

**COMPLIANCE TRABALHISTA – A IMPORTÂNCIA
DOS CONTROLES INTERNOS NA PREVENÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA**

*LABOR COMPLIANCE – THE IMPORTANCE
INTERNAL CONTROLS IN THE PREVENTION OF LABOR LIABILITIES*

Flávia Borges Lins¹
Priscila Cavalcante Oliveira²
William Souza³
Sebastião Marques Neto⁴

RESUMO

O presente artigo visa demonstrar a relevância do compliance trabalhista como ferramenta para minimizar conflitos judiciais e passivos trabalhistas. Compliance significa estabelecer práticas para estar em conformidade com as normas legais, agindo com ética e integridade. A aplicação do compliance na área trabalhista faz com que as empresas estejam em conformidade com a legislação, promovendo a redução de ações judiciais na esfera trabalhista, além de tornar a empresa atrativa nas relações comerciais. O método de procedimento a ser utilizado é o de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, jornais, doutrinas, jurisprudências e legislação. Já o método de abordagem é dedutivo, ou seja, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares. O artigo abordará o conceito de compliance, alguns aspectos históricos, a aplicação na área trabalhista destacando sua grande importância sob o aspecto da atual gestão empresarial.

PALAVRAS CHAVE

Compliance. Trabalhista. Controles Internos.

¹ Contadora, Pós Graduada em MBA em Gestão Tributária: Auditoria, Financeira e Contábil da Faculdade São Salvador.

² Graduanda em Direito da Faculdade UniFTC

³ Graduando em Direito da Faculdade UniFTC

⁴ Graduado em Letras e Direito. Mestre em família na sociedade contemporânea. Advogado. Professor da Unifc-Centro

ABSTRACT

This article aims to demonstrate the relevance of labor compliance as a tool to minimize legal conflicts and labor liabilities. Compliance means establishing practices to comply with legal standards, acting with ethics and integrity. The application of compliance in the labor area makes companies comply with the law, promoting the reduction of lawsuits in the labor sphere, in addition to making the company attractive in commercial relations. The method of procedure to be used is that of bibliographic research on websites, magazines, newspapers, doctrines, jurisprudence and legislation. The approach method is deductive, that is, it starts with a general analysis to draw particular conclusions. The article will address the concept of compliance, some historical aspects, its application in the labor area, highlighting its great importance under the aspect of current business management.

KEYWORDS

Compliance. Labor Internal controls

1 INTRODUÇÃO

Compliance é uma palavra inglesa que em português significa conformidade (COMPLIANCE, 2017). É o dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, éticas, regulamentos internos e externos, a fim de minimizar os riscos vinculados a reputação, além do risco legal regulatório. (FREIRE, 2014).

Aplicar o compliance corporativo é instituir programas que permitam que a empresa esteja em conformidade com a lei, normas, regulamentos, agindo de forma correta e impondo esse dever também a seus funcionários e colaboradores.

Portanto, para evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial é fundamental a adoção do programa de compliance, utilizando-se as técnicas de prévia avaliação de riscos; levantamento do quadro de funcionários; observação de quais normas trabalhistas a empresa deve seguir e posteriormente aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários; adequando às normas à prática dos trabalhadores; implantando um canal de denúncias; nomeando um responsável para resolver o conflito interno dos empregados e fiscalizando a adesão de todos às medidas determinadas pela empresa.

O compliance é um conceito advindo do inglês que em português significa estar em conformidade com a lei, normas, regulamentos, entre outros. Na seara empresarial significa a implantação de diversos mecanismos para garantir que a empresa cumpra todas as normas a ela impostas e previna riscos, conflitos judiciais e sanções de qualquer natureza.

Está mais presente no ordenamento jurídico brasileiro, desde a vigência da lei nº 12.846/13, que estabelece a responsabilização civil e administrativa de empresas, fundações e associações quanto a prejuízos causados ao Erário Público por práticas de seus empregados ou representantes.

Nas empresas, o compliance, segundo LIRA, 2013, é atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno.

O Brasil apresenta um grande número de ações trabalhistas. Este fato demonstra que muitas pessoas ainda não se conscientizaram sobre a importância de entender as regras que estabelecem a relação empregado e empregador, por isso a possibilidade de gerar um passivo se torna muito alta.

O compliance é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa). (FÁBIO, 2017).

A criação de mecanismos que permitam um maior controle sobre a relação que envolve as pessoas afeta a organização, com sanções e outras medidas tangíveis, é essencial para o sucesso do programa, devendo ser atrelados a um eficaz treinamento em todos os níveis empresariais, visando sempre à abolição de condutas discriminatórias, corrupção, assédio (moral e sexual), problemas de risco à saúde e condutas antissindicais, bem como uma melhor relação entre gestores e colaboradores.

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).

Verifica-se que o compliance é perfeitamente aplicável a área trabalhista, envolvendo todos os funcionários e sócios da empresa, com a possibilidade de utilização de múltiplas técnicas para agir em conformidade com as normas trabalhistas e prevenir riscos.

Portanto, a justificativa para o presente estudo, baseia-se na importância do tema para a contribuição do conhecimento do conhecimento e informação do compliance trabalhista, que contribui para a proteção de direitos coletivos e individuais dos trabalhadores, pois, conforme será explanado a seguir, o tema envolve questões sociais, atualmente de suma importância aos empregadores, empregados e principalmente a sociedade, devida a tendência que possui em diminuir a precarização do trabalho e os passivos dela decorrentes.

O objetivo principal do trabalho é demonstrar como o compliance influencia na diminuição dos passivos trabalhistas através dos controles internos da empresa. Os objetivos específicos são: demonstrar e analisar como a implementação de uma cultura compliance beneficia os trabalhadores e as empresas, demonstrar como o compliance pode ser aplicado de forma excelente nas empresas por meio dos controles internos e analisar como o compliance trabalhista se manifesta como ferramenta necessária as instituições.

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de estudo exploratório do tipo bibliográfico, realizada através de pesquisa literária, abrangendo leitura, análise e interpretação de publicações de artigos dos últimos 10 anos, com o intuito de

abordar o tema “Compliance Trabalhista – Controles Internos na prevenção do passivo”.

Como base de estudo e pesquisa para o desenvolvimento do trabalho, serão utilizados sobre o tema proposto, artigos científicos originais, livros, Google Acadêmico, revistas e periódicos, além de sites reconhecidos. Este estudo, por se tratar do tipo bibliográfico, obedece aos preceitos éticos citando os autores das fontes pesquisadas.

A principal ferramenta de busca utilizada foi o Google Acadêmico, com cinco principais palavras chaves a fim de delimitar o assunto discutido, sendo elas: Compliance trabalhista, Controles internos, Cultura compliance e passivos trabalhistas. Foram encontrados nesta ferramenta e em outras o total de 28 artigos, sendo três deles descartados por não estarem delimitados ao tema de compliance trabalhista, fugindo do objetivo principal deste trabalho. Os 25 artigos que foram utilizados serviram ao propósito do mesmo, bem como ajudaram a responder questões que surgiram durante a pesquisa sobre o tema. As etapas deste trabalho foram realizadas dentro dos critérios padronizados de um artigo de revista, submetendo-se a todas as normas da ABNT.

A abordagem da pesquisa se deu pelo tipo qualitativo, pois se buscou verificar a subjetividade de como se dava a aplicação do compliance trabalhista nas instituições e seus resultados. A natureza da pesquisa foi básica, com objetivo exploratório, a fim de se conhecer melhor sobre o compliance e como ele afeta as relações trabalhistas. O procedimento do trabalho foi realizado através de pesquisa bibliográfica onde artigos sobre compliance e relação de trabalho foram analisados.

Coletaram-se também destes artigos informações de outros ramos do Direito, que não o trabalhista, a fim de deixar mais completo. Neste procedimento também foram comparadas as opiniões de autores, a fim de se constatar qual era a mais condizente com a realidade do cotidiano das relações laborais no Brasil.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 A implementação da cultura compliance

Observando o cenário histórico e o contexto atual dos tribunais trabalhistas, é de se constatar que as relações laborais são culturalmente inadequadas. A cultura empresarial brasileira não possui o hábito de se conformar a legislação, que por consequência acaba gerando algumas ações trabalhistas com casos que poderiam ser facilmente evitados com uma cultura organizacional mais ética, implementada por um programa de compliance (MÁRCICO; SANTOS, 2018).

A cultura criminológica empresarial, onde questões trabalhistas também se esquadram possui raízes históricas, justificando a dificuldade da mudança de atuação das instituições. É aí então que se faz necessário o uso permanente do compliance, para que, como habitualmente se manifestam os atos contra a legislação trabalhista, seja manifestada também a espontaneidade de se adequar a legislação, como prega o programa de compliance (REIS, 2020).

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 (GIOVANINI, 2014, p. 20)

No Brasil o compliance passou a ter maior destaque após numerosos casos de corrupção, o que trouxe a Lei do Compliance, aumentando as discussões éticas, jurídicas e morais a respeito das práticas empresariais, entretanto, o debate também se estende na esfera trabalhista, graças ao resultado que tais ações desencadeiam na ordem do Direito Laboral. Sendo assim, a seara trabalhista não pode ser esquecida quando os programas de compliance forem aplicados.

Isso decorre não somente de comandos externos (legislação civil, penal e trabalhista), mas também de elementos internos diretamente relacionados com os direitos e deveres dos empregadores e empregados, decorrentes do contrato de trabalho (KRUPPA, GONÇALVES, 2020, epub, JOBIM, 2018)

É importante destacar que, após a implementação da ferramenta compliance dentro de uma empresa, essa não é absorvida rapidamente. Tanto os empregadores, como os empregados, passam por um período de tempo até habituar-se a ela. Diversos fatores influenciarão no ciclo até que ela se torne uma cultura, deixando de ser mero dever ou obrigação e passe a ser hábito, um costume e por fim, cultura (SANTOS, 2017).

Para implementar um programa de Compliance, é necessário o envolvimento de toda a empresa porque trata-se da implantação de uma nova cultura, buscando uma postura transparente, ética e íntegra de todos os envolvidos (BENTO, 2018, p.101).

A implementação de um programa de compliance depende de pilares a fim de direcionar os caminhos a serem seguidos pela empresa após uma análise mais aprofundada pelos mesmos. A ferramenta de compliance deve ser estruturada através de um bom planejamento, com cronogramas que atendam a todas as etapas do processo. Primeiramente, é necessário cuidado redobrado no primeiro momento de aplicação por trata-se de conteúdos delicados que podem ir de encontro a cultura dos empregadores e dos trabalhadores, mexendo assim com a cultura da empresa (BENTO, 2018).

É nesse momento que devem ser analisados os riscos que a empresa pode sofrer, a visão, as suas prioridades, metas, princípios, objetivos, área de atuação, estrutura organizacional, tamanho e capacidades da instituição, a fim de que se evite problemas futuros capazes de afetar o negócio, consequentemente gerando problemas financeiros, e outros capazes de afetar os trabalhadores.

Aplicando a ferramenta de compliance seguindo esses passos, evita-se o efeito dominó de resultados negativos, inclusive os passivos trabalhistas. É ainda por essa razão, que Canderolo (2015, p. 252) incentiva o investimento no compliance, que pode ter alto custo, entretanto, menor que o valor de prejuízos decorrentes de más condutas. É bem verdade, que o programa será mais econômico do que um acumulado de passivos trabalhistas.

[...terá custos para a empresa, mas os prejuízos causados pelos desvios de conduta pode ser bem superiores. Estudos de casos demonstram que programas bem planejados e adequados trazem

benefícios inquestionáveis, ao passo que o custo de não Compliance pode ser imensurável (CANDELORO, 2015, p. 252).

A implementação do compliance dentro de uma empresa possui alguns requisitos, tais como: Identificação dos Riscos; Definição dos Requisitos; Estruturação de um Projeto; Desenho dos Processos e Controles; Implementação dos Processos e Controles; Geração das Evidências; Auditoria; Ajustes; Reteste. Cumpridos esses requisitos, analisam-se quais legislações serão aplicadas, se trabalhista ou tributária, por exemplo. Inicia-se então o processo de fixação de atos fundamentais a mitigar os possíveis riscos (BENTO, 2018).

A fim de evitar passivos trabalhistas, de maneira prática, a aplicação do compliance na relação laboral se dá observado as leis laborais, mesclando-as ao código de conduta dos funcionários, levando os preceitos ao cotidiano prático dos funcionários, com fiscalização de cumprimento das medidas e implementação de canal de denúncia. Salienta-se que, o comportamento dos gestores e funcionários acaba influenciando na reputação da empresa, que é esta de suma importância para que esta se permaneça no mercado (FRANÇA, 2018).

A cultura de gestão de risco das organizações assume o compliance como um suporte às estratégias das empresas, excedendo o simples “dever de cumprir”, sendo que o compliance e a integridade andam sempre de mão dada (GAMA, 2019, p.20)

É importante perceber que nesse ciclo o compliance vai além do cumprimento de exigências, ela está ligada a ética e a mudança consciente e habitual de comportamentos que, mesmo lícitos, podem desencadear em longo prazo condutas inadequadas no ambiente de trabalho.

A empresa deve então persistir e evoluir na implementação do programa compliance até que ele se torne cultural, conhecido e exercido naturalmente dentro do ambiente organizacional, não só nas relações empresariais, mas principalmente trabalhistas, perpetuando comportamentos que sirvam de exemplo a outras organizações e perceptível também para sociedade.

Implementada a cultura de compliance, não só os empregados são beneficiados, mas também os trabalhadores, que colhem os resultados positivos do programa. Por exemplo, os tribunais tem como regra a responsabilização da empresa pelas ações dos seus funcionários e gestores, o que leva a ações judiciais trabalhistas que trazem prejuízos econômicos significativos a instituição, nestes casos a aplicação do programa traduz-se em economia por prevenir que casos de incidência dessas ações possam surgir (FRANÇA, 2018).

Diante de todo o exposto, é importante compreender que a mudança de cultura proposta pelo compliance não visa mudar a identidade da empresa, mas reafirma-la segundo um caráter mais ético e de acordo com o que, não só a sociedade, mas a legislação exige. É natural que se tema uma mudança por meio do compliance devido ao estabelecimento de regras e códigos de conduta, porém, é mais fácil acostumar-se com a probabilidade de benefícios do que com a incerteza de segurança jurídica.

“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 atitudes humanas e empresariais. “Estar em compliance” é estar em conformidade com leis

e regulamentos internos e externos. “Ser e estar compliance” é acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. “Risco de compliance” é o risco de sanções legais ou regulamentares, perdas financeiras ou mesmo perdas reputacionais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais, incorporando princípios de integridade e conduta ética. (BLOK, 2017, p. 15).

Tanto os funcionários como os gestores, devem buscar adequar-se ao compliance, a fim de evitar condutas que levem a ações judiciais trabalhistas que trazem prejuízos econômicos significativos a instituição. Nestes casos, a aplicação do programa traduz-se em economia por prevenir que casos de incidência dessas ações possam surgir (FRANÇA, 2018).

3.2 Como implementar o compliance trabalhista por meio dos controles internos da instituição

Os controles internos, segundo a INTOSAI – Organização Internacional das Entidades Superiores de Fiscalização, os controles internos são processos, divididos em setores, com a participação de todos os integrantes de uma organização, dispostos a cumprir objetivos, atingindo metas e diminuir os riscos dela decorrentes.

Neste sentido, os controles internos são as atividades da instituição que tenham essência estrutural, pessoal, financeira e comercial, mas não se limitando a essas. Apesar da definição anterior, a legislação não brasileira não dispõe de um conceito para o mesmo, mas o menciona em seu art. 74 da Constituição federal, como mecanismo da Administração pública, atrelando-a a princípios como eficiência, efetividade, economia e eficácia. Sendo assim, os controles internos se relacionam a estes princípios quando são aplicados dentro de uma empresa (GONÇALVES, 2019).

No atual cenário econômico que vivenciamos e principalmente após a aprovação das leis 13.429/2017 (lei da terceirização) e lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) percebe-se que o direito do trabalho está se modificando, trazendo novas regras e flexibilizando as relações. A lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores (FRANÇA, 2018, p.15)

Controles Internos: podem ser subdivididos em controles preventivos (ex.: segregação de funções) e controles detectivos (ex.: prestação de contas). Servem como obstáculo ao fluxo desenfreado e buscam reduzir os riscos anteriormente mapeados, devendo, contudo, ser utilizados de forma racional para que não atrapalhe as atividades que sustentam a empresa.

O controle interno (ou auditoria interna) da empresa será o ponto de partida para que ela não corra o risco de multas. Com base nos princípios de entidades bem organizadas, objetivos bem definidos e profissionais qualificados, esse risco será bastante reduzido.

Utilizando o compliance para melhorar o controle interno da empresa para prestar serviços de excelência em conformidade trabalhista, foi necessário estabelecer uma série de medidas preventivas e planos para todos os processos que ocorrem, a fim de garantir a proteção de seus funcionários, realizar

verificações contábeis, melhorar a eficiência operacional, identificar oportunidades de aperfeiçoamento, colaborar para uma gestão mais precisa e identificar indícios ou a existência de irregularidades na organização para reduzir os riscos financeiros.

A verificação contábil melhora a eficiência operacional. Assim, a empresa estará protegida. Dessa forma, compliance, tem um papel fundamental para identificar possíveis possibilidades de melhorias e aprovar se as transações estão de acordo com as normas, as leis, os regulamentos, a política interna e os demais sistemas.

3.3 A história do compliance no Brasil

Apesar de o compliance ter se mostrado sempre presente no ambiente comercial, ele só passou a ser discutido como tal pelas instituições financeiras, mas especificamente nos Estados Unidos, por volta do ano de 1913. Posteriormente as autoridades do país criaram o programa de compliance a fim de regulamentar essas instituições, mas foi somente no ano de 1922 que ele foi ampliando à outras áreas do conhecimento (XAVIER; COSTA; ALMEIDA; SOARES, 2017).

A história efetiva do compliance no Brasil começa fortemente com a Lei Anticorrupção, que foi adotada no país sob a influência dos Estados Unidos, mas esta já havia se iniciado nos anos de 1998 com a Lei 9.613/1998 e a resolução n. 2.554 do Banco do Brasil. A Lei 12.846/2013 que trata da corrupção, trouxe à tona o compliance no país. Entretanto, foi com a grande exposição dos grandes esquemas de corrupção, enfrentados pela Lava Jato, no ano de 2015 que o compliance foi grandemente discutido. As instituições passaram a preocupar-se com questões legais e éticas e viram a necessidade de efetivação de um sistema de compliance (Miranda; Souza, 2020).

A postura atenta das empresas ao compliance também se disseminou devido aos benefícios que a lei trazia às empresas que comprovassem comportamento ativo no combate a corrupção, infrações e irregularidades. Estas se beneficiariam se demonstrassem zelo na aplicação de códigos de ética e conduta de maneira eficaz e prática. Assim, a Lei e as proporções que ela tomou na sua aplicação, diante dos escândalos que ficaram para a história do país, juntamente com os benefícios que a lei propôs no seu art. 7º foram os motivos de disseminação do compliance no Brasil.

Assim, hoje, a procura pelo compliance vem aumentando por instituições não financeiras também, que se utilizam dos controles internos das instituições de maneira organizada e sistematizada, como o compliance prega, para diminuir o perigo de serem autuadas pela lei. (CARLOTO, 2021). Entretanto, apesar do aumento do compliance no país, ainda se faz necessário discutir e disseminá-lo.

3.4 Os passivos trabalhistas

Os passivos trabalhistas são o acumulado de valores a serem pagos aos trabalhadores decorrente do descumprimento de obrigações trabalhistas. Elas surgem quando a pessoa jurídica deixa de cumprir suas responsabilidades jurídicas de proteção a relação de trabalho. A globalização é um dos fenômenos que acabou possibilitando tentativas de fuga a legislação na busca das empresas de maximizar seus resultados e diminuir os custos, desenvolveram um fenômeno na seara trabalhista, onde nos países desenvolvidos se priorizam os trabalhos

intelectuais e nos países subdesenvolvidos os trabalhos de menor valor agregado, gerando neles a precarização do trabalho e nos primeiros aumentos no índice de desemprego (CRUZ; SILVA, SOEIRO, 2014).

Esse fenômeno, considerado também como dumping social, é considerado como uma prática insidiosa, pois desrespeita também a legislação trabalhista, com o objetivo único de ganhar vantagem econômica. Acontece que tais práticas, geram a instituição sanções de consequências negativas pecuniárias, como os passivos trabalhistas devido as condições de trabalho que os trabalhadores são submetidos. As empresas acabam confundindo a boa intenção de aumentar os seus lucros, com processos de minimização de despesas de mão de obra. A empresa passa a se preocupar com lucros, deixando de lado os seus empregados.

Dentre as modalidades de dumping, convencionou-se chamar de dumping social a conduta de certos Estados em pagar salários muito baixos e oferecer condições de trabalho precárias com o intuito de, reduzindo-se severamente gastos com mão de obra, possibilitar que seus produtos internos tenham preços inferiores ao mercado internacional ou, então, que o baixo custo da mão de obra dos trabalhadores locais seja atraente à instalação de novas empresas. (CRUZ; SILVA; SOEIRO; 2014 EPUB, TRIERWEILER, 2009, p. 85

A valorização dos lucros acima dos empregados, que são pessoas, agentes de direitos e detentores da dignidade humana, gera salários ínfimos, jornadas de trabalho fadigas e muitas vezes acidentes de trabalho que poderiam ser evitados. A ideia de cortar custos infringindo a legislação trabalhista parece contraditória quando se observa os seus resultados, pois a prática de tais condutas é a razão de existência dos passivos trabalhistas, que, a depender da sua quantia e poder financeiro da empresa, pode levar esta a falência.

Como visto a atuação preventiva quanto à instituição de um processo de gestão de riscos assume um aspecto de equilíbrio nas decisões na medida em que objetiva não expor a empresa a passivos trabalhistas desnecessários. (CRUZ; SILVA; SOEIRO; 2014)

Neste cenário, o uso de um programa de compliance, a fim de evitar que tais passivos se manifestem, atingiria com sucesso o objetivo das empresas de “evitar custos”. As instituições podem aplicar o programa em caráter preventivo, com aplicação de códigos de condutas, canais de denúncia e outros métodos que podem dirimir os prejuízos financeiros da empresa no final do ano. A aplicação então do compliance no objetivo de diminuir custos seria mais coerente.

3.5 O papel da auditoria na utilização do compliance

É essencial entender que o termo ‘compliance’ significa estar em conformidade com algum critério ou padrão, sendo este um regulamento, uma norma, lei, uma política, melhores práticas e qualquer outra referência.

Estar em conformidade é uma atitude e não somente um sistema ou programa, pois deve-se internalizar esta concepção. Conformizar é um conjunto de ações que permeia todos os níveis hierárquicos de uma corporação.

Necessária compreensão e o pertencimento da alta gestão na participação deste processo onde se elaboram as políticas operacionais, a formação dos

códigos de ética, liderando e observando sua aplicação e, principalmente o seu correto cumprimento. Ela estabelece a linha, a orientação para toda a organização, através do seu comprometimento, de sua incorporação com a ética e com as melhores práticas.

A alta gestão que lidera e é responsável pelas grandes tomadas de decisões na organização precisam guiar com total empenho os processos e atividades pelos quais são responsáveis, prestando atenção e orientando as equipes para a aplicação e o cumprimento correto de suas políticas internas, o conjunto de normas, ações, regulamentos e melhores práticas gerais a serem implementadas e operacionalizadas..

Portanto, é perceptível e muito claro que a gestão é o grande pilar da implementação, controle e aplicação destas conformidades, tendo a grande responsabilidade sobre o processo.

Então, o sistema de controles internos tem, entre outros, a função de possibilitar que a empresa esteja em 'compliance' com leis, normas, regulamentos, políticas e procedimentos. Se o controle interno é realizado de acordo com o que está previsto na legislação e códigos internos, então é um resultado ao risco de não conformidade do qual a empresa está exposta.

Deste modo, a auditoria interna que na verdade é uma atividade independente e objetiva, que tem por finalidade agregar valor à organização, através de trabalhos de avaliação e consultoria. Ela se utiliza de um processo disciplinado e sistematizado para avaliar os processos de governança, gerenciamento de riscos e controles internos”.

Diante disso, percebemos que não é papel da auditoria interna o “compliance” e sim, avaliar se a corporação, através do processo de gerenciamento de riscos, conhece e administra seus principais riscos e se o sistema de controle interno é suficiente para mitigar ameaças operacionais, incluindo os riscos de conformidade.

Ademais, a auditoria interna faz a avaliação, a auditoria de desempenho, conhecida como operacional, não sendo responsável por fazer a atividade estar conforme, esta é uma atribuição da alta gestão.

É papel da auditoria verificar se as transações foram realizadas em conformidade com as leis, normas, regulamentos, políticas e procedimentos, com base nos riscos envolvidos adequados para mensurar e controlar os riscos inerentes, a conformidade e possíveis fraudes na operacionalização do negócio.

Conclui-se, portanto que, o papel da auditoria interna no 'compliance', na verdade é verificar e analisar se a instituição está da forma apropriada, fazendo uma gestão de riscos e controles internos eficaz, percebendo as chances e situações oportunas e, pontuando as recomendações de ajustes adequados para a melhor realização de alcançar a conformidade.

4 O papel fundamental do compliance trabalhista na prevenção do passivo

A constante evolução das relações humanas e o avanço tecnológico fazem com que a gestão empresarial se preocupe cada vez mais com a própria atividade, percebendo as mudanças legislativas e as reações do mercado. O compliance trabalhista tem um papel essencial nesta nova fase, já que a responsabilidade do gestor transcende os muros da empresa até aqueles que dela participam indiretamente, como os empregados terceirizados, temporários ou mesmo os prestadores de serviço não habituais.

Um dos principais objetivos do compliance trabalhista é promover na empresa um programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de funcionários, demissões, relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços entre outros. Através destas ferramentas se almeja alterar a cultura organizacional da empresa.

A implementação do compliance trabalhista é muito mais seguir as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alcançando a conscientização para uma gestão empresarial ética, sustentável e eficiente, visando não suprimir nenhum direito trabalhista e, ao mesmo tempo, criando um ambiente saudável para o trabalhador, de forma a gerar prosperidade para a empresa.

O Compliance pretende criar e implementar mecanismos e procedimentos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas, e se apresenta como um fator mitigador de riscos e responsabilidades decorrentes de desvios de conduta. Assim, segundo Wagner Giovanini:

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 transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas (GIOVANINI, 2014, p. 20).

É importante destacar que o compliance trabalhista tem um papel fundamental para evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial, evitando assim o prejuízo à sua imagem e reputação. E, para se conseguir este feito, o recomendado é que seja feita uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa. São essas ações de prevenção de riscos nas relações de trabalho que visam evitar e combater práticas antiéticas e ilegais dos empregados e dos empregadores.

Diante deste contexto, percebe-se que o compliance se encaixa de forma muito eficaz em aplicação na área trabalhista, promovendo uma mudança de cultura empresarial, no intuito de envolver os funcionários e sócios da empresa, com uma excelente oportunidade de se utilizar inúmeras ferramentas para que se incorpore um pensamento onde todos possam agir em conformidade com todas as normas trabalhistas, minimizando ao máximo os riscos empresariais.

Envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas

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. (CLAYTON, 2013, p.150).

Portanto, é notório perceber que as empresas necessitam cada vez mais desenvolver sistemas internos de controle de seus dirigentes e funcionários para evitar a exposição negativa da empresa.

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, p. 171).

O principal fundamento do compliance trabalhista é a adoção de boas práticas, a correta aplicação da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, dos estatutos e regimentos internos as empresas. Engloba uma nova modalidade de gestão do mercado de trabalho, trazendo vários benefícios não só à organização, mas também aos empregados, por causa da mudança de cultura, centrada em comportamentos éticos.

É importante entender que o propósito do compliance trabalhista é avaliar como pode ser entendido, atualmente, o risco trabalhista. De acordo com o que ensinam Flávio Carvalho Monteiro de Andrade e Isadora Costa Ferreira (2017, p.78), o conceito de risco trabalhista não se resume apenas ao passivo trabalhista resultante de uma condenação na Justiça do Trabalho em uma ação trabalhista individual movida por empregados ou ex-empregados. Estas condenações mostram apenas uma das diversas repercussões negativas decorrentes do descumprimento de normas trabalhistas.

É possível ainda que a empresa seja passível ao pagamento de multas impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, e, em casos mais graves, ser embargada de atividade se constatado grave e iminente risco ao trabalhador, conforme dispõe o artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, para prevenir a responsabilização das empresas no âmbito judicial é necessário a adoção do programa de compliance, utilizando-se as técnicas de prévia avaliação de riscos de acordo com o ramo do negócio; levantamento do quadro de funcionários da empresa; observação de quais normas trabalhistas e convenções a empresa deve seguir e depois aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários; adequando às normas à prática dos trabalhadores; implantando um canal de denúncias; estabelecendo um responsável para resolver o conflito interno dos empregados e fiscalizando a adesão de todos às medidas determinadas pela empresa.

O compliance envolve todos os aspectos legais e regulatórios de uma organização, sendo importante ferramenta de gerenciamento e prevenção de riscos no ambiente corporativo, dentre eles os relacionados às normas trabalhistas, tributárias, ambientais, concorrenciais, anticorrupção e criminais, entre outras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O compliance trabalhista nas empresas surgiu como uma clara tentativa de reduzir os desvios de condutas ilícitas e reprováveis moralmente dentro do ambiente de trabalho. Atualmente, essa área tem se tornando uma das mais importantes e requisitadas para o mercado.

A aplicação das ferramentas de compliance no âmbito trabalhista demonstra um essencial instrumento em para a correta aplicação das leis, normas, portarias, princípios trabalhistas, regulamentos, normas internacionais,

convenções e acordos coletivos, e para disseminação do comportamento ético dentro das empresas.

Implementando o programa de integridade do compliance em prática, com o envolvimento de toda a organização e com esforços para a criação de uma cultura que promova um ambiente de trabalho justo e adequado, resultará conseqüentemente na maior satisfação pessoal para empregados e empregadores, além do crescimento efetivo do número de empresas que cumprem com as normas laborais, pois as empresas passam a demandar de seus fornecedores o mesmo padrão de integridade, seguindo os modelos atualizados de gestão empresarial.

O estudo deste tema é de muita relevância não só no aspecto acadêmico, mas também servindo de parâmetros para a aplicação de modelos de gestão empresarial sustentável e de responsabilidade.

A aplicação do compliance será mantida em outras áreas, até mesmo a área trabalhista, tornando as empresas atrativas, bem como diminuindo a quantidade de ações judiciais na esfera trabalhista para garantir os direitos do trabalhador, e como a lei acompanha e se adapta as mudanças da sociedade.

Reforça a satisfação do funcionário em seu emprego, fazendo com que ele se sinta seguro, se sentindo acolhido pelo seu empregador, tendo um pensamento de que trabalha em uma empresa séria, responsável, preocupada não almejando apenas o lucro, mas também se preocupando em resolver as questões internas e em ouvir o trabalhador.

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, janeiro, 2017.

BARBOSA, F. **O compliance trabalhista como ferramenta de integração**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em: 22 ago. 2017;

BENTO, Alessandro Maier. **Fatores relevantes para estruturação de um programa de compliance**. FAE, Curitiba, 2018.

BORSATTO, A. **Compliance e a Relação de Emprego. Direito – Estudo e ensino (Pósgraduação)** – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25.: 2015: Belo Horizonte, MG). Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/wP74dLG9jTXn8X4d.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2020;

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani. **O Compliance no Brasil: a empresa entre a ética e o lucro**. São Paulo, 2017.

BRASIL. **Lei 9.613 de 03 de março de 1998**. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9613.htm. Acesso em: Jan. 2021

BRASIL. **Lei n 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 Dez. 2020;

BRASIL. **Lei 12.846/2013**. Publicada em 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, Nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20 ago. 2017;

CANDELORO, Ana Paula Pinho; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. 2. ed. São Paulo: 2015.

CARLOTO, Selma. **O Compliance Trabalhista e a Efetividade dos Direitos Humanos dos Trabalhadores**. Ltr. São Paulo, 2021.

COIMBRA, M. A.; BINDER, V. A. M. **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010;

COMPLIANCE, 2017. Disponível em:
<http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/compliance>.
Acesso em Dez. 2020;

CRUZ, June Alisson Westarb, SILVA, Wesley Vieira da, SOEIRO, Susan Emily Iancoski. **A Gestão de Riscos Operacionais e o Dumping Social**. 2014.

FÁBIO, A. C. **O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática**. Disponível em:
[https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que- %C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica](https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica). Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em: 30 ago. 2017;

FREIRE, D. **Histórico da Compliance**. Disponível em:
http://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance. Acesso em: 22 Dez. 2020;

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance Trabalhista como Ferramenta para Evitar ações Judiciais**. Revive - Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, 2018.

GAMA, Mariana Ribas de Calheiros da. **Ética Nas Empresas: cultura de integridade e estratégias de compliance - o caso de estudo edp**. Lisboa, 2019.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência da prática**. 1ª ed. Editora independente: São Paulo, 2014.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

KRUPPA, GONÇALVES. **Compliance Trabalhista: labor compliance**. Revista Direito Fae, Curitiba-PR, 2020.

LIRA, M. P. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?** Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-ecompliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Publicado em: 2013. Acesso em Dez. 2020;

MAEDA, Bruno Carneiro. **Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais**. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167-201.

MÁRCICO ,André Luiz Mendes, SANTOS, Renata Cardoso Marques dos. **A ética no tribunal: um estudo sobre as relações entre condutas vedadas pelo código de ética da engenharia e ações trabalhistas.** Multifaces, 2018.

MIRANDA, Marina Ferraz de, SOUZA, Thayná Tomaz de. **Compliance e Pandemia: por que a gestão de riscos pode ser um instrumento importante de enfrentamento à crise?**. Blog da Zênite. 2020

REIS, Beatriz de Felipe. **A Cultura de Compliance em Matéria de Proteção de Dados e sua Adoção no Âmbito Laboral.** Revista dos Tribunais Online, 2020.

SANTOS, Ingrid Marques dos. **Passos da Cultura de Compliance Confrontados com os Desafios de Gestão para Prevenção e Detecção de Fraudes.** Rio de Janeiro, 2017.

SILVA, Renan Boccacio Souza da. **Compliance: mecanismos de controles internos.** UNISINOS. Porto Alegre, 2015.

TOMAZETI, Rafael Sgoda, COSTA, Christian Douglas da Silva, SOUZA, Rhaiza de, GOLDENSTEIN, Alberto Israel Barbosa de Amorim. **A importância do compliance de acordo com a Lei Anticorrupção.** UniBrasil, 2016.