

COMPLIANCE NO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGOS

Marizete Carrijo Leati¹
Otávio Augusto Custódio de Lima²
Trabalho de Conclusão³

RESUMO

Embora no Brasil o *Compliance* tenha surgido primeiramente no direito penal, atualmente sua abrangência ocorre em vários ramos disciplinares. Especialmente, com a Operação Lava Jato e com a regulamentação da Lei da Ficha Limpa, a sociedade brasileira passou a exigir maior transparência nas relações comerciais o que, por sua vez, contribuiu para a ascensão do *Compliance* no mundo dos negócios. Visto que no Brasil a demanda de passivo trabalhista é cada vez mais frequente e que o elevado número de ações na área pode revelar o descumprimento legal, julgou-se fundamental abordar como o *Compliance* pode alterar essa realidade e oferecer maior segurança jurídica às empresas. Diante disso, o objetivo deste artigo foi discutir o *Compliance* como ferramenta útil na prevenção de litígios no âmbito do trabalho de empresas privadas. Por *Compliance* empresarial compreende-se a adoção de condutas que promovem o comportamento organizacional com vista a práticas éticas que estejam em conformidade com normas jurídicas e com regulamentos internos das empresas. Sendo assim, por meio do método dialético esta pesquisa fundamentou suas argumentações. Ao enfatizar a aplicação do *Compliance* nas relações de emprego, discutiu-se sobre a imprescindibilidade da composição de uma equipe responsável por mapear riscos na empresa, propor estratégias interventivas e ainda, monitorar o andamento das intervenções. Para além disso, é fundamental que haja a criação de um código de condutas capaz de instituir normas internas a serem seguidas por todos os membros da organização, bem como ser ofertado treinamentos e canais de denúncias, a fim de que posturas antiéticas e incoerentes com os valores organizacionais sejam evitadas. A alta cúpula empresarial compete papel ativo no *Compliance*, servindo como modelo para os demais trabalhadores. Ainda, abordou-se, sucintamente, a aplicação do *Compliance* na admissão de trabalhadores, durante o curso de contrato e no momento de rescisão contratual. Por fim, concluiu-se que o *Compliance* é uma ferramenta em ascensão, a nível nacional e internacional, que deve ser instituída na cultura empresarial. Ademais, julga-se fundamental que as empresas adotem tanto uma postura ética quanto desenvolva procedimentos capazes de ampará-la mediante possíveis ações judiciais.

Palavras-chave: *Compliance* trabalhista; relações de trabalho; litígios; empresas; judicialização; redução de conflitos; contrato de trabalho.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1 COMPLIANCE. 1.1 Conceito de *Compliance*. 1.2 A Importância do *Compliance* para as Empresas. 1.3 Implantação do *Compliance*. 2.

¹Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professor Dr. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³Trabalho 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.

COMPLIANCE TRABALHISTA. 2.1 A Cultura da Judicialização e o Alto Índice de Litígios no Direito Trabalhista. 2.2 O *Compliance* Como Prevenção de Litígios. 2.3 Aplicação do *compliance* trabalhista. 3. APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ADMISSÃO, CURSO DO CONTRATO DO TRABALHO E RESCISÃO. 3.1 *Compliance* na admissão. 3.2 *Compliance* no curso do contrato de trabalho e rescisão. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Em um mundo cada vez mais globalizado e com uma percepção de que posturas ilícitas e antiéticas podem ensejar graves problemáticas, ocorreu um esforço internacional para o desenvolvimento de instrumentos de combate aos crimes econômicos de corrupção e lavagem de dinheiro, bem como a construção de Leis que amparassem, com maior transparência, não somente as negociações empresariais do setor público, mas, também, as do setor privado.

Em razão dos escândalos de corrupção, no Brasil surgiram movimentos de combate dos desvios de dinheiro, como foi o caso da Lava Jato. A Operação Lava Jato expôs para a sociedade práticas ilícitas causadas no mais alto escalão de poder, motivo pelo qual fez-se imprescindível perspicuidade nas negociações a fim de evitar prejuízos ao Erário Público.

No âmbito privado, as empresas passaram a dedicar maior atenção às suas práticas e políticas organizacionais, pois, com o aumento da competitividade e com a imposição de regras internacionais, foi exigido cada vez mais transparência e idoneidade no meio corporativo. Nesse contexto, surgiu o *Compliance* como ferramenta de controle das normativas e políticas empresariais e legais vigentes (SILVA; CORDEIRO, 2018 e RIBEIRO, 2020).

O termo *Compliance* é originário do verbo “*to comply*” que significa “cumprir”. Amplamente popularizado nos Estados Unidos, o termo “*Compliance*” é usualmente utilizado na esfera empresarial. O objetivo deste nas empresas é assegurar que trabalhadores, de todos os níveis empresariais, cumpram normas, regras e legislações internas e externas à organização a fim de que riscos e danos sejam prevenidos e gerenciados na empresa (RIBEIRO, 2020).

Os programas de *Compliance* podem estar vinculados a diversas esferas jurídicas como: tributária, fiscal e trabalhista, sendo que na última citada:

“[...] é possível implementar técnicas como: análise de riscos, elaboração de manuais de conduta e ética, gerenciamento de controle internos, realização de auditorias periodicamente e instituição de canais de denúncia” (RIBEIRO, 2020).

Vale destacar que nas relações de emprego no setor privado, assunto no qual o presente artigo irá se debruçar, a implantação do *Compliance* requer, primeiramente, mapeamento dos núcleos e riscos organizacionais, bem como avaliação criteriosa do histórico organizacional, levando em consideração as relações interpessoais de trabalho e a jurisprudência das relações trabalhistas. A partir disso, compete ao setor responsável pelo *Compliance* construir, conduzir e monitorar regulamentos que assegurem a ordem ética na empresa, evitando condutas ilícitas no negócio (RIBEIRO, 2020).

Após uma análise crítica da totalidade empresarial, é fundamental que o setor de *Compliance* implante códigos de condutas, treinamentos e canais de denúncia na organização. A partir do desenvolvimento do código de conduta, a empresa precisa investir na ampla divulgação dos regulamentos internos e na oferta de treinamentos para que as regras sejam, de fato, praticadas por todos os envolvidos. A empresa deve também ser responsável por cumprir todas as diretrizes implementadas pelo programa, como o processo seletivo prévio na admissão de seus colaboradores, o qual possibilitará contratar profissionais comprometidos com os ideais empresariais, bem como na admissão de terceirizações, visto que, segundo a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), a empresa tomadora dos serviços é responsável subsidiariamente junto com a empresa prestadora de serviços (AFONSO, 2020). É por meio desses dispositivos que gestores, empregados e terceiros poderão orientar seus comportamentos em conformidade com os valores empresariais, bem como conhecer as sanções aplicáveis em caso de desrespeito aos regulamentos organizacionais.

Posto que,

“Num país considerado como um dos maiores litigantes na Justiça do Trabalho, a empresa precisa fazer com que o setor de gestão trabalhe em conjunto com o departamento jurídico, visando, especialmente, a redução do passivo trabalhista decorrente das indenizações e multas administrativas.” (AFONSO, 2020).

E levando em conta que no Brasil, além da demanda de passivo trabalhista ser crescente, o elevado número de ações trabalhistas pode revelar o descumprimento de normas, o objetivo deste artigo foi trazer à tona discussões de como o *Compliance* pode viabilizar maior segurança jurídica às empresas de modo que altere a atual realidade dos processos trabalhistas.

Para isso, as fundamentações das argumentações aqui apresentadas foram viabilizadas pelo método dialético. O método dialético evoca discussões a respeito de um determinado objeto. Tais discussões não tem a finalidade de esgotar o tema abordado e sim construir problematizações para que um novo conhecimento seja alicerçado (LAKATOS; MARCONI,

2008). Sendo assim, com a mediação da pesquisa de artigos científicos pôde-se discutir o *Compliance* nas relações de trabalho das empresas.

1. COMPLIANCE

1.1 Conceito de *Compliance*

Com a globalização e um mercado cada vez mais exigente, faz-se necessário que as negociações sejam cada dia mais transparentes:

“No mundo corporativo, *Compliance* está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o *Compliance* vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas” (KRUPPA, 2020 apud GIOVANINI, 2014).

Conforme publicação feita em 2017 pela agência de notícias da Indústria:

“o *Compliance* nada mais é do que a atividade de assegurar que a empresa está cumprindo à risca todas as imposições dos órgãos de regulamentação, dentro de todos os padrões exigidos de seu segmento. E isso vale para as esferas trabalhista, fiscal, contábil, financeira, ambiental, jurídica, previdenciária, ética, etc.”(FEBRABAN, 2017).

Originária do verbo “*to comply*” que forma a expressão “*in compliance with*”, que significa “agir de acordo com a regra” ou “agir de acordo com um comando”:

“Ser *Compliance* é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir o 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.” (VIEIRA, 2013 apud FEBRABAN, 2003).

Ao enfatizar a imprescindibilidade das pessoas estarem conscientes do que é ser e estar em *Compliance*, em 2003, a Federação Brasileira de Bancos, enfatizou que o *Compliance* está relacionado ao investimento em pessoas, em processos e em conscientização de pessoal.

Em estudo técnico desenvolvido para abordar o tema, a Associação Brasileira de Bancos Internacionais e a Federação Brasileira de Bancos (2004) definiram que “ser” e “estar” em *Compliance* refere-se a: conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir o quanto é fundamental a ética e a idoneidade em

toda as atitudes, assim como o quanto elas devem estar respaldadas em leis internas e externas à organização. Ou seja, o *Compliance* é um ônus individual de cada colaborador.

Um dos principais objetivos do *Compliance* é que o alto escalão corporativo seja exemplo de padrões de honestidade e integridade para os demais membros da empresa. Quando a empresa trabalha com transparência e se limita somente a obedecer leis, não se pode considerar que ela firmou o *Compliance*. Isso porque o *Compliance* deve ser uma prática ampla, na qual todos os colaboradores precisam agir com base na ética e idoneidade nas suas funções e na qual a alta cúpula empresarial deve apoiar e disseminar a cultura de cristalinidade (LAMBERT, 2017).

Para Luis Roberto Antonik (2016):

“os valores éticos assumidos por uma empresa deixam claro aos empregados que ela é justa e mostram aos clientes que o suprimento de produtos e serviços será feito dentro da normalidade, obedecendo aos padrões de qualidade e razoabilidade de preços, seja na alegria ou na tristeza. Mas sobretudo, a ética é espontânea. Cumprir normas e regulamentos não diploma uma entidade como ética, pois isso é *Compliance*”. (LAMBERT, 2017 apud ANTONIK, 2016).

Ao perscrutar o *Compliance*, entende-se que ele vai além das barreiras legais e regulamentares, pois o mesmo incorpora princípios de integridade e conduta ética, destarte, deve-se ter em mente que, mesmo que nenhuma norma ou dispositivo seja infringido, ações que tragam impactos negativos para acionistas, clientes, empregadores, etc., e que podem gerar má reputação e publicidade prejudicial à corporação, devem ser evitados. (LEAL, 2015 apud FEBRABAN).

1.2 A Importância do *Compliance* para as Empresas

Mesmo que os programas de *Compliance* sejam recentes no mundo organizacional, já era possível averiguar sua prática nos EUA com a criação do Banco Central Norte-americano em 1913. No Brasil, o termo “*Compliance*” passou a ser utilizado no país especialmente após a criação da Lei 12.846/2013 que dispôs sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública. Em razão dos escândalos de corrupção e com o propósito de evitar danos, não somente no que tange a ordem financeira da organização, mas, também, reduzir riscos psicossociais aos quais trabalhadores podem estar

submetidos, as empresas passaram a dedicar maior atenção às práticas e políticas organizacionais (RIBEIRO, 2020).

Tendo em vista que as empresas atingirem seus objetivos com respaldo legal e ético, o *Compliance* é uma ferramenta útil para as organizações. No entanto, o *Compliance* não deve estar restrito a questões exclusivamente regulamentares e políticas. O *Compliance* deve ser adotado como prática empresarial e fazer parte da cultura organizacional, pois assim sendo, é capaz de fundamentar os valores organizacionais e modelar comportamentos daqueles que atuam nas organizações. Nesse contexto, o *Compliance* empresarial diz respeito a adoção de condutas que promovem o comportamento organizacional com vista a práticas éticas e transparentes que estejam em conformidade com normas jurídicas e políticas organizacionais internas (RIBEIRO, 2020).

A adoção do *Compliance* é benéfica para qualquer tipo de organização, desde as microempresas até as grandes empresas. Suas vantagens vão além da proteção à Lei Anticorrupção, não se restringindo às organizações que participam de licitações. Por ser fundamentado na transparência, o *Compliance* melhora a imagem da empresa perante consumidores que têm se tornado cada vez mais exigentes. Em época tecnológica, em que as pessoas têm voz ativa nas redes sociais, é necessário que as empresas se preocupem com sua imagem e atuem de acordo com ela, pois, caso não estejam em consonância, podem ser facilmente levadas ao ostracismo. Neste caso, o *Compliance* age como um aliado garantindo que a empresa não somente transmita uma mera imagem para a sociedade, mas que consiga consolidar suas condutas com base na ética.

Quando uma empresa decide ser e estar em *Compliance*, o efeito positivo é logo perceptível, pois além de melhorar sua imagem para os clientes, cria-se também uma satisfação entre os colaboradores. Atuar em uma empresa que cumpre com as normas e que respeita os direitos do trabalhador tende a melhorar a produtividade organizacional, reduzir taxas de absenteísmo, de presenteísmo e de acidentes de trabalho, além de gerar maior motivação e engajamento nos trabalhadores. Cria-se nesse ambiente um nível menor de estresse, pois de antemão os profissionais não precisarão se preocupar com possíveis consequências de más condutas de seus colegas, subordinados ou superiores.

1.3 Implantação do *Compliance*

O *Compliance* tem se apresentado como solução de conflitos dentro das empresas, pois com sua implantação, evita-se riscos financeiros, jurídicos, sanções pesadas àqueles que

não observam as normas jurídicas. Também tem a função de conservar a boa imagem e reputação da empresa, prevenindo com isso danos como: diminuição de clientes, aumento de dívidas, cancelamento através das redes sociais e imagem denegrida. O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à sua imagem e reputação, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos:

“A propósito, a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode levá-la ao sucesso ou ao fracasso, e o *Compliance* vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os stakeholders em geral, pois tem o poder de evitar atos que possam gerar danos, ao melhorar os índices de cumprimento de normas internas e estatais” (KRUPPA, 2020, apud ANDRADE, 2017).

Diante de um mercado cada vez mais exigente, a ética e conduta das empresas devem estar inseridas no seu cotidiano, pois:

“[...] um programa de *Compliance* efetivo deve levar em consideração o modelo de negócio da organização e incorporar aos controles internos medidas específicas de análise e ratificação desses controles. Essas medidas devem ter como foco o reconhecimento das falhas e potenciais fragilidades dos processos, assim como a identificação de potenciais melhorias nos controles já existentes, de forma a garantir a transparência e precisão dos registros contábeis e da documentação da empresa”. (KRUPPA, 2020 apud CLAYTON, 2013).

Razão pela qual as empresas devem controlar as ações de seus dirigentes e funcionários, evitando assim exposição negativa:

“Além de incentivar condutas socialmente desejáveis, o tratamento diferenciado para empresas que investem em medidas de prevenção e de promoção de integridade corporativa serve para minimizar desvantagens competitivas e reduzir distorções de mercado que beneficiaram aquelas que nada fazem para evitar práticas ilícitas” (MAEDA, 2013).

O *Compliance* tem o papel de criar um ambiente de negócios que seja justo para todos os participantes e que, por consequência, proteja o valor das empresas, evitando que ela se envolva em problemas que possam manchar sua reputação e incorrer em multas por violações a leis e regulamentos. Nota-se, portanto, que o *Compliance* é uma ferramenta interessante a ser utilizada pelas empresas tanto para adequar sua conduta à legislação quanto para mitigar a responsabilização social (KRUPPA, 2020 apud BERTOCCELLI, 2019).

Com a implementação do *Compliance*, a empresa tutela áreas jurídicas e gerenciais, com políticas internas que abrangerá desde o combate a corrupção as relações interpessoais de seus colaboradores e destes com os *stakeholders*. Entretanto, o *Compliance* não é um sistema de técnicas padrão que deve ser aplicada uniformemente, pois cada empresa tem suas demandas, razão pela qual, deve-se fazer um levantamento dos riscos, traçar os objetivos da empresa e planejar como se dará a aplicação do *Compliance*, analisando detalhadamente cada ponto estratégico. Logo após essas análises, começa-se a implementar as técnicas de *Compliance* que, segundo Trapp (2014), são:

“[...] (I) a criação (divulgação e fiscalização) de um Código de Ética, (II) a criação de um Canal de Denúncias (o qual deve ser estimulado e deve garantir o sigilo e o anonimato dos denunciadores e denunciados), (III) a publicização do programa dentro da empresa e entre os funcionários através de cartazes, quadros, panfletos e informativos, (IV) a realização de workshops periódicos sobre temas relacionados ao *Compliance*, com o objetivo ampliar o conhecimento de todos os membros da empresa acerca do assunto. Em paralelo, há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o programa de *Compliance* deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa” (FRANÇA, 2018 apud TRAPP, 2014).

Deve-se iniciar os treinamentos de funcionários, deixando claro que as condutas implantadas devem ser seguidas e que é de responsabilidade de todos agir em conformidade com as leis e regulamentos dos quais a empresa é obrigada a se submeter. Agindo dessa forma as empresas evitam multas por ilícitudes, agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e parceiros nacionais e internacionais e com isso, aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento (SILVA; CORDEIRO, 2018).

2. COMPLIANCE TRABALHISTA

2.1 A Cultura da Judicialização e o Alto Índice de Litígios no Direito Trabalhista

Apesar de ter se originado nas relações empresariais e se intensificado após a Lei Anticorrupção, o *Compliance* pode ser julgado como uma ferramenta de apoio à diminuição da “cultura de judicialização” presente no Brasil. Diante de tribunais abarrotados e sobrecarregados de processos e da lentidão na resolução de conflitos, o *Compliance* passou a ser usado também no âmbito trabalhista como promessa para redução das demandas.

Nos anos de 2019 e 2020 houve elevado percentual de processos recebidos na seara trabalhista brasileira, conforme gráfico disponibilizado no portal do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

2.3. Processos Recebidos

Figura 2.3. Casos Novos no TST por Origem, 2019-2020.

Origem	2019		2020		Variação Percentual (%)
	Qtd.	%	Qtd.	%	
1ª Região	47.513	10,4%	46.769	11,0%	-1,6%
2ª Região	87.602	19,2%	58.711	13,8%	-33,0%
3ª Região	51.949	11,4%	33.141	7,8%	-36,2%
4ª Região	30.466	6,7%	42.819	10,0%	40,5%
5ª Região	15.674	3,4%	11.286	2,6%	-28,0%
6ª Região	12.748	2,8%	10.496	2,5%	-17,7%
7ª Região	4.338	1,0%	4.139	1,0%	-4,6%
8ª Região	4.350	1,0%	5.408	1,3%	24,3%
9ª Região	19.011	4,2%	20.838	4,9%	9,6%
10ª Região	8.942	2,0%	10.294	2,4%	15,1%
11ª Região	6.522	1,4%	3.982	0,9%	-38,9%
12ª Região	13.443	3,0%	9.069	2,1%	-32,5%
13ª Região	4.948	1,1%	3.274	0,8%	-33,8%
14ª Região	3.026	0,7%	3.846	0,9%	27,1%
15ª Região	43.511	9,6%	61.656	14,5%	41,7%
16ª Região	2.441	0,5%	1.841	0,4%	-24,6%
17ª Região	6.528	1,4%	6.408	1,5%	-1,8%
18ª Região	7.527	1,7%	7.156	1,7%	-4,9%
19ª Região	3.428	0,8%	1.725	0,4%	-49,7%
20ª Região	3.973	0,9%	4.980	1,2%	25,3%
21ª Região	2.858	0,6%	2.424	0,6%	-15,2%
22ª Região	4.290	0,9%	4.263	1,0%	-0,6%
23ª Região	4.125	0,9%	3.488	0,8%	-15,4%
24ª Região	3.177	0,7%	4.746	1,1%	49,4%
Ações Originárias	1.135	0,2%	2.221	0,5%	95,7%
Recursos	61.571	13,5%	61.220	14,4%	-0,6%
Subtotal TRTs	392.390	86,2%	362.759	85,1%	-7,6%
Subtotal TST	62.706	13,8%	63.441	14,9%	1,2%
Total	455.096	100,0%	426.200	100,0%	-6,3

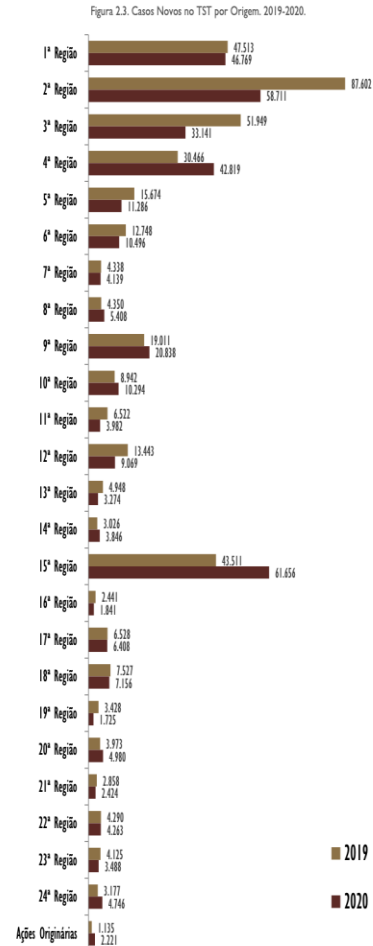


Figura 1 – Dados sobre os processos recebidos nos anos de 2019 e de 2020 no TST
Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2020).

Assim, segundo o ministro Ives Gandra, no Brasil, o elevado percentual de judicialização ocorre em partes devido ao ativismo judicial. Embora não seja algo tão simples de encontrar a solução, Gandra ressaltou sobre a importância de um controle nas decisões do judiciário:

“No que concerne ao fenômeno acima relatado, também chamado de ativismo judicial, cabe ressaltar a advertência do Presidente do TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho, de que é urgente se adotar um controle para se evitar que, sob a justificativa de que se está interpretando subjetivamente, o juiz crie ou revogue lei com suas decisões, complementando que “o juiz é livre dentro da lei e não fora dela” (Relatório do projeto de Lei n. 6787).

Neste artigo foi abordado sobre a diminuição dessas judicializações, especificamente, das trabalhistas, através da técnica do *Compliance*. Isso porque o *Compliance* trabalhista têm sido validado como excelente ferramenta para se evitar e prevenir a responsabilização das empresas nos âmbitos judicial e financeiro.

2.2 O *Compliance* como Prevenção de Litígios

No caso do *Compliance* trabalhista, ressalta-se que este ramifica para muito além do trivial cumprimento das normas laborais, mas edifica-se e solidifica-se em uma gestão empresarial ética sustentável e que preza por manter as boas práticas corporativas e as boas relações no ambiente de trabalho, onde se adquire os contornos de uma fidedigna ferramenta que promove transparência e responsabilidade social:

“O objetivo do *Compliance* é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro, que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Pois, com a sua implementação, cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção é de fato o que se pratica” (KRUPPA apud JOBIM, 2018).

No caso dos programas de *Compliance* trabalhista, duas estratégias precisam ser estruturadas: “criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento. (RIBEIRO, 2020 apud NOVELLI, 2016). Isso porque, “o *Compliance* trabalhista não se refere apenas as relações entre empresa e empregado, para que as normas, regulamentos e leis trabalhistas sejam asseguradas, é primordial que haja a fiscalização das empresas” (RIBEIRO, 2020).

Por envolver o setor de gestão de pessoas nas empresas, bem como áreas do direito penal e da administração, o *Compliance* trabalhista é essencialmente interdisciplinar e por isso seu estudo se torna desafiador no âmbito jurídico. Sendo assim, é válido que as organizações adotem não somente uma postura mais ética e transparente, mas também desenvolvam estratégias, protocolos e procedimentos que comprovem com maior fidedignidade e respaldo suas condutas (JOBIM, 2018).

Para que o setor responsável pelo *Compliance* possa traçar propostas estratégicas úteis à organização, ele precisa ser independente e dispor de condições (materiais, físicas, estruturais, relacionais e etc.) suficientes para o planejamento, implantação e monitoramento do plano de ação e desenvolvimento. Considerando que programas de *Compliance* asseguram a prevenção

de passivos trabalhistas, evitando prejuízos jurídicos, é notório a necessidade de que esse tipo de programa seja instituído como investimento pelas empresas (SILVA; CORDEIRO, 2018).

A fiscalização das obrigações trabalhistas amparadas pelo Estado fez com que as organizações brasileiras revisassem condutas antigas aplicadas no meio empresarial. Por essa lógica, programas de *Compliance* alicerçados não somente no cumprimento da legislação trabalhista como também na redução e controle de riscos eminentes a litígios trabalhistas nas organizações ganharam espaço nesse cenário com o objetivo de alavancar a competitividade organizacional e de minimizar a ativação de processos trabalhistas e sanções administrativas: “Os benefícios poderão ir além da prevenção e redução de passivo trabalhista. Trata-se da imagem da entidade perante a sociedade, seus colaboradores, fornecedores e investidores. Ganham o Estado, os trabalhadores e a sociedade” (SILVA, 2018).

2.3 Aplicação do *Compliance* Trabalhista

No Brasil, segundo dados disponíveis pelo portal de Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE), majoritariamente o empreendedorismo é formado de pequenos negócios empresariais, que são as micro e pequenas empresas (MPE) e os microempreendedores individuais (MEI):

“No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPE). As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões). De acordo com o Portal do Empreendedor, no Brasil existem 3,7 milhões de MEI (dezembro/2013). As micro e pequenas empresas podem ser classificadas de acordo com o número de empregados e com o faturamento bruto anual.” (SEBRAE)

Diante dessa realidade, é preciso ter um olhar atento a essa diversidade econômica. Levando em conta cada empresa tem sua particularidade e que não existe uma fórmula exata a ser seguida na implementação de um programa de *Compliance*, compete às organizações avaliarem seus riscos e desenvolver estratégias para reduzi-los, adotando operações e procedimentos seguros que valorizem e promovam condutas de acordo com a legislação e com os padrões éticos, revitalizando a cultura organizacional (AFONSO, 2020).

Para a implementação de um *Compliance* eficaz é preciso estruturar uma equipe de trabalho, que deverá fazer um mapeamento de toda empresa, buscando adversidades e resolução das problemáticas. Compete ao setor responsável pela execução do *Compliance*, criar as regras,

estabelecer as formas de controle e os procedimentos a serem adotados, tendo como objetivo minimizar a ocorrência de práticas em desrespeito as regulamentações vigentes. Para isso, alguns pilares devem ser avaliados:

“Logo, para se criar um programa de *Compliance* eficaz se faz necessária a montagem de uma equipe, tendo como primeiro pilar a coordenação por um *Compliance officer*, que deverá fiscalizar o cumprimento de todo o regulamento interno, bem como das leis externas. O segundo pilar é a análise de leis que se enquadrem em determinada categoria ou até mesmo em todas as categorias que a empresa abrange, nesse caso será necessária a contratação de um profissional do Direito. Como terceiro pilar, é necessária a contratação de um profissional da área contábil, para fazer os cálculos e analisar as possíveis medidas a serem tomadas para corte de gastos e redução de encargos tributários, trabalhistas e administrativos. Ainda, como quarto pilar, a participação efetiva dos empregados e dos empregadores com um sistema de coleta de sugestão, críticas e denúncias, feito através do anonimato, para garantir a segurança daqueles que deram a sugestão, fizeram a crítica ou a denúncia. O quinto pilar deverá ser o oferecimento de treinamentos e cursos aos empregados e empregadores, para erradicar qualquer tipo de erro existente anteriormente à instalação do sistema de *Compliance*. Por fim, mas não menos importante, o sexto pilar é a autonomia do sistema de *Compliance*, desta forma, o *Compliance officer* ou os profissionais indicados no segundo ou terceiro pilares não podem ser subordinados ao presidente, CEO ou administrador da empresa, a fim de garantir a qualidade do serviço prestado”. (AFONSO, 2020)

Após a formação da equipe responsável pelo *Compliance*, bem como o respeito a todos os pilares já citados, deve haver:

“[...] a) a elaboração dos códigos de ética deve dar-se internamente, ou seja, no âmbito da própria organização e de preferência com a participação das pessoas envolvidas no processo, tais como empregados, clientes e sócios, expressando sua cultura e clima organizacional (por este viés, entende-se que quando há participação ativa de todas as pessoas envolvidas no processo há um indicativo de maior adesão); b) os códigos de ética não são exaustivos e nem poderiam ser, na medida em que é impossível prever todas as situações, todavia, independentemente de seu conteúdo, sua eficácia depende de seu desenvolvimento e atualização, bem como do monitoramento do seu cumprimento e da tomada de medidas sancionatórias em caso de desconformidade. (AFONSO, 2020 apud JOBIM 2018)

Mediante o desenvolvimento do código de conduta, vale ressaltar que ele precisa ser amplamente divulgado a todos os trabalhadores de forma clara e acessível, assim como realizado treinamentos constantes para que as regras instituídas na empresa sejam compreendidas e praticadas:

“O treinamento é considerado um dos principais focos por parte das empresas que visam a implementação de um programa de *Compliance* e, assim como os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido” (KRUPPA, 2020 apud JOBIM, 2018).

3. APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ADMISSÃO, CURSO DO CONTRATO DO TRABALHO E RESCISÃO

3.1 *Compliance* na Admissão

Com o *Compliance* a empresa poderá realizar processo seletivo prévio no momento de admitir seus colaboradores, o que a possibilitará contratar profissionais comprometidos com os seus ideais e que respeite os valores por ela desenvolvidos. Esse conhecimento prévio dos empregados é definido como a técnica Know your employee - KYE que em português significa conheça seu funcionário. Essa técnica se aplica em vários aspectos, tanto na investigação social de quem é o funcionário quanto na avaliação se o candidato a vaga de emprego se adequaria às políticas internas instituídas na empresa (BARBOSA, 2016).

Assim é possível que o empregador saiba o histórico do funcionário antes mesmo de contratá-lo, podendo verificar se ele se adequa às condutas exigidas pela empresa e ao código de ética estabelecido. Porém, é necessário que essas buscas de informações aconteçam dentro dos limites legais, pois esse processo seletivo não poderá ser utilizado como ferramenta para violar a privacidade e intimidade do trabalhador, já que, nesses casos, tais condutas podem ensejar a responsabilização da empresa por dano moral. Com a técnica Know your employee “(...) o empregador tem a possibilidade de transmitir com transparência suas regras e de efetuar treinamentos para capacitar os futuros empregados. Esse conhecimento prévio dos empregados consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo” (MORAIS, 2019).

Na atualidade, a terceirização é uma realidade no atual contexto econômico. Essa dinâmica de trabalho ganhou mais força após a aprovação da Lei de Terceirização, (13.429/2017) e da Reforma trabalhista (13.467/2017), tendo em vista que essas Leis trouxeram novas regras de flexibilização nas relações de trabalho.

A empresa, ao contratar outra empresa para lhe prestar serviços, tem responsabilidade subsidiária, conforme artigo 10, §7º da lei 13.429/2017:

“§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”

Embora a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas sejam da empresa terceirizada, a contratante responde subsidiariamente pelo período em que foi tomadora de serviços. Conseqüentemente, se um funcionário da empresa terceirizada não receber suas verbas trabalhistas ao ingressar com ação judicial e a empresa prestadora não tenha condições financeiras, nem patrimônio para arcar com a dívida, essa responsabilidade passará a ser da contratante.

Neste caso, para que a empresa contratante evite problemas futuros, ela deverá aplicar a técnica *Know your custarem*, que significa “conheça seu cliente”. Tal técnica consiste em uma prévia avaliação de todo histórico financeiro, patrimonial e estrutural da empresa contratada. Evita-se, assim, contratar empresas que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho e nem aquelas que não se adequem as normas de segurança, higiene e salubridade exigidas pelas regras trabalhistas, protegendo, assim, a empresa contratante em ter gastos com passivos trabalhistas e responsabilização nas ações judiciais:

“[...] as práticas de *know your customer*, em síntese constituem em exigir documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais; obter e analisar dados cadastrais; criar rotina de atualização de cadastros; obter conhecimento da origem do patrimônio do cliente; conhecer a origem e destino dos recursos movimentados; identificar, analisar, decidir e reportar as situações que possam configurar indícios da ocorrência de crimes e análise de riscos quanto ao local, tipo de atividade e tipo de serviços”. (FRANÇA, 2018 apud MACIEL, 2016).

Ao trazer os ensinamentos acima para a área trabalhista, com a utilização da técnica 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” (FRANÇA 2018).

3.2 Compliance no curso do contrato de trabalho e rescisão

É importante que a empresa não só se utilize da técnica do *Compliance* na admissão de funcionários e contratação de empresas tomadora de serviços, mas também no decorrer do contrato trabalhistas, visto que “a legislação e os tribunais brasileiros responsabilizam em

grande parte as empresas pela conduta de seus gestores e, até mesmo, pelo convívio e relações entre os funcionários” (CUNHA, 2008).

Essa responsabilização pode gerar problemas judiciais tanto na área cível quanto na trabalhista, razão pela qual é de extrema importância desenvolver mecanismos de prevenção e gerenciamento empresarial interno no curso do trabalho, como, por exemplo, a elaboração de um código de conduta, realização de palestras e treinamentos e a criação de um comitê para gestão de problemas.

Desta forma, o *compliance* tem a função de utilizar de técnicas de prévia avaliação de riscos, fazer o levantamento do quadro de funcionários, observando quais normas trabalhistas a empresa deve seguir, e aplicar o código de conduta que deve ser seguido por todos os colaboradores. É válido também a implantação de um canal de denúncias e a nomeação de um responsável na empresa para mediar e resolver conflitos internos. Ainda, julga-se necessário ter pessoas responsáveis para fiscalizar a adesão de todos os integrantes da empresa às medidas impostas:

“O processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pela micro e macrogestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral” (BARBOSA, 2016 apud FRANÇA, 2018).

Importante destacar que para o sucesso da implantação todos os setores organizacionais precisam estar envolvidos. Com a cooperação e treinamento de todos os funcionários, além de um compromisso da empresa em relação aos direitos fundamentais de seus colaboradores, como evitar condutas de abusos dos superiores hierárquicos, cumprir com os pagamentos corretos de todas as verbas trabalhistas, tem-se que, quando a empresa adota um código de conduta, um sistema de fiscalização e sanções dentro dos limites de direção, evita ajuizamento de reclamação trabalhista e danos à imagem e reputação da empresa.

É preciso que a “instituição disponibilize canais seguros para que os empregados possam denunciar condutas ilegais de seus superiores e colegas como assédios sexuais e morais na relação de trabalho. Além disso, para se evitar a reincidência na prática dos atos danosos à empresa, esse sistema de controle interno também deve prever punição para os empregados e dirigentes que não cumprem as normas de conduta estabelecidas pela empresa”(CORREIA, 2018).

É fundamental o levantamento de normas e regulamentos que regem a empresa, criar técnicas para acabar com o preconceito entre funcionários, e os abusos cometidos por superiores, além de orientar para que todos sejam respeitosos e cordiais uns com os outros. Não menos importante, deve-se observar todas as normas trabalhistas, evitando que direitos dos trabalhadores sejam suprimidos.

Destacando, que é fundamental não só a criação de regras, mas o desenvolvimento de mecanismos para que elas sejam efetivamente cumpridas, o programa de *Compliance* trabalhista deve atuar em duas frentes à saber: “[...] criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento.” (FRANÇA, 2018 apud NOVELLI, 2016):

“Não menos importante, deve ser o cuidado do empregador com o ambiente de trabalho, proporcionando aos seus colaboradores um local o mais seguro possível, evitando assim acidentes e responsabilização na seara trabalhista, visto que as normas exigem dos empregadores responsabilização da proteção à saúde e à segurança do trabalho, essas normas são de indisponibilidade absoluta, razão pela qual não é possível flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato” (CORREIA, 2018).

Ao cumprir com as normas de segurança e saúde dos seus colaboradores, a empresa previne problemas com ações trabalhistas, além de evitar multas pela fiscalização do trabalho e garantir transparência em suas atividades, auxilia no dever do empregador de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável. Com a instituição de código de ética e conduta, as empresas podem adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores (CORREIA, 2018).

Posto isto, destaca-se a importância do empregador atuar de forma a evitar essas responsabilizações. O *Compliance* vai atuar de forma a conscientizar os empregados para que estes cumpram com as normas de saúde e segurança do trabalho, usando adequadamente os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Torna-se necessário também que existam sanções aos empregados e dirigentes que não seguirem essas normas de proteção.

Todavia, é preciso que a empresa cumpra com diligência suas responsabilidades exigidas pela lei, respeitando os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, bem como combatendo o assédio sexual e moral (COIMBRA, 2010 apud FRANÇA, 2018).

É muito importante que os colaboradores se sintam confiantes e livres para colaborar na defesa da empresa e também de seus direitos sem que isso lhes tragam retaliações, sempre com a garantia de que serão ouvidos, afinal isso é ser *Compliance*. Além de abrandar conflitos, colaboração de todos e a empresa cumprindo todas normas, vale destacar a importância de um plano que o colaborador tenha perspectiva de futuro:

“É necessário, ainda, um abrandamento dos conflitos e da majoração da importância da perspectiva de futuro, pela valorização dos empregados – existência de um plano de cargos e salários objetivo e automático, que possibilite visualizar a carreira no futuro” (RIBEIRO, 2015 apud FRANÇA, 2018).

Além de criar regras internas, é importante instituir um programa de carreira, a fim de criar incentivo para que os colaboradores tenham prazer na execução de seu trabalho, visando novos cargos e salários.

Ademais ao cuidado na admissão e durante o período de contato de trabalho, faz se também necessário que o empregador se preocupe com o momento da rescisão, pois além de ser um momento perpetuado pela tensão, a rescisão contratual é responsável por muitos litígios no Brasil. Nesse caso, a função do *Compliance* é promover medidas preventivas que diminuam essas litigiosidades:

“A observação de boas práticas de *Compliance* Trabalhista antes, durante e após a rescisão previne possíveis custos com ações judiciais. O conhecimento das regras e deveres do empregador no momento da dispensa, se observadas, previnem condenações futuras em demandas trabalhistas. Para isso, é necessário que a empresa cumpra com todas as obrigações previstas no art. 477 da CLT”. (CORREIA, 2018)

Sendo assim, “[...] é importante que o empregador tenha uma boa postura ao realizar a comunicação da dispensa, independente dos motivos do desligamento”. A observação de boas práticas de *Compliance* Trabalhista antes, durante e após a rescisão previne possíveis custos com ações judiciais. O conhecimento das regras e deveres do empregador no momento da dispensa, se observadas, previnem condenações futuras em demandas trabalhistas (PRADO, 2018).

Em síntese, conforme Nascimento (2017)

“[...] os sistemas de *Compliance* são ferramentas que permitem às empresas estabelecer normas de conduta que orientem a prestação dos serviços para a observância das normas trabalhistas na formação, vigência e término do

contrato de trabalho. O *Compliance* trabalhista abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral”.

Portanto, as práticas de *Compliance* na empresa, ajudam a dirimir conflitos e evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários, a expansão das atividades e o aumento dos lucros.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa discutiu o *Compliance* nas reações de trabalho, explicitando seu conceito, sua relevância e sua aplicabilidade nas empresas. O *Compliance* empresarial diz respeito a adoção de condutas que promovem o comportamento organizacional com vista a práticas éticas, transparentes e que estejam em conformidade com as normas jurídicas e com os regulamentos internos das empresas. Entre as principais vantagens do *Compliance* trabalhista nas empresas destacam-se: a oportunidade de negócio e vantagem competitiva, a atração de investidores, o reconhecimento de riscos e implantação de estratégias que antecipem problemas e evitem danos, a maior probabilidade de sustentabilidade empresarial, transparência nas relações de trabalho, satisfação dos trabalhadores e aumento da produtividade laboral.

A fim de integrar a cultura organizacional e prevenir litígios trabalhistas, o *Compliance* vêm se destacando a nível nacional e internacional como ferramenta estratégica nas empresas. Isso porque, através do *Compliance*, direitos e deveres são estipulados a todos os integrantes da empresa, evitando passivos trabalhistas e assegurando a proteção organizacional. Assim sendo, com a finalidade de modelar os comportamentos de empregadores e empregados, o *Compliance* assume função protetiva. Nesse cenário, por meio de um programa de *Compliance* as empresas podem implementar um conjunto de práticas e instrumentos que as auxiliem a reduzir riscos e danos.

Para que um programa de *Compliance* seja desenvolvido e consolidado ele precisa ser criteriosamente planejado e monitorado por uma equipe responsável. Além disso, é preciso que a empresa assuma uma postura *Compliance* em suas práticas rotineiras como nos momentos de admissão e rescisão contratual, durante a construção de ferramentas de gerenciamento de riscos físicos, biológicos, químicos e psicossociais, na oferta de treinamentos e capacitações, nos investimentos em educação etc. Ou seja, a manutenção de um trabalho íntegro e confiável por meio de normas e ações transparentes deve ser o objetivo de uma empresa que adotou o *Compliance*.

Ademais, é válido salientar que o setor de *Compliance* deve ser independente das outras áreas, pois, com isso, evita-se que os responsáveis pelo *Compliance* se submetam diretamente às decisões de seus superiores hierárquicos, facilitando, assim, a fiscalização de possíveis indícios ilícitos. Julga-se importante também que as empresas não adotem somente uma postura mais ética e transparente, mas desenvolvam protocolos e procedimentos que possam comprovar que ela cumpra com seus próprios regulamentos internos, condição especialmente importante durante as decisões dos tribunais.

Por fim, este artigo não pretendeu esgotar discussões acerca do *Compliance* nas empresas e sim trazer à tona discussões sobre como o *Compliance* pode contribuir para tornar as relações trabalhistas mais justas, éticas e harmoniosas para todos os envolvidos, atentando-se para a proteção empresarial.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. **Práticas para redução/eliminação do passivo trabalhista: como utilizar os programas de *compliance* para evitar ações judiciais trabalhistas**, 2020. Direito e Sociedade: Rev. Estudos Jurídicos e Interdisciplinares, Catanduva, v. 15, n. 1, jan./dez. 2020.

Compliance é a atividade de assegurar que a empresa está cumprindo à risca todas as imposições dos órgãos de regulamentação, dentro de todos os padrões exigidos de seu segmento. agência de notícias da indústria, 2017. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/leis-e-normas/iel-inicia-curso-de-compliance-e-eficiencia-empresarial-em-manaus/>>. Acesso em: 15/09/21.

Compliance: **O que é, Benefícios, Como implantar e Atuação**. SBCoachin. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/compliance/>>. Acesso em: 21/09/21.

CORREIA, Henrique, ***Compliance* e sua aplicação no direito do trabalho**. Migalhas. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 24/09/21.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; **O *compliance* trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. In: Revice – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul.2018. Disponível: <http://www.linguee.com.br/portuguesingles/search?source=auto&query=know+your+em+ployee> Acesso em: 22 ago. 2017.

KNOW YOUR EMPLOYEE, In: Dicionário Linguee. Disponível em:

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio. ***Compliance* Trabalhista**. Ambito Jurídico, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista/#_ftn1>. Acesso em: 16/09/21.

LAMBERT, Soraya Galassi. **Compliance Trabalhista. Compliance no Direito Trabalhista**, Sergio Pinto Martins, coordenador - São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. (Coleção Compliance; vol. 6)

LEAL, Juliana Dato. **Uma nova oportunidade: Compliance**, 2015. Disponível em: <<https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/206654401/uma-nova-oportunidade-compliance>>. Acesso em: 20/09/21.

MACHADO, Sidnei. **A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, p. 255-271, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 Ed. Editora: Atlas. 315p.

MONTEIRO, Por Mayra Regetz. **Compliance Trabalhista Para Micro e Pequenas Empresas**, 2020. Jusbrasil. Disponível em: <<https://mayraregetz.jusbrasil.com.br/artigos/875319326/compliance-trabalhista-para-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em: 28/09/21.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista**. Disponível em: <<https://mascaro.com.br/boletim/novembro-dezembro-2014-edicao-184/lei-anticorrupcao-sob-a-otica-do-compliance-trabalhista/>> Acesso em: 18 out. 2021.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**, 2016. DireitoNet. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em: 03 out. 2021.

PRADO, Thassya. **O Compliance Trabalhista na Rescisão do Contrato de Trabalho**, 2018. Jusbrasil. Disponível em: <<https://tpradolopes.jusbrasil.com.br/artigos/608949320/o-compliance-trabalhista-na-rescisao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 04 out. 2021.

RIBEIRO, Lara Alvez. **COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO**, 2020. PUC Goiás. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>>. Acesso em 16 set. 2021.

SILVA, Elizabet Leal da; CORDEIRO, Elisangela. **Compliance trabalhista: ética, transparência e a redução do passivo trabalhista**. Arquivo Jurídico – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 5 – n. 2 – p. 16-39 Jul./Dez. de 2018.

TRT, Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020, Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>> Acesso em 27/09/21.

VIEIRA, Mariana Pessoa. Compliance: **Ferramenta Estratégica Para as Boas Práticas de Gestão**, 2013. Disponível em: <<https://www.novos cursos.ufv.br/graduacao/ufv/sec/www/wp-content/uploads/2014/05/Mariana-Pessoa-Vieira.pdf>>. Acesso em: 20/09/21.