

COMPLIANCE TRABALHISTA

Aplicação preventiva do compliance trabalhista

Priscila Fernandes de Jesus¹

Dr. Carlos Henrique Passos Mairink²

Resumo: Análise bibliográfica e pesquisa jurisprudencial para apresentar de forma concisa o compliance trabalhista, que pode ser utilizado para aplicação preventiva dentro das empresas, no intuito de diminuir o ônus de uma possível condenação judicial. Para isso foi necessário entender qual a origem do compliance, abordar o seu surgimento histórico, a sua chegada ao Brasil, e como ocorreu a implementação ao direito do trabalho.

Palavras-chave: compliance, eficácia, aplicação, empresa, direito

Abstract: Bibliographic analysis and jurisprudential research to present labor compliance concisely, which can be used for preventive application within companies, in order to reduce the burden of a possible judicial conviction. For that, it was necessary to understand the origin of compliance, address its historical appearance, its arrival in Brazil, and how the implementation of labor law occurred.

Keywords: compliance, effectiveness, application, company, law

¹ Aluna do 9º período noite do curso de Direito da Faculdade Minas Gerais, e-mail para contato: priscila.fs201@gmail.com

² Professor Orientador Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

1 Introdução

O presente artigo tem como objetivo, apresentar a importância do compliance aplicado de forma preventiva, no intuito de minimizar os impactos que as ações trabalhistas causam nas empresas, bem como estabelecer um ambiente de trabalho confiável e harmônico. No decorrer da leitura será possível entender o surgimento do compliance no Brasil, no direito do trabalho e por fim, analisar as fases de implementação dentro das empresas. Para isso foi utilizado como fonte de pesquisa as bibliografias, que trouxeram pontos relevantes que serão demonstrados a diante.

É importante destacar que, o compliance já é utilizado à cerca de noventa anos. Apesar da sua origem inglesa, aqui no Brasil a sua diretriz se deu através da Lei Anticorrupção, que teve como alvo acabar com a corrupção na administração pública. No intuito de transformar o país em um lugar confiável diante dos investidores internacionais, uma vez que as condutas ilícitas utilizadas para desviar dinheiro se tornaria mais difícil, e ainda que acontecesse haveriam sanções, para que a sensação de impunidade das atrocidades cometidas pelos detentores do poder se tornassem menores.

Diante desse cenário, o compliance trabalhista chega para agregar mais cautela na relação de trabalho, por visar a implementação de condutas que estejam em harmonia com a legislação trabalhista. Além disso, ele se torna o guardião dos valores implantados, resguardando a sua inviolabilidade, e garantido as possíveis penalidades para aqueles que insistem em não se adequar as normas pré-estabelecidas.

Desta maneira, em suma análise jurisprudencial de recentes julgados, é possível perceber que foi utilizado como fonte de provas a conduta aplicada pela empresa devido a implementação do compliance. Ocorre que, em uma tentativa de moldar o comportamento do funcionário, em conformidade aos valores e as missões estabelecidas no ambiente de trabalho, o trabalhador não superou as expectativas pré-pactuadas, mesmo com várias tentativas impostas para mudar o seu comportamento não lograram êxito, e a dispensa foi inevitável. Quando a situação chegou na Justiça do Trabalho, já em fase recursal os desembargadores do TRT4

decidiram de maneira favorável para a empresa, utilizando como fundamento as fases apresentadas pelo programa do compliance que teve a dispensa como a última alternativa.

Ao final do artigo, será possível identificar as possibilidades de prevenções de ações trabalhistas dentro das empresas, bem como as vantagens para a implementação do compliance, as fases a serem realizadas para a sua aplicação e como analisar a sua eficiência e eficácia após a execução do programa.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

O termo compliance deriva do inglês “to comply with” que significa “agir de acordo com” ou em “conformidade”. PINHEIRO e SILVA definiram o compliance como:

O princípio de governança corporativa, que tem como objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento. (PINHEIRO e SILVA, 2020, p. 42).

A utilização do compliance teve como marco inicial, a conferência Haia em 1930, na qual foi instituído o Banck for International Settlements (BIS), sediado em Basileia, na Suíça, sendo o foco principal a cooperação entre os bancos centrais para transformar as suas ações mais seguras. (SFALSIN, 2018).

Anos mais tarde, o compliance começa a tomar forma, e surgiu a partir da legislação americana, com a criação da Prudential Securities, em 1950. DONELLA, traça a linha cronológica, do surgimento do compliance, desde então até a sua chegada ao Brasil, a saber:

(...) a regulação da Securities and Exchange Commission (SEC), em 1960, e a criação do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), em 1977. Cerca de 25 anos depois, o Reino Unido criou o Bribery Act, e, em 2013, foi a vez do Brasil criar a lei 12.846, conhecida como Lei anticorrupção. (DONELLA, 2019).

Há cerca de 90 anos o compliance vem sendo utilizado, como meio para inibir a corrupção, tornando as empresas seguras e confiáveis economicamente.

2.1 O Surgimento do Compliance no Brasil

O compliance, no Brasil, ganhou força através da Lei 12.846/13, que dispõe sobre a responsabilidade Administrativa e Civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública.

Em agosto de 2013 foi promulgada a Lei Anticorrupção (12.846/13), que passou a sujeitar as empresas a rigorosas punições, independente de culpa ou dolo, atingindo diretamente o patrimônio das pessoas jurídicas beneficiadas pelos atos ilícitos. Diferente do que acontecia anteriormente, com a referida Lei, não é mais necessário que a direção da empresa tenha ciência das infrações, para ser caracterizado as vantagens indevidas, obtidas através dos agentes públicos, fraudes em licitações e impedimentos das fiscalizações. Pois com a aprovação desta, o Brasil passa a adotar o regime jurídico das nações signatárias de convenções anticorrupção como a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e OEA (Organização dos Estados Americanos). (ALBUQUERQUE, 2015)

No art. 2º da Lei 12.846/13, estabelece que as pessoas jurídicas serão responsabilizadas, nos âmbitos Administrativo e Civil, pelos atos lesivos previstos em lei, praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não. E em seu art. 3º aborda a responsabilidade individual de seus dirigentes, administradores ou de qualquer pessoa natural envolvida no ato ilícito.

Essas sanções administrativas já existiam, porém foram ganhando mais espaço com o passar dos anos, pois hábitos como corrupção, lavagem de dinheiro não é bem quisto no comércio interno e externo. Com o intuito de inibir tal tipo de conduta foram criadas Leis como Improbidade Administrativa (Lei N º 8.429/92), Licitações (Lei Nº 8.666/93), Prevenção e Lavagem de Dinheiro (Lei Nº 9.613/98) entre outras. Diante disso surgiu a necessidade das empresas serem transparente com as condutas adotadas, visando aumentar a confiabilidade e diminuir o risco dos investidores. Para CARDOSO e MELO:

As práticas de conformidade (compliance) são mecanismo utilizados pelas empresas para redução de riscos e adequação de condutas a legislação pertinente a sua atividade. Atualmente, o compliance

representa um importante mecanismo de transparência e gestão de companhias, tendo interferência direta no seu relacionamento com os acionistas, clientes, empregados, autoridades governamentais e demais âmbitos da sociedade. (CARDOSO e MELO, 2019, p. 123)

No art. 7º, inciso VIII da Lei 12.846/13, estabelece uma das vantagens da implementação do compliance, pois prevê a possibilidade de atenuar a aplicação das sanções para as empresas que tiverem mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.

3 APLICAÇÃO DO COMPLIANCE

A aplicação do programa compliance, deve ter como foco principal não apenas inibir a corrupção dentro das empresas, bem como aplicar as normas pré-estabelecidas, resguardando os valores e as missões elaboradas, almejando sempre a harmonia de todos os setores, para assim haver consistência e coerência nas atividades exercidas independente do seguimento econômico. Tal consciência deve ser adotada pelas empresas para que o *compliance* seja eficaz. No Código de Melhores Práticas e Governança Corporativa, do IBGC, ressalta:

A prática constante da deliberação ética consolida a identidade, a coerência entre o pensar, o falar e o agir e, conseqüentemente, a reputação da organização, com reflexos sobre a sua cultura. A boa reputação contribui para redução dos custos tanto de transação quanto de capital, favorecendo a preservação e criação de valor econômico pela organização. A reflexão sobre a identidade da organização é fundamental para se desenhar o sistema de governança de organização, incluindo a elaboração de um código de conduta sobre o qual se desenvolve o sistema de conformidade *compliance*. (IBGC, 2015, p. 16)

A elaboração de um código de ética dentro da empresa, que leva segurança aos trabalhadores é fundamental para a uniformidade das atividades desenvolvidas, não basta ter esse código apenas no papel, é necessário criar meios de comunicação para a sua eficácia, uma vez que as sanções executadas demonstram veracidade na sua aplicação. Dessa forma a utilização do *compliance* se faz essencial, pois ele tem se mostrado fundamental dentro das empresas que querem andar em consonância com as normas jurídicas.

Para Donella (2019), existem cinco fases para a implementação do compliance, na qual iremos analisar cada uma com cautela. A fase 1, se inicia com a avaliação de riscos, é o momento de mapear os processos e interações, analisar e mensurar a exposição ao risco, bem como, realizar due diligence anticorrupção, no caso da administração pública, podendo ser aplicada ao setor privado. Já a fase 2 aparece para realizar o desenvolvimento do ambiente ético empresarial a partir do desenho e da implantação da estrutura de governança do programa anticorrupção. Esta etapa inclui a definição de mandatos, papéis e responsabilidades sobre o programa, além da construção de uma cultura de integridade.

Na fase 3, acontece a criação de atividades de controle, que consiste em desenhar e implantar atividades para controlar, identificar e remediar brechas de domínios internos. Isto ocorre a partir do desenvolvimento de mecanismos, para prevenir e detectar casos de corrupção, além da revisão e elaboração de código de ética, manuais anticorrupção, políticas e procedimentos da empresa. Já na fase 4, se inicia a estruturação de canais e processos, no qual é criado um canal seguro para as denúncias, e apuração dos fatos. Além disso, é necessário desenvolver planos de comunicações e treinamentos para as equipes, assim como a elaboração de gestão para eventuais crises e respostas aos incidentes relatados na denúncia. Tudo isso deve estar bem definido para evitar improvisos e comprometer toda a estrutura criada em prol da segurança dos trabalhadores, prestadores de serviços. (DONELLA, 2019).

Feito isso, se inicia a fase 5, que é a última etapa segundo Donella (2019). Nesta fase é realizado o monitoramento, cujo foco é acompanhar o desenvolvimento da atividade implementada. É necessário certificar que tudo está em conformidade com as regras empresariais, que em caso de prestação de serviço a companhia esteja dentro da conduta esperada, com as melhores práticas de mercado. Pois é preciso acompanhar de perto para rever processos e execução de auditoria interna, monitorar os planos de remediação e ações corretivas, para que nada saia do controle, seja dentro ou fora da empresa.

Com isso, fica mais fácil o gerenciamento, seja no setor público ou privado, pois a com a estrutura de planejamento pronta e executável, para a implementação do

compliance, a atividade se torna mais confiável, e a partir daí estabelece meios de localizar eventuais erros ganhando vantagens através disso, haja vista que, com tempo hábil é possível reverter situações antes de se tornar onerosa para a empresa.

3.1 Aplicação do compliance na esfera trabalhista

Com o passar dos anos, a força de trabalho ganhou espaço na legislação brasileira, dando origem a nossa Consolidação das Leis Trabalhistas através do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Os direitos previstos na CLT, foram se adaptando com as novas interpretações e surgimentos de novos direitos em razão do crescimento do mercado de trabalho. Com isso a insegurança jurídica tomou conta dos empregados e empregadores uma vez que o condão de decisões trabalhistas estava ligado as jurisprudências, que nem sempre eram benéficas e aplicáveis as situações vividas naquele momento, causando frustração e insatisfação aos necessitados da Lei.

É através desse cenário de inseguranças jurídica, que surge o compliance trabalhista, que veio prevenir e auxiliar no gerenciamento de eventuais riscos tangíveis na violação aos direitos trabalhista. O compliance traz a segurança e a transparência necessária para que a empresa seja bem vista no mercado econômico, uma vez que se coloca a frente nas soluções de eventuais conflitos apresentados, sabendo lidar com situações inesperadas, por contar com a eficiência e eficácia do programa, que auxilia na aplicação das regras internas que tem como base a CLT e as legislações vigentes da área de atuação da atividade econômica.

Segundo Andrade, Ferreira (2017, p.77) o compliance trabalhista envolve o estudo dos controles internos e de outras medidas que podem ser adotadas nas empresas, com o intuito de prevenir o descumprimento das normas trabalhistas.

Ou seja, com a aplicação previa da metodologia trazida pelo compliance, as empresas se tornam vigilantes do que realmente acontece dentro do ambiente de trabalho, e com isso consegue inibir qualquer conduta que não condiz com a missão imposta.

O compliance trabalhista abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antisíndicas e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, regulando e fiscalizando o ambiente laboral. (NASCIMENTO, 2017, p. 1)

É preciso uma participação ativa da empresa para a implementação do compliance, Rosco (2017), definiu que:

(...) A chave para qualquer programa de conformidade trabalhista estará em sua capacidade de garantir a conformidade e a vigilância ideal por parte das empresas, não apenas das normas trabalhistas nacionais ou comunitárias aplicáveis, mas também e especialmente da conformidade com as normas e padrões internacionais existentes no local de trabalho e proteção social dos trabalhadores em todo o mundo. (ROSCO, 2017)

Para que o programa, seja de fato eficaz é necessário que os gestores sejam os primeiros a colocarem os princípios defendidos pela empresa em prática, pois todos os setores envolvidos devem estar ligados de forma harmônica na efetivação do programa, sem isso se torna impossível o êxito almejado pelos empregadores. Além da segurança no ambiente de trabalho gozada pelos obreiros, no sentido de não haver assédios ou represarias devido a condutas que não envolva a execução da atividade exercida, a empresa conta também com a proteção jurídica, uma vez que poderá punir os funcionários que agirem de maneira contraria ao esperado da sua conduta.

4 REFLEXOS DO COMPLIANCE NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O compliance, apesar de ter a sua origem nas relações empresariais, conforme demonstrado anteriormente, a sua aplicação na relação de trabalho tem se tornado cada vez mais comum no dia a dia dentro das empresas.

Inúmeras são as formas de implementação do programa, aplicando desde a entrevista para a admissão do funcionário até a sua dispensa imotivada ou por justa causa. Para Correia (2018):

A técnica do compliance pode ser utilizada no momento de admissão dos empregados na empresa. Nesse sentido, dentro dos limites legais, o empregador pode realizar processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permita a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos. 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 é conhecido como a técnica Know your employee - KYE, que consiste no conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo. Numa tradução livre, a expressão refere-se justamente a "conheça seu empregado".(CORREIA, 2018)

Não há outro meio para conhecer o seu empregado, ou um possível candidato para admissão, com segurança sem a implementação de recursos, que seja capaz de averiguar se determinada pessoa preenche o perfil desejado.

É sobre essa ótica, que o compliance entra na relação de trabalho, pois com a implementação de um programa eficiente, as empresas tendem a diminuir o seu o seu risco, em uma contratação assertiva, bem como, prevê uma possível reclamação trabalhista, através do canal aberto de comunicação para os funcionários.

A ausência do compliance, pode acarretar grandes prejuízos. Pois a falta do programa tem como consequência a inobservância das leis trabalhistas.

Em recente decisão na Vara do Trabalho da cidade de Congonhas Minas Gerais, a sentença proferida no dia 28 de julho de 2020 no processo de número 0010333-39.2020.5.03.0054, concedeu ao trabalhador a indenização no valor de R\$5.000,00 por ter tido a sua contratação cancelada após a detecção de doença crônica no exame admissional. (TRT3, 2020)

Veja que analisando os fatos, a empresa incorreu em grave equívoco ao registrar a Carteira de Trabalho, antes da realização do exame admissional. O médico do trabalho não aconselhou a sua admissão dada a sua condição física, e a empresa simplesmente "riscou" a anotação já feita em sua carteira.

Por lei a empresa tem até 5 dias para o registro na CTPS e não tinha por que fazê-lo sem antes passar pelo médico do trabalho, o que ocasionou em uma condenação trabalhista de indenização por danos morais.

Procedimentos como este, somente reforça a necessidade do compliance trabalhista nas empresas. Pois sua adesão, visa não apenas prevenir as reclamações trabalhista, mas também alinhar os procedimentos de maneira correta dentro de cada setor, visando a execução das atividades de forma clara e assertiva.

Nesse sentido, observa que:

Por isso, não é possível falar em um único modelo de programa de compliance, na medida que sua efetividade dependerá da observância das especificidades de cada indústria e da revisão constante dos riscos envolvidos no negócio. O desafio das empresas é justamente construir um modelo sob medida, adequados às suas especificidades, sem é claro, descuidar das diretrizes gerais. (FRAZÃO e MEDEIROS *apud* SILVA e PINHEIRO, 2020, p. 72)

Diante disso, entende-se que os reflexos do compliance na relação de trabalho, tem grande importância para uma gestão de qualidade dentro das empresas. Porém, para a sua adesão, é necessário uma análise prévia na estrutura empresaria, com o intuito de detectar eventuais riscos na sua implementação, uma vez que a cultura já enraizada deverá estar em harmonia com o programa, no propósito de que o costume cultivado, não seja um empecilho para a execução do compliance no dia-a-dia de trabalho.

5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Em recente decisão o Tribunal do Trabalho da 4^o Região, foi negado provimento ao recurso da reclamante, que pleiteava a reintegração, após a dispensa sem justo motivo. Pois a reclamada havia implementado o compliance através do programa de orientação para melhoria, no qual a reclamante apresentou baixo desempenho, dando causa a sua dispensa, conforme demonstrado no trecho do acórdão destacado, a saber:

EMENTA: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. A norma interna denominada

"Política de Orientação para Melhoria", instituída pela empregadora e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, nos termos da Súmula 72 deste Tribunal, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim, de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego. Caso em que a empregadora logrou êxito em comprovar o atendimento do normativo interno. Despedida regular. Sentença mantida.

(TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021361-66.2017.5.04.0026 ROT, em 17/06/2020, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente - Relator)

O presente acórdão, foi decidido através das provas obtidas pelo programa de compliance, pois a empresa conseguiu demonstrar que foi dada alternativas a trabalhadora, para se adequar ao resultado esperado pela empresa, como não foi possível, de forma consciente e justa a sua dispensa foi realizada. Na ausência dessa política adotada a empresa correria o risco de uma condenação desfavorável para a reintegração de um trabalhador que não atendia a sua expectativa.

Neste mesmo liame, é possível analisar o acórdão do Tribunal da 4º Região do Trabalho, que condenou a empresa AREZZO e outros, como responsável subsidiária ao pagamento das horas extras e seus reflexos devido a terceirização, em decorrência da ausência de vigilância da empresa contratante. Os desembargadores entenderam que caberia o vínculo direto com a empresa tomadora, como este não foi objeto de pedido manteve a sentença, destacando a decisão do Tribunal Regional de Minas Gerais

COMPLIANCE TRABALHISTA DA TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. O princípio ético de integridade empresarial e as práticas de Compliance trabalhista impõem, como decorrência lógica do princípio da legalidade, que a empresa zele pelo rigoroso cumprimento da legislação trabalhista em relação a todos os trabalhadores que laborem a seu benefício, registrando com transparência os dados desses trabalhadores para a facilitação da auditoria do trabalho, porquanto constitui ato lesivo à Administração Pública dificultar atividade de investigação ou fiscalização pelos órgãos estatais (Inteligência dos art. 5º, II da Constituição, art. 5º, V da Lei 12.846/2013 e arts. 41 e 42 do Decreto 8.420/2015). (BRASIL. TRT3. Processo n. 0011158-57.2017.5.03.0031 (RO). Rel. Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Belo Horizonte, MG, 26 de setembro de 2018. DJE, BH/MG, 28 de setembro de 2018.)

Sendo assim, é possível verificar que, a omissão da empresa tomadora de serviço em relação a terceirização, fez com que ela se tornasse responsável, pelo pagamento das horas extras laboradas pela reclamante. Por tanto é notório que isso somente foi possível acontecer, em decorrência da ausência do programa do compliance, uma vez que a empresa prestadora de serviço, não passava por nenhuma inspeção, bem como não havia uma política pré-estabelecida a ser seguida, tornando assim a empresa tomadora conivente com a prática ilícita, ainda que não tivesse ciência das horas extras trabalhadas sem pagamentos.

Desse modo, é possível constatar que o benefício do compliance é muito maior do que a ausência dele, uma vez que o programa bem executado, consegue resguardar a empresa de possíveis passivos trabalhistas indesejados, pois não basta a empresa seguir a legislação trabalhista, e terceirizar algumas atividades de forma relapsa, sendo que, está omissão será cobrada através das condenações. Ainda que não terceirize, é necessário todo o cuidado desde a admissão até a dispensa do funcionário, para não ocorrer nenhum tipo de decisão tomada de maneira inapropriada, pois qualquer ato impensado poderá ser tornar oneroso em um futuro próximo.

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que, no decorrer do artigo foi notório identificar as possibilidades de prevenções de ações trabalhistas dentro das empresas, com a aplicação do compliance. Uma vez que o programa se mostrou eficaz quando aplicado de forma preventiva.

Porém, é possível apontar que a maior dificuldade para implementação do compliance de maneira preventiva, são as eventuais despesas que a empresa poderá ter com a implementação, uma vez que terá que arcar com o custo de um profissional, que avaliará a sua estrutura, para apresentar as possíveis falhas, desde a comunicação com os funcionários até a forma que as atividades estão sendo executadas. O segundo ponto a ser destacado é que a empresa tem que de fato acreditar e levar a sério todas as medidas implantadas com o programa, pois se isso

não acontecer os métodos aplicados, não serão confiáveis e em um curto prazo, todas as condutas inadequadas voltaram a surgir.

No decorrer do artigo, foi abordado vários pontos que demonstraram o quanto é importante, que a empresa esteja de fato disposta a colocar em prática a ideologia do compliance, pois ele tem como função ser o guardião dos valores, além de prevenir condutas ilícitas com base nas legislações vigentes. E para que o resultado seja garantido, muitas vezes é necessário renunciar a velhos hábitos praticados dentro do ambiente de trabalho para dar lugar a um novo código de conduta e ética, pois somente dessa forma é possível apontar onde eventuais falhas poderão surgir para ser revertidas de maneira preventiva.

Além disso, foi demonstrado que o programa sendo bem executado, é factível que seja usado para diminuir ou até extinguir condenações decorrentes de passíveis trabalhistas, uma vez que a empresa goza de boa fé ao demonstrar todos os meios usados para uma dispensa imotivada ou motivada dos trabalhadores. Visto que, a implantação do programa passa por fases, para que nada fique encoberto ou saia do controle após a sua execução, conseqüentemente é possível registrar o que foi feito desde a implementação até o dia atual, tornando assim, qualquer comprovação mais fácil e confiável aos olhos da justiça do trabalho.

Por fim, é notório que o compliance trabalhista, chegou para dar mais confiança e segurança para as empresas e seus trabalhadores, uma vez que ele consegue de forma harmônica, fazer com que as condutas estejam de acordo com as regras internas e externas. Tornando assim, a relação de trabalho mais confiável entre empregador e empregado, além de agir com transparência no mercado econômico, passando segurança aos investidores, uma vez que os riscos de ações trabalhistas diminuem, bem como qualquer conduta ilícita dos empresários tendem a desaparecer, transformando a empresa totalmente segura e livre de eventuais corrupções.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Maurício. **Abordagem sobre a lei anticorrupção, histórico, legislação atual e repercussões nas sociedades de advogados**. 2020.

Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/213902/abordagem-sobre-a-lei-anticorrupcao--historico--legislacao-atual-e-repercussoes-nas-sociedades-de-advogados>>

AYRES, Carlos. **Análise prática de programas de compliance**. 2016. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/coluna-do-trench-rossi-analise-pratica-de-programas-de-compliance-01022016>>

BRASIL. Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Institui o **Código Penal**. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 13 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a **consolidação das leis do trabalho**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>

BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. Institui a **Lei Anticorrupção**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 02 agosto de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm >

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o **Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>

BRASIL. TRT3. Recurso Ordinário (RO) Processo n. 0011158-57.2017.5.03.0031. **COMPLIANCE TRABALHISTA DA TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO**. Rel. Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Belo Horizonte, MG, 26 de setembro de 2018. DJE, BH/MG, 28 de setembro de 2018.

BRASIL. TRT4. Recurso Ordinário (RO) Processo n. 0021361-66.2017.5.04.0026. **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. Rel. Des. Raul Zoratto Sanvicente. Porto Alegre, RS, 17 de junho de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00213616620175040026>>

CARDOSO, Alessandro Mendes; MELO, Antheia Aquino. **Compliance tributário e a responsabilização pessoal dos gestores**. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Org.). Compliance e integridade: aspectos práticos e teóricos. V. 2. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019, p. 123.

CORREIA, Henrique, **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>>

DONELLA, Geovana, **Capital Aberto**. 2019. Disponível em: <<https://capitalaberto.com.br/secoes/explicando/o-que-e-compliance/print/>>

IBGC. **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. Código das melhores práticas de governança corporativa. 5.ed. / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. – São Paulo, SP: IBGC, 2015. P. 16. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf>

Manual de elaboração do artigo científico: segundo ABNT **NBR 6022** maio 2018 / Educação Metodista, Sistemas de Bibliotecas. 4.ed., rev. e atual. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2020. 12 p.

Manual para normalização de artigos científicos: atualizado de acordo com as NBR 6022/2018 e **NBR 6023/2018** / Filipi Miranda Soares, Carlos Henrique Passos Mairink, Raíssa Yuri Hamanaka. - 2. ed. rev. e atual. - Belo Horizonte: CaMaik, 2020. 23 p.

SFALSIN, Eliana. **Compliance história e importância**. 2018. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/compliance-historia-e-importancia>>

SILVA, PINHEIRO. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**/ Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro Salvador: Editora JusPodivim, 2020. P 42 e 72.