

A OBSERVÂNCIA DO *COMPLIANCE* NA ÁREA TRABALHISTA COMO ESTRATÉGIA ADMINISTRATIVA EXRAJUDICIAL NAS EMPRESAS

Nicolly Carmen Mendes de Oliveira¹; Paula Gabriely Costa de Faria²; Ms. Karina Pinheiro de Castro³

RESUMO

A monografia em questão aborda a importância do *Compliance* Trabalhista nas empresas, discutindo os prejuízos gerados pela falta de observância dessa prática e os benefícios quando ela é implementada corretamente. O foco está na crescente adoção do *Compliance* no Brasil, com ênfase na necessidade de não ser apenas uma formalidade, mas sim uma prática efetiva para garantir a boa convivência e o cumprimento das normas trabalhistas.

O trabalho também explora a aplicação do *Compliance* Trabalhista em micro e pequenas empresas, além de realizar uma pesquisa para entender o conhecimento e a opinião de gestores sobre o tema. A monografia ainda discute as principais ilegalidades cometidas pelas empresas e como a implementação de um programa de conformidade pode funcionar como uma ferramenta extrajudicial para prevenir litígios trabalhistas.

A metodologia adotada inclui a interação dialógica entre professores, alunos e outros setores da sociedade, como empresas e entidades familiares, com o objetivo de expandir o conhecimento sobre o tema e promover a aplicação do *Compliance* na esfera trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: *Compliance*, aplicabilidade, prejuízos.

INTRODUÇÃO

O termo "*Compliance*" tem origem no verbo inglês *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, instrução ou comando. Segundo Bezerra Leite (2021), *to comply* implica em conformidade com normas estabelecidas. O conceito de

Compliance surgiu no final do século XX, nos Estados Unidos, com o objetivo de criar práticas mais flexíveis, seguras e estáveis nas operações financeiras, especialmente após a criação do Banco Central dos Estados Unidos.

No Brasil, na última década, a prática de *Compliance* ganhou destaque em meio a diversos escândalos de corrupção envolvendo empresas, empresários e autoridades governamentais. Nesses casos, a violação das normas legais, seja de forma dolosa ou culposa, resultou em danos significativos à imagem das empresas ou indivíduos envolvidos. Além disso, essas infrações geraram uma série de consequências jurídicas, com litígios nas esferas tributária, ambiental, trabalhista e até penal, evidenciando a necessidade urgente de mecanismos eficazes de *Compliance* nas organizações.

Na esfera trabalhista, o *Compliance* tem uma abordagem específica voltada para o cumprimento das normas que regem as relações de trabalho. O *Compliance Trabalhista* engloba uma série de temas essenciais, como Saúde e Segurança do Trabalho, Controle da Jornada de Trabalho, Garantia de Remuneração Adequada, Estabilidade dos Colaboradores, e a prevenção de práticas como o assédio no ambiente de trabalho — este último, atualmente, reforçado como um dos principais objetivos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Essas medidas visam não apenas a conformidade legal, mas também a promoção de um ambiente laboral mais justo, seguro e ético, contribuindo para a redução de riscos jurídicos e fortalecendo a reputação das empresas.

O presente trabalho tem como objetivo estudar o *Compliance Trabalhista* como uma ferramenta estratégica para minimizar os riscos de ações judiciais ou administrativas, analisando o impacto de sua aplicação nas empresas e como ela contribui para a redução de passivos trabalhistas.

Neste contexto, é evidente que a adoção do *Compliance Trabalhista* se tornou não apenas uma obrigação legal, mas uma necessidade para as empresas. Nos dias de hoje, tanto grandes corporações quanto pequenas empresas familiares reconhecem que implementar programas de *Compliance* é um pré-requisito essencial para firmar contratos, aumentar sua competitividade no mercado e,

principalmente, reduzir os riscos legais e financeiros associados à não conformidade com as normas trabalhistas.

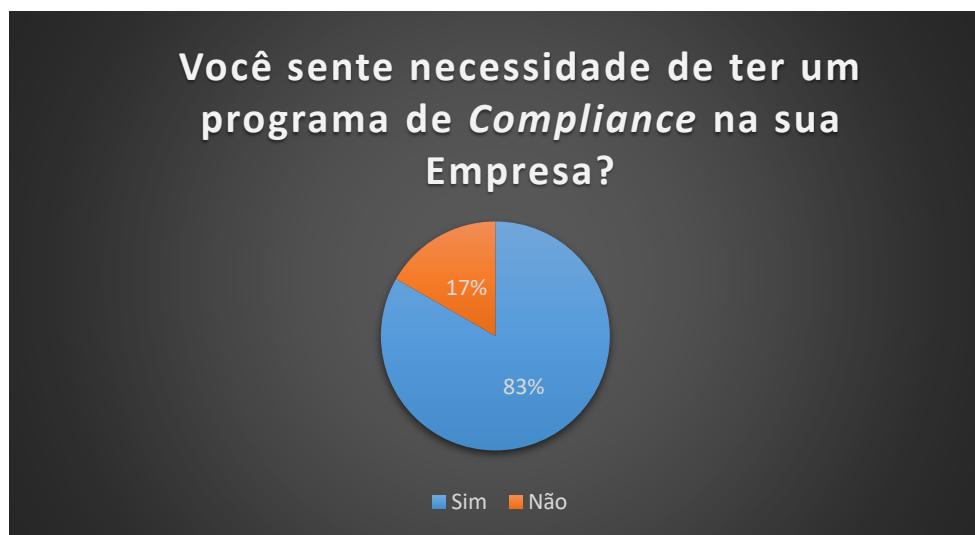
MÉTODO

O objetivo desta pesquisa foi ressaltar a importância da implementação do *Compliance* nas empresas, com o intuito de alinhar suas práticas às leis trabalhistas vigentes, garantindo conformidade e minimizando riscos legais. O estudo abordou a criação de um programa de *Compliance* voltado para o gerenciamento de riscos, com foco na promoção de um ambiente de boa convivência e boas práticas. A implementação desse programa foi adaptada às particularidades de cada empresa, levando em consideração sua estrutura, número de colaboradores, segmento de atuação e a legislação regulatória aplicável. Realizou-se uma pesquisa de campo na região de Belo Horizonte/MG, seguida pelo envio de um formulário eletrônico elaborado por meio da ferramenta Google. As perguntas feitas aos entrevistados estavam diretamente relacionadas ao tema da presente monografia. A pesquisa foi conduzida de forma sigilosa, a fim de preservar a confidencialidade das respostas, não sendo necessário o fornecimento de e-mail para o preenchimento do formulário. Com o objetivo de obter uma visão abrangente sobre o tema, a pesquisa foi aplicada a 12 gestores de empresas de diferentes setores e portes na região de Belo Horizonte, Minas Gerais.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A realização deste trabalho permitiu compreender a necessidade da implementação do *Compliance* nas empresas. Mais de 83% dos entrevistados afirmaram não se sentir plenamente cientes de todas as normas trabalhistas e reconheceram que essa lacuna pode gerar passivos judiciais para as organizações. Esse resultado é extremamente plausível, considerando a complexidade da legislação trabalhista, que se tornou ainda mais abrangente após a Reforma Trabalhista de 2017. Além disso, a crescente demanda de clientes, prospects e do Governo — especialmente no que se refere à participação em licitações — quanto à adoção de programas de conformidade, tem levado cada vez mais empresas a buscar estar em conformidade, a fim de

evitar relações com organizações que estejam em desacordo com as normas. O resultado da pesquisa pode ser observado por meio dos gráficos abaixo.



Conforme os resultados da pesquisa, mais de 80% dos entrevistados admitiram não ter pleno conhecimento sobre todas as normas trabalhistas vigentes e reconheceram a necessidade de implementar programas de *Compliance* em suas empresas. Esse reconhecimento se aplica a organizações de diferentes ramos, estruturas e áreas de atuação, evidenciando que a adoção de práticas de conformidade é essencial para todas as empresas, independentemente de seu porte ou segmento.

CONCLUSÕES

A realização deste trabalho permite concluir que o *Compliance*, especialmente na gestão e resolução de conflitos, é uma ferramenta ainda pouco utilizada, mas com grande potencial para colaborar na prevenção, gerenciamento e resolução de problemas. Além disso, ao reduzir passivos judiciais, a empresa pode economizar recursos que poderiam ser redirecionados para investimentos em seu setor, gerando vantagens competitivas e melhores resultados financeiros. Contudo, como já destacado na monografia, o objetivo principal do Compliance não deve se limitar a considerações econômicas. Sua verdadeira finalidade é assegurar que a empresa esteja em conformidade com a legislação e adote boas práticas relacionadas à ética, moral e integridade, o que, por sua vez, contribui para a criação de um ambiente organizacional saudável e positivo.

O Compliance, no que se refere à observância de normas e regulamentos internos e externos, desempenha um papel crucial na prevenção de conflitos trabalhistas. Ao estabelecer diretrizes claras e transparentes, promove-se a conscientização dos colaboradores sobre suas responsabilidades, o que reduz mal-entendidos e comportamentos inadequados, diminuindo, assim, o risco de litígios.

De fato, quando o Compliance trabalhista é implementado de maneira eficaz, respeitando não apenas modelos internacionais, mas também as particularidades culturais e empresariais locais, ele pode tornar-se uma referência em clima organizacional, gerando um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

REFERÊNCIAS

- SILVA, Lima Fabrício, PINHEIRO, Iuri e BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista.** 4^a ed. São Paulo: JurisPodivm, 2023.
- LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance.** 1^a ed. São Paulo: Via Ética, 2019, p.11.

KRUPPA, R., & GONÇALVES, A. (2020). **COMPLIANCE TRABALHISTA**. Revista De Direito Da FAE, 2(1), 123 - 145. Recuperado de <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52>. Acesso em 25 nov. 2024

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13º ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 87.

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2019/10/br-pesquisa-de-maturidade.pdf>. Acesso em 25 nov. 2024

<https://antissuborno.com.br/entenda-como-esta-a-maturidade-do-compliance-no-brasil/>. Acesso em 25 nov. 2024

Vargas Brasil, M. (2021). **A importância do compliance para pequenas empresas sob aspectos trabalhistas**. J² — Jornal Jurídico, 3(2), 093–104. Obtido de <https://www.revistas.ponteditora.org/index.php/j2/article/view/471>. Acesso em 25 nov. 2024

<https://www.tce.sp.gov.br/publicacoes/artigo-10-anos-lei-anticorrupcao>. Acesso em 25 nov. 2024

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5484/1200000469.pdf>. Acesso em 04 nov. 2024

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/27788>. Acesso em 09 nov. 2024

<https://sistema.emprad.org.br/arquivos/113.pdf>. Acesso em 20 nov. 2024

<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em 20 nov. 2024

FOMENTO – Acho que não tivemos esse tópico.