico avance. Tal modalidade permite que o pesquisador tenha espaço livre para desenvolver suas investigações, mesmo que os resultados a serem alcançados não sejam precisos e delimitados para a prática. De modo sintético, a pesquisa pura objetiva atualizar o conhecimento científico. (SLEUTJES, 1999)

Com isso, em que pese não ter aplicações práticas precisamente definidas, esta pesquisa se enquadra como uma pesquisa pura. Sua importância é clara, já que busca o avanço

dos conhecimentos acerca do *compliance* trabalhista no meio empresarial e seu valor reside na qualidade da investigação. Com tangência para a seara jurídica, esta pesquisa prescinde de reflexões e análises para encontrar soluções nesse processo, aprimorando os entendimentos sobre a temática exposta. Portanto, apesar das ciências da administração valorizarem pesquisas aplicadas, este trabalho acadêmico também se faz essencial para o progresso científico.

Na sequência, a abordagem do problema ocorre de forma qualitativa, ou seja, na qual a coleta e a análise de dados não são expressas em números (ZANELLA, 2013), não havendo utilização de instrumentos estatísticos. Dito de outro modo, a forma de pesquisa desdobra-se por conhecimentos teórico-empíricos, assegurando cientificidade ao conteúdo explorado, na qual a *expertise* do pesquisador sobre o assunto ganha alta relevância. Há aspectos investigatórios, em verdade, que não se reduzem a algarismos, em que se enfoca um nível de realidade com significados, razões, valores e motivações que respondem a questões particulares estabelecidas pelo pesquisador.

Nessa linha de raciocínio, com o objetivo de descrever o fenômeno do *compliance* trabalhista e estabelecer relações entre variáveis de associação, esta pesquisa científica é descritiva quanto aos seus fins. (GIL, 2008) Expondo a relação entre tais variáveis, pretende-se obter determinado resultado. Nessa lógica, a pesquisa descritiva possui o escopo de analisar a realidade abordada, juntamente com características e problemas. Assim, descrevendo fatos e fenômenos da temática elencada, a presente pesquisa científica possui o objetivo de conhecer as características da realidade, analisando as contribuições do *compliance* trabalhista para a proteção da legalidade nas relações de emprego, logo, se enquadra como uma pesquisa descritiva, considerando-se, novamente, que as variáveis são de associação. Estas representam as nuances do *compliance* trabalhista, suas aplicações práticas, sua relação com o Direito do Trabalho e suas ferramentas de garantia legal. (ZANELLA, 2013)

Com isso, é possível definir o método, como já abordado anteriormente, como sendo o modo selecionado para fomentar o conhecimento sobre determinado assunto. Nesse sentido, representa os procedimentos científicos utilizados para estudar certo conhecimento. Dessa maneira, a metodologia indica a análise aprofundada dos métodos de investigação. No presente caso e acompanhando a sequência da exposição metodológica, a abordagem deste trabalho acadêmico se dá pela indução, em que a linha de estudo segue de fatos particulares para fatos universais e a generalização se dá após a observação dos dados. (ZANELLA, 2013) No método indutivo, a generalização é o produto da coleta de dados particulares. Com a observação de casos, obtém-se a generalização. De maneira resumida, inicia-se com a

observação de certos fenômenos, busca-se compará-los para verificar as relações entre eles e, ao final, tem-se a generalização como resultado dessas relações estudadas. (GIL, 2008)

Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam. (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 86)

Delimitou-se um problema ao iniciar a confecção desta pesquisa e, a partir disso, um referencial teórico estruturado para obter os resultados finais e conclusivos. Em outras palavras, com base nessa estruturação, faz-se o delineamento para, de acordo com a problemática colocada, atingir o resultado. Por isso, a presente pesquisa relacionou conceito, histórico, aplicações ao Direito do Trabalho e aplicações práticas do *compliance* trabalhista, com o intuito de entender o mecanismo e associar sua relação com a legalidade nas relações de emprego, estruturando uma pesquisa científica completa e ampla.

Gil (2008, p. 49) percebe a importância do delineamento da pesquisa:

[...] A medida que estas tarefas são plenamente realizadas, o trabalho de investigação assume o caráter de um sistema coordenado e coerente de conceitos e proposições. O estabelecimento desse marco teórico, ou sistema conceitual, que deriva fundamentalmente de exercícios lógicos, é essencial para que o problema assuma o significado científico. Todavia, por si só, estas tarefas não possibilitam colocar o problema em termos de verificação empírica. Torna-se, pois, necessário, para confrontar a visão teórica do problema, com os dados da realidade, definir o delineamento da pesquisa.

Nessa esteira, como esta pesquisa científica abarca questões da seara jurídica, principalmente no que tange ao cumprimento legal e ao respeito às normas do ordenamento jurídico pátrio, é preciso traçar o delineamento quanto aos métodos de interpretação. Dito isto, entende-se que é preciso interpretar as normas para atribuir significados a elas, medindo suas aplicações na realidade. Ou seja, com a interpretação jurídica, é possível atribuir sentido aos textos normativos legais, objetivando correlacionar os planos legais com os planos fáticos, trazendo respostas para as situações concretas.

O Direito por ser uma ciência normativa que prima pela preservação dos mais altos interesses da sociedade é comprometida com valores. Essa tarefa concretiza-se através do processo de interpretação de uma situação histórica da qual fazem parte tanto o sujeito (intérprete) quanto o objeto a ser interpretado (o fato e a norma). Disso resulta de que todo processo de interpretação e aplicação das leis corresponde a uma situação hermenêutica, ou seja, a uma apreensão de sentido que só ocorre no fenômeno da compreensão. Isto porque a interpretação jurídica é um processo de atribuição de sentido aos enunciados de textos ou normas jurídicas visando à resolução de um caso concreto. (CANFÃO, 2013, p. 3)

Com os métodos de interpretação, busca-se identificar o sentido da lei. Ocorre que essa construção de sentido não é livre, pois o intérprete deverá seguir certos critérios fornecidos pela hermenêutica jurídica, disciplina que opera com esse processo de construção do sentido jurídico. Isso merece destaque porque a interpretação, no Direito, vem da prática e nasce de problemas concretos que precisam de solução. Logo, a hermenêutica trabalha com as regras que norteiam a interpretação, como os referidos métodos de interpretação, os quais são divididos em alguns tipos. Dessa forma, tem-se a conexão com a temática do *compliance*, o qual tem a interpretação jurídica como aspecto elementar, já que prioriza a adequação às normas. (NETO; MEIRA, 2013)

No âmbito do Direito do Trabalho e para esta pesquisa científica, valendo salientar que este campo de estudo é vasto e pode assumir variados entendimentos, quatro métodos de interpretação foram usados primordialmente: literal ou gramatical, histórico, teleológico e sistêmico. Primeiramente, o método literal ou gramatical foca na literalidade da norma, apenas captando a linguagem, mas deve-se ter em mente que não se trata apenas desse método que acaba sendo mais simples. Na sequência, o método histórico considera as condições históricas em que uma norma foi inserida. Além disso, o método teleológico representa a compreensão de que as normas foram inseridas no ordenamento de acordo com certas finalidades ou objetivos, como, por exemplo, a finalidade de dar suporte ao empregado, parte tida como hipossuficiente na relação empregatícia. Por fim, o método sistêmico envolve a compreensão de que o Direito Trabalho faz parte de um contexto maior, devendo ser interpretado juntamente com os outros ramos do Direito. (NETO; MEIRA, 2013)

Ao final, quanto aos meios e procedimentos técnicos, para a coleta de dados nesta pesquisa científica, se utiliza a pesquisa bibliográfica, visto que são utilizadas apenas fontes bibliográficas para buscar o conhecimento aqui exposto e discutido. Essa metodologia se caracteriza pelo uso exclusivo de fontes bibliográficas e apresenta a vantagem de permitir uma cobertura mais ampla do conteúdo. (ZANELLA, 2013)

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas. (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 183)

Em síntese, esta pesquisa científica possui natureza pura, já que busca o progresso do conhecimento científico, sem foco em aplicações práticas. Quanto à abordagem do problema,

é qualitativa, pois não apresenta a utilização de dados estatísticos para a análise do conteúdo. Quanto aos fins, é pesquisa descritiva, pois descreve fenômenos da realidade. Quanto ao método de abordagem, tem-se o indutivo, visto que se parte de análises particulares, da política de *compliance* trabalhista e seus aspectos, para definir conclusões gerais, medindo sua relação com a legalidade nas relações de emprego empresariais. Ademais, quanto aos métodos de interpretação, provenientes da hermenêutica jurídica, percebem-se quatro: literal ou gramatical, histórico, teleológico e sistêmico. Outrossim, o método de procedimento é dado por pesquisa bibliográfica, em que são estudados livros, artigos, doutrinas, jurisprudências, legislação, sites e notícias.

4 RESULTADOS

Com sua relevância apresentada na Fundamentação Teórica deste trabalho, o *compliance* se destaca como importante ferramenta para a sobrevivência e o sucesso das empresas. Tal instrumento reflete na confiança, no valor das marcas, na reputação e na capacidade de atrair pessoas para as organizações, sejam elas investidores, clientes ou parceiros. Como o programa pode ser adaptado a variados setores, é válido desenhá-lo de acordo com as especificidades e com os objetivos de cada negócio. (RIBEIRO, 2020)

Nessa toada, o *compliance* encontra espaço essencial no ramo trabalhista, já que este nicho é envolto por diversas regras e normas, assim como direitos e princípios. No mais, as empresas contam com pessoas e precisam valorizá-las, fortalecendo as relações e processos com a ética e com a legalidade, o que é apoiado pelas ferramentas do *compliance* trabalhista.

Diante disso, nota-se, com clareza, a pertinência dessas temáticas na contemporaneidade e sua conseguinte necessidade de revisão e análise. Para tanto, os Resultados delimitam dois tópicos essenciais para esse estudo, os efeitos do *compliance* nas relações trabalhistas e o *compliance* trabalhista nas empresas. Com essa divisão, é possível contemplar as nuances desses assuntos, envolvendo detalhes e concepções que irão formar um entendimento completo e eficiente do *compliance* trabalhista e sua relação com o fomento da legalidade no meio laboral.

4.1 EFEITOS DO COMPLIANCE NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Inicialmente, é válido rememorar que o *compliance* representa ações para estar em conformidade com leis e regulamentos. Considerando-se que a sociedade é composta por organizações, dos mais diversificados tipos e tamanhos, é possível constatar a existência de regras em todos esses meios. Desse modo, compreendendo-se que normas existem para que sejam respeitadas, o *compliance* se encaixa como baluarte para um convívio harmônico e equilibrado. No meio empresarial, nota-se o fomento do *compliance* trabalhista como estratégia basilar de gestão, assegurando a integridade nos processos e atividades exercidos pelas corporações. (CORRÊA, 2019)

Conforme já mencionado, cumpre ressaltar que o apontado *compliance* trabalhista é aplicável na relação de emprego, pois existem variadas nuances colocadas no contrato de trabalho, com abundantes direitos e deveres. Nesse âmbito, vale salientar que o trabalho pode

ser entendido como a função desempenhada pelo homem com certa finalidade, comumente sendo seu sustento ou de sua família. Todavia, a origem da atividade laboral não deve ser confundida com o aparecimento dos direitos dos trabalhadores, já que há motivações e momentos diferentes para cada um dos referidos. (BORGES, 2020)

A evolução histórica do trabalho enquanto atividade está interligada diretamente pela estrutura social, econômica e a forma em que o trabalho era abordado nos diferentes sistemas de produção dos bens e de prestações de serviço. Já enquanto se aborda a evolução histórica do direito do trabalho, os fatores que influenciam seu desenvolvimento estão relacionados com a estrutura normativa e sua codificação, desenvolvimento dos direitos humanos e fundamentais, aplicação das normas no tempo e os valores e costumes do espaço em que esses instrumentos legislativos se desenvolveram. (BORGES, 2020, p. 14)

A partir dessa introdução, compreende-se que os direitos dos trabalhadores são tidos como essenciais para a sociedade como um todo. Ao redor do mundo, sua garantia já é buscada há anos, incentivando a promoção de estudos e de instrumentos normativos em cima disso, estando, inclusive, alicerçada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento marco para as nações e apresentado pela Organização das Nações Unidas (ONU). Nesse sentido, cabe mencionar que os direitos trabalhistas não dependem apenas da atuação única do Estado, mas sim da responsabilidade de diversos setores da sociedade, em especial, das empresas empregadoras. Dessa forma, as organizações devem fundar suas atitudes em observância de responsabilidades e deveres, garantindo a eficiência em suas ações em termos de assegurar que nenhum direito trabalhista seja infringido. (BORGES, 2020)

Perante esse cenário, a busca por meios capazes de controlar os requisitos e obrigações legais tem aumentado diariamente. A partir desse contexto, os programas de *compliance* tem se tornado instrumentos cada vez mais procurados, devido sua utilidade, uma vez que através deles é possível inserir práticas na rotina das atividades econômicas para que o empregador esteja em conformidade com as legislações e com as políticas de boas práticas. Além de que, é possível também inserir um código de conduta dentro da organização que seja aplicável em toda a hierarquia de funcionários, impedindo que esses tenham atitudes que não condizem com as diretrizes da empresa ou das leis. (BORGES, 2020, p. 8)

Nesse contexto, o *compliance* apresenta fundamentos de autorregulação regulada, governança corporativa, responsabilidade social e ética empresarial. A autorregulação regulada significa medidas que a própria empresa irá tomar para averiguar suas atividades, enquanto também será supervisionada pelo Estado, com leis e por meio de entidades públicas, ou seja, em palavras básicas, representaria uma ‘dupla regulação’. Na sequência, a governança corporativa se baseia em processos de fiscalização e controle, dados por sócios, diretores e partes interessadas, fundada em transparência e prestação de contas. Além disso, a responsabilidade social representa visão empresarial para o bem-estar social e para a

coletividade, não só para os lucros próprios. Ao final, a ética está associada a valores e princípios, construindo uma cultura organizacional que valorize a honestidade juntamente com a boa-fé. (CORRÊA, 2019)

É importante ressaltar que respeitar a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral não é somente responsabilidade do Estado, mas também da sociedade. Nesse âmbito, as organizações devem diligenciar com ações que objetivem a proteção de um ambiente de trabalho digno. É dentro dessa lógica que as medidas preventivas, promovidas pelo *compliance* trabalhista, devem ser visadas, já que combatem diretamente práticas antiéticas e ilegais de empregadores e empregados. Os resultados desse programa são sentidos com a melhoria do ambiente laboral, o fortalecimento da cultura organizacional e a redução dos passivos trabalhistas, em ações judiciais. Logo, a adoção dessa estratégia significa, sinteticamente, identificar desconformidades, definir correções e instituir normas. (SEVERINO, 2019)

Nessa linha de raciocínio, a estratégia de *compliance* pode ser sintetizada por cumprir e obedecer a regras. Na seara jurídica, isso representa estar dentro dos conformes com aquilo disposto por leis e normas. No entanto, o programa efetivo inclui a integridade e apresenta a busca pela ética em seus processos e no conjunto empresarial. As ferramentas desenvolvidas permitem que corrupção, fraudes, ilicitudes e ilegalidades sejam combatidas diretamente, reduzindo riscos e preservando a reputação organizacional. Com a complexidade, amplamente mencionada neste trabalho, dos cenários jurídicos e empresariais, tal programa de adequação se torna essencial, envolvendo a participação ativa de gestores, equipes e colaboradores, com comunicação e transparência. (JESUS, 2021)

O *compliance* ainda que não previsto em lei positivada passa a ser um grande aliado na tentativa de superação da corrupção. O mecanismo de conformidade atuará no âmbito jurídico adequando as empresas as leis e no sentido de gestão organizacional. Transformando, a partir de tal mecanismo, o clima das organizações com base em princípios éticos, de transparência e honestidade, tudo isso por meio de códigos e diretrizes que serão elaborados de acordo com o porte, natureza e disposição de recursos de cada empresa. (HELOU, 2018, p. 10)

Dessa forma, entende-se que o *compliance* se alicerça na adoção de práticas que promovem a conformidade com normas internas e externas, com base na ética. Inicialmente vinculado à administração, tal ferramenta passou a ser utilizada e fomentada no âmbito trabalhista, apresentando três fundamentos básicos, prevenção, detecção e punição ou remediação, assim como aspectos práticos para sua efetivação. Por consequência, vale considerar a interconexão entre a gestão e o Direito do Trabalho, abrangendo também temas de governança corporativa. (JOBIM, 2017)

Para exemplificar uma análise do exposto, Jobim (2017, p. 12) apresenta relações entre o *compliance* e o Direito Laboral:

[...] os pilares do *compliance* consistem na prevenção, detecção e punição. Já o poder diretivo do empregador organiza-se sobre o tripé do (i) poder de organização e regulamentação, (ii) poder de monitoramento e (iii) poder disciplinar. Sem muito esforço, percebe-se a correspondência que há entre prevenção (primeiro elemento do *compliance*) e poder de organização e regulamentação (primeiro poder diretivo do empregador), entre detecção (segundo elemento do *compliance*) e poder de monitoramento (segundo poder diretivo do empregador) e entre punição (terceiro elemento do *compliance*) e poder disciplinar (terceiro poder diretivo do empregador).

Nessa toada, o estudo do *compliance* abarca tanto questões envolvendo suas ferramentas, assim como questões envolvendo alguns direitos trabalhistas, como o direito à informação, por exemplo. Sendo uma estratégia notadamente interdisciplinar, o *compliance* trabalhista incentiva que as organizações busquem ampliar seus escopos de regulamentação, internamente e externamente, pautando os mais variados processos por boas práticas. No mais, isso forma uma cultura de direitos e deveres, baseados na transparência, a ser desenvolvida pelas empresas aperfeiçoando o Direito do Trabalho e a administração em conjunto. (JOBIM, 2017)

Dessa maneira, compensa salientar que o *compliance* é uma política que demanda aprendizado constante, para que o fomento da ética seja fixado na gestão e nos processos que a corporação executa. Com os referidos pilares de prevenção, detecção e punição ou remediação, o programa apresenta certa complexidade por envolver variados aspectos que se relacionam com as atividades desenvolvidas pela empresa. No caso, o *compliance* acaba dependendo de uma série de fatores, como pessoas, processos, sistemas, relações, entre outros. Por esse motivo, as organizações terão que lidar com suas respectivas especificidades para estruturar estratégias de integridade eficientes. (JESUS, 2021)

O objetivo do *compliance* trabalhista, nessa esteira, consiste em cumprir normas aplicáveis às empresas, garantindo dignidade, segurança e saúde para os seus funcionários. Com essa conformidade assegurada, é possível constatar uma melhoria na relação entre empregadores e empregados, por reduzir conflitos judiciais e construir culturas organizacionais mais sólidas, em decorrência das estratégias colocadas em prática. Ou seja, resumidamente, o *compliance* trabalhista fornece ferramentas para respeitar deveres normativos e sustentar a proteção aos direitos dos colaboradores. (BORGES, 2020)

Acerca dessa relevância dos direitos dos trabalhadores, é importante analisar um pouco do seu histórico e contexto geral. Com a Constituição Federal de 1988 (CRFB/88),

algumas garantias fundamentais foram positivadas, entre elas, o direito ao trabalho, disciplinado em vários momentos ao longo do texto constitucional. Desse modo, nota-se que a legislação nacional demonstra marcante preocupação para com as relações trabalhistas e o resguardo do trabalhador. Como já discutido nesta pesquisa, com diferenças de hierarquia, subordinação e capacidade econômica das partes, a relação entre empregados e empregadores é sinalizada por certa desproporcionalidade. Logo, a legalidade busca proteger as partes frágeis e reduzir desigualdades. (BORGES, 2020)

[...] resta claro que o trabalho é um direito fundamental da segunda dimensão, denominado como direito social, e deve ser garantido pelo Estado com auxílio dos particulares, uma vez que as relações particulares também influenciam na demanda de trabalho e mão de obra. No artigo 7º da CF/88 estão elencados os direitos relacionados a atividade laboral que devem ser direcionados aos trabalhadores, sendo estes também direitos sociais pertencentes a segunda dimensão de direitos fundamentais, não podendo, dessa forma, serem suprimidos. (BORGES, 2020, p. 22)

Nessa toada de análise legislativa, compreende-se que os instrumentos normativos acabam por influenciar atitudes de *compliance*. No caso, os diplomas legais induzem as empresas a utilizarem ferramentas de controle, boas práticas e integridade. Como exemplo disso, é possível constatar a referida Lei Anticorrupção, Lei 12.846/2013, a qual fomentou a adoção de estratégias para afrontar a corrupção com envolvimento de órgãos do poder público. Por conseguinte, rechaçando condutas ilícitas e ilegalidade, tal norma representa um marco para o acolhimento do *compliance* pelas corporações. (BORGES, 2020) Entende-se, nesse âmbito, que tal área deve ser independente, com o objetivo de garantir a confiabilidade do programa. Acerca disso, os mecanismos de *compliance* devem receber suporte e manter contato direto com o setor estratégico da empresa, representando a alta gestão, assim como com o setor de recursos humanos (RH), apoiando diretamente as ferramentas colocadas em prática. (CARLOTO, 2020)

Diante dessa contextualização, também é preciso explicitar as nuances sobre os atores do programa de *compliance*, entendendo-se que deve haver colaboradores responsáveis por um setor que se dedique a essa estratégia. Essas figuras também são conhecidas como stakeholders, representando partes interessadas nos processos e projetos executados pelas empresas. Nesse sentido, o principal ator é o *compliance officer*, profissional que deve garantir a eficiência no programa de *compliance* implementado, assegurando que todas as ações da corporação alcancem a almejada conformidade. Seguindo a linha do Direito, nota-se a necessidade de conhecimento jurídico sobre os processos que permeiam o negócio,

entendendo quais são os requisitos legais de cada aspecto em torno disso. Assim, o respaldo legal há de ser mais eficaz, evitando riscos e respeitando normas. (BORGES, 2020)

Com a designação do referido *compliance* officer, sugere-se criar um comitê de *compliance*, agrupando figuras que se dediquem ao envolvimento da empresa com essa política. A partir dessa estruturação, deve-se designar o chief *compliance* officer, colaborador responsável pela comunicação entre o setor de *compliance* e os outros departamentos da organização. Tal elemento deve estabelecer relações com a hierarquia completa de funcionários, garantindo o cumprimento das condutas elencadas pelas ferramentas de integridade, colocadas pelo referido setor e pelo próprio *compliance* officer. Com essas duas figuras centrais estabelecidas, a área de *compliance* deve averiguar se é preciso que mais algum colaborador seja stakeholder do programa. Não havendo essa necessidade, os empregados serão agentes de fomento das boas práticas e responsáveis pelo cumprimento dos planos delimitados pelo mencionado setor. (BORGES, 2020) No restante, as empresas podem desenvolver esse setor específico para o *compliance* ou contratar os serviços de um escritório especializado na área, considerando que mantenha foco na transparência de seus trabalhos. (CARLOTO, 2020)

Cumprir destacar que é possível que a empresa opte pela contratação de uma prestadora de serviços para ser responsável pelo setor de *compliance*. Atualmente existem empresas jurídicas e profissionais autônomos que são especializados em criação e implementação do programa de *compliance*. Independentemente da forma que o setor de *compliance* será estruturado, os funcionários da empresa precisam estar cientes de suas responsabilidades para que o programa de *compliance* seja consolidado de forma eficiente. (BORGES, 2020, p. 34)

No mais, mesmo que o foco desta pesquisa seja a análise do *compliance* trabalhista nas relações de emprego empresariais, tal programa pode ser aplicado para evitar responsabilização em relações com prestadores de serviços. Pelo ordenamento jurídico e trabalhista brasileiro, a responsabilização pode se dar por contratos com relação direta, entre empregados e empregadores, e por contratos com relação indireta, entre terceiros prestadores de serviços e empregadores. Com relação a esse último caso, a partir da Lei da Terceirização, Lei 6.019/1974, alterada pela Lei 13.429/2017, a empresa contratante de uma prestadora de serviços fica responsável, de forma subsidiária, pelas obrigações trabalhistas contraídas. Compensa destacar que essa possibilidade apenas ocorre quando a terceira não adimple com as verbas trabalhistas devidas. Dessa maneira, o *compliance* também deve ser aplicado nessas relações, para que os riscos de responsabilização sejam reduzidos. (BORGES, 2020)

A lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Logo se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços, é a denominada responsabilidade solidária.

E o artigo 5º da mesma lei, determina que a contratante dos serviços responda subsidiariamente à contratada, pelas obrigações trabalhistas decorrentes do período em que foi tomadora de serviços, portanto, se um funcionário da empresa terceirizada não receber suas verbas trabalhistas e ingressar com ação judicial, caso a empresa prestadora não tenha condições financeiras, nem patrimônio para arcar com a dívida, essa responsabilidade passará a ser da contratante. (FRANÇA, 2018, p. 161)

Mesmo não sendo a contratante direta, entende-se que a empresa tomadora se beneficia dos serviços prestados pela terceira, ensejando sua responsabilização subsidiária. Logo, resta claro que o *compliance* deve abranger as negociações com terceiros, fiscalizando as atividades e reduzindo a probabilidade de problemas posteriores. Nessa lógica, é preciso se certificar de que a empresa prestadora tenha condições de arcar com suas obrigações trabalhistas, respeitando a legalidade e agindo sob a conformidade. (BORGES, 2020) Dentro disso, novamente, se encaixa a aplicação do já mencionado *know your costumer*, correspondendo a uma avaliação prévia de toda a estrutura da empresa a ser contratada, evitando responsabilizações judiciais desnecessárias. (FRANÇA, 2018)

Entende-se, nesse âmbito, que a implementação do programa de *compliance* produz inúmeros efeitos nas relações jurídicas e trabalhistas promovidas pelas organizações. No caso, os empregados são tidos como figuras essenciais nessas mudanças, pois exercerão suas funções com base nas boas práticas e terão direitos eficientemente assegurados, com culturas organizacionais fortalecidas. Isso vai ao encontro do objetivo de eliminar formas de corrupção, em que o *compliance* reduz os impactos sentidos pela sociedade como um todo e a insegurança jurídica. Dessa forma, o programa acaba por combater diretamente a ilegalidade e negociações pautadas na má-fé. Logo, não só a reputação empresarial é protegida, como também a própria saúde financeira do negócio, pois há dispositivos legais que preveem penalidades graves àqueles que agem de maneira corrupta, como multas e dissolução compulsória da atividade empresarial. (BORGES, 2020)

Nesse diapasão, a política de *compliance*, com incentivo à boa governança e práticas de conformidade, também fomenta o próprio cumprimento da lei. Com variadas normas legais, envolvendo diversos ramos do Direito e das atividades empresariais, é preciso cumprir requisitos e obrigações. A partir dessa conformidade normativa, os colaboradores serão protegidos juntamente com seus direitos fundamentais. Isso acaba por gerar confiança externa e interna em relação ao negócio, assegurando um ambiente de trabalho seguro e harmonioso.

Desse modo, zelar pelos colaboradores e tutelar seus direitos se apresenta como uma das principais metas do programa de *compliance*. (BORGES, 2020)

Por consequência, os empregados terão todos os direitos estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal e aqueles que estão dispersos em várias outras legislações infraconstitucionais colocados em prática de forma eficiente. Não serão desprezados, por exemplo, o descanso semanal remunerado, o salário mínimo, as férias, a jornada de trabalho prevista em lei e todos os outros direitos do trabalho individuais e coletivos.

Com o cumprimento das obrigações legais impostas ao empregador, o ambiente laboral se torna um lugar em que os empregados se sentem seguros e confortáveis para exercer suas atividades remuneradas. Isto exposto, pode-se inferir que o quarto reflexo nas relações trabalhistas proporcionado pela implementação de políticas de conformidade é o aumento da produtividade dos funcionários. (BORGES, 2020, p. 46)

Ademais, as estratégias de *compliance*, como amplamente abordado neste trabalho, possibilitam a redução da judicialização trabalhista. Com menos processos trabalhistas tramitando, menos recursos financeiros e humanos serão despendidos, alavancando, assim, o sucesso organizacional. Ou seja, cumprindo normas e favorecendo a integridade, os direitos e deveres do trabalhador são garantidos, evitando margem para que alguma situação seja judicializada. Portanto, apesar de se constatar que a implementação de um programa de *compliance* seja custosa e demande funcionários, as vantagens são colocadas na mesa e todos os custos acabam representando investimentos. (BORGES, 2020)

Com relação a esse aspecto, a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI), juntamente com a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), discutem (ABBI; FEBRABAN, 2008, p. 6) na cartilha denominada Função de *Compliance*:

Um dos grandes desafios para a função está na inabilidade para justificar o custo do *compliance*. Mais do que os custos por não estar em *compliance*, consideram-se os benefícios por estar em *compliance*, o que pode ser analisado sob dois aspectos: evitar os custos da não conformidade e aumentar a habilidade das instituições em satisfazer as necessidades dos seus clientes.

Em resumo, no âmbito corporativo, o *compliance* trabalhista é aliado ao cumprimento fiel das regras que envolvem a atividade empresarial, como regulamentos internos, regulamentos externos e leis. Objetivando ética e qualidade, a política busca adequação e cumprimento de requisitos, protegendo direitos e assegurando garantias. Dessa forma, essa ferramenta é tida como um sistema complexo e multidisciplinar, abrangendo diversos aspectos que possuem um objetivo em comum, o respeito às regras, com integridade e boa-fé. Com isso, a ferramenta deve ser incorporada de modo eficiente, sendo conhecida e difundida por todos os colaboradores. (MENEZES, 2019)

Assim sendo, nota-se que, indubitavelmente, o *compliance* favorece a eficiência empresarial como um todo. Por meio de ferramentas e estratégias inovadoras, a conformidade atinge a hierarquia integral do negócio e suas relações com terceiros, como investidores, parceiros, fornecedores, empresas prestadoras de serviços, entre outros. Isso garante o respeito aos direitos, obrigações e deveres que envolvem a organização, reduzindo riscos e facilitando processos. Destarte, as relações trabalhistas, pautadas por incontáveis regras e nuances, são resguardadas e alinhadas com as boas práticas, com um programa de *compliance* colocado e efetivado.

4.2 O COMPLIANCE TRABALHISTA NAS EMPRESAS

Inicialmente, é preciso ressaltar que esta pesquisa acadêmica se dedica à análise do *compliance* no meio empresarial privado, discutindo acerca de corporações privadas que estejam submetidas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nas suas contratações. A partir disso, deve-se apontar que o mundo empresarial tem se tornado palco de inúmeras mudanças com o passar dos anos, gerando demandas cada vez mais diversas. Ao encontro desse raciocínio, o Direito e as leis foram se modificando para acompanhar as novas tendências e inovação, trazendo mais responsabilidades para as companhias. Por consequência, acaba sendo natural que os empresários e gestores busquem se adequar às transformações, almejando vantagem competitiva diante dos demais. (JESUS, 2021) Entendendo-se que o fenômeno da globalização tem trazido essas mudanças a todos os setores da sociedade, é necessário demonstrar que o *compliance* trabalhista vai totalmente ao encontro das leis, compondo uma estratégia que permite uma adequação total e efetiva a tais normas. Nessa lógica, França (2018, p. 164) apresenta uma introdução geral:

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

Com esse mercado acirrado e palco de inovação, preliminarmente, deve-se compreender que as corporações estão sujeitas às disposições legais em setores de marketing, jurídico, *compliance*, comercial e, inclusive, em sites e redes sociais que administram. A partir disso, entende-se que a legalidade influencia o Direito do Trabalho em diversos

aspectos, sendo primordial se atualizar constantemente para manter a competitividade no mercado. (ROCHA; PONTINI, 2021) Ressalta-se que a problemática envolvendo essa dinâmica deve ser visada pelas empresas. Dentro desse aspecto, as melhorias, fomentadas pelo programa de *compliance*, serão desenvolvidas em todos os setores, estruturando uma política completa e eficaz. (SANTOS, 2019)

No intuito da preservação dos lucros da empresa, garantindo sua sobrevivência no mercado, deve-se prezar por valores éticos de conduta que sejam conhecidos por toda a sociedade. É imprescindível que se assuma uma postura justa, deixando claro aos seus colaboradores e clientes que o produto e serviço da organização é fruto do respeito ao padrão ético, moral e social. (MENEZES, 2019, p. 34)

Com relação à proteção do ambiente de trabalho, há inúmeros direitos e deveres que compõem o Direito Trabalhista como um todo. Nessa esteira, a já mencionada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, abarcando questões como carteira de trabalho, jornada de trabalho, definição de salário mínimo, férias, entre outras. Para que essas normas sejam cumpridas, podem-se notar, no Brasil, três institutos que fomentam os direitos trabalhistas: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Justiça do Trabalho. (SEVERINO, 2019)

Por complemento, tais preocupações normativas vão ao encontro da necessidade de boas práticas e governança, devidas a todas as figuras que atuam nas empresas. Essas atitudes, fundamentadas na ética e na integridade, impulsionam a elaboração de regras que disponham sobre comportamentos que estejam de acordo com a legalidade. Ademais, isso também fundamenta o desenvolvimento de mecanismos internos e externos de fiscalização, os quais servem para reduzir riscos. Não menos importante, não se deve olvidar de conscientização e educação dos colaboradores e atores envolvidos nesses processos, para que estejam por dentro dessas políticas inseridas no ambiente empresarial. (ROCHA; PONTINI, 2021)

O *compliance* trabalhista consiste na adequação à norma por meio de ferramentas e da adoção de práticas preventivas de demandas judiciais, além de constituição de prova para o êxito das mesmas, com o intuito pedagógico de evitar futura judicialização em ações trabalhistas individuais e coletivas, além de outros passivos. O *compliance* trabalhista, também tutela, ao mesmo tempo, os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

O *compliance* trabalhista tem escopo de prevenção de incidentes no ambiente de trabalho, por meio da busca da efetiva aplicação de um Programa de Integridade trabalhista, tendo como principais ferramentas: os programas de treinamento e palestras, consultivo, regulamentos empresariais trabalhistas, os códigos de ética e de conduta, política de advertências, os canais de denúncia, registro do cumprimento da lei, os relatórios e as avaliações de desempenho. (CARLOTO, 2020, p. 32)

Para que as relações de emprego estejam alinhadas com essas propostas, as adequações podem se tornar mais eficientes ainda com uma estrutura de *compliance* bem elaborada. Nesse caso, apesar do foco deste trabalho ser a referida relação de emprego e não a prestação de serviços, a título de complementação, como já mencionado no tópico anterior, é interessante constatar que essa lógica de *compliance* trabalhista não envolve apenas as relações entre companhia e funcionário. No caso, para que as normas e a ética sejam protegidas, é essencial fiscalizar empresas prestadoras de serviços também, como nos casos de terceirização. Nesse diapasão, com a reforma trabalhista, a terceirização passou a ser acolhida nas atividades-fim das corporações. Exemplo de uma situação, importante nesse cenário, é o caso da responsabilidade subsidiária, a qual se dá quando a empresa prestadora de serviços, empregadora, não cumpre com os direitos trabalhistas de seus funcionários e restam, à tomadora, os pagamentos dos devidos encargos trabalhistas. (RIBEIRO, 2020)

Adotando-se o atual critério legal, a terceirização, como prestação de serviços a terceiros, é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017)

Com a reforma trabalhista, passou a ser admitida expressamente a terceirização nas atividades-fim das empresas. A nova lei estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020, p. 138/139)

Com relação a isso, para evitar possíveis fraudes e irregularidades, a gestão de terceiros deve contar com um estudo prévio das informações sobre a empresa com que se pretende firmar negócios. Essa investigação consiste no processo de *due diligence*, o qual deve ser renovado periodicamente, para colher informações e conseguir avaliar, constantemente, os riscos que aquela negociação pode gerar. Assim, sugere-se a documentação dos processos para permitir a consulta futura e a análise de registros. Nesse caso, o próprio Manual Prático de Avaliação de Programas de Integridade em Processos Administrativos de Responsabilização, publicado pela Controladoria-Geral da União (CGU), em 2018, recomenda essa verificação periódica de terceiros. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020) Nesse caso, o *compliance* serve para limitar a responsabilidade, evitando que a contratante se responsabilize pelo fornecedor contratado. Por isso, devem ser feitas auditorias na lógica de acompanhar todas as atividades realizadas por terceiros, de modo controlar e supervisionar a contratação como um todo, objetivando as boas práticas também na terceirização. (RIBEIRO, 2020)

Nesse sentido de impedir responsabilizações da tomadora dos serviços, um programa de *compliance*, com ferramentas de fiscalização, pode ser fundamental. Para esse caso, pode-se exigir documentação que comprove o pagamento de salário, apresentação de finanças e cobrar a garantia de que a prestadora honrará com os direitos trabalhistas no período de terceirização. Acerca disso, o *compliance* trabalhista se confirma, mais uma vez, como uma ferramenta de minimização de riscos. Na mesma toada, para evitar problemas, a contratante pode verificar se o terceiro dispõe de códigos de ética e conduta, aliados a programas de *compliance*. Desse modo, é possível ter mais segurança ao contratar e firmar acordos de negócios. Ademais, isso apenas reitera a importância das, já mencionadas, ferramentas de *know your customer* e *know your employee*, visto que ambas permitem que a empresa conheça seu fornecedor ou empregado antes mesmo de firmar contrato com tais figuras, assegurando maior confiabilidade. (RIBEIRO, 2020)

Retomando a discussão principal deste tópico, especificamente com relação aos códigos de conduta das empresas, deve-se constatar que certas corporações realizam muitos acordos coletivos com os seus colaboradores, o que pode dificultar o cumprimento de todas as regras estabelecidas. Com isso, o *compliance* trabalhista deve atuar e traduzir as normas, construindo um código de conduta unificado e de fácil compreensão, para que os atores empresariais compreendam seus propósitos e estejam agindo sob a conformidade. (FRANÇA, 2018) Vale salientar que esses regulamentos internos não devem ser meras formalidades, devendo ser cumpridos e fiscalizados pelo programa como um todo, garantindo o seu cumprimento. (CARLOTO, 2020) Sobre isso, é válido destacar que as práticas de *compliance* não evitarão por completo a ocorrência de desconformidades no meio empresarial, mas definitivamente diminuem as chances de sua ocorrência e promovem ferramentas de remediação para esses casos indevidos. (RIBEIRO, 2020)

Ademais, conforme supramencionado, a análise de riscos é percebida como uma das ferramentas pilares do *compliance* trabalhista. Isso significa ponderar quais decorrências negativas podem advir de uma atitude, com o intuito de propor melhorias e reduzir a ocorrência de problemas. Além disso, os citados códigos de conduta devem ser elaborados tendo em vista as normas legais e os valores culturais da empresa. Tais ferramentas devem apresentar objetividade e simplicidade, a fim de que alcancem todos os nichos do negócio e que todos os colaboradores possam entendê-las, compreendendo seu propósito. Para tanto, uma estratégia de divulgação se faz necessária, de modo que sejam ainda mais acessíveis. (ROCHA; PONTINI, 2021)

Outro aspecto relevante é o treinamento da equipe para a adequação as novas regras. Com isso, será possível que os agentes tenham acesso as novas instruções, possam sanar dúvidas e aprendam a melhor forma de aplicá-las. Apesar do treinamento, eventuais erros e descumprimentos podem ocorrer, para tanto, um sistema de monitoramento deve ser criado.

Para que o plano implementado tenha sucesso, o monitoramento cotidiano dos encarregados deve ocorrer, tanto para assegurar o cumprimento quanto para averiguar a eficácia e efetivação do código. Levando em conta os resultados alcançados, será possível a correção dos problemas e a adequação para que o plano seja efetivo e a empresa funcione da melhor forma possível. (ROCHA; PONTINI, 2021, p. 421)

Acerca dessa temática e como já abordado neste trabalho, um canal de denúncias confiável é outra ferramenta de *compliance* trabalhista a ser visada. Ele deve ser íntegro para identificar e solucionar problemas, garantindo maior eficiência à adequação às normas. Por esses motivos, nota-se que as ações do *compliance* trabalhista são variadas, podendo envolver inúmeros processos das corporações, logo, deve-se acompanhar o lado vantajoso dessa política no Direito do Trabalho. (ROCHA; PONTINI, 2021)

Com destaque para o referido canal de denúncias, é válido ressaltar sua importância. Constatando-se que, por vezes, as vítimas de assédio ou testemunhas de atitudes ilícitas no trabalho se sentem envergonhadas ou têm medo de retaliação posterior, é fundamental que essas pessoas entendam o propósito dessa ferramenta e consigam utilizá-la à vontade. Por isso, os encarregados pelo programa de *compliance* devem integrar o uso do canal de denúncias à cultura empresarial e promover medidas de resolução, para os casos que envolvam problemas, de forma rápida e eficiente. (FRANÇA, 2018) Essa ferramenta permite que os atores empresariais apontem problemas ou situações indevidas, facilitando a identificação de irregularidades dentro da empresa, com fundamentos de prevenção e correção. (CARLOTO, 2020)

Nessa toada, os canais de denúncia recebem informações para combater corrupção, fraude, assédio, discriminação, irregularidades, ilicitudes e formas de agressão que podem ocorrer no meio empresarial. Apoiando a boa governança, os números de problemas são reduzidos e o clima corporativo é aprimorado, assegurando harmonia e princípios de integridade. Com essa efetividade destacada, as empresas devem buscar a implementação dessa ferramenta. Também é possível criar ouvidorias para que qualquer pessoa possa informar algo que seja relevante à empresa, permitindo que fornecedores e clientes também denunciem irregularidades. (CARLOTO, 2020)

Ademais, as denúncias acabam gerando investigações internas que irão apurar a veracidade dos fatos relatados e averiguar possíveis irregularidades praticadas. Referidas ações irão empreender diretamente na prevenção e detecção de condutas indevidas,

confirmando, para todos os colaboradores, que a empresa assume responsabilidade e age prontamente ao receber uma denúncia. (CORRÊA, 2019) Para a efetivação desse canal de denúncias, é possível citar alguns meios que irão permitir o recebimento das queixas, como sites na internet, e-mail, telefonemas, urnas e aplicativos, por exemplo. Outrossim, para garantir o anonimato e a confiança dessa ferramenta, é possível designar um profissional específico a ser responsável por isso ou criar um setor para gerir esse meio. (CARLOTO, 2020)

Sobre esse cenário, deve-se compreender que gerir pessoas é uma tarefa complexa e, geralmente, as empresas têm que lidar com diferentes pessoas, que apresentam diferentes visões de mundo, as quais podem não possuir a integridade como base fundamental em suas vidas. Indubitavelmente, as diferenças entre os sujeitos devem ser respeitadas, mas a boa-fé e a ética devem ser fomentadas em toda e qualquer atividade que a empresa exerça, inclusive nas relações com clientes e fornecedores, não apenas com colaboradores. Essa dinâmica deve ser plenamente visada em um programa de adequação ao *compliance*, pois as corporações possuem responsabilidade sobre as atitudes de seus atores e estes devem passar credibilidade para o mercado. Portanto, sugere-se contratação, treinamento e valorização de pessoas cada vez mais íntegras dentro das empresas. (CARLOTO, 2020)

Para mais, estruturar o *compliance* nos negócios, com medidas alinhadas ao disposto pelo ordenamento jurídico e legal, se apresenta como uma forma ideal de se adequar às normas a que as empresas estão sujeitas. Nesse sentido, os princípios de integridade, transparência, ética, aliados a um canal integrado de informações, representam uma indubitável maneira de alavancar os resultados positivos do negócio. Com essas estratégias, é possível prevenir riscos, conscientizar colaboradores, evitar problemas, reduzir custos desnecessários e impulsionar lucratividade. No mais, as boas práticas, gerando produtividade e aumento de qualidade, são notadas pelo mercado, clientes, fornecedores e investidores, marcando credibilidade e confiança. (ROCHA; PONTINI, 2021)

Nesse contexto, as ações trabalhistas e possíveis multas por irregularidades podem ser evitadas com estudos de riscos, códigos de conduta e canais de denúncia. Respeitar as leis, com as ferramentas oferecidas pelo *compliance*, pode ser o diferencial para desenvolver um ambiente laboral mais harmônico, sem comprometer a reputação da empresa. Afinal, a legalidade, na contemporaneidade, passou a permear o desenvolvimento da sociedade como um todo, com destaque para as apontadas relações trabalhistas. (ROCHA; PONTINI, 2021)

É válido reforçar que a política de *compliance* busca prevenir, essencialmente, riscos da atividade empresarial, fundamentando ações e processos de acordo com a ética e com as

normas colocadas pela legislação. Considerando que tal programa se relaciona com variadas áreas administrativas e jurídicas, a sua versatilidade deve ser exaltada. No mais, aplicar o *compliance* na seara trabalhista representa um instrumento facilitador para promover a eficiência em uma área com tantas nuances e que representa cuidado para com os principais ativos das empresas, as pessoas, nas figuras de colaboradores. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020) Com a valorização dos funcionários, eles se sentirão seguros e acolhidos, tendo noção de que trabalham em corporações que valorizam as questões internas e as opiniões de seus atores. Por consequência, o acúmulo de negatividade é evitado juntamente com as vontades de dar início a conflitos judiciais. (FRANÇA, 2018)

Como um mecanismo de fomento da ética, o *compliance* trabalhista busca enquadrar a conformidade às relações de emprego. Agindo com integridade, transparência, idoneidade e honestidade, o clima corporativo se torna mais justo, evitando riscos e criando ambientes éticos de atividade laboral. Ademais, com um conceito amplo da referida conformidade, a política deve se adequar à cultura empresarial e atuar diariamente, reforçando as técnicas e ferramentas implementadas. (HELOU, 2018)

Nesse âmbito, conforme amplamente constatado nesta pesquisa acadêmica, a empresa, como um todo, deve se dedicar a desenvolver uma cultura que valorize ambientes laborais fundados na justiça e na ética. Isso vai ao encontro da terceirização discutida neste tópico, considerando que, na medida em que as corporações fomentam a integridade e boas práticas, o mercado todo passa a adotar essa lógica, já que isso será exigido de fornecedores e terceiros, criando um padrão de exigência de qualidade. Com isso, as estratégias serão efetivadas de forma espontânea, com eficiência aprimorada, evitando, portanto, prejuízos. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020) Entretanto, é essencial reforçar que o programa deve ser auxiliado por uma auditoria trabalhista, para fiscalizar se as propostas estão sendo cumpridas, com o intuito de identificar problemas e promover mudanças, quando necessário. (CARLOTO, 2020)

Acerca desse aspecto, reduzir tais riscos se torna cada vez mais fundamental na atualidade, pois protege a reputação da empresa perante o mercado. O acesso a informações é facilitado com as novas tecnologias e os clientes se tornam, a cada dia que passa, mais exigentes, o que implica na necessidade de um ambiente de trabalho transparente, que respeite normas trabalhistas e princípios do Direito, como bases norteadoras de decisões. Dessa maneira, o *compliance* também abarca o estabelecimento de padrões para permitir detecção e correção de práticas inadequadas, concretizando ainda mais o programa. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020) Nesse contexto se enquadra o regimento interno trabalhista, também conhecido por regulamento interno disciplinar ou regulamento empresarial, ferramenta que

ajuda no cumprimento das normas, dando clareza às regras e mantendo-as acessíveis aos atores empresariais. (CARLOTO, 2020)

O regulamento interno da empresa consiste em documento que deve ser preparado pela empresa, entregue aos seus funcionários e colhida a assinatura dos mesmos, para imposição de regras e penalidades pelo seu descumprimento e que deve fazer parte de um Programa de Integridade Trabalhista, junto aos códigos de ética e conduta para a eficiência e eficácia do *compliance* trabalhista. (CARLOTO, 2020, p. 76)

Kruppa e Gonçalves (2020, p. 142) assim encerram sobre o *compliance* trabalhista:

A utilização das ferramentas de *compliance*, além de prevenirem múltiplos riscos, permitem que as empresas estejam em consonância com todas as normas das quais são obrigadas a seguir, fazendo com que contratem terceiros e colaboradores que se encaixem na missão, visão e valores da empresa, adotando medidas capazes de reestruturar o ambiente de trabalho.

Assim, diferentes estratégias de disseminação deverão ser desenvolvidas pela empresa a fim de reforçar uma cultura organizacional de aplicação efetiva das referidas boas práticas e da observância das normas na condução da atividade laboral.

Todavia, é cabível destacar que não existe um modelo pronto para implementar um programa eficiente de *compliance* trabalhista. A efetividade da estratégia depende das nuances específicas de cada empreendimento e de fatores culturais e sociais. Construir um bom programa ainda evita os riscos de uma política mal estruturada, a qual pode prejudicar a integridade da empresa. Por isso, as companhias devem se responsabilizar, com transparência, no cumprimento das normas, objetivando a proteção das relações trabalhistas e agindo em prol de um bem comum. (MORAIS; SILVA, 2020) Nessa esteira, entende-se que o *compliance* abarca questões estratégicas, representando uma resposta às exigências de legalidade, cada vez mais latentes por parte do mercado de consumidores, investidores e fornecedores. Por esse motivo, as empresas devem buscar investir nessa política, trazendo o máximo de ferramentas para dentro da cultura empresarial. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

Ante o exposto, as peculiaridades de cada negócio fazem a diferença no momento de fomentar um programa de *compliance*, como tamanho da empresa, número de funcionários, setor de negócio, localização, entre outras. Todavia, em geral, é devido objetivar a prevenção de ilícitudes e a lógica de melhoria contínua, sempre buscando checar os processos e verificar como eles podem ser aprimorados. Com inúmeros fatores envolvendo essa dinâmica, a prevenção de riscos deve ser tida como pilar da política, servindo como norte para definir quais ferramentas receberão mais investimentos primeiro, se adequando precisamente às necessidades de cada empresa. (BORGES, 2020)

O programa de *compliance* trabalhista, para sua efetividade, deve ter como auxílio e complemento uma auditoria trabalhista para fiscalizar se estas normas estão sendo cumpridas, tendo por escopo demonstrar as desconformidades e sugerir as respectivas correções às empresas. (CARLOTO, 2020, p. 20)

Nesse sentido, é indubitável que as corporações diferem entre si por inúmeros motivos, o que reforça a ideia de que cada programa de *compliance* se torna único pelas características particulares dos negócios. Entretanto, há um ponto em comum, constatando-se que todas as empresas podem ser responsabilizadas, caso tenham praticado irregularidades sancionáveis, nas esferas penal, civil, administrativa, tributária, entre outras. Sendo assim, as corporações devem buscar sempre o máximo de adequação à legalidade, estando integradas às normas. A título de exemplo, é possível citar companhias que possuem filiais em diversas localidades, as quais precisarão de respectivos estudos sobre os impostos locais, considerando que as formas de tributação podem variar pela região onde a empresa esteja inserida. Nesse caso, não se alinhar com as conformidades tributárias pode gerar diversos problemas e complicações. Diante disso, mais uma vez, confirma-se que um programa de *compliance*, bem alinhado aos objetivos de cada negócio, é essencial para prevenir e mitigar riscos. (JESUS, 2021) Cumpre ressaltar, portanto, que a empresa deve monitorar esses riscos constantemente a fim de garantir eficiência e sua própria sustentabilidade, evitando passivos futuros. (CARLOTO, 2020)

A título complementar, o *compliance* pode ser dividido em certos tipos, como *compliance* empresarial, fiscal, tributário, ambiental, trabalhista e de tecnologia da informação (TI). O penúltimo merece destaque por se relacionar diretamente com a discussão aqui apresentada. No caso, o *compliance* trabalhista busca respeitar as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Constituição Federal de 1988 (CRFB/88), dos instrumentos coletivos e das portarias do Ministério do Trabalho. Como um dos pilares desta pesquisa, o *compliance* trabalhista facilita a gestão de empregos e evita ações judiciais nesse sentido, aumentando a rentabilidade e favorecendo a reputação dos negócios. (JESUS, 2021)

A prática do *compliance* trabalhista é recente e o principal escopo deste é o de reduzir a judicialização entre empregado e empregador, além de evitar multas e outras indenizações, manter a ética, a integridade, a idoneidade, a transparência da empresa e respeitar os direitos humanos dos trabalhadores. A boa imagem é um dos maiores ativos que a empresa pode ter. (CARLOTO, 2020, p. 25)

Sucintamente, o *compliance* trabalhista deve ser incentivado pelas empresas. Essa estratégia buscar assegurar o cumprimento das normas colocadas pelas legislações trabalhistas e pelo Ministério do Trabalho, de modo que previne ilícitudes e promove mudanças quando há ilegalidades. Respeitando as normas legais, as corporações desenvolvem uma cultura de

integridade, valorizando a importância das regras e trazendo eficiência para o ambiente de trabalho. Nesse caso, é possível perceber a diminuição de ações trabalhista, aumento da lucratividade e menor rotatividade de colaboradores, como exemplos de benefícios da política de *compliance* bem implementada. Todavia, como amplamente destacado nesta pesquisa, é preciso avaliar e monitorar constantemente o programa, com atenção especial às mudanças que o ordenamento jurídico pátrio apresenta. (OLIVEIRA, 2019)

Com essa conjuntura, depreende-se que os empregadores passaram a procurar meios para cumprir a legislação e evitar a penalização. O meio mais recorrente, de acordo com o apresentado, é a criação de um programa de conformidade legal. Mesmo não havendo um modelo ideal para um programa de *compliance*, os empregadores têm procurado formas para desenvolver as práticas de conformidade [...]

Depreende-se também que os atores responsáveis pelo setor de *compliance* devem ser funcionários da empresa com liberdade para impedir atividades ilícitas de qualquer funcionário, independente do lugar ocupado na cadeia de comando. O principal responsável pelo programa de conformidade (*compliance officer*) deve sempre se atentar ao risco que a empresa está sujeita e deve ser apto a desenvolver um plano de ação capaz de sanar a não conformidade encontrada. (BORGES, 2020, p. 48)

Desse modo, de forma mais particularizada, percebe-se que o *compliance* trabalhista oferece inúmeras maneiras de se adequar aos ditames normativos e legais, em todos os setores das empresas. Isso pode ser moldado conforme as necessidades e especificidades de cada corporação, podendo se alinhar de acordo com a missão e os valores empresariais. Nessa esteira, a referida política pode facilitar a adequação às normas colocadas pelas leis, já que se nota, indubitavelmente, a expressividade dos direitos trabalhistas nas empresas. Ou seja, o *compliance* trabalhista se apresenta como um aliado dos negócios, de forma que permite o eficiente alinhamento legal e a redução de possíveis riscos nesse meio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, vive-se em uma sociedade globalizada e veloz, marcada por constantes inovações e por mercado altamente competitivo. Nesse cenário, uma frente inovadora tomou força nos últimos anos, o *compliance* trabalhista. Como resposta às exigências de consumidores, fornecedores, acionistas e da própria população em geral, o *compliance* aparece como ferramenta essencial para reduzir riscos e cumprir regras, sustentando as noções de ética organizacional. Logo, esta pesquisa científica buscou diagnosticar essa estratégia com foco para a proteção da legalidade nas relações de emprego empresariais.

A partir de metodologia científica, foi possível compreender em que medida o *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial especialmente quanto às boas práticas. Com isso, o objetivo geral, de identificar as contribuições do *compliance* trabalhista quanto aos aspectos de legalidade na relação empregatícia e sua repercussão na gestão de pessoas, foi plenamente atingido, assim como os objetivos específicos de descrever o *compliance* e sua aplicação no Direito do Trabalho, verificando as aplicações práticas do *compliance* nas empresas e avaliando a aplicação prática do *compliance* segundo a legislação pátria.

O *compliance* foi demonstrado como estratégia de cumprimento de normas e regras, pautada na ética e na boa-fé, buscando evitar irregularidades, ilicitudes, ilegalidades e atos de má-fé. Suas aplicações envolvem ferramentas que auxiliam nesse objetivo e transformam a teoria em prática, nas empresas. Abrangendo diversos nichos, o *compliance* abarca, de forma precípua, o ramo trabalhista, pois envolve a proteção dos trabalhadores e a garantia dos seus direitos. Dessa maneira, o *compliance* trabalhista protege os princípios que regulam a atividade laboral e define caminhos para que a legalidade seja respeitada nas relações de emprego, melhorando o clima organizacional e trazendo mais harmonia para aqueles que estão trabalhando pelo seu sustento.

Nesse âmbito e com tudo o que foi abordado nesta pesquisa, pode-se afirmar que o *compliance* trabalhista está intrinsecamente ligado a respeitar as leis e a promover princípios éticos, pois facilita os processos de adequação e garante eficiência nas atividades de conformidade legal. Ou seja, o instituto permeia as relações de emprego e apresenta efeitos benéficos, sendo devidamente necessária a aplicação de uma política de adequação, para que as relações de emprego estejam de acordo com a legalidade e tenham sua eficiência impulsionada. Logo, as duas hipóteses, de que o *compliance* trabalhista auxilia a estratégia empresarial garantindo a legalidade com suas ferramentas e fomenta a ética, a integridade e as boas práticas, foram plenamente confirmadas.

Todavia, não se deve olvidar das limitações de estudo e das possibilidades de aprofundamento a respeito da temática. Isso se verifica com a possibilidade de análise de julgados de empresas que adotam o *compliance*. Nesse caso, pode-se verificar como os tribunais têm se posicionado com empresas que adotam o *compliance* e com empresas que não fomentam o programa. O presente estudo científico optou por não trazer essa análise por conta da dificuldade de levantamento dessas informações para a presente proposta.

Reforçando o raciocínio, o *compliance* trabalhista sustenta a garantia de disposições legais nas relações de emprego empresariais. Isso se confirma com as seguintes estratégias: regulamento interno disciplinar, com medidas de prevenção, detecção e punição, que preveja penalidades pelo descumprimento das leis; *know your employee* e *know your customer* para proteger a empresa; códigos de ética e conduta que explicitem as boas práticas e o respeito às leis, de forma clara e acessível; canais de denúncia que respeitem os princípios de privacidade, sigilo e segurança; treinamento constante de colaboradores para que não infrinjam normas legais; relatórios que auxiliem no acompanhamento do programa de conformidade; divulgação de princípios que sustentem a lógica do *compliance*; criação de um setor de *compliance* que objetive a adequação legal.

Portanto, conclui-se que um programa de adequação deve ser alicerçado pelo *compliance* trabalhista. Por meio das diversas ferramentas elencadas nesta pesquisa, não só os direitos dos trabalhadores serão respeitados, como também as disposições colocadas pelas leis do ordenamento pátrio. Isso, inevitavelmente, representa possibilidade de alavancagem do sucesso organizacional das empresas que adotarem essas atitudes, pois as boas práticas só trarão benefícios de prevenção de riscos, redução de custos, aumento da credibilidade perante o mercado e confiança das pessoas que se relacionam com o negócio, formando culturas empresariais pautadas por princípios éticos.

REFERÊNCIAS

- ABBI; FEBRABAN. **Função de Compliance**. Comitê de *Compliance* ABBI e Comissão de *Compliance* FEBRABAN, [S.l.], 2008. Disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- AZEVEDO, M. C. de; TONELLI, M. J. **Os Diferentes Contratos de Trabalho entre Trabalhadores Qualificados Brasileiros**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, Edição Especial, p. 191-220, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/wTn4kCHHWFHJKw9f5gKhxTr/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- BERNARDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho**. Editora Juspodivm, [S.l.], v. 17, p. 208-229, 2020. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/c388a59c017c3e2b37177622b2509bba.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- BORGES, M. C. L. **Os Programas de Compliance como Instrumentos de Garantia dos Direitos dos Trabalhadores: Uma análise sobre os impactos positivos da política de compliance nas relações de trabalho**. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <<http://clyde.dr.ufu.br/bitstream/123456789/31602/3/ProgramasDeCompliance.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- CANFÃO, Olívio Albino. **Métodos de Interpretação Jurídica à Luz do Horizonte Hermenêutico**. Revista Jurídica, 2013. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2715>>. Acesso em: 25 jun. 2022.
- CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista: 2ª Edição Ampliada e Atualizada**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 13 jul. 2020.
- CARVALHO, Eduardo. **Relação de Emprego vs Relação de Trabalho**. Centro Universitário UNICEPLAC, Brasília, 2021. Disponível em: <<https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/777/1/Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%20VS%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.
- CORRÊA, A. C. M. **Análise do Consentimento na Lei de Proteção de Dados Pessoais no Brasil e sua Aplicação no Mundo Jurídico**. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2019. Disponível em:

<<https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/20150/ANA%20CAROLINA%20MARIANO%20CORREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

FRANÇA, J. G. P. **O Compliance Trabalhista como Ferramenta para Evitar Ações Judiciais**. Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revice/article/view/5090/3148>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008.

HELOU, Camilla. **Atuação do Compliance nas Organizações Privadas**. Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/20691/1/2018_CamilaHelou_tcc.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2022.

JESUS, J. D. A. de. **A Nova Realidade do Tratamento e da Proteção de Dados dos Trabalhadores frente a LGPD e o Compliance Jurídico**. Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2021. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/14531/2/Johnatan_Douglas_Andrade_Jesus.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

JOBIM, R. de S. K. **Compliance e Trabalho: Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/216496/001067204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

KRUPPA, R. P. S.; GONÇALVES, A. **Compliance Trabalhista**. Revista de Direito da FAE, [S.l.], p. 123-145, 2020. Disponível em: <<https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52/30>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MALLET, Estêvão. **A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho**. Revista da Faculdade de Direito Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 106/107, p. 217-245, 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944/70552>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MENEZES, V. M. de. **A Importância do Compliance como Mecanismos de Combate à Corrupção Contratual: As Consequências da Lei Anticorrupção**. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/37183/1/MONOGRAFIA%20-%20VIT%20c%93RIA%20MENEZES.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2022.

MORAIS, D. S.; SILVA, F. D. da. **Compliance Trabalhista: A importância deste mecanismo para erradicar a mão de obra análoga à escrava e garantir os direitos sociais e trabalhistas no Brasil**. Centro Universitário Uma de Bom Despacho, Bom Despacho, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14141/7/Compliance%20Traba>

lhistas%20A%20importancia%20deste%20mecanismo%20para%20erradicar%20a%20m%20obra%20an%20loga%20escrava%20e%20garantir%20os%20direitos%20sociais%20e%20trabalhistas%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MOREIRA, E. E. P.; SOUSA, A. de A. **A Reforma Trabalhista e a Disputa pela Regulação do Direito do Trabalho no Brasil**. Revista Labor, Fortaleza, v. 1, n. 20, p. 54-77. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/39693/pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

NETO, C. de B. C.; MEIRA, L. A. **Métodos de Interpretação e Direito Tributário**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, Fortaleza, v. 33, n. 2, p. 53-82, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12171/1/2013_art_cbcneto.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2022.

OLIVEIRA, T. M. de. **Resiliência e Compliance Laboral**. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, v. 1, n. 2, 2019. Disponível em: <<https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/29/25>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

RAU, L. M.; VILLATORE, M. A. C. **Direito do Trabalho e Globalização**. Revista de Direito e Sustentabilidade, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 90-108, 2017. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistards/article/view/2536/pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

RIBEIRO, Lara Alves. **Compliance e sua Aplicação Prática no Direito do Trabalho**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

ROCHA, C. J. da; PONTINI, M. S. **Compliance Trabalhista: Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 7, n. 2, p. 407-427, 2021. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

SANTOS, V. B. de M. **Lei Geral de Proteção de Dados: Fundamentos e Compliance**. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/49370/1/2019_tcc_vbmsantos.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O Compliance Trabalhista e sua Aplicação na Esfera Empresarial**. Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/6101/1/TCC%20pronto%20Dandara.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2022.

SLEUTJES, M. H. S. C. **Refletindo Sobre os Três Pilares de Sustentação das Universidades: Ensino-pesquisa-extensão**. Revista de Administração Pública, v. 33, n. 3, p. 99-101, 1999. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7639/6177>>. Acesso em: 24 jun. 2022.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de Pesquisa**. Departamento de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, 2 ed. reimp., 2013. Disponível em: <http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB_2014_2/Modulo_1/Metodologia/material_didatico/Livro%20texto%20Metodologia%20da%20Pesquisa.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.