



# APLICAÇÃO DA COMPLIANCE NAS EMPRESAS E NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Gisele Liberalino dos Santos<sup>1</sup>, Okçana Yuri Rodrigues Carvalho<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito, Campus Maringá-PR, Universidade Cesumar - UNICESUMAR. gisele.liberalino@gmail.com

<sup>2</sup> Orientadora. Advogada e docente do Curso de Direito UNICESUMAR. Email: okcana.carvalho@docentes.unicesumar.edu.br

## RESUMO

Esse estudo objetivou apresentar a aplicabilidade nas empresas e nas relações trabalhistas. Justifica-se a escolha dessa temática para estudo, pelo fato de ser uma estratégia de gestão recente, porém se aplicada de forma adequada, pode trazer benefícios de curto, médio e longo prazo para as organizações, uma vez além dos inúmeros benefícios que traz, também auxilia as empresas a cumprirem a legislação trabalhista e traz transparência para ela diante dos funcionários, fornecedores e consumidores. A metodologia adotada para elaboração do estudo, foi o método hipotético dedutivo, com objetivo final a disseminação da análise jurídica sobre a *compliance* trabalhista, realizando pesquisas bibliográficas e jurisprudências sobre aplicação do *compliance* e os impactos nas relações trabalhistas. Os principais resultados alcançados demonstraram que, a gestão *compliance* elabora e coordena de várias formas um desenvolvimento total, porém garantindo sustentabilidade, levando em consideração o ambiente interno e externo, no entanto, potencializa as dificuldades e torna habilidades, mas de acordo com as normas externas, de forma legal e íntegra. E ainda, a gestão *compliance* contribui para adoções de todas as normas trabalhistas, uma vez que um dos pilares é o cumprimento das obrigações trabalhistas sejam cumpridas de acordo com a legislação. Ao término do estudo, foi possível constatar que, O *compliance* trabalhista surge como forma de prevenção a futuros descumprimentos de normas trabalhistas e, sua implantação resguarda a imagem da empresa, evitando a responsabilização em demandas judiciais e, em contrapartida a valorização da organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; Instrumento Procedimental; Organizações.

## 1 INTRODUÇÃO

A governança, a gestão de riscos e a integridade (governance, risk, and compliance – GRC) formam uma triple hélice no qual se articulam entre si, para agregar valor para as empresas públicas e privadas, com objetivo de tratar de forma adequada ambientes e situações incertas e assim promover um comportamento íntegro (OCEG, 2015).

As organizações modernas atuam com processos de negócios interfuncionais e priorizam a melhoria contínua, tanto de produtos quanto de processos, buscando assegurar o sucesso da organização, realizando assim as correções necessárias para alcançar os objetivos organizacionais e, todos os processos precisam estar alinhados. As organizações tradicionais, centradas em tarefas, irão dar lugar à modelos orientados para processos (LIMA, 2017).

Duarte (2014), elucida que a administração de processos de negócios de uma organização ao longo de todo o seu ciclo, ponderando toda a integração setorial interna e até mesmo sua interação com fornecedores, parceiros e terceiros, visando auxiliar na direção estratégica e no melhor uso dos recursos disponíveis de tecnologia para melhorar o desempenho de toda a organização.

Nesse contexto, por se tratar de um conceito relativamente novo, se faz necessário esclarecer o que é o termo *Compliance* que, apesar de já ser usado a algum tempo internacionalmente, no Brasil tomou notoriedade a partir dos escândalos de corrupção (ANDRADE, 2022). O *compliance* se traduz no esforço adotado pelas empresas em andar conforme a regra, cumprindo exigências legais e observando os princípios de ética e integridade (ASSIS, 2018).



Nesse sentido, verifica-se que o *compliance* é uma ferramenta que auxilia as empresas a cumprirem a legislação trabalhista e dá transparência para ela diante dos funcionários, fornecedores e consumidores. Dentro do mundo corporativo, estabelecer o *compliance* dentro da empresa é estar em conformidade com as leis e regulamentos. No entanto, precisa ir além do que cumprir a legislação, precisa haver uma harmonia entre os princípios da empresa, englobando a ética, a moral e a transparência. Assim, a problemática que esse estudo buscou responder é: de que forma é aplicado a gestão *compliance* nas empresas e nas relações trabalhistas?

Para tanto, justifica-se a escolha desse tema para estudo, para compreender de que maneira o *compliance* contribui para uma regularização das normas trabalhistas nas organizações, uma vez que a organização que opta por uma gestão *compliance*, precisa cumprir todos os requisitos e regras estabelecidas, dentre elas as regras trabalhistas juntas aos seus colaboradores, oferecendo um ambiente seguro, ético, saudável e transparente, criando uma responsabilidade social em cada integrante da empresa.

Dessa forma, o objetivo geral desse estudo é apresentar a aplicabilidade nas empresas e nas relações trabalhistas. Justifica-se a escolha dessa temática.

## 2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia adotada para o estudo foi o método dedutivo. A escolha deste método se justifica pela sua capacidade de partir de premissas gerais e chegar a conclusões específicas, possibilitando uma análise estruturada e lógica do tema em estudo. Esse método é adequado para o escopo da presente pesquisa, uma vez que permitiu uma exploração minuciosa das normas legais, doutrinas e precedentes jurisprudenciais pertinentes ao assunto em análise. Além disso, a abordagem qualitativa também foi adotada, pois proporcionou uma compreensão aprofundada e rica dos fenômenos jurídicos relacionados ao tema, buscando elucidar suas nuances e contextos específicos. Essa abordagem permitiu uma análise detalhada das ideias, conceitos e interpretações presentes na literatura jurídica, enriquecendo a discussão e possibilitando uma compreensão mais ampla do objeto de estudo.

A utilização de uma extensa revisão bibliográfica foi fundamental para a sustentação teórica desta pesquisa, pois permitiu a coleta de informações relevantes e atualizadas sobre o assunto, embasando as reflexões e argumentações apresentadas ao longo do trabalho. A análise jurisprudencial e doutrinária, por sua vez, desempenhou um papel crucial ao fornecer *insights* valiosos provenientes das reflexões dos estudiosos do direito, contribuindo para a construção de uma base sólida e fundamentada. Em suma, a combinação do método dedutivo com a abordagem qualitativa, aliada a uma revisão bibliográfica criteriosa e análise jurisprudencial e doutrinária, proporcionou uma investigação rigorosa e aprofundada do tema em estudo, permitindo alcançar os objetivos propostos de forma satisfatória e contribuindo para o avanço do conhecimento no campo do direito empresarial e trabalhista.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O *compliance* auxilia na identificação de riscos para o negócio; sendo identificados os riscos é possível criar mecanismos para que futuramente a empresa não seja responsabilizada e tampouco que eles voltem a se repetir (CARVALHO; ALMEIDA, 2019). Entretanto, antes de identificar os riscos é importante que anteriormente os objetivos para a saúde da empresa sejam estabelecidos. Esta política acaba sendo aplicada na empresa como regra de sobrevivência para o negócio (ANDRADE, 2022).



Através do embasamento teórico e da análise dos dados coletados, foi possível evidenciar que o *compliance* pode ser um importante aliado na promoção da ética, da transparência e do cumprimento das normas legais no âmbito empresarial brasileiro.

O sucesso das empresas está vinculado a satisfação dos seus clientes, sendo assim é de extrema importância essa relação, devendo ser o mais transparente possível. Logo, o programa de *Compliance* se encaixa nessa relação trazendo benefícios, dessa forma, o objetivo do *Compliance* é implementar nas empresas uma cultura de combate à corrupção que terá como estratégia a implementação de ferramentas capazes de moldar uma cultura procedimental, sendo elas: implementar um código de conduta a ser seguido, fiscalizar a empresa a fim de que o código seja cumprido e punir aquele que realiza sua violação (CARVALHO; ALMEIDA, 2019).

O departamento responsável pelo *compliance* deverá atuar desde o chão de fábrica até a diretoria da empresa. O departamento de *Compliance* deverá revisar todos os contratos entre a empresa e os fornecedores para verificar se há alguma inconformidade, sejam eles já existentes ou frutos de novas negociações (LIRA, 2014). Nesse sentido, o treinamento é uma estratégia de extrema importância em uma gestão *compliance*, conforme descreve Coavilla (2017, s.p):

Quando os colaboradores de uma empresa são treinados em compliance, eles passam a ter a capacidade de enxergar não-conformidades de fornecedores, prestadores de serviços e, até mesmo, de concorrentes (especialmente em matéria concorrencial). Essa capacitação dos colaboradores contribui decisivamente para mitigação de riscos de exposição para a empresa, fomentando um ambiente ético na execução de negócios.

Com a evolução empresarial, e o aumento da competitividade nos diversos setores da economia, as empresas devem buscar maneiras de sobressair-se aos concorrentes. Uma das maneiras de buscar este destaque se dá através do treinamento e desenvolvimento de seus funcionários. De acordo com Chiavenato (2010) o treinamento pode ser visto de diversas formas, e geralmente é explicado como um processo pelo qual o colaborador, ou o grupo como um todo, é preparado para, a partir daí, desempenhar seu papel dentro da organização da maneira mais eficiente possível, contribuindo assim para o desenvolvimento organizacional.

Outra função importantíssima, é zelar para que as obrigações trabalhistas sejam cumpridas. Pois, se assim o forem evitarão futuras ações trabalhistas e manterão a imagem da empresa valorizada. Dessa feita, é importante que o departamento de recursos humanos seja fiscalizado pelo departamento de *Compliance*, para garantir que todas as normas sejam cumpridas.

Embora a política de *Compliance* tenha se iniciado na esfera penal, pode ser estendida a todas as áreas do direito, inclusive nas relações de trabalho. O *compliance* trabalhista surge como forma de prevenção a futuros descumprimentos de normas trabalhistas. O que se pretende com a *Compliance* é resguardar a imagem da empresa, evitando a responsabilização em demandas judiciais (ANDRADE, 2022).

Para que possa ser aplicada nas empresas é preciso que sejam aderidas por diretores, sócios e funcionários, sendo assim, trabalharão em conjunto para que os resultados sejam alcançados, os riscos evitados e criando uma melhor condição de trabalho a todos (CARVALHO; ALMEIDA, 2019)O objetivo é estabelecer na empresa um ambiente seguro, ético, saudável e transparente. Criando uma responsabilidade social em cada integrante da empresa (ANDRADE, 2022).

Para que o *Compliance* seja efetivo busca-se a adoção de boas práticas, aplicando a legislação trabalhista, os acordos e convenções coletivas aplicáveis a determinada



empresa. Importante destacar que o combate e a prevenção aos riscos trabalhistas não se restringem apenas nas condenações proferidas na Justiça do Trabalho mas também podem existir outras penalidades, tais como as multas impostas pelas superintendências regionais do trabalho, podendo acarretar até mesmo paralização da atividade em caso de risco aos trabalhadores. Além dos prejuízos gerados ao nome e imagem da empresa investigada pelo Ministério Público ou envolvida em escândalos públicos e/ou privados (LIRA, 2014).

### 3.1 APLICAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE COMPLIANCE

Para dar início à implementação de *compliance* é necessário um planejamento estratégico, nele se fará presente os riscos inerentes a atividade desenvolvida pela empresa, a administração da empresa fará um levantamento para entender quais são os riscos que estará disposta a enfrentar. Tendo realizado esse levantamento, ficará fácil identificar quais os riscos e estabelecer os meios mais viáveis para sua prevenção. Para aplicação do *compliance* nas empresas é preciso: criar um código de conduta, comunicação, treinamento e canais de denúncia (OCEG, 2015).

Cada organização deverá criar um código de conduta, no qual deve ser redigido de forma clara, para que todos os funcionários dos mais variados graus de escolaridade possam entender. Na criação do Código, é interessante que sejam chamados funcionários dos mais variados setores para que ajudem a redigi-lo. Pois, dessa forma, se terá uma visão clara e ampla de todas as áreas. Com maior aderência de todos os setores depois de pronto (LIRA, 2014).

Após a confecção do código de conduta, é preciso comunicar todos da organização, e deixar exposto onde todos os colaboradores tenha acesso, e a comunicação serve não só para disseminar o código de conduta, mas como ferramenta de convencimento da importância do referido código. Sendo assim, a cultura do *Compliance* precisa estar tão clara de forma a incorporar o dia a dia da empresa e de seus funcionários (FRANCO, 2020).

E outra estratégia fundamental é o treinamento, sobre esse contexto Gil (2007) compreende que a organização tem a necessidade de funcionários qualificados para a função. Por isto, se vê necessário o treinamento, a formação, e o desenvolvimento destes funcionários para a correta execução de suas tarefas, de acordo com os objetivos da organização.

Os canais de denúncia contribuem para que a empresa tome ciência de procedimentos que estejam acontecendo que não fazem parte do seu código de condutas e normas da organização, e assim é preciso o colaborador ter livre acesso ao canal de denúncias, inclusive apontando práticas abusivas e possíveis assédios sexuais. É imprescindível que a identidade dos colaboradores que usarão essa ferramenta seja protegida, o sigilo é fundamental. Até para que não exista o medo de denunciar (BORSATTO, 2018).

Quando o sigilo é preservado, evita-se retaliações e perseguições no ambiente de trabalho, além de promover o canal com o fim de incentivo para que todos os funcionários possam usar caso haja necessidade. É evidente a importância de determinado canal e ele precisa ser de fácil acesso para que não apenas os funcionários, mas terceiros e clientes possam ter acesso a esse mecanismo de forma facilitada (LIRA, 2014).

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente artigo demonstrou-se o que é a política de *compliance*, apesar de já ser usada a muito tempo por outros países, no Brasil ganhou destaque depois dos



escândalos de corrupção. A *compliance* auxilia na identificação dos riscos, criando tempo hábil para que esses possam ser minimizados ou até mesmo que não venham a ocorrer.

Para que o *Compliance* tenha efetividade, precisa haver comprometimento dos gestores da empresa e com isso uma criação de um departamento que trabalhará em conjunto com todos os outros setores da organização criando mecanismos e os colocando em prática. O *compliance* na esfera trabalhista surge como forma de prevenção a futuros descumprimentos de normas trabalhistas. Com base nos achados da pesquisa, espera-se que a disseminação e aplicação do instituto do *compliance* nas empresas sejam estimuladas, contribuindo para a prevenção de irregularidades, a gestão adequada de riscos e a construção de um ambiente de trabalho mais íntegro e confiável. Ademais, almeja-se que o estudo promova a conscientização sobre a relevância do *compliance* como um mecanismo de fortalecimento das relações trabalhistas e de fomento à sustentabilidade e competitividade das empresas no mercado nacional e internacional.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luiza. **Entenda o que é Compliance na nas empresas e a importância desse conceito.**2022. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/processos/o-que-ecompliance-nas-empresas/>> Acesso em: 13 mai.2023.

ASSIS, Marcos. **Compliance como implementar?** São Paulo: Trevisan, 2018.

BORSATTO, Alana. **Compliance e a Relação de Emprego.** Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147- 169, jan./jul. 2018

CARVALHO, Itamar; ALMEIDA, Bruno. Programas de Compliance: Foco no programa de integridade. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). **Manual de Compliance.** Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CAOVILLA, Renato Vieira. **Benefícios práticos do compliance.** 2017. Disponível em: <<https://www.editoraroncarati.com.br/v2/Artigos-e-Noticias/Artigos-e-Noticias/Beneficios-praticos-do-compliance.html>> Acesso em: 23 mai. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRANCO, Isabel. **Guia prático de Compliance.** 1. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GIL, Carlos Alberto. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMA, Fabio U. **Processos Organizacionais.** 2017. Disponível em: [https://www2.unifap.br/furtado/files/2017/04/Processos\\_Organizacionais\\_1.pdf](https://www2.unifap.br/furtado/files/2017/04/Processos_Organizacionais_1.pdf)> Acesso em: 28 mar. 2023.

LIRA, Michel Pereira de. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?** 2014. Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-queecompliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em 23 mai. 2023.

**OPEN COMPLIANCE & ETHICS GROUP (OCEG).** *GRC capability model* – version 3.0 (Red Book). Scottsdale: OCEG, 2015.