

## A EFICÁCIA DO COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Ana Caroline Rocha Dal'Evedove<sup>1</sup>

Andrea Antico Soares<sup>2</sup>

Artigo de Conclusão de Curso<sup>3</sup>

### RESUMO

O artigo abordará o conceito de *Compliance*, sua importância, aplicabilidade e benefícios que esta ferramenta proporciona no âmbito trabalhista, além de noções a respeito de Direitos Fundamentais, Ambiente de Trabalho, Lei Anticorrupção e a contribuição do mesmo na redução de ações trabalhistas dentre outros aspectos. O objetivo desta pesquisa é justificar a importância e a necessidade do *Compliance* Trabalhista como forma de sanar atitudes ilícitas e antiéticas que possam prejudicar o empregado ou o empregador, garantindo que as empresas estabeleçam regras e programas internos para atender os critérios legais envolvendo várias questões trabalhistas das relações de trabalho. Por fim, concluiu-se que o *Compliance* Trabalhista é eficaz para se obter uma relação de trabalho harmoniosa e produtiva entre empregadores e empregados, para ter um efetivo cumprimento legal e de regulamentos internos no que tange à dignidade do trabalhador e aos direitos sociais trabalhistas, que tornam as empresas mais confiáveis e atrativas a novos investimentos, além de reduzir a judicialização de ações trabalhistas e promover a regularidade da segurança jurídica das empresas.

**Palavras-chave:** *Compliance* Trabalhista. Aplicação. Eficaz. Ética. Empresas.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO, 1 O AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO, 1.1 Inadimplência das normas trabalhistas, 1.2 Práticas ilícitas nas relações de trabalho, 2 O *COMPLIANCE* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, 2.1 Conceito, 2.2 Evolução histórica, 2.2.1 Evolução histórica no Brasil, 2.3 A Lei Anticorrupção Empresarial - nº 12.846/2013, 2.4 Atuação do *Compliance* no âmbito trabalhista, 2.5 Implementação eficaz do *Compliance* Trabalhista, 2.6 Contribuição do *Compliance* na redução de ações trabalhistas. CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

### INTRODUÇÃO

Todo trabalhador possui o direito fundamental garantido constitucionalmente ao ambiente de trabalho digno, que atualmente, ainda é desrespeitado – tanto por falta de uma fiscalização eficaz dos entes públicos, quanto pelo “custo-benefício” que muitos empregadores dizem ter ao comparar o valor – relativamente baixo – das multas aplicadas com o valor gasto para o cumprimento das leis e normas trabalhistas. Sendo assim, com este cenário, nos

---

<sup>1</sup> Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

<sup>2</sup> Professora, Msa. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

<sup>3</sup> Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

deparamos com a necessidade de analisar ferramentas jurídicas que possam contribuir para a melhoria nas relações de trabalho, bem como para uma fiscalização mais eficaz e condizente para que os empregadores e empregados cumpram com as normas vigentes e procedimentos internos das empresas.

Com isso, entende-se que à aplicação do programa de *Compliance* pode contribuir grandemente com este problema e logo, há de se fazer a seguinte pergunta: quais os elementos e ferramentas precisam ser aplicados no programa de *Compliance* para que este seja efetivo na melhoria do ambiente de trabalho e garantia de que todos da empresa cumpram as leis, normas, regras e procedimentos internos estabelecidos?

Elementos como Código de Ética e Conduta, treinamentos e comunicação, monitoração, auditorias e investigações internas, avaliação de riscos, Canais de Denúncia e Comunicação, boas práticas trabalhistas dentre outros – implementados por um setor específico e independente para aplicar medidas disciplinares e sanções por descumprimentos não só das normas e procedimentos internos da empresa, mas também das leis e normas jurídicas. Logo, sua aplicação levará a empresa a passar por um processo de mudança cultural no sentido de priorizar um bom ambiente de trabalho para todos, e de adequar as suas condutas e procedimentos perante as normas legais, a começando inclusive, pelo topo da pirâmide hierárquica, com o propósito fundamentado no dever de identificar passivos na empresa para sua real eficácia.

Portanto, esta pesquisa tem por objetivo analisar a eficácia da implementação do *Compliance* nas empresas no tocante as relações de trabalho, analisar também as possíveis ferramentas a serem usadas para garantir que as empresas estabeleçam um bom ambiente de trabalho mais seguro e apropriado através de regras e programas internos que atendam os critérios legais envolvendo várias questões trabalhistas das relações de trabalho e justificar sua importância e necessidade para sanar atitudes ilícitas e antiéticas que possam prejudicar o empregado ou o empregador. E por fim, mostrar que é também um método que consequentemente contribui com a redução de ações judiciais perante a Justiça do Trabalho.

A metodologia utilizada foi a dedutiva, através de pesquisas bibliográficas, eletrônicas e documentais por doutrinas e artigos de autores especialistas nos temas de *Compliance* Trabalhista, Ambiente de Trabalho Digno e também voltados para a área de Administração de empresas e de Direito Empresarial, bem como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Acesso à Informação nº 12.527/11, a Lei Anticorrupção nº 12.846/13 e a CLT Lei nº 13.467/17.

## **1 AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO.**

O direito fundamental ao ambiente de trabalho digno apesar de ser garantido constitucionalmente e em Convenções da OIT, atualmente, ainda é comumente desrespeitado – tanto por falta de uma fiscalização eficaz dos entes públicos, quanto pelo custo-benefício que muitos empregadores dizem ter ao comparar o valor – relativamente baixo – das multas aplicadas com o valor gasto para o cumprimento das leis e normas trabalhistas.

Há algum tempo atrás, entre os séculos XVIII e XIX, os trabalhadores viviam em condições laborais muito precárias e sem nenhum amparo estatal. Em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, deu-se o começo de novos olhares aos trabalhadores, bem como o surgimento de pequenas preocupações com as condições dos trabalhadores, em conjunto a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU no ano de 1948, que implantou a compreensão de dignidade como fundamento dos direitos humanos. Com isso, questões sobre o ambiente de trabalho passaram a ser vista com mais cuidado e atenção após o período da Revolução Industrial e vem continuamente se perdurando até os dias de hoje, todavia, com novas frentes em razão das mudanças ocorridas na sociedade e também da tecnologia guiada pela minimização de custos e maximização de lucros.

Conforme aduz o autor Nascimento (2012, p. 863), “entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho”. Logo, o trabalho em um ambiente propício, seguro e saudável é uma condição que deve ser assegurada obrigatoriamente ao trabalhador o empregado obrigatoriamente deve assegurar ao trabalhador, sendo este direito, um dos fundamentos basilares do direito do trabalho.

Sendo assim, certamente o ambiente de trabalho refere-se a um dos principais direitos do trabalhador, sendo considerado, inclusive, um direito fundamental e, neste sentido, é imprescindível que aconteça uma transformação cultural empenhada a proteger o trabalhador nas relações de trabalho de uma forma mais efetiva.

## **1.1 Inadimplência das normas trabalhistas**

Até o final de 2018, tínhamos em nosso país a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas – em conjunto com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho, mas cabia ao MTE o poder de polícia, mediante fiscalização contínua em ambientes de trabalho com atuação imediata de multas administrativas àqueles em inconformidade com as normas trabalhistas.

Entretanto, a fiscalização – apesar de ser essencial para reduzir o descumprimento das normas trabalhistas – na prática, não funcionava tão bem por vários motivos como com escassez de recursos administrativos aos auditores fiscais e também a relação do custo-benefício que as empresas na maioria das vezes preferem descumprir a lei ao comparar o valor – relativamente baixo – das multas aplicadas com o valor gasto para o cumprimento das leis e normas trabalhistas. Além de, inclusive, ser mais vantajoso ter de responder a uma possível ação trabalhista e fazer acordo do que prestar os direitos aos seus empregados. Neste contexto, o autor Branco Neto aduz que:

A relação laboral por si só já é conflituosa, onde o empregador subordina a mão de obra de seu empregado em troca pelo pagamento de salário, ou seja, existe uma disputa de classes em eminente tensão. Por conta de tal condição, a lei trabalhista tem como característica a busca pela pacificação de conflitos na tentativa de se alcançar paz social, com o mínimo de ingerência estatal. Isto se dá através da busca constante pela conciliação, onde, no rito ordinário, pelo menos em dois momentos se busca a solução do litígio pelo acordo. (NETO, 2009, p. 986).

No início do ano de 2019, aconteceu a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego sendo este incorporado a outras pastas ministeriais – o qual suas atividades, conseqüentemente passaram a serem subsidiárias – passando a ser chamado “Ministério Público do Trabalho, e isso trouxe vários questionamentos, principalmente no tocante aos reflexos causados na efetividade das fiscalizações acima mencionadas. Logo, percebe-se que o inadimplemento das normas trabalhistas sucede de alguns pontos complexos, como a questão dos auditores fiscais, o sistema jurídico como um todo que acaba trazendo a relação do “custo-benefício” por meio do incentivo ao acordo e às penalidades relativamente baixas, e até mesmo a extinção do Ministério do Trabalho.

## **1.2 Práticas ilícitas nas relações de trabalho**

Em decorrência do inadimplemento das normas nas trabalhistas, surgiram alguns reflexos nas relações de trabalho um tanto quanto alarmantes como práticas recorrentes por parte do empregador que são totalmente inapropriadas para o desenvolvimento de um bom ambiente de trabalho – práticas estas que devem ser combatidas.

Os variados assédios morais, por exemplo, estão dentro dessas práticas que se resume na exposição de trabalhadores a determinadas situações de humilhação constante, incluir em listas negras, aplicar medidas disciplinares infundadas; discriminação por diversos motivos como cor, orientação sexual, gênero ou portar alguma deficiência dentre outros; exigência de

metas inalcançáveis; tarefas vexatórias; abuso do poder hierárquico; descumprir os aspectos trabalhistas como por exemplo, não respeitar o limite de horas extras, elencar o colaborador a realizar atividades não pertinentes a seu cargo, fazer o trabalhador não descansar no período de suas férias, pagar verbas rescisórias fora do prazo e etc. Veja que, elencados tão somente alguns exemplos de várias práticas ilícitas cometidas nas relações de trabalho que claramente refletem na qualidade de vida do trabalhador em todos os possíveis aspectos.

Todavia, há de se pontuar também que práticas ilícitas não são cometidas somente pelos empregadores. Muitos empregados, por sua vez, cometem atos tão ilícitos quanto os citados acima perante seu empregador. A exemplo disso, pode-se mencionar a respeito da improbidade administrativa (corrupção) – ao agir de forma desonesta, fraudulenta e de má-fé; incontínuas de condutas e mau procedimento – quando o colaborador não segue regras da empresa agindo em desrespeito e grosseiramente; desídias – caracterizadas por atitudes provindas de desleixo nas atividades, preguiça, negligência ou descuido; e assédios e atos discriminatórios contra outros colaboradores. Práticas como essas causam grandes problemas prejudiciais as relações de trabalho que levam até a demissão por justa causa.

Essas práticas – seja por parte do empregador ou do empregado – se não fiscalizadas e combatidas antecipadamente de forma preventiva, impactam gravemente e diretamente no ajuizamento da Justiça do Trabalho levando a conflitos entre empregador e empregados, acidentes de trabalho e outros casos capazes gerar um grande caos nas relações de trabalho. Poder Judiciário no âmbito do trabalho, sem sombra de dúvidas, exerce um papel fundamental combate ao descumprimento da legislação trabalhista e de tais práticas ilícitas, contudo, é notável a sua sobrecarga. No relatório Justiça em Números elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, a Justiça Trabalhista possuía 5,3 milhões de casos pendentes até o final do ano de 2016, sendo o reflexo de um mercado de trabalho conflituoso e muitas vezes em desacordo com a CLT.

Perante tais problemas decorrentes da ausência de fiscalização nas relações e no ambiente de trabalho que podem causar seríssimos danos a ambas as partes dessa relação, cabe analisar novos meios que auxiliem no cumprimento das normas trabalhistas e procedimentos internos de maneira mais eficaz e presente. Destarte, o programa de *Compliance* tem se destacado no ordenamento jurídico justamente por se enquadrar como um instituto em potencial na esfera trabalhista em termos de fiscalização, cumprimento de normas e condutas éticas. No próximo capítulo, haverá uma análise mais a fundo sobre este programa.

## **2 O COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

## 2.1 Conceito

O *Compliance* lamentavelmente não foi traduzido para o nosso idioma, ele entrou exatamente desta forma no nosso vocabulário e talvez se isso tivesse acontecido, facilitaria o entendimento no geral do que ele significa. Pois bem, o *Compliance* vem do verbo em inglês “*to comply*” que significa “cumprir normas, aderir a regras”, bem como estar em *Compliance* significa estar de acordo com as normas aplicadas – neste contexto, estar de acordo com as leis trabalhistas, normas e procedimentos impostos no âmbito de uma empresa para garantir que o empregador e o empregado as cumpra a fim de prevenir e minimizar riscos abrangentes a todas as áreas. É também uma expressão voltada para definir as ferramentas que irão concretizar os valores de uma empresa abrangentes a todas as áreas que estão relacionadas a reputação, integridade e ética. Nas palavras dos autores:

A ideia de *Compliance* se relaciona com a noção de conformidade. Possuir *Compliance* significa estar em conformidade com a legislação do Estado e com as demais normas de conduta que possam ser aplicáveis às pessoas de determinada organização, até mesmo as de caráter moral ou comportamental. (ANDRADE e FERREIRA, 2017, p. 76).

Por consequência, o *Compliance* se caracteriza pela criação dentro das estruturas corporativas, uma unidade administrativa com esse nome. Ou seja, assim como se tem o departamento de recursos humanos, departamento financeiro, contábil, logístico e etc., hoje em dia se tem também um departamento de *Compliance* – que seria o responsável por cuidar e gerir a adesão do cumprimento de diversas normas externas e internas de uma empresa buscando o seu cuidado e o cuidado de seus empregados através deste programa cujo nome é o mesmo de seu departamento. Ele é dirigido por regras e procedimentos internos de prevenção, denúncia, controle e monitoramento, dirigido por valores éticos e íntegros de acordo com a legislação. Logo, conforme muito bem esclarece Colares:

Quando se fala em *Compliance*, está-se referindo aos sistemas de controle internos que servem para proporcionar maior segurança à empresa quanto às suas análises econômico-financeiras, possibilitar uma atuação correta e adequada no meio em que atua, proteger contra os riscos de corrupção e fraudes em processos licitatórios ou demais delações com entidades governamentais, elaborar e atualizar normas internas que estejam em harmonia com a filosofia da companhia e garantir que sejam conhecidas e cumpridas por todos. (COLARES, 2014, p.60)

Portanto, sua aplicação em uma empresa pode-se dizer que se torna um processo de mudança cultural no sentido de priorizar a adequação de condutas e procedimentos perante as

normas legais, a começar pelo do topo da pirâmide hierárquica organizacional, com o propósito fundado no dever de identificar passivos de qualquer natureza para sua real eficácia e trazer um senso de justiça para as relações de trabalho mediante uma fiscalização íntegra, isenta de interesses subjetivos e nivelada hierarquicamente, ou seja, diligente a todos sem qualquer exceção.

## 2.2 Evolução histórica

Apesar do *Compliance* ser um programa que ganhou reconhecimento de maneira tardia em nosso país, sua história em outros países já vem de muitos anos. A princípio, seus registros foram observados notadamente nos Estados Unidos, o qual desde a década de 1940 já se observava práticas, que conforme proferiu Colares (2014, p. 60) “surgiu o primeiro exemplo de sistema de regras, procedimentos e instituições para a regulamentação da política econômica internacional, que ficou conhecido como Acordo de *Bretton Woods*”. E por meio dele, foi criado o BIRD (Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento) e por seguinte, o Banco Mundial e o FMI (Fundo Monetário Internacional). Eles tinham a finalidade de instalar um sistema financeiro mais seguro, eficaz e versátil, onde o adjetivo “mais seguro” estava fortemente ligado à aplicação de práticas de *Compliance*.

Em meados de 1971, por causa do impasse diplomático ocasionado pelo presidente americano Richard Nixon – que suspendeu de maneira unilateral o acordo de *Bretton Woods*, surgiu o Comitê de Supervisão Bancária da Basileia, formado por representantes dos bancos centrais dos países do G10 para instituir no sistema financeiro o compromisso da inicialização de novos procedimentos visando uma melhoria institucional de boas práticas e controles.

No entanto, tais práticas ganharam ainda mais força internacionalmente na década de 1970 (após ocorrido mencionado acima), quando criaram a lei americana *Foreign Corrupt Practice Act* - FCPA, a fim de fiscalizar e investigar mais a fundo as atividades empresariais e ações na bolsa de valores americana, onde qualquer empresa que negociasse no exterior, estaria sujeita a tais investigações e se necessário, sujeita a punições cabíveis. Este então, é considerado um dos principais marcos internacionais no tocante ao combate a corrupção associado ao programa de *Compliance*. Em 1997, o Comitê da Basileia divulgou 25 princípios norteadores para uma fiscalização bancária eficiente, entre tais princípios destacou-se o de número 14 – princípio este que traz a recomendação aos bancos no geral para aderir um programa de *Compliance*.

Apesar do *Compliance* ter surgido em instituições bancárias, sua efetividade em trazer grandes resultados fez com que esta ferramenta conquistasse todas as áreas do mundo corporativo, pois a preocupação com a ética, honestidade e o combate à corrupção acontece há muito tempo e isso fez com que cada vez mais se buscasse formas de estar e de atuar em conformidade com as normas legais, ou seja, sempre se fez necessário aplicar este programa em diversos âmbitos – inclusive no contexto trabalhista.

### 2.2.1 Evolução histórica no Brasil

A cultura do *Compliance* no Brasil, chegou de forma tardia em relação aos demais países e seu surgimento teve indícios até mesmo no governo de Getúlio Vargas, pelo Decreto nº 7.666/45, o qual tinha o intuito de punir o abuso de poder econômico. Porém, só na década de 1990 que se evoluiu por meio de três acontecimentos importantes, os quais se referiam ao *Compliance*, conforme relata Colares:

(...) no Brasil, na década de 1990, o mercado começava sua abertura comercial e, com isso, as pressões para alinhamento aos padrões de competitividade e transparência mundiais se intensificaram, sobretudo no que diz respeito aos órgãos reguladores internacionais BIS (*Bank for International Settlements*) e SEC (*Securities and Exchange Commission*). Já em 1997, o Comitê da Basileia passa a divulgar orientações aos bancos centrais sobre garantia de rigidez em seus sistemas financeiros, traçando objetivos e responsabilidades bem definidos. (COLARES, 2014, p. 61)

Destacando então, em 1997, o Comitê da Basileia do qual o Brasil é integrante, lançara alguns princípios norteadores para uma supervisão bancária eficaz, mais especificamente conhecida como “*Core Principles for Effective Banking Supervision*”, que careciam de serem aplicados pelos integrantes do respectivo órgão de cooperação e supervisão bancária internacional.

No entanto, já existiam alguns mecanismos e normas reguladoras em relação ao combate de comportamentos antiéticos e deturpados, porém até então, incapazes de atingir algum resultado significativo, mas que de alguma forma contribuem para o desenvolvimento legal anticorrupção, em destaque: a Lei nº 8.429/92 da Improbidade Administrativa – concomitante a Constituição Federal de 1988, que trouxe em seu artigo 37, § 4º, trinta e cinco coerções a serem aplicadas a agentes públicos que cometerem atos de improbidade administrativa; a Lei nº 9.613/98 de Lavagem de Dinheiro, que dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a Lei nº 12.527/11 de Acesso à Informação, que regulamenta o direito constitucional do cidadão ter acesso às informações públicas dos três

poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios; e a Lei nº 12.529/2011 da Defesa da Concorrência, que estrutura o sistema brasileiro de defesa da concorrência e no combate ao abuso do poder econômico.

Ocorre que, após vários escândalos de corrupção política junto a grandes empresas brasileiras, surgiu portanto, em 2013 a famosa Lei nº 12.846/2013 de Anticorrupção Empresarial Brasileira e entrou em vigor em 29 de janeiro de 2014, dispõe sobre responsabilidades administrativas e cíveis de pessoas jurídicas a respeito de atos contra a administração pública, local ou estrangeira.

### **2.3 A Lei Anticorrupção Empresarial - nº 12.846/2013**

É imprescindível destacar que a lei de Anticorrupção Empresarial Brasileira (nº 12.846/2013) por ter contribuído grandemente para com o desenvolvimento do *Compliance* no Brasil. Esta lei determina que as empresas, fundações, organizações, instituições e associações serão responsabilizadas civil e administrativamente sempre que o ato do empregador ou de um empregado ocasionar prejuízos ao patrimônio público, violar princípios da administração pública ou acordos internacionais assumidos pelo Brasil. Neste sentido, diz a autora:

A Lei Anticorrupção tem como sujeito passivo a Administração Pública, nacional e estrangeira, prevendo as seguintes sanções: a) na esfera administrativa, multa e publicação extraordinária da decisão condenatória (art. 6º, I e II); além da obrigação de reparação integral do dano causado (art. 6º, §3º); e b) na esfera jurisdicional, o perdimento de bens, direitos e valores decorrentes do ilícito, suspensão ou interdição parcial das atividades, dissolução compulsória da pessoa jurídica, proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo de 1 a 5 anos (art. 19). Apesar da distinção das sanções nas esferas administrativa e civil, o artigo 20 da Lei Anticorrupção admite a aplicação das sanções administrativas pelo Poder Judiciário, nos casos em que se apurar omissão da autoridade administrativa, verbis: “Nas ações ajuizadas pelo Ministério Público, poderão ser aplicadas as sanções previstas no art. 6º, sem prejuízo daquelas previstas neste Capítulo, desde que constatada a omissão das autoridades competentes para promover a responsabilização administrativa”. A Lei nº 12.846/2013 não tem viés penal, por opção legislativa, 23 apesar de inicialmente ter havido tentativa de tramitação conjunta de projetos de lei no âmbito civil e penal. (ZANETTI, 2016, p. 46).

Em outras palavras, além da responsabilidade subjetiva para as pessoas naturais, o maior diferencial trazido por esta lei é a responsabilidade objetiva para as pessoas jurídicas, ou seja, não se faz necessário comprovar dolo ou culpa para que sejam aplicadas as sanções nela previstas. Com isso, basta que o empregado, sócio, diretor, presidente, gestor, negociantes do

rol de fornecedores da empresa ou parceiros se envolva em atos corruptivos para que a empresa seja responsabilizada, independente de possuir conhecimento ou não, de ser parte ou não. Logo, nas palavras de Zanetti:

Em síntese, temos que a responsabilização objetiva representa avanço considerável no combate a atos de corrupção praticados por pessoas jurídicas, dada a notória dificuldade na apuração de ilícitos societários, justamente por não ter o aparato repressivo do Estado uma “bola de cristal” capaz de adivinhar a conduta de cada indivíduo em processos decisórios tirados a partir de deliberações dos órgãos plurais das empresas. Se ato houve, em benefício da empresa, ato esse ilícito e enquadrável no artigo 5º da Lei Anticorrupção, é correta e legítima a sanção do ente conforme os modelos definidos na Lei de regência. (ZANETTI, 2016, p. 48).

Assim, necessidade de aplicação do *Compliance* só aumentou com a criação da Lei Anticorrupção, por ter estimulado grandemente a implementação do *Compliance* nas empresas do nosso país minimizando as coerções a empresas que mostrarem a colaboração para a apurar tais violações legais, conforme descrito em seu artigo 7º e incisos, que diz:

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções: I - a gravidade da infração; II - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator; III - a consumação ou não da infração; IV - o grau de lesão ou perigo de lesão; V - o efeito negativo produzido pela infração; VI - a situação econômica do infrator; VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações; VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica; IX - o valor dos contratos mantidos pela pessoa jurídica com o órgão ou entidade pública lesados; e X - (VETADO). Parágrafo único. Os parâmetros de avaliação de mecanismos e procedimentos previstos no inciso VIII do caput serão estabelecidos em regulamento do Poder Executivo federal. (LEI nº 12.846, 2013)

Neste sentido, pode-se dizer que a Lei Anticorrupção veio com um papel fundamental no ordenamento jurídico que se diz respeito a responsabilidade das pessoas jurídicas por práticas ilícitas em relação ao Poder Público, bem como no combate à corrupção e se destaca por ser um grande gatilho para a eficácia da ética nas condutas empresariais e, conseqüentemente, nas relações de trabalho juntamente com o desenvolvimento do *Compliance*. Aduz a autora:

A lei Anticorrupção enseja uma preocupação mais efetiva no que se refere ao problema da corrupção, bem como a imposição de condutas e parâmetros éticos a serem seguidos não apenas no âmbito do direito empresarial e concorrencial, mas, com as devidas adaptações, em outros âmbitos do Direito, tal como no Direito do Trabalho. (CAVAGNOLI, 2017, p. 40)

Sendo assim, está claro que após a criação desta lei, o *Compliance* vem se concretizando efetivamente em nosso país e suas ferramentas já estão sendo aplicadas por várias empresas e organizações institucionais, inclusive de vários ramos e há de fazer destaque principalmente na área trabalhista.

#### **2.4 Atuação do *Compliance* no âmbito trabalhista**

Após a análise realizada referente ao conceito, breve histórico do *Compliance* no mundo e no Brasil – com destaque a Lei Anticorrupção Empresarial –, passemos agora a análise das particularidades do *Compliance* no âmbito trabalhista. Antes de mais nada, vale frisar que a aplicação do *Compliance* deve abranger a todas as áreas de uma empresa para este alcance benefícios significativos a ela, ou seja, ganhos proporcionados para toda a organização no sentido de conquistar uma boa governança corporativa, um combate a corrupção efetivo, uma boa reputação empresarial, desenvolvimento e competitividade no mercado, valorização da marca e que conseqüentemente levará a uma boa relação com seus parceiros, clientes, Poder Público, e principalmente, com seus colaboradores. Isso tudo por que o referido programa permite identificar de uma forma preventiva possíveis riscos e irregularidades existentes. Com isso, as empresas estão cada vez mais cautelosas não apenas para estar em conformidade, mas para estabelecer que seus membros e parceiros de qualquer natureza hierárquica estejam também atendendo à legislação.

A partir dessas considerações, para que a aplicação do *Compliance* Trabalhista seja realmente efetiva, algumas condutas devem ser tão basilares ao ponto de caracterizar a cultura empresarial como por exemplo, clareza e transparência nas comunicações dos riscos e atos irregulares cometidos; demissão de integrantes da organização envolvidos em práticas ilícitas, ou livre acesso do colaborador a canais de denúncia sobre tais atos e práticas – sempre com comprovação. Essas condutas basilares, empregam sua finalidade de atuação em avaliar e estabelecer na empresa regras e procedimentos que atendem os critérios legais envolvendo questões trabalhistas como admissão e demissão; saúde e segurança do trabalho; questões ambientais; relações interpessoais; terceirização de serviços; atendimento ao consumidor, e etc. – isso tudo para de promover a segurança jurídica da empresa e proteger as relações de trabalho.

Conforme explica a advogada Jéssica C. Cardoso especialista em Direito do Trabalho, o *Compliance* Trabalhista:

Tem como pilar a identificação das normas que a empresa está deixando de cumprir ou "cumprido" em desconformidade, - o que implica ainda em

verificar o que a empresa pode estar pagando a mais ao empregado-, para que conseqüentemente a empresa faça as correções evitando além das ações trabalhistas, a aplicação de multas, ou seja, a empresa passa por uma auditoria, que é um dos elementos deste instituto, porém, tem a oportunidade de sanar ou minimizar as suas inconsistências. No processo é avaliado se a empresa está em conformidade com a CLT, Constituição Federal, instrumentos coletivos e portarias do Ministério do Trabalho e emprego. É um trabalho muito minucioso e requer a análise macro da situação trabalhista da empresa, mas é através dessa medida de prevenção que a empresa tem a oportunidade de alavancar o seu negócio, pois, sabemos que uma das maiores pedras no caminho do empregador são as ações trabalhistas, seja para a empresa ou para a pessoa do empresário que responde subsidiariamente com seu patrimônio em caso de débitos trabalhistas. (CARDOSO, 2018, p. 02).

Portanto, envolve a criação de medidas a serem tomadas em relação ao controle interno da empresa, bem como em relação aos seus empregados, gestores e terceirizados e terceiros no geral a fim de prevenir possíveis ações trabalhistas e sanções administrativas por irregularidades e inadimplência perante a legislações trabalhistas, civis e penais.

Os principais riscos a serem combatidos pelo *Compliance* derivam de alguns problemas muito comuns no âmbito laboral, riscos estes que envolvem por exemplo, empresas tomadoras de serviços em face às empresas terceirizadas, na qual é de suma importância se certificar que essas terceiras também estejam em conformidade com a legislação; as práticas ilícitas cometidas tanto pelo empregador quanto pelo empregado (conforme já observado anteriormente neste artigo); geração de passivos trabalhistas; e, até mesmo, cometimento de crimes. Entretanto, ressalta-se que não existe um método engessado a ser seguido, visando que o programa deve compreender as necessidades particulares de cada empresa.

Logo, para que a atuação do programa de *Compliance* Trabalhista seja integro e efetivo, deve-se criar ferramentas para um controle de condutas tanto do empregador quanto dos empregados, visando um ambiente de trabalho digno, integro e em conformidade com as normas trabalhistas e princípios do Direito em geral, mantendo as relações de trabalho do protegidas e bem cuidadas. Cumpre analisar, portanto, mais detalhadamente, alguns aspectos que se sobressaem na implementação do instituto na prática.

## **2.5 Implementação eficaz do *Compliance* Trabalhista**

Conforme já exposto, não existe um método engessado a ser seguido para implementar o *Compliance*, todavia é necessário utilizar algumas ferramentas neste processo e elencar as funções de um departamento específico de *Compliance* e o cargo de um *Compliance Officer*, ou seja, desenhar a finalidade dos procedimentos a serem executados pela pessoa responsável

– integrante/colaborador da empresa – que irá atuar na linha de frente e fazer toda a gestão do programa.

De acordo com a autora Vanessa Alessi Manzi, as funções que o *Compliance* possui são:

Garantir a aderência e cumprimento de leis; desenvolver e fomentar princípios éticos e normas de conduta; implementar normas e regulamentos de conduta; criar sistemas de informação; desenvolver planos de contingência; monitorar e eliminar conflitos de interesses; realizar avaliações de risco periódicas; desenvolver treinamentos constantes; estabelecer relacionamento com os órgãos fiscalizadores, auditores internos e externos e associações relacionadas ao setor da companhia. (MANZI, 2008, p. 43)

Já em relação as funções do *Compliance Officer* (profissional de *Compliance*), de acordo com o autor, as principais são:

Conhecimentos de regulação; domínio de métodos para aplicação da regulação e de políticas internas aplicáveis à instituição; habilidade para discutir tópicos relacionados ao risco regulatório; habilidade para realizar apresentações; capacidade de estabelecer bom relacionamento com reguladores e órgãos fiscalizadores; criatividade para resolução de problemas com imparcialidade; capacidade de gerenciamento de projetos; entendimento do negócio, dos processos e dos objetivos da instituição; reconhecimento da importância da prática de feedback; preparo para atuar de forma preventiva; capacidade para resolver prontamente conflitos entre áreas; habilidade para motivar as demais áreas e conscientizar os profissionais da importância de *Compliance*; conhecimento da importância de controles para mitigar riscos de *Compliance* relacionados à reputação; preparo e habilidade para monitoramento; capacidade para ministrar treinamentos; habilidade para ser ouvido por profissionais dos diferentes níveis hierárquicos da instituição. (MANZI, 2008, p. 43)

A partir disso, para que tais funções sejam realmente praticadas, a implementação do programa pode seguir alguns pilares, de acordo com a empresa brasileira focada na divulgação e promoção do conhecimento em *Compliance*: LEC - *Legal Ethics Compliance*, aonde em primeiro lugar deve-se elaborar um Código de Conduta – documento que será o responsável por apontar e dirigir todas as normas, políticas, princípios fundamentais e procedimentos adotados na empresa, não apenas para manter a conformidade com as leis, mas também como forma de divulgar a todos colaboradores com clareza as formas de como conduzir possíveis denúncias ou riscos, a fim de garantir uma cultura de integridade e valorização de condutas éticas.

Também é de suma importância haver o suporte da alta administração, sendo necessário destacar que sem o apoio e adesão total dos diretores e sócios da empresa – que estão no topo da pirâmide hierárquica – não adianta implantar um programa de *Compliance*, pois eles

precisam apoiar e se envolver no plano de ação e na implementação deste. E isso se aplica da mesma maneira ao *Compliance Officer*, que estará na linha de frente de atuação.

As avaliações de riscos (ou mapeamento de riscos de *Compliance*) também é uma das mais importantes etapas de implantação, pois é nesta etapa que se toma o conhecimento de todos os riscos em potencial e até onde esses riscos impactarão no alcance dos objetivos da empresa. E o estabelecimento de controles internos também é necessário pois é aqui que se criam os procedimentos internos de controle para garantir que os riscos sejam diminuídos, tanto internamente como externamente.

Treinamentos e comunicações trazem ao programa, além da necessária adesão por parte da alta administração, os colaboradores, terceirizados e parceiros da empresa também precisam aderir-lo para que o programa atinja sua eficácia. Portanto, é extremamente fundamental investir em treinamentos e em comunicação interna, divulgando sempre os procedimentos adotados, como por exemplo, um treinamento de “boas práticas trabalhistas” – aonde colaboradores e gestores serão treinados a compreender e respeitar as normas de práticas trabalhistas, sendo: respeitar o limite máximo de duas horas extras por dia; respeitar o intervalo intrajornada correspondente ao período destinado à alimentação ou ao descanso durante a jornada de trabalho; não realizar o intervalo para descanso inferior a no mínimo 1 hora, cuja duração da jornada exceda de 6 horas; respeitar o intervalo interjornada de 11 horas, referente ao período de repouso entre duas jornadas seguidas e etc. – com o intuito de evitar o risco de infringir o direito/dever do empregado e do empregador, prezando pela integridade das relações de trabalho.

Os canais de denúncia também são extremamente fundamentais, pois a partir do momento em que todos os colaboradores passam a ter ciência sobre a importância do *Compliance*, a empresa deve fornecer canais de denúncia ativos e eficazes para alertar sobre violações ao Código de conduta ou sobre práticas ilícitas. Ou seja, é necessário manter fontes para esse tipo de interação como endereço de e-mail para denúncias, telefones, canais abertos ou caixas de sugestões dentre outras formas de comunicação à disposição dos colaboradores, lembrando que é imprescindível que estes possuam a opção de anonimato – mas desde que haja provas fundadas para a denúncia. Por consequência, ao acontecer uma denúncia, a empresa deve investigar os indícios de condutas antiéticas ou irregularidades que foram relatadas e logo em seguida, deve-se tomar as providências necessárias, as devidas correções e as possíveis punições – as quais precisam estar descritas no Código de Conduta.

Auditorias e monitoramentos são importantes para a manutenção do programa, ou seja, para verificar e validar sua eficácia e constância, se está sendo bem executado, se ainda há

riscos serem tratados, se há passivos trabalhistas presentes e se todos os integrantes e parceiros da empresa estão realmente em conformidade com as normas legais e procedimentos internos, e também avalia se as ferramentas de *Compliance* estão em pleno funcionamento.

Pois bem, estas são as principais ferramentas que fundamentam a implementação do *Compliance* nas empresas para que sua eficácia ocorra nas relações de trabalho. Elas precisam ser seriamente, pois alguns são expostos no decreto nº 8.420/15 que regulamenta a Lei Anticorrupção Empresarial, especificamente no art. 42 e seguintes, que designa a aplicação das regras de *Compliance* (ou programa de integridade – termo usado no artigo) em uma empresa, e isso faz com que suas funções contemplem os requisitos legais. Vejamos o mencionado artigo:

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros: I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa; II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos; III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade; V - análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade; VI - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica; VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros da pessoa jurídica; VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões; IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento; X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciadores de boa-fé; XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados; XIII - diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas; XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013; e XVI - transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos. § 1º Na avaliação dos parâmetros de que trata este artigo, serão considerados o porte e especificidades da pessoa jurídica, tais como: I - a quantidade de funcionários,

empregados e colaboradores; II - a complexidade da hierarquia interna e a quantidade de departamentos, diretorias ou setores; III - a utilização de agentes intermediários como consultores ou representantes comerciais; IV - o setor do mercado em que atua; V - os países em que atua, direta ou indiretamente; VI - o grau de interação com o setor público e a importância de autorizações, licenças e permissões governamentais em suas operações; VII - a quantidade e a localização das pessoas jurídicas que integram o grupo econômico; e VIII - o fato de ser qualificada como microempresa ou empresa de pequeno porte. § 2º A efetividade do programa de integridade em relação ao ato lesivo objeto de apuração será considerada para fins da avaliação de que trata o caput. § 3º Na avaliação de microempresas e empresas de pequeno porte, serão reduzidas as formalidades dos parâmetros previstos neste artigo, não se exigindo, especificamente, os incisos III, V, IX, X, XIII, XIV e XV do caput. § 4º Caberá ao Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União expedir orientações, normas e procedimentos complementares referentes à avaliação do programa de integridade de que trata este Capítulo. § 5º A redução dos parâmetros de avaliação para as microempresas e empresas de pequeno porte de que trata o § 3º poderá ser objeto de regulamentação por ato conjunto do Ministro de Estado Chefe da Secretaria da Micro e Pequena Empresa e do Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União. (BRASIL, Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015).

Observa-se que tais ferramentas apresentadas acima só serão bem executadas a partir de uma boa comunicação e interação em toda a empresa, porque, somente através do diálogo – independentemente do nível hierárquico –, é que ocorrerão os esclarecimentos necessários para que todos sejam realmente contribuintes na eficácia do *Compliance*, pois é através do comprometimento dos empregados e empregadores que se obterá não só um ambiente de trabalho mais digno e bem-sucedido, mas também relações de trabalho mais estruturadas e consolidadas na integridade, um efetivo cumprimento das normas trabalhistas, e um bom clima organizacional – além de, é claro, diminuir precisamente o número de ações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

## **2.6 Contribuição do *Compliance* na redução de ações trabalhistas**

Na Justiça do Trabalho, como se sabe, é uma área que tem sobrecarga no número de processos em tramitação perante a Justiça do Trabalho. Tanto é que a própria Reforma Trabalhista teve como um dos seus principais objetivos diminuir o número de processos e trazer um pouco mais de realidade para sua utilização de maneira mais consciente, de forma que só fosse utilizada a Justiça do Trabalho quando de fato houvesse uma necessidade.

Ocorre que, também ao passo que há essa demanda no tocante a diminuição de número de ações, há também ao mesmo tempo índices que apontam para um enorme desrespeito que

violam as normas trabalhistas. Como por exemplo, questões de saúde e segurança do trabalho os quais colocam o Brasil em posições alarmantes por situações, ou seja, é necessária uma grande evolução para que o este país consiga sair dessas posições. Dentro deste cenário, em que se almeja uma redução no número de ações a fim de diminuir a sobrecarga do judiciário trabalhista e por outro lado, diminuir estes indicativos no tocante ao desrespeito das normas estabelecidas, surge a necessidade de prevenção e medidas de adequação.

Isto pode ser realizado através da aplicação do *Compliance*, que contribui significativamente na redução de ações trabalhistas das empresas que o aplicam. No atual momento econômico que vivemos e após a Reforma Trabalhista, está claro que o Direito do Trabalho vem se modificando gradativamente, bem como trazendo novos preceitos e benefícios as relações de trabalho. Conforme já visto, é sabido que o *Compliance* também é um programa de combate à corrupção e práticas ilícitas no ambiente de trabalho, que estabelece normas e procedimentos em busca da conformidade de condutas e sua aplicação – além de muito contribuir com várias questões trabalhistas da empresa – muito contribui também com a redução de ações trabalhistas.

De acordo com as estatísticas de movimentações processuais nos TRTs com dados estatísticos alusivos sobre processos que tramitaram em 2ª Instância publicadas pela CESTP (Pesquisa de Satisfação dos Clientes) no Portal da Justiça do Trabalho, os processos recebidos em 2018 foram um total de 1.150.466 processos, sendo um aumento de 10,9% em relação ao ano de 2017 quando foram recebidos 1.037.402 processos. Entretanto, no ano de 2019 nota-se uma redução considerável de processos recebidos nos TRTs, os quais foram recebidos um total de 1.149.957 processos, ou seja, uma redução de 0,05% em relação ao ano de 2018. Com isso, nota-se que após o crescimento da aplicação deste programa nas empresas, a redução no número de ações perante a Justiça do Trabalho ocorreu grandemente e isso é uma eficácia muito relevante do *Compliance* no âmbito trabalhista, pois ele proporciona efetiva integridade nas relações de trabalho no que tange o cumprimento das leis pela empresa.

É sabido que no decreto nº 8420/15 o legislador teve realmente a pretensão de incentivar a adoção de um programa de integridade nas empresas, a fim de fortalecer as relações entre empregador e empregado, pois com a implementação do *Compliance*, os prejuízos que anterior a esta existiam por conta de passivos trabalhistas, agora passam a ser praticamente extintos, ou seja, pode-se dizer que a implementação do *Compliance* se torna um grande investimento às empresas. Isso porque os passivos trabalhistas geram despesas muito altas com multas, contratação de advogados, dispor prepostos, perícias, despesas processuais dentre outros, sem dizer dos reflexos negativos quanto a imagem da empresa.

Portanto, o *Compliance* não desenvolve apenas as questões de integridade, ética, cumprimento das normas e flexibilidades nas relações de trabalho, mas também contribui significativamente com o desenvolvimento da Justiça Trabalhista no tocante a redução de ações e cumprimento do princípio da celeridade processual decorrente desta redução.

## CONCLUSÃO

Apesar do ambiente de trabalho digno ser um direito fundamental do trabalhador, conforme respaldo constitucional, é notório como já relatado constantes violações desses direitos por parte dos empregadores, em que muitos casos ocasionam desde um descontentamento do empregado pelas condições de trabalho a até mesmo doenças ocupacionais ou multas administrativas que ocasionam um índice na grande maioria das vezes elevado de passivos trabalhistas para o empregador.

Observou-se que em relação a inadimplência das normas trabalhistas e práticas ilícitas nas relações de trabalho recorrentes precisam ser fortemente combatidas, as quais acontecem muitas vezes pela ausência de fiscalização nas relações de trabalho que, conforme visto, podem causar danos a ambas as partes dessa relação. E, portanto, constatou-se que cabe analisar novos meios que auxiliem no cumprimento das normas trabalhistas e procedimentos internos de maneira mais eficaz e presente, sendo este o programa de Compliance – por ser o instituto em potencial na esfera trabalhista em termos de fiscalização, cumprimento de normas e condutas éticas.

O Compliance na esfera trabalhista vem justamente como uma ferramenta onde o foco é auditar os procedimentos internos de uma organização, que abrange por completo todos os departamentos e membros sem distinção hierárquica, acarretando além de uma mudança de processos uma transformação cultural na organização, proporcionando benefícios para o empregado e também para o empregador, uma vez que haverá redução de custos com passivos trabalhistas além de que no ponto de vista institucional trará uma maior credibilidade para a empresa consolidando-a e transparecendo uma imagem positiva para a sociedade em geral, tendo em vista que esta adota todas as medidas de conformidades mediante aplicação do programa de Compliance.

Analisou-se que para o programa de Compliance ser implementado e haver sua eficácia na esfera trabalhista, observou-se que este é uma excelente ferramenta de fiscalização das normas trabalhistas, riscos existentes e desvios condutas. Para isso, é importante que na implementação do programa, as empresas sigam alguns pilares sendo: a criação do Código de

Conduta, o necessário suporte da alta administração, as avaliações ou mapeamentos de riscos, os treinamentos e comunicações internas no tocante as boas práticas trabalhistas, os canais de denúncias, as auditorias e monitoramentos.

Além de tudo, contatou-se necessário haver uma maior interação entre todos os níveis hierárquicos da empresa para que todas essas ferramentas funcionem em harmonia, a fim de assegurar integridade as averiguações dos denunciantes, e verificado o fato de conduta ilegal, aplicar a devida medida ao denunciado e à empresa ou parceiros, prevenindo assim que a situação ilegal ocorra novamente. Tais ferramentas empregam as funções que são de responsabilidades do Departamento de Compliance e do Compliance Officer conforme visto e este deve prezar pelo cumprimento de todas.

Concluiu-se também que a Justiça do Trabalho é uma área sobrecarregada em números de processos em tramitação, entretanto, conforme a expansão do Compliance nas empresas, foi notório a redução no número de ações ocorreu grandemente e isso é uma eficácia muito relevante do Compliance no âmbito trabalhista, haja vista que este contribui para uma efetiva integridade nas relações de trabalho no que tange o cumprimento das leis pela empresa.

Enfim, sem mais, o tema merece o devido destaque por se tratar de uma solução eficaz e de imprescindível implementação onde solucionará as práticas ilícitas que violam as relações de trabalho e que conseqüentemente sobrecarregam o judiciário trabalhista além de promover a regularidade da segurança jurídica dos empregados e empregadores.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Compliance Trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, 2017.

BLUM, Renato Opice; ZAMPERLIN, Emelyn. **Compliance, responsabilidade empresarial e segurança da informação**. Disponível em: <[https://www.lex.com.br/doutrina\\_27159943\\_compliance\\_responsabilidade\\_empresarial\\_e\\_seguranca\\_da\\_informacao.aspx](https://www.lex.com.br/doutrina_27159943_compliance_responsabilidade_empresarial_e_seguranca_da_informacao.aspx)>. Acesso em: 04.10.2020

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, p. 89-98, outubro de 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei nº 7.666, de 22 de junho de 1945.** Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/126598/decreto-lei-7666-45>>. Acesso em: 26.09.2020

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm)>. Acesso em: 06.08.2020

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm)>. Acesso em: 08.08.2020

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 06.08.2020

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei Nº 12.527, de 18 De Novembro de 2011.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm)>. Acesso em: 08.08.2020

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição. 1988. Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.12.2016/art\\_5\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_5_.asp)>. Acesso em: 08.08.2020

BRASIL. CNJ. **Justiça em números 2016: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça.** Brasília: CNJ, 2016. Anual. 404 f:il. I Poder Judiciário - estatística - Brasil. II Administração pública - estatística - Brasil.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Trabalho. **Movimentação Processual dos Tribunais Regionais do Trabalho de 2018.** Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/cb0fa7a5-a8d9-cf63-b785-917de34d9b35>>. Acesso em: 19.10.2020

BRASIL. Tribunal de Justiça do Trabalho. **Movimentação Processual dos Tribunais Regionais do Trabalho de 2019.** Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/b0f4ed84-8451-f01f-9e38-8450b704eed6>>. Acesso em: 19.10.2020

CARDOSO, Jéssica Castro. **Você sabe o que é Compliance trabalhista e como ele pode alavancar o seu negócio?** 2018. Disponível em: <<https://jessikcastro17.jusbrasil.com.br/artigos/638325315/voce-sabe-o-que-e-compliance-trabalhista-e-como-ele-pode-alavancar-o-seu-negocio#>>. Acesso em: 11.08.2020

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2019.

CAVAGNOLI, Fernanda Onzi. **Compliance trabalhista e repercussão da lei anticorrupção empresarial.** Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande Do Sul. Faculdade de Direito

Curso de Especialização Em Direito do Trabalho. 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/188998>>. Acesso em: 26.09.2020

COLARES, Wilde Cunha. **Ética e Compliance nas empresas de Outsourcing**. São Paulo, Insper Instituto de Ensino e Pesquisa LL.M. em Direito dos Contratos. 2014. Disponível em: <[http://dspace.insper.edu.br/xmlui/bitstream/handle/11224/1238/Wilde%20Cunha%20Colares\\_Trabalho.pdf?sequence=1](http://dspace.insper.edu.br/xmlui/bitstream/handle/11224/1238/Wilde%20Cunha%20Colares_Trabalho.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 25.09.2020

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 51-58.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente do trabalho. Precaução e Prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo**. TST, Brasília, vol. 78, nº 1, jan/mar 2012, p. 260.

LEC, Legal Ethics Compliance. Redação. **Os 9 pilares de um programa de Compliance**. Redação Legal Ethics Compliance bras., 2017. Disponível em: <<https://lec.com.br/blog/os-9-pilares-de-um-programa-de-compliance/>>. Acesso em: 12.08.2020

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil. Consolidação e Perspectivas**. 1. ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2008. p. 43.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. **Compliance no Brasil e suas origens**. 2016. Disponível em: <<http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>>. Publicado Acesso em: 08.08.2020

MORAIS, Uérlei Magalhães de. **Compliance Trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista**. Rev. TST, São Paulo, vol. 85, nº 1, jan/mar 2019. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157113/2019\\_morais\\_uerlei\\_compliance\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157113/2019_morais_uerlei_compliance_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 26.09.2020

MONTENEGRO, Manoel Carlos. **Processos pendentes na Justiça apresentam queda inédita**. 2019. Agência CNJ de Notícias. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/processos-pendentes-na-justica-apresentam-queda-inedita/>>. Acesso em: 04.10.2020

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 863.

NETO, Joffre do Rêgo Castello Branco. **Teorema dos incentivos negativos na Justiça do Trabalho ao descumprimento da legislação trabalhista**. XVIII Congresso Nacional do CONPEDI: São Paulo, 2009, p. 986. Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao\\_paulo/2772.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao_paulo/2772.pdf)>. Acesso em: 26.09.2020

PATI, Camila. **Os atos ilícitos ou ilegais mais cometidos por funcionários**. 2015. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/os-atos-ilicitos-ou-ilegais-mais-cometidos-por-funcionarios/>>. Acesso em: 03.10.2020

PIRES, Roberto Rocha C. **Estilos de implementação e resultados de políticas públicas: fiscais do trabalho e o cumprimento da lei trabalhista no Brasil**. Dados - Revista de Ciências Sociais, vol. 52, núm. 3, 2009, pp. 735-769. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, p. 740

RABELO, Felipe Cunha Pinto. **A importância do Compliance Trabalhista nas empresas.** (2018). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-docompliance-trabalhista-nas-empresas>>. Acesso em: 12.08.2020

RIBEIRO, Carlos Augusto. **Lei Anticorrupção e Compliance.** 2015. Disponível em: <<https://ribeirocarlosdv.jusbrasil.com.br/artigos/183853425/lei-anticorruptao-ecompliance>>. Acesso em: 07.08.2020

SANTOS, Débora Faria dos. **Quais os reflexos do fim do Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência (MTE).** 2019. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/295301/quais-os-reflexos-do-fim-do-ministerio-do-trabalho-emprego-e-previdencia-mte>>. Acesso em: 25.09.2020

ZANETTI, Adriana Freisleben. **Lei Anticorrupção e Compliance.** R. bras. de Est. da Função públ. – RBEFP. Belo Horizonte, ano 5, n. 15, p. 35-60, 2016. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/lei-anticorruptao-compliance-artigo.pdf>>. Acesso em: 08.08.2020