

**COMPLIANCE NAS EMPRESAS E A REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA***COMPLIANCE IN COMPANIES AND THE REDUCTION OF LABOR LIABILITIES*Ganderralles Nascimento de Jesus<sup>1</sup>; Priscila Aline Cardoso

*JESUS, Ganderralles Nascimento de; CARDOSO, Priscila Aline. Compliance nas empresas e a redução do passivo trabalhista. Revista Tecnológica da FATEC-PR, Edição Especial, p. 10-19, jan/dez, 2019.*

**RESUMO**

O trabalho foi realizado com o objetivo de analisar com as empresas podem reduzir drasticamente ações judiciais na esfera trabalhista, através de ferramentas de *compliance*. O termo em questão significa, práticas para colocar a empresa em conformidade com a legislação, estar em conformidade com a lei, padronizar condutas internas dos funcionários, agir com ética e integridade. Com a grande repercussão na mídia, escândalos de corrupção política, deram ensejo a instituição da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), foi quando o *compliance* começou a ganhar força no Brasil. A proposta do presente artigo é apresentar conceitos envolvendo o *compliance* trabalhista, uma vez que esse termo também pode ser utilizado em outras esferas do direito, e quais os riscos que poderão acarretar custos para empresa com ações trabalhistas, e como fazer a aplicação do *compliance* com uma ferramenta aliada para a redução desses passivos.

**Palavras chave:** *Compliance. Ações judiciais. Ética. Direito do Trabalho.*

**ABSTRACT:**

*The work was carried out with the aim of analyzing how companies can drastically reduce lawsuits in the labor sphere, through compliance tools. The term in question means, practices to bring the company into compliance with the law, to comply with the law, to standardize the internal conduct of employees, to act with ethics and integrity. With the great repercussion in the media, scandals of political corruption, gave rise to the institution of Law 12.846 / 2013 (Anticorruption Law), was when compliance began to gain strength in Brazil. The purpose of this article is to present concepts involving labor compliance, since this term can also be used in other spheres of law, and what risks may result in costs for companies with labor lawsuits, and how to apply compliance with an allied tool to reduce these liabilities.*

**Keywords:** *Compliance. Judicial actions. Ethic. Labor Law.*

---

<sup>1</sup> Pós-graduando pela Faculdade de Tecnologia de Curitiba FATECPR em Direito do Trabalho e Direito Empresarial. Advogado militante trabalhista. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB. Bacharel em Direito pela Faculdade Nacional de Ensino Superior de Londrina. E-mail: ganderadv@hotmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

Acompanhamos no Brasil e no mundo nos últimos anos, níveis nunca antes vistos no que se refere a corrupção, em vários segmentos econômicos. Muitas empresas acabam tendo suas reputações manchadas, em razão do seu comprovado envolvimento com a corrupção, tanto em níveis empresariais, como também trabalhista. Existe uma necessidade imperiosa de conhecimento e prática de *compliance* nas empresas, e aplicá-las de maneira rotineira, de forma cultural.

O conceito de *Compliance* também abordado na pesquisa, vem do verbo em inglês *To comply*, que significa estar de acordo com a regra, estar dentro de padrões internos estabelecidos, está diretamente ligado a conduta da empresa, adequação às Leis trabalhistas.

Em suma, estar em *compliance*, é estar em conformidade com as leis e regulamentos, pode-se dizer que a empresa está agindo estrategicamente em benefício da sua longevidade no mercado, além de demonstrar transparência e um grau considerável de maturidade de gestão. Mostra que os gestores e equipes dominam os processos e procedimentos estabelecidos na empresa, com harmonia política, comercial, contratual, comportamental.

Com a sua expansão em várias partes do mundo é possível inclusive aproveitar no Brasil, práticas e ideias estrangeiras facilitadoras das relações corporativas, como por exemplo a *know your customer* que quer dizer, conheça seu cliente ou parceiro, e a *know your employee* que quer dizer, conheça o seu funcionário.

O tema abordado da presente pesquisa, tem como condão, a orientação das empresas em face da importância da implantação do *compliance* trabalhista, de forma efetiva e monitorada, o quanto é importante para as empresas possuírem normas, regras com efeitos relevantes no tocante a imagem, tanto para o mercado, como para a sociedade, e fazer com que elas sejam cumpridas de maneira eficaz dentro e fora das instituições.

Como pode-se observar os benefícios vão muito além da redução de passivos trabalhistas, como também se trata da preservação de uma imagem sólida e ética da empresa, ganham a sociedade, o Estado e os trabalhadores.

### 1.1 OBJETIVO GERAL

Objetivo do presente trabalho é demonstrar conceitos e práticas de ferramentas de *compliance* trabalhista, que aplicados de maneira eficaz, podem reduzir ações judiciais na esfera trabalhista nas empresas, bem como trazer para empresas a imagem para a sociedade de mais

confiabilidade e ética.

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como objetivos específicos, a presente pesquisa, irá demonstrar ferramentas de compliance, e o motivo pelo qual é de extrema importância a adoção destas ferramentas no âmbito empresarial e trabalhista, para sua imagem diante da sociedade, bem como também de grande importância para o crescimento econômico da empresa como um todo.

## 2. JUSTIFICATIVA

Este artigo se justifica com a evidente necessidade de verificação das regras de compliance, e como ela poderá servir de ferramenta indispensável para o desenvolvimento da organização, um sistema de controle de produtividade e desempenho operacional, além de demonstrar que a instituição trabalha com a ética diante da sociedade.

## 3 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida e concretizada através de revisão bibliográfica de referência, bem como a utilização de legislação pertinente periódicos, manuais, doutrinas e artigos científicos sobre o tema em questão, seguindo os passos e como foram desenvolvidos conforme destacados a seguir:

Seleção e o estudo da bibliografia;

Levantamento de ferramentas de compliance;

Análise comparativa entre a teoria e a prática nas empresas;

Conclusões e considerações.

Cada uma das etapas está detalhada no item que trata sobre o desenvolvimento do trabalho, conforme a seguir.

## 4 DESENVOLVIMENTO

Cada uma das etapas previstas na metodologia para o desenvolvimento do trabalho foi desenvolvida conforme descrito a seguir.

## 5 COMPLIANCE: CONCEITO E BREVE ANÁLISE HISTÓRICA

O termo que ficou muito conhecido no Brasil, *compliance* provém do verbo inglês *to comply*, que significa agir conforme uma regra, regulamento interno, ou seja, obedecer a padrões pré-estabelecidos e em conformidade com as leis é estar em *compliance*. O termo ganhou mais notoriedade desde a vigência da lei nº 12.846/2013 que regulamenta a responsabilidade das empresas no âmbito, civil e administrativo no que diz respeito a prejuízos causados ao erário Público, ocasionados pelos seus representantes ou empregados, a denominada Lei Anticorrupção, que tem o objetivo implantar medidas de combate a corrupção.<sup>2</sup>

Para Lamboy a origem da palavra *compliance* abrange:

Quando se houve a palavra “Compliance”, tentamos traduzir e entender o que significa o que abrange, do que se trata. O termo “Compliance” vem do verbo inglês “to comply”, que significa cumprir, executar, concordar, adequar-se, satisfazer o que lhe foi imposto. Compliance é o dever de cumprir e estar em conformidade com diretrizes estabelecidas na legislação, normas e procedimentos determinados, interna e externamente, para uma empresa, de forma a mitigar riscos relacionados à reputação e a aspectos regulatórios.<sup>3</sup>

Conhecidos nos meios jurídico e empresarial, programas de *compliance* são ferramentas essenciais para o combate à corrupção nas empresas, através de diminuição de riscos assegurados por programas de governança corporativa mais rígidos.

Conforme leciona Mathies sobre o *compliance*:

O termo *compliance* corresponde ao cumprimento de regras e regulamentos impostos, interna e externamente, à organização, compelindo-a, assim, a observar as leis e normas de determinado país. A observância das normas não se limita à esfera jurídica, mas inclui todas as obrigações necessárias ao desenvolvimento da atividade empresarial, com objetivo de redução de riscos à própria empresa. O *compliance* é um mecanismo relativamente recente que permite às organizações identificar e gerenciar riscos decorrentes da violação da legislação e normas internas da empresa.<sup>4</sup>

Desta forma o *compliance* acaba se tornando uma ferramenta indispensável e útil ao empresário, que facilita o cumprimento de regras internas na empresa, bem como previne problemas futuros, e um dos problemas mais corriqueiros temido pelos empresários, são as demandas trabalhistas. Estar em conformidade com regulamentos internos, é dizer, estar dentro

---

<sup>2</sup> RABELO, Felipe Cunha Pinto. A importância do Compliance trabalhista nas empresas.

<sup>3</sup> LAMBOY, Christian Karl de. Manual de Compliance. 1ª ed. Via Ética

<sup>4</sup> MATHIES, Anaruez. Assédio moral e Compliance na relação de emprego. Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. 1ª ed. Curitiba: Editor Juruá, 2018

de uma moldura pré-estabelecida, vai muito além das barreiras legais e regulamentares, ela incorpora conduta ética bem como a integridade.

Nas palavras de ABBI e FEBRABAN o programa consiste em:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição.<sup>5</sup>

## 5.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO COMPLIANCE NO BRASIL

Muito embora o *compliance* seja um assunto tomou maior popularidade recentemente, sua origem de fato já é bem antiga, para se ter uma ideia do quão é, em 1913 nos Estados Unidos já se notavam práticas de compliance.

Segundo Hugo do Amaral Ferreira Trapp:

A origem das primeiras noções de compliance data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o Federal Reserve, o Banco Central norte-americano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de compliance.<sup>6</sup>

Com a chegada da tecnologia da informação os órgãos juntamente com os governos puderam aprimorar e ampliar formas de combate a corrupção, que no mundo inteiro aumentaram muito nos últimos 50 anos, mas no Brasil a corrupção já é centenária e nasce desde a chegada do Rei de Portugal em meados de 1808.<sup>7</sup>

Para se ter um marco inicial do começo das práticas que ensejaram a corrupção que dura até os dias atuais, relata-se que ainda em 1808 quando um comprador do Rei no Rio de Janeiro, para atender necessidades da realeza de Portugal começou a comprar mercadorias e cobrava 10% de comissão de quem vendesse para o Estado. Nascia a lei dos 10% que perdura até os dias atuais de forma informal.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> ABBI; FEBRABAN. Função de Compliance.

<sup>6</sup> TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013 . Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 23, nº 1237

<sup>7</sup> PEDRO, A. História da civilização ocidental. São Paulo: FTD, 2008.

<sup>8</sup> PEDRO, A. História da civilização ocidental. São Paulo: FTD, 2009.

Institucionalizada no Brasil, permanecendo até os dias de hoje, em contratos administrativos por exemplo, superfaturados, sem controle, prazos exauridos, mazela total nas relações com o poder público. Em 2014, com o início da Operação Lava Jato, as empresas tiveram que mudar sua postura diante da relação com o poder público, o que ocasionou a adoção de regras internacionais de Compliance no Brasil.<sup>9</sup>

A intenção da implantação do *compliance* no Brasil foi exatamente proteger a coletividade de fraudes, corrigindo imperfeições de legislações anteriores, estabelecer novas regras para os investidores, acionistas que eram os mais prejudicados em uma situação envolvendo fraude. Evoluindo assim setores que se relacionavam com o poder público.

Nestes novos mecanismos sendo implantados de regras de *compliance*, as legislações do mundo inteiro estabeleceram punições severas em caso de descumprimento, atingindo grande empresários que tiveram seu patrimônio dilapidado, inclusive levados a prisão.<sup>10</sup>

Assim, o compliance está bem difundido no país, mas muitas vezes passa despercebida ou adotada pelas empresas por exigências legais, lembrada apenas quando ocorrem as fraudes ou mesmo a falência em grandes empresas.<sup>11</sup>

No Brasil o termo *compliance* ganhou grande repercussão com o advento da lei 12.846/2013, conhecida como lei anticorrupção, sendo muito bem reconhecidas as empresas que se enquadrassem as normas. Conhecida como a Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro, ainda em 1998 foi publicada a lei 9.613/98, o qual explana André Almeida Rodrigues Martinez:

Além da sua importância penal, a nova lei cuidou de criar entre nós o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf) – órgão da administração pública federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, com a finalidade de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> CLAYTON, M. *Entendendo os desafios de Compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente*. In: DEBBIO, A. D.; MAEDA, B. C.; AYRES, C. H. da S. (Coord.). *Temas de anticorrupção e Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 149-166.

<sup>10</sup> MELO, M. C. A, de e outros. *A lei Sarbanes-Oxley dentro do conceito de governança corporativa*. Artigo. Disponível em [www.facesm/fapemig.com.br](http://www.facesm/fapemig.com.br) Acesso em 03 de out de 2019.

<sup>11</sup> GONÇALVES, A. A. M. *O poder constituinte derivado e os direitos fundamentais: uma análise acerca da constitucionalidade da emenda constitucional n. 95/16*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Direito da Universidade Católica de Brasília, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito. Brasília, 2018. Versão digitalizada.

<sup>12</sup> MACIEL, João. Conheça a importância da prática KYC. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Publicado em: 14/07/2016. Acesso em: 03 jun. 2019;

Assim algumas empresas foram adotando práticas de combate a ilicitude, como confecção de cartilhas, treinamentos de funcionários, códigos de conduta, análise de riscos, prevenção dentre outras medidas.

## 6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa vislumbrou a análise do *compliance*, trabalhista, desde de sua origem em análise história e chegada ao Brasil, passando pelo advento da lei anticorrupção, tudo isso, com o intuito de demonstrar como a ferramenta pode ser extremamente útil para a redução de demandas judiciais na esfera trabalhista. A aplicação de ferramentas de *compliance* trabalhista, se mostraram muito eficazes a medida em que se tornavam parte da cultura da organização, também utilizado como uma estratégia para manter a imagem da empresa sempre limpa diante da sociedade, e como forma de manter a empresa no mercado de negócios, economicamente falando.

Com isso, a Lei Anticorrupção direcionou seus holofotes em direção às empresas em geral, bem como trouxe inovações ao ordenamento jurídico pátrio, como por exemplo a responsabilidade objetiva da empresas, considerável novidade jurídica trazida para a conjuntura nacional, modificando a relação entre empregador, empregado e colaboradores, pois a aplicação de multas para empresas passa a ser uma realidade no âmbito empresarial, trazendo com isso uma considerável alteração no *modus operandi* de pessoas físicas e jurídicas no contexto empresarial.

Neste interim, o *compliance* surge como o grande salvador da pátria para as empresas, sendo considerado a única prática capaz de amenizar as penalidades aplicadas às empresas, ações judiciais trabalhistas, bem como garantir a sua sobrevivência no mercado.

Conclui-se que a inércia do empregador em adotar ferramentas de prevenção com as de *compliance*, pode causar grandes prejuízos, não somente a imagem da empresa, como ainda refletir em um aumento do passivo trabalhista, aumento da fiscalização por órgãos do governo, queda na produtividade operacional da empresa entre outros riscos, além de levar a própria falência.

## REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. **Função de Compliance.** Disponível em: [http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf). Acesso em 28 mai 2019

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. **O compliance e o direito do trabalho** In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda (org.). *Compliance e integridade - aspectos teóricos e práticos*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

BARBOSA, Fernanda. **O compliance trabalhista como ferramenta de integração.** Disponível em: Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

BARBOSA, Fernanda. **O compliance trabalhista como ferramenta de integração.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>. Acesso em: 08 jun 2019.

CLAYTON, M. **Entendendo os desafios de Compliance no Brasil:** um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente. In: DEBBIO, A. D.; MAEDA, B. C.; AYRES, C. H. da S. (Coord.). *Temas de anticorrupção e Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 149-166.

**COIMBRA, M. de A.; MANZI, V. A. (Coord.). Manual de Compliance:** preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

CUNHA, Sólón. **Compliance também se aplica à área trabalhista.** Entrevista: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI69791,51045Compliance+tambem+se+aplica+a+area+trabalhista>. Acesso em 06 jun 2019.

FENACON. **Compliance: empresa e funcionários.** Os programas de conformidade ou integridade resultam em prevenção de riscos. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/compliance-empresa-e>

funcionarios610/?utm\_source=akna&utm\_medium=email&utm\_campaign=Press+Clipping+Fenaco  
n+-+10+de+maio+de+2016>. Acesso em: 08 de jun 2019.

GONÇALVES, A. A. M. **O poder constituinte derivado e os direitos fundamentais**: uma análise acerca da constitucionalidade da emenda constitucional n. 95/16. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Direito da Universidade Católica de Brasília, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito. Brasília, 2018.

LAMBOY, Christian Karl de. **Manual de Compliance**. Via Ética. Disponível em:<<https://viaetica.com/images/Manual-de-Compliance-Amostra.pdf>>Acesso em: 28 de mai 2019.

MACIEL, João. **Conheça a importância da prática KYC**. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Publicado em: 14 jul 2016.

MARTINELLI, M. L. **Sindicatos no Brasil**: Identidade e alienação. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e Compliance na relação de emprego**: dos danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. Curitiba: Editor Juruá, 2018.

MELO, M. C. A, de. **A lei Sarbanes-Oxley dentro do conceito de governança corporativa**. Disponível em: [www.facesm/fapemig.com.br](http://www.facesm/fapemig.com.br) Acesso em: 02 jun 2019.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em 08 jun. 2019.

PEDRO, A. **História da civilização ocidental**. São Paulo: FTD, 2008.

RABELO, Felipe Cunha Pinto. **A importância do Compliance trabalhista nas empresas**. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/69188/a-importancia-do-compliance-trabalhista-nas-empresas>>. Acesso em: 28 maio 2019.

SOUZA, S. F. de. **Coagidos ou subornados:** trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930. Campinas, 2007.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. **Compliance na Lei Anticorrupção:** Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 23, nº 1237. Disponível em:

<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhosacademicos/3421/compliance-lei-anticorruptao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em: 28 maio 2019.