

The top of the page features several decorative hexagons in shades of grey, dark blue, and gold. On the right side, there is a photograph of a courtroom scene, showing a judge's gavel on a desk and hands writing on a document. The title text is centered below these elements.

# BREVE MANUAL DO COMPLIANCE TRABALHISTA



CUNHA PEREIRA  
& MASSARA

---

ADVOGADOS ASSOCIADOS

# HISTÓRICO

---

O termo *compliance* significa cumprir, executar, satisfazer, realizar o que foi imposto de forma correta.

No âmbito das instituições privadas ou públicas, o *compliance* consiste em incentivar que a organização cumpra as legislações aplicáveis, promovendo uma cultura de respeito às políticas, procedimentos internos e boas práticas no ambiente de trabalho.

No Brasil, o *compliance* teve como objetivo inicial atender às exigências<sup>1</sup> da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, limitando-se à elaboração de normativos e procedimentos para atenuar eventuais penalidades estabelecidas pela mencionada Lei.

Com o passar do tempo, houve a evolução do programa de *compliance* e, conseqüentemente, desse objetivo primário, pois também se passou a buscar a melhoria do ambiente de trabalho em todos os aspectos.

Essa mudança propiciou a expansão do programa de integridade não só para a prevenção de atos de corrupção contra a Administração Pública, mas para as demais áreas de relacionamento nas empresas e órgãos públicos.

Assim, o *compliance* passou a envolver a figura principal do contexto do ambiente de trabalho, o trabalhador, responsável pelo reflexo do programa de integridade no dia a dia.

---

<sup>1</sup>Art. 7º, VII, da Lei Anticorrupção

# ESTRUTURA

---

O programa de integridade trabalhista encontra-se inserido no amplo campo das diversas áreas de interesse do *compliance*, tais como: ambiental, fiscal, licitações, concorrencial, penal, digital, dentre outras.

Afinal, se o *compliance* significa estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades das organizações, certamente as normas trabalhistas estão inseridas neste contexto.

Sendo assim, o programa de integridade trabalhista possui os tradicionais pilares do *compliance*:

- I. Suporte da alta administração
- II. Mapeamento regulatório
- III. Avaliação de riscos
- IV. Elaboração de um código de conduta
- V. Procedimentos de controles internos
- VI. Realização de treinamento e comunicação adequados ao perfil da empresa e dos funcionários
- VII. Implementação do canal de denúncia
- VIII. *Due diligence*
- IX. Acompanhamento das ações após a implementação do programa

Considerando a complexidade do programa, este Manual abordará o que será avaliado no mapeamento regulatório, bem como os focos de atuação do *compliance* trabalhista.

# MAPEAMENTO REGULATÓRIO

---

O mapeamento regulatório passa pela:

## ANÁLISE DAS NORMAS TRABALHISTAS

Verificação das normas trabalhistas de acordo com o porte da empresa, o ramo de atividade, a localidade de atuação e às funções exercidas pelos trabalhadores.

Esse mapeamento regulatório envolve, em especial, a análise da CLT, das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, das convenções e acordos coletivos e jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Concluído o levantamento da regulação aplicada às relações de trabalho, é essencial realizar a análise de riscos (*Compliance Risk Assessment - CRA*) sob a ótica trabalhista.

## ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE X NORMAS TRABALHISTAS

A execução do programa de compliance deve estar em conformidade com as normas trabalhistas e com os direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores pela Constituição da República de 1988.

Situações comuns do compliance podem exigir análises não só do ponto de vista ético e das boas práticas, mas também de possíveis supressões dos direitos do trabalhador.

Caso não se tenha uma análise sob a ótica do Direito do Trabalho, o programa de integridade pode criar um clima de insatisfação no ambiente de trabalho, bem como gerar prejuízos em decorrência de possíveis infrações trabalhistas.

# FOCOS DE ATUAÇÃO

---

Os focos de atuação do programa de integridade trabalhista são:

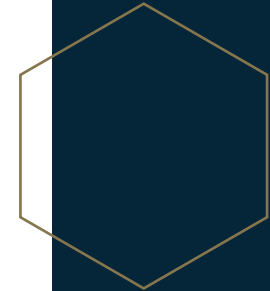
## NÃO CONTENCIOSO

Consiste na adoção das melhores práticas respaldada pela criação de procedimentos formais e claros, para a promoção de um ambiente de trabalho pautado na ética e respeito às leis trabalhistas.

## CONTENCIOSO

Consiste no levantamento de processos judiciais e procedimentos administrativos nos órgãos fiscalizadores para identificação das principais causas de descumprimentos legais.

Em seguida, avaliam-se as mudanças necessárias para redução das demandas judiciais e fiscalizatórias.



# QUESTÕES ESPECÍFICAS

---

As principais normas de *compliance* (como o Decreto Federal nº 8.420/15) apresentam forte sinergia com assuntos do Direito do Trabalho.

Eis algumas exigências das normas de *compliance*<sup>2</sup> que demandam atenção do programa de integridade trabalhista:

- I. Padrões de conduta dos empregados de acordo com a legislação trabalhista
- II. Análise periódica de riscos das normas trabalhistas, incluindo possíveis modificações normativas, como a reforma trabalhista
- III. Programa de incentivos, bônus, comissões, com observância às normas trabalhistas, e prevenção à fraude e corrupção
- IV. Canal de denúncia e procedimentos específicos para reporte de problemas da relação de emprego, tais como assédio moral, sexual e práticas discriminatórias
- V. Aplicação correta de penalidades de advertências e suspensão, bem como a análise criteriosa do procedimento de rescisão do contrato de trabalho, em especial da modalidade de rescisão por justa causa
- VI. Avaliação na contratação de mão-de-obra terceirizada e prestadores de serviço autônomos
- VII. Reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nas relações de trabalho nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual

---

<sup>2</sup>Art. 41 e seguintes, do Decreto Federal nº 8.420/15; ISO 37001 (ANTI-SUBORNO); Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

# PRINCIPAIS TEMAS

---

O programa de integridade trabalhista será responsável por avaliar situações comuns ao cotidiano do Direito Trabalho, o que envolve assuntos já muito debatidos pela sociedade.

Por outro lado, o programa também terá a missão de responder questões contemporâneas e ainda não definidas na gestão das instituições.


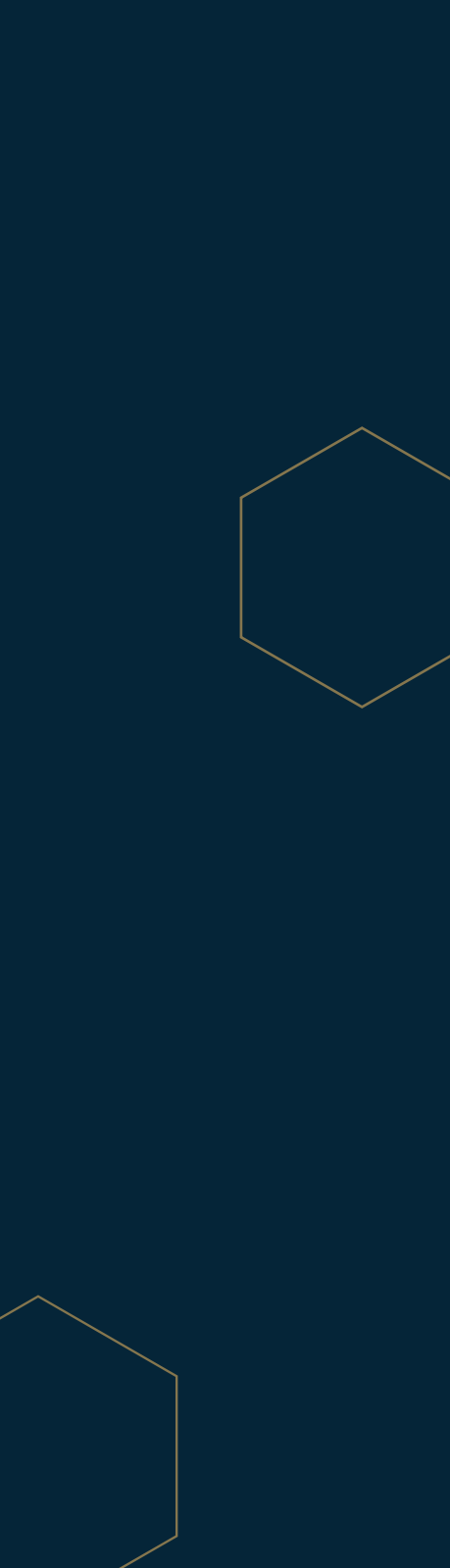
Abaixo alguns exemplos de temas tradicionais do cotidiano trabalhista e de temas desafiadores na gestão do profissional moderno, que serão enfrentados pelo *compliance*:

## TEMAS TRADICIONAIS

- Terceirização
- Assédios moral e sexual
- Contratação por cotas
- Jornada de trabalho
- Rescisão do contrato de trabalho
- Normas de segurança e medicina do trabalho

## NOVOS DESAFIOS

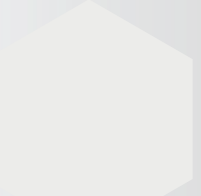
- Privacidade física e eletrônica
- Conflitos de interesse
- *Home office* (teletrabalho)
- Consumerização: Utilização de redes sociais e equipamentos pessoais no ambiente de trabalho
- Identidade de gênero
- Segurança de dados
- Proteção do intangível
- Enfermidades psíquicas (ex.: síndrome de *burnout*)
- Limites da Política KYE - *Know Your Employee*



A avaliação do *compliance* trabalhista a respeito dos temas mencionados e de outras situações relacionadas aos trabalhadores será de extrema importância para a busca do caminho ético, respeitoso e digno na relação entre empregador e colaborador, o que ainda é um desafio a ser superado no Brasil.

Além disso, o *compliance* deve formalizar todos os procedimentos por meio da elaboração do código de conduta, processo interno de investigação, canal de denúncia e políticas internas, o que conduzirá os colaboradores a realizar ações pautadas no respeito aos colegas de trabalho.

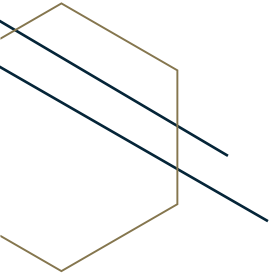
Logo, essencial é a inclusão dos assuntos trabalhistas no programa de integridade para se ter resultados positivos no ambiente de trabalho, bem como para a existência de um *compliance* que saia do papel e funcione na prática.





Copyright © 2019 por Henrique Tunes Massara

Todos os direitos reservados. Este *e-book*, integral ou parcialmente, não pode ser reproduzido ou usado de forma alguma sem autorização expressa, por escrito, do autor, exceto pelo uso de citações breves, indicada a fonte.



# CUNHA PEREIRA & MASSARA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

31 2555.6002 2555.8005

Rua Alvarenga Peixoto 1581  
11º andar | Santo Agostinho  
Belo Horizonte | MG

[www.cunhapereira.adv.br](http://www.cunhapereira.adv.br)