



Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Curso de Graduação em Direito



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**APLICABILIDADE DO COMPLIANCE NO DIREITO  
TRABALHISTA**

**MARCOS MOTA MEDALHA JÚNIOR**

**CAMPO GRANDE**

**2024**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**



Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Curso de Graduação em Direito



## **APLICABILIDADE DO COMPLIANCE NO DIREITO TRABALHISTA**

**MARCOS MOTA MEDALHA JÚNIOR**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como parte de requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito no curso de graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

**ORIENTADORA: Prof. Dra.  
Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento**

**CAMPO GRANDE  
2024**



## **Aplicabilidade do Compliance no Direito Trabalhista**

MEDALHA, M. M. <sup>a</sup>; NASCIMENTO, T. G. F. <sup>b</sup>

<sup>a</sup>*Aluno de Graduação em Direito, Campo Grande, Brasil*

<sup>b</sup>*Professora Orientadora, Campo Grande, Brasil*

### **RESUMO**

Este trabalho aborda a aplicabilidade do compliance no direito trabalhista, destacando sua importância para as empresas na prevenção de litígios e na criação de um ambiente de trabalho ético e seguro. A pesquisa explora o conceito de compliance, seus benefícios e os procedimentos necessários para sua implementação. Além disso, analisa a judicialização e o alto índice de litígios no direito trabalhista, enfatizando como o compliance pode mitigar esses problemas. O estudo também aborda a aplicação do compliance em diversas fases do contrato de trabalho, desde a admissão até a rescisão, promovendo a conformidade legal e a sustentabilidade corporativa.

Palavras-chave: Compliance. Direito Trabalhista. Redução de Litígios.

### **ABSTRACT**

This paper addresses the applicability of compliance in labor law, highlighting its importance for companies in preventing litigation and creating an ethical and safe work environment. The research explores the concept of compliance, its benefits, and the necessary procedures for its implementation. Additionally, it analyzes the judicialization and high litigation rates in labor law, emphasizing how compliance can mitigate these issues. The study also discusses the application of compliance in various phases of the employment contract, from hiring to termination, promoting legal compliance and corporate sustainability.

Keywords: Compliance. Labor Law. Reduction of litigation.

## **1. INTRODUÇÃO**

Em análises contábeis, para que uma empresa esteja em uma situação patrimonial líquida positiva, é necessário que as contas do Ativo sejam superiores às do Passivo Contingente, ou seja, os bens e direitos somados devem se sobrepor às obrigações. Para alcançar este status de superávit, por óbvio, deve-se depauperar os encargos desnecessários ou evitáveis, utilizando-se de ferramentas técnicas, tais como o Compliance.

O Compliance é conhecido como um programa de integridade, aplicabilidade e conformidade, o qual demanda a observância do cumprimento da legislação aplicável a determinada empresa. Seu uso se tornou mais recorrente na esfera jurídica brasileira, em diversas áreas de aplicabilidade, a partir da promulgação da Lei 12.846/2013, a qual dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, tendo seu marco regulatório redigido a partir do DECRETO Nº 11.129, DE 11 DE JULHO DE 2022, que traz em seu texto a definição de programa de integridade.

Na seara trabalhista, a prevenção não atua exclusivamente na integridade do cumprimento das normas que regem determinada empresa, mas abarca também o conjunto organizacional das corporações. A partir disto o presente trabalho consistirá na análise e evolução do Compliance em âmbito nacional, bem como o aprofundamento de suas principais técnicas e metodologias aplicadas no Direito do Trabalho.

O objetivo geral é ampliar o conhecimento sobre o Compliance e suas peculiaridades. Para tal, será feita primeiramente uma revisão bibliográfica com a finalidade de descrever como os principais autores da área enxergam o Compliance. Em seguida, como objetivos específicos, será feito um levantamento sobre as principais dificuldades e ressalvas que as empresas podem ter em relação à contratação de profissionais especializados nesse tipo de Direito Preventivo. Por fim, se fará um levantamento do uso do Compliance atualmente e quais os resultados e benefícios este tem trazido para as empresas que o utilizaram.

A metodologia utilizada para a elaboração do artigo será dedutiva, ou seja, a partir de análises bibliográficas, estudos de artigos relacionados ao tema, doutrinas, jurisprudências direcionadas para a área do Direito do Trabalho e Direito Empresarial. Assim, se partirá de um estudo geral sendo este afinado para os objetivos específicos, afim de se alcançar o objetivo geral, em que a abordagem qualitativa abrangerá a busca pelas informações de modo que os tópicos tenham objetivos descritivos em consonância com o levantamento bibliográfico

## **2. COMPLIANCE**

### **2.1. Conceito de Compliance**

No contexto corporativo, compliance refere-se ao conjunto de disciplinas e práticas destinadas a garantir que uma organização esteja em conformidade com leis, regulamentos e normas internas e externas aplicáveis ao seu negócio.

O conceito de compliance ganhou destaque com a necessidade de as empresas se adequarem a um ambiente regulatório cada vez mais complexo e exigente. Envolve a

criação e implementação de políticas, procedimentos e controles internos para prevenir, detectar e responder a condutas inadequadas e ilícitas, além de promover uma cultura organizacional pautada pela ética e integridade.

Conforme Carvalho (2021), o termo *compliance* origina-se do verbo inglês "to comply", que significa seguir a lei, uma instrução interna, uma ordem ou uma conduta ética. Portanto, estar em *compliance* implica estar em conformidade com as regras internas da empresa, procedimentos éticos e normas jurídicas vigentes. No entanto, a expressão *compliance* vai além do seu significado literal. Ou seja, *compliance* não se limita ao simples cumprimento de regras formais. Seu alcance é mais abrangente e deve ser entendido de forma sistêmica, como um instrumento para mitigar riscos, preservar valores éticos e promover a sustentabilidade corporativa, garantindo a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders.

Dessa forma, pode-se entender que o *compliance* integra um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis, que deve ser coerente com a estrutura societária, o compromisso efetivo da sua liderança e a estratégia da empresa, resultando na criação de um ambiente de segurança jurídica e confiança indispensável para a boa tomada de decisões.

Este sistema interno, também conhecido como programa de integridade ou programa de *compliance*, tem a finalidade de prevenir, detectar e corrigir atos não condizentes com os princípios e valores da empresa, assim como com o ordenamento jurídico vigente.

## **2.2. A Importância do Compliance para as Empresas**

A implementação de programas de *compliance* tornou-se fundamental para empresas que desejam operar de maneira ética e sustentável no ambiente corporativo moderno. Um dos principais benefícios do *compliance* é a redução de riscos legais e financeiros. As empresas que implementam programas de *compliance* robustos conseguem identificar e mitigar riscos antes que se transformem em problemas graves. Isso inclui a prevenção de fraudes, corrupção e outras práticas ilegais que podem resultar em multas pesadas, processos judiciais e danos à reputação. Além disso, ao cumprir rigorosamente as leis e regulamentos, as empresas evitam sanções regulatórias que podem impactar negativamente suas operações.

Tal sustentabilidade pode ser alcançada através de princípios norteadores que funcionam como verdadeiros vetores para um funcionamento saudável de qualquer gestão. O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2015), por exemplo, prescreve quatro princípios fundamentais a serem observados, quais sejam: transparência, equidade, prestação de contas (ou *accountability*) e responsabilidade corporativa a serem observados a seguir.

### **2.2.1. Transparência**

O objetivo é disponibilizar para as partes interessadas não apenas as informações exigidas por leis ou regulamentos, mas também aquelas que sejam relevantes para elas. Isso inclui informações além do desempenho econômico-financeiro, abrangendo fatores adicionais (inclusive intangíveis) que orientam a gestão e contribuem para a preservação e otimização do valor da organização.

### **2.2.2. Equidade**

A equidade se caracteriza pelo tratamento justo e igualitário de todos os sócios e demais partes interessadas (stakeholders), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas. Este princípio busca garantir que os direitos previstos em lei sejam respeitados, prevenindo possíveis obstáculos práticos que possam gerar conflitos e até demandas judiciais, resultando em prejuízos tanto para os sócios quanto para a sociedade.

Quando o princípio da equidade é observado, esses desdobramentos podem ser mitigados, contribuindo para a prosperidade e longevidade das empresas e organizações. A equidade promove um ambiente de confiança e colaboração, essencial para o desenvolvimento sustentável e a manutenção de relacionamentos saudáveis entre todos os envolvidos.

### **2.2.3. Prestação de Contas (*accountability*)**

Os agentes de governança devem prestar contas de maneira clara, concisa, compreensível e tempestiva, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no exercício de suas funções.

É importante distinguir o princípio de prestação de contas do princípio de transparência. Enquanto o princípio de transparência envolve a disponibilização ampla de informações para as partes interessadas, o princípio de prestação de contas exige qualidade nas informações fornecidas: clareza, concisão e compreensão, além de serem apresentadas no tempo adequado. Informações atrasadas são inúteis em processos de tomada de decisão e podem resultar na perda de oportunidades. Por exemplo, se informações sobre resultados financeiros e previsão de caixa são fornecidas tardiamente, os sócios podem perder a chance de investir em um novo negócio disponível no mercado naquele momento, resultando em prejuízo devido à demora.

Além disso, o princípio de prestação de contas exige que os agentes de governança sejam responsabilizados por suas ações e pela qualidade da prestação de contas, garantindo que atuem com a devida diligência.

### **2.2.4. Responsabilidade corporativa**

Os agentes de governança devem garantir a viabilidade econômico-financeira das organizações, minimizar as externalidades negativas de seus negócios e operações e maximizar as positivas, considerando, em seu modelo de negócios, os diversos tipos de capital (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazos.

O princípio da responsabilidade corporativa tem várias facetas que podem ser exploradas. Ele amplia o conceito de capital, considerando não apenas os recursos financeiros, como caixa, receitas mensais e lucro, mas também outras formas de capital essenciais para a sustentabilidade da empresa, como o conhecimento acumulado, a qualidade dos profissionais e a reputação da empresa, que podem impulsionar novos negócios e crescimento.

Outro aspecto importante é a temporalidade. A busca pela sustentabilidade projeta o pensamento para o futuro, mostrando o desejo de que o empreendimento seja próspero não apenas no presente, mas também ao longo do tempo. Assim, a responsabilidade corporativa deve ser considerada no curto, médio e longo prazos.

Finalmente, o princípio reafirma a importância de cuidar da viabilidade econômico-financeira, reduzir externalidades negativas e aumentar as positivas. As externalidades, neste contexto, referem-se aos efeitos sobre terceiros que não participaram das transações e cujos impactos não estão completamente refletidos nos preços.

### **2.3. Implantação do Compliance**

Assi (2018) afirma que devem ser observados três pilares para uma devida implementação de um programa de *Compliance*: prevenir, detectar e responder.

O primeiro pilar, prevenir, envolve a criação de medidas e políticas que evitam a ocorrência de atos ilícitos ou não conformes. A prevenção é a base de um programa de compliance eficiente, pois visa minimizar os riscos antes que eles se manifestem, incluindo ações de desenvolvimento de políticas e procedimentos, treinamento, capacitação e uma cultura organizacional “*top down*”, isto é, com uma liderança que sirva de modelo, demonstrando compromisso com o compliance e incentivando práticas éticas.

O segundo pilar, detectar, consiste em identificar prontamente possíveis violações ou riscos de compliance. A detecção precoce é essencial para mitigar danos e corrigir problemas antes que se tornem graves. As ferramentas e estratégias de detecção incluem implementação de sistemas de monitoramento e auditoria, com canais de denúncia seguros e confidenciais e diretamente ligados ao setor jurídico.

Por fim, o terceiro pilar, responder, envolve a tomada de ações adequadas e rápidas em resposta a incidentes de não conformidade. A resposta eficaz não apenas corrige a situação, mas também previne a recorrência de violações, portanto as consequências devem ser claras e deve-se evitar os conflitos de interesses nas tomadas de decisões em relação às não conformidades apontadas.

Neves (2018) afirma que, para além de um código de conduta, um programa de compliance efetivo deve ser baseado em uma sólida estrutura de liderança, a chamada “Governança Corporativa”, a qual pode ser conceituada como uma disciplina que visa estabelecer métodos e procedimentos para dirigir, monitorar e incentivar empresas em seu desenvolvimento. Ela dá grande ênfase às pessoas que possuem poder, influência, interesses, direitos e obrigações em relação à empresa, incluindo sócios, acionistas, conselheiros, diretores e outros órgãos de controle e fiscalização, como o conselho consultivo, por exemplo.

A governança corporativa define os princípios para gerir a empresa e visa otimizar seus resultados. Esses princípios refletem o conhecimento das melhores práticas e, portanto, criticam e rejeitam práticas inadequadas que podem prejudicar o desenvolvimento saudável das empresas e, eventualmente, devem ser evitadas.

## **3. COMPLIANCE TRABALHISTA**

### **3.1. A Cultura da Judicialização e o Alto Índice de Litígios no Direito Trabalhista.**

O direito trabalhista no Brasil é caracterizado por um elevado índice de judicialização e litígios. Esse fenômeno é reflexo de uma série de fatores históricos, culturais e estruturais que incentivam a busca pela justiça através dos tribunais para resolver conflitos trabalhistas. A cultura da judicialização representa um desafio significativo tanto para os empregadores quanto para os empregados e o próprio sistema judiciário.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em seu relatório “Justiça em Números” (2023), “chama atenção a diferença entre o volume de processos pendentes e o volume que ingressa a cada ano. Na Justiça Estadual, o estoque equivale a 2,8 vezes a demanda; na Justiça Federal, a 2,7 vezes; na Justiça do Trabalho, a 1,7 vez”.

Um dos fatores determinantes para este número exacerbado de litígios na esfera trabalhista é a desigualdade de poder entre empregadores e empregados, que incentiva os trabalhadores a recorrerem à justiça para equilibrar a relação. A percepção de que o judiciário pode atuar como um intermediário imparcial que protege os direitos dos trabalhadores é um motivador para a judicialização.

Leite (2021) dá a essa imparcialidade o nome de “princípio da proteção processual”. Segundo o autor, é característico tanto do direito do trabalho quanto do direito processual do trabalho. Esse princípio busca equilibrar a desigualdade presente na realidade socioeconômica (entre empregado, geralmente o reclamante, e empregador, geralmente o reclamado) através de uma desigualdade jurídica em sentido oposto.

Outro ponto de interesse é a variação nas decisões judiciais e a possibilidade de diferentes interpretações da legislação trabalhista criarem um ambiente de insegurança jurídica. Empregadores podem ter dificuldades em prever o resultado de disputas, o que complica a gestão de recursos humanos e o planejamento empresarial.

A cultura da judicialização e o alto índice de litígios no direito trabalhista brasileiro representam desafios significativos, mas também oportunidades para melhorias. A implementação de políticas de compliance, a promoção de soluções alternativas de disputa, a educação e a capacitação, bem como possíveis reformas legislativas, são estratégias que podem contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, beneficiando tanto empregadores quanto empregados.

### **3.2. O Compliance Como Prevenção de Litígios.**

Neves (2018) explica que programas de compliance e de integridade podem surgir de diferentes motivações, mas ambos se originam essencialmente de uma decisão da liderança da empresa, integrando-se aos temas de governança corporativa das empresas e organizações. Em algumas ocasiões, esses programas são implementados devido a obrigações assumidas perante autoridades públicas, que impuseram severas penalidades após processos investigativos por corrupção, lavagem de dinheiro e outros ilícitos. Em outras situações, a adoção desses programas é motivada pela necessidade da entidade de obter financiamento de bancos, sejam públicos ou privados, ou de atrair investidores particulares interessados em aportar capital na organização ou até mesmo adquirir a empresa.

Implementar um programa de compliance robusto assegura que a organização esteja em conformidade com a legislação vigente em todas as áreas relevantes, incluindo direito trabalhista, fiscal, ambiental, concorrencial, entre outras. Isso envolve seguir



rigorosamente as leis e regulamentos aplicáveis, o que reduz significativamente o risco de ações judiciais. Além disso, estabelecer políticas e procedimentos claros e bem documentados ajuda a evitar mal-entendidos e conflitos. Essas diretrizes devem abranger todos os aspectos operacionais e de governança da organização, desde a admissão de funcionários até a conformidade ambiental e fiscal. A transparência nas políticas internas facilita a compreensão e o cumprimento das regras por parte de todos os membros da organização.

O compliance é uma ferramenta poderosa na prevenção de litígios em diversas áreas do direito. Ao garantir a conformidade com as leis e regulamentações, estabelecer políticas claras, oferecer treinamento contínuo e criar canais de comunicação eficazes, as organizações podem minimizar os riscos de disputas jurídicas. A implementação de um programa de compliance sólido não apenas protege a organização de ações judiciais, mas também promove um ambiente corporativo mais saudável, produtivo e ético, beneficiando a todos os envolvidos.

### **3.3. Aplicação do Compliance Trabalhista.**

Ao analisar os programas de compliance, que inicialmente foram destinados ao combate à corrupção, as empresas perceberam os benefícios significativos proporcionados, permitindo a detecção de riscos em áreas com alto potencial de dano. Esses riscos podem não ser causados por condutas ilícitas, mas também por equívocos na execução. O compliance surgiu nas relações empresariais e, no Brasil, sua aplicação se intensificou após a Lei Anticorrupção. No entanto, passou a ser utilizado em outras áreas, como no âmbito trabalhista.

A aplicação do compliance no direito trabalhista é uma prática cada vez mais valorizada nas empresas, tendo em vista a crescente judicialização das relações de trabalho e a necessidade de minimizar riscos legais e reputacionais.

A implementação de um programa de compliance trabalhista começa pela conscientização da alta administração sobre a importância de manter a conformidade com a legislação trabalhista. Isso inclui o cumprimento rigoroso das normas relativas à jornada de trabalho, remuneração, condições de trabalho, segurança e saúde ocupacional, entre outros aspectos. Ao garantir que todas essas exigências sejam atendidas, a empresa reduz significativamente o risco de ações judiciais por parte dos empregados.

Kruppa (2020) afirma que o compliance trabalhista vai além do simples cumprimento das normas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ele se expande para uma gestão empresarial ética e sustentável, assegurando que nenhum direito trabalhista seja suprimido e criando um ambiente saudável para o trabalhador, o que, por sua vez, promove a prosperidade da empresa.

A autora ainda traz à baila que é fundamental compreender que o compliance trabalhista envolve uma avaliação abrangente do risco trabalhista. O conceito de risco trabalhista não se limita apenas ao passivo resultante de condenações na Justiça do Trabalho em ações individuais movidas por empregados ou ex-empregados. Tais condenações são apenas uma das diversas repercussões negativas do descumprimento de normas trabalhistas. A empresa também pode estar sujeita ao pagamento de multas

impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e, em casos mais graves, pode enfrentar o embargo de atividades se for constatado um risco grave e iminente ao trabalhador, conforme disposto no artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **4. APLICABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ADMISSÃO, CURSO DO CONTRATO DO TRABALHO E RESCISÃO.**

##### **4.1. Compliance na admissão.**

O primeiro passo no compliance na admissão envolve a condução de um processo de recrutamento e seleção que seja justo e transparente. Isso inclui a elaboração de anúncios de emprego claros e detalhados, a definição de critérios objetivos de seleção e a realização de entrevistas estruturadas. É imperativo que todas as etapas do processo respeitem os princípios de igualdade de oportunidades, evitando qualquer forma de discriminação.

É importante observar que o processo seletivo não pode ser utilizado como ferramenta para violar a privacidade e a intimidade do trabalhador, pois tal conduta pode resultar na responsabilização da empresa por danos morais, como citado em julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) abaixo transcrito:

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. SELEÇÃO DE EMPREGADOS. PERQUIRÇÃO SOBRE A SITUAÇÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA DE CANDIDATO A EMPREGO. DISCRIMINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. É certo que nos termos do art. 1º da Lei nº 9.029/95 são vedadas práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Efetivamente, não é legítima a exigência de informações acerca da situação econômico-financeira de candidato à vaga de emprego. Tal prática empresarial se reveste de nítido caráter discriminatório, vedado pelo ordenamento jurídico por ofensa à dignidade da pessoa humana, violação da intimidade, vida privada e honra do empregado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido." (ARR-826-85.2013.5.04.0017, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/03/2018).

Correia (2019) nos mostra que a investigação prévia dos candidatos pode ser associada a dois temas significativos que têm sido amplamente debatidos no direito do trabalho: a exigência de antecedentes criminais dos empregados no momento da contratação e os limites do exercício do poder de direção nas organizações de tendências.

No tocante aos antecedentes criminais, a jurisprudência dominante não entende como discriminatória a exigência destes, conforme ementa do Tribunal Regional do Trabalho 7 (TRT 7):

"EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS NA FASE DE FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. ADMISSÃO EFETIVADA. AUSÊNCIA DE ILICITUDE. INEXISTÊNCIA DE PROVA DO DANO MORAL. Não gera dano moral a conduta do empregador que pede a apresentação de certidão de antecedentes criminais, na fase pré-contratual e de forma indiscriminada, aos candidatos a emprego, ressalvados os casos de injustificada discriminação, que depende de prova. Trata-se de faculdade que integra o poder diretivo do empregador. Se o trabalhador é regular e normalmente admitido aos quadros da empresa, não se observa tal discriminação, nem violação dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da busca pelo pleno emprego."

Organizações de tendência são aquelas cuja missão, valores e atividades estão fortemente orientados por uma ideologia específica, religiosa, política, filosófica ou ética. Neste ponto, Correia afirma que o compliance pode ser especialmente relevante, por definir os limites do contrato de trabalho, especificando, por exemplo, quais condutas são proibidas aos empregados. No contexto do contrato de trabalho, as organizações de tendência não geram grandes discussões, já que o empregado deve seguir as orientações do empregador, independentemente de ser uma organização de tendência ou não. No entanto, a situação é diferente quando se trata das limitações impostas ao empregado fora do tempo e local de trabalho.

Em suma, a aplicação de compliance na admissão é fundamental para garantir a conformidade com as legislações trabalhistas e as políticas internas da organização, promovendo uma relação de trabalho ética e transparente desde o início. Ao implementar práticas de compliance na fase de admissão, a organização não só previne potenciais litígios futuros, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.

#### **4.2. Compliance no curso do contrato de trabalho e rescisão.**

Em primeiro lugar, é fundamental a realização de treinamentos contínuos sobre políticas internas, códigos de ética e normas de segurança e saúde no trabalho. Estes treinamentos devem ser constantemente atualizados para refletir mudanças legislativas e inovações nas melhores práticas de mercado. A capacitação contínua dos empregados garante que todos estejam cientes de suas responsabilidades e direitos, bem como das expectativas da organização em termos de conduta ética e conformidade legal.

Novelli (2016) aduz que a implementação de um programa de compliance não segue uma fórmula exata, pois deve ser adaptada às especificidades de cada empresa. No entanto, certos instrumentos são fundamentais nesse processo, tais como a elaboração de um Código de Conduta, a comunicação eficaz, a realização de treinamentos contínuos e a disponibilização de canais de denúncia.

Segundo o autor, após mapear as principais áreas de risco, o setor de compliance da empresa deve desenvolver regras, controles e procedimentos com o objetivo de minimizar a possibilidade de ocorrência de condutas ilícitas ou inadequadas por parte dos colaboradores. Essas práticas são fundamentadas pelo Código de Conduta, que contém os valores, princípios e procedimentos da empresa. O Código de Conduta deve ser redigido em uma linguagem simples, clara e inequívoca, garantindo fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados aos quais se destina.

Já no pertinente à demissão, é fundamental que toda a documentação seja completa e precisa. Isso inclui a comunicação formal de desligamento, o aviso prévio, os termos de rescisão de contrato e quaisquer outros documentos exigidos por lei. A documentação deve ser clara e entregue ao empregado em tempo hábil, assegurando que todas as partes envolvidas estejam cientes dos detalhes e dos direitos envolvidos no processo.

O pagamento das verbas rescisórias, como saldo de salários, férias proporcionais, 13º salário proporcional e aviso prévio indenizado, deve ser realizado corretamente e dentro dos prazos estipulados pela legislação trabalhista. O cumprimento dessa obrigação é crucial para evitar penalidades e ações judiciais que possam decorrer de erros ou atrasos nos pagamentos devidos ao empregado desligado.

É imperioso também que a empresa esteja de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados, pois o tratamento de dados de funcionários demitidos deve permanecer hígido mesmo quando este não fizer mais parte dos quadros da empresa.

Oliveira (2023) ressalta que mesmo que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíba os empregadores de fazer registros negativos sobre a conduta do trabalhador, conforme o artigo 29, § 4º, que veda a anotação de informações desabonadoras na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda ocorrem casos de empregadores que cometem o erro de divulgar referências negativas sobre ex-empregados em redes sociais.

Para proteger a privacidade dos trabalhadores e garantir a possibilidade de reinserção no mercado de trabalho, especialmente para aqueles que foram demitidos por justa causa, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) reforça a salvaguarda desses direitos, estabelecendo diretrizes claras para o tratamento adequado dos dados pessoais, somando-se aos esforços de combate à discriminação e ajudando os trabalhadores a se repositarem no mercado de trabalho.

## **5. CONCLUSÃO**

A implementação de compliance no direito trabalhista se mostra indispensável para a criação de um ambiente de trabalho ético, seguro e em conformidade com as normas vigentes. Ao longo deste estudo, verificou-se que o compliance não se limita ao cumprimento formal das leis, mas se estende à promoção de práticas empresariais que valorizam a transparência, a equidade e a responsabilidade corporativa. Dessa forma, as empresas não apenas evitam penalidades legais, mas também fortalecem sua reputação e asseguram a sustentabilidade a longo prazo.

O alto índice de litígios no direito trabalhista brasileiro revela uma cultura de judicialização que pode ser mitigada através da adoção de programas de compliance. Ao estabelecer procedimentos claros e efetivos para a gestão das relações de trabalho, as empresas conseguem identificar e corrigir práticas inadequadas antes que se tornem conflitos judiciais. O compliance, portanto, funciona como uma ferramenta preventiva que beneficia tanto os empregadores quanto os empregados, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Por fim, a aplicabilidade do compliance em todas as fases do contrato de trabalho, desde a admissão até a rescisão, é fundamental para garantir a conformidade legal e a integridade das relações laborais. Este estudo evidenciou que um programa de compliance bem estruturado contribui significativamente para a redução de riscos trabalhistas e a preservação dos direitos dos trabalhadores. Assim, empresas que investem em compliance não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também demonstram um compromisso genuíno com a ética e a responsabilidade social, criando um diferencial competitivo no mercado.

## AGRADECIMENTOS

À minha mãe, minha maior parceira e incentivadora. Sei que tudo sempre foi por mim e agora prometo que tudo sempre será por você.

Ao meu pai, quem me deu meus melhores valores e ideais. Hoje, com um sorriso, me olho no espelho e consigo te ver.

Aos meus irmãos, Bruno e João Marcos, por serem à sua maneira o meu ponto de segurança e refúgio.

À minha madrastra e amiga, por tantas e todas as trocas e por toda a torcida e confiança depositada em mim.

Ao meu amor, Felipe, que sonhou junto comigo e acreditou quando nem eu conseguia acreditar.

Ao meu grupo de amigos Gabriel, Julia C., Julia S., Luigi, Mabel, Mafê e Yasmim, por sempre estarem lá para me escutar quando eu falei. Foi um verdadeiro deleite.

E ao Bob, que nunca vai ler este trabalho, mas foi a melhor companhia para se ter enquanto eu o escrevia.

## 6. REFERÊNCIAS

**Assi, M.** Compliance: como implementar, 1ª edição. Editora Trevisan, 2018. E-book. ISBN 9788595450356. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450356/>. Acesso em: 23 jun. 2024.

**Carvalho, et al.** Manual de Compliance, 3ª ed., São Paulo, 2021.

**Correia, H.** Compliance e sua aplicação no direito do trabalho. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/291012/compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>. Publicado em: 19 set. 2019. Acesso em 30 jun. 2024

**Conselho Nacional de Justiça (CNJ).** Justiça em Números 2023 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2023

**Instituto Brasileiro De Governança Corporativa.** Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 5ª. ed. São Paulo, 2015.

**Kruppa, R. P. S.** Compliance trabalhista. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

**Leite, C. H. B.** Curso de direito processual do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. -19. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

**Neves, E. C.** Compliance empresarial [livro eletrônico]: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa/Edmo Colnaghi Neves. --São Paulo: Trevisan Editora, 2018. 500Mb; ePUB.

**Novelli, B.** Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programadecompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 30 jun. 2024.

**Oliveira, A. L.** A LGPD e seus efeitos no direito do trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-lgpd-e-seus-efeitos-no-direito-do-trabalho/1907418372>. Publicado em: 30 jul. 2023. Acesso em 30 jun. 2024.



Serviço Público Federal  
Ministério da Educação  
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



### ATA DE APRESENTAÇÃO DA DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO

Aos dezessete dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, às 14 horas, realizou-se virtualmente através da plataforma Google Meet, ID da reunião: <https://meet.google.com/zxz-dytj-uge>, a sessão pública da Banca Examinadora de Defesa de Monografia, para conclusão do Curso de Direito, intitulada "APLICABILIDADE DO COMPLIANCE NO DIREITO TRABALHISTA", apresentada pelo(a) acadêmico(a) MARCOS MOTA MEDALHA JÚNIOR, RGA nº 2020.2002.010-3, para obtenção do título de Bacharel em Direito. A Banca Examinadora, composta pelos membros Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Presidente; Tiago Fuchs Marino, e membro; : Maíra Salgueiro Freire, Membro, procedeu à arguição pública do candidato, estando o(a) acadêmico(a):

( x ) APROVADO                      (   ) APROVADO(A) COM RESSALVAS                      (   )  
REPROVADO(A)

Proclamado o resultado pelo presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos, dos quais, para constar, foi conferida e assinada a presente Ata pelos membros da Banca Examinadora e pelo(a) acadêmico(a).

Prof.<sup>a</sup> Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento  
(Presidente)

Prof. Tiago Fuchs Marino  
(Membro)

Prof.<sup>a</sup>. : Maíra Salgueiro Freire  
(Membro)

MARCOS MOTA MEDALHA JÚNIOR  
(Acadêmico(a))

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Fuchs Marino, Usuário Externo**, em 22/07/2024, às 11:45, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Tchoya Gardenal Fina do Nascimento, Professora do Magistério Superior**, em 22/07/2024, às 13:03, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Marcos Mota Medalha Júnior, Usuário Externo**, em 22/07/2024, às 14:37, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA  
MÁXIMA  
NO MEC

UFMS  
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Maira Salgueiro Freire, Usuário Externo**, em 22/07/2024, às 15:41, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufms.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4966084** e o código CRC **35FFF4C6**.

#### FACULDADE DE DIREITO

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone: (67) 3345-7145 / 3345-7251

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS