**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO**

**ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**LARISSA VITÓRIA RODRIGUES DE SOUZA**

**COMO O *COMPLIANCE* PODE CONTRIBUIR PARA EVITAR RESCISÕES DE CONTRATOS TRABALHISTA**

**GOIÂNIA**

**2020**

**COMO O *COMPLIANCE* PODE CONTRIBUIR PARA EVITAR RESCISÕES DE CONTRATOS TRABALHISTA** [[1]](#footnote-1)

***HOW COMPLIANCE CAN CONTRIBUTE TO AVOID TERMINATION OF LABOR CONTRACTS***

LARISSA VITÓRIA RODRIGUES DE SOUZA \*\*

**ELCIO DIHL OLIVEIRA**\*\*\*

**RESUMO:** Esse artigo tem por objetivo identificar a perspectiva das rescisões de contratos de trabalho pautando em descumprimento de legislação para que o *compliance* possa mitigar os riscos causados por essas rescisões. Essa metodologia pode ser utilizada para gerir riscos trabalhistas em todos os formatos jurídicos. Quanto aos objetivos propostos empregou-se a pesquisa de forma descritiva, com a natureza aplicada e para agregar ainda mais a pesquisa seu procedimento foi de forma documental e bibliográfica realizada através dos site do Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Goiás -TRT-GO. Quanto aos resultados referenciado nesse estudo, revelou que atualmente se faz imprescindível observar de forma detalhada cada etapa, realizada até a formalização do contrato de trabalho, após essa formalização e durante a vigência dele. Assim ressalta que o programa de *compliance* visa identificar e intensificar o cumprimento de ações atreladas aos processos e atividades permitindo ajustes para que o *compliance* seja alcançado, mitigando possíveis passivos trabalhistas que possam comprometer a imagem e integridade da entidade.

**PALAVRAS-CHAVE: *Compliance*, rescisão, contrato de trabalho.**

***ABSTRACT:***This article aims to identify the perspective of terminations of employment contracts based on non-compliance with legislation so that compliance can mitigate the risks caused by these terminations. This methodology can be used to manage labor risks in all legal formats. As for the proposed objectives, the research was used in a descriptive manner, with an applied nature and to further aggregate the research, its procedure was in a documentary and bibliographic way performed through the websites of the Regional Labor Court of the State of Goiás -TRT-GO. As for the results referenced in this study, he revealed that it is now essential to observe in detail each step, carried out until the formalization of the employment contract, after this formalization and during its term. Thus, it emphasizes that the compliance program aims to identify and intensify the fulfillment of actions linked to the processes and activities, allowing adjustments for compliance to be achieved, mitigating possible labor liabilities that could compromise the entity's image and integrity.

***KEY WORDS:***Compliance, termination, employment contract

**1 INTRODUÇÃO**

Estima-se que a contabilidade surgiu no mundo através dos homens primitivos, considerando que foram suas necessidades em registrar os fatos negociais que existiam na época e que ainda se tinha objetivo em proteger os seus bens e controlar o seu patrimônio. Com o passar dos tempos contudo a contabilidade avançou conforme o crescimento da sociedade e de acordo com suas necessidades. Desta forma a contabilidade ainda vem crescendo e inovando para possa de forma segura manter seus recursos estáveis através dos relatórios contábeis realizados conforme as normas, técnicas e procedimentos, podendo ser feita uma análise de forma mais detalhada a fim de auxiliar nas tomadas de decisões.

Presente em todos os setores de uma organização e na área pública, sua área de atuação está marcada pelas atividades que requerem controle e análise de patrimônio. Se tratando de uma ciência que está sempre evoluído a contabilidade é atuante em diversas atividades, como por exemplo: Auditoria externa e interna, Perícia Contábil, Contabilidade Gerencial e Financeira, Controladoria, Contabilidade Pública, Contabilidade Rural e dentro dessas atividades são geradas outras atividades como o *Compliance*  que está ligado a área de Controladoria.

Considerando como fonte de conhecimento, da ênfase ao tema *Compliance*. Etimologicamente a palavra *compliance* sobrevém do Latim “*complere*” que está relacionado ao: a vontade de fazer o que foi pedido, ou agir ou estar em concordância com as regras, normas e condições impostas. Uma das finalidade do *compliance* é corrigir e prevenir os riscos que possam acarretar conflitos judiciais.

O *compliance* vem sendo implantado em diversas áreas e em todas elas o objetivo é o mesmo, e é uma atividade que requer atenção voltada para a legislação, porque é preciso entendimento das normas e condutas. Esse processo desenvolvido de forma correta pode servir como estratégia para a empresa, pois, a empresa que está em *compliance* tem transparência e maturidade de gestão. Na área trabalhista é resultante de adoções de medidas de prevenção de riscos no ambiente de trabalho, ou seja, adotar e inserir no meio trabalhista o desenvolvimento do pessoal junto ao código de ética, regulamento interno e aplicando sempre o rege nos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Para a implantação do programa de *compliance* não há uma formula a ser seguida, o que de fato ocorre é usar de alguns instrumentos pois viabilizam maior compreensão as orientações a serem propagadas, bem como uma maior interação com os colaboradores. Entre eles: é a criação do Código de Ética, ou o Código de Conduta, a comunicação com ferramenta importante, treinamento oferecido ao empregados.

Nessa implantação o primeiro passo a ser seguido é a criação do Código de Ética ou Conduta, para que esse possa constar as normas internas da organização. Essa criação implica maior segurança tanto para empregado e empregador, ficando assim protegido de condutas arbitrária e abusivas.

O dever da empresa em cumprir a lei começa no ato da contratação, razão na qual um processo de contratação bem conduzido pode antever problemas que só depois do dano seriam constatados, portanto uma política solida que já inicie no momento da contratação e continue firme durante o decorrer vínculo contratual é de muita importância para evitar desvios dentro da entidade.

Contudo, considerando a contextualização exibida, o estudo terá como problemática o seguinte: Como o *compliance* pode contribuir para evitar rescisões de contrato trabalhista? Conexo a essa inquirição destaca-se como objetivo geral desta pesquisa Identificar a perspectiva das rescisões de contrato, cujo motivo seja descumprimento das normativas e leis trabalhistas.

A busca pela investigação fundamenta-se pela necessidade e curiosidade em adquirir novos conhecimentos, de maneira integralmente para formação acadêmica e profissional da contabilidade. Além do mais, trata-se de um aprendizado de grande importância e debates acadêmicos tendo em vista que o *Compliance* representa o desenvolvimento de atividade com portas aberas para um mercado de trabalho promissor para os profissionais contábeis.

**2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Essa seção tem por desígnio expor conhecimentos essenciais para nortear os resultados da pesquisa, segundo os objetivos estabelecidos, sugerindo interação com outros estudos similares. Assim, está composta por subseções que tratam da estrutura e contexto da área trabalhista brasileira e de *compliance* em suas bases teóricas e estudos correlatos.

## 2.1 CONTRATO DE TRABALHO

O Decreto-Lei nº 5.452 Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) conceitua-se contrato individual de trabalho no caput artigo 442 como “o acordo tácito ou expresso correspondente a relação de emprego”.

Sendo assim o contrato de trabalho é um acordo jurídico entre uma pessoa física e uma pessoa jurídica ou outra pessoa física. Portanto contrato de trabalho para Orlando Gomes (1995) é o ajuste no qual os empregados diante de remuneração prestam seu trabalho sob a supervisão do empregador.

Outro autor que traz um conceito diferente, mas ao mesmo tempo complementar é Delio Maranhão (1995) contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito onde uma pessoa física está sujeita a prestação pessoal de serviço mediante pagamento feito por uma pessoa jurídica ou física que representem o empreendimento econômico.

É notório que a percepção dos autores embora distintos se completa, Orlando Gomes (1995) traz um conceito voltado para o trabalho em equipe, enquanto Delio Maranhão (1995) apresenta de forma mais detalhada sobre o contrato de trabalho individual. Ambos os autores mostram as mesmas definições em âmbitos diferentes.

# 2.1.1 Características do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho pode ser classificado de forma geral, como contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado, para Delgado (2006) contrato de trabalho ao ser analisado pode ser observado de forma geral, entretanto respeitando a diferença se caso for contrato por tempo determinado ou por tempo indeterminado.

Ainda segundo Delgado (2006) o contrato por tempo indeterminado é aquele que não prefixa o termo de extinção, então é aquele que pelo o princípio da continuidade de relação empregatícia não tem nada que específica o seu término. Nesse caso o contrato somente encerra quando é de vontade de uma das partes ou por algum motivo que caiba nas causas previstas nos artigos 482 e 483 da CLT.

Complementando, Delgado (2017) dispões de três principais dimensões do contrato:

* Que é a repercussão da interrupção e suspensão do contrato;
* As repercussões das garantias especiais de emprego;
* O número de parcelas rescisórias.

Nesses casos, Delgado (2017) fala dos cuidados a serem tomados diante das rescisões de contratos e diante dos seus pontos negativos que podem gerar desconfortos para o empregado e para o empregador.

# 2.1.2 Modalidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho é classificado em algumas modalidades, entre elas estão os contratos expressos e tácitos, contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado e contratos individuais e contratos plúrimos.

# 2.1.2.1 O contrato expresso

É aquele acordado entre as partes, havendo obrigações e direitos para cada um durante o tempo de trabalho.

# 2.1.2.2 Os contratos Tácitos

É existente independente de acordo, bastando apenas atos que comprovem a relação de trabalho.

# 2.1.2.3 Contrato Plurimos

É necessário mais de um trabalhador que responda ao mesmo contrato de trabalho acordado.

# 2.1.2.4 Modalidade Individual

É composto apenas por uma parte empregadora e um trabalhador.

Pela previsão temporal os contratos são por tempo determinado ou indeterminado. Os contratos por tempo indeterminado são aqueles no qual não é expresso no ato o tempo no qual encerrará o contrato. Já no contrato por tempo determinado é aquele que possui prazos e atende a regras rigorosas quanto a sua prorrogação.

O artigo 442 da CLT dispõe:

É o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. Podendo ter a forma escrita ou verbal e por prazo determinado ou indeterminado, possuindo natureza contratual no sentido de que para a formação do contrato é necessário a vontade das partes.

**2.1.3 Tipos de rescisão de contratos**

As rescisões de contrato de trabalho são classificadas em rescisão sem justa causa, podendo ser tanto por iniciativa do empregador quanto do empregado, rescisão por justa causa também podendo ser por iniciativa do empregado ou do empregador, por falecimento, extinção do contrato por prazo determinado dentro do prazo estipulado ou por antecipação dessa rescisão.

# 2.1.3.1 Rescisão sem justa causa

É aquela que ocorre sem qualquer motivo, ou seja, o empregado é demitido ou pede demissão por algum motivo que não está previsto na CLT, por essa razão o empregado na teoria por não ter feito nada, tem o direito de ser compensado através de alguns benefícios.

# 2.1.3.2 Rescisão por justa causa

De acordo com o artigo 482 do Decreto Lei nº 5.452 as rescisões por justa causa é todo ato realizado por uma das parte que gere situação desagradável onde a confiança e a boa-fé são perdidas tornado assim uma relação complicada de ser mantida. Para caracterizar os atos que comprometem essa relação o artigo 482 traz doze situações que justifique essa decisão entre eles estão:

* Ato de improbidade;
* Negociação habitual ou por conta própria ou alheia sem a permissão do empregador;
* Embriaguez habitual ou em serviço;
* Violação do segredo da empresa;
* Abandono do emprego.

# 2.1.3.3 Rescisão Por Falecimento

Ocorrendo a morte do empregado, o empregador deverá realizar o pagamento rescisório para seus dependentes e nesse caso a extinção do contrato de trabalho é caracterizado como pedido de demissão, sendo assim os seus dependentes receberão os saldo de salario o 13º salário proporcional e caso esse tenha mais de um ano de serviço além do saldo de salário e o 13º salário também receberá o saldo de férias.

# 2.1.3.4 Rescisão por prazo determinado

 O contrato por prazo determinado é um contrato normal, porém com prazo pré determinado ao seu fim, o artigo 479 da CLT dispõe:

Nos contratos que tenham prazo estipulado, o empregador ao despedir o empregado antes do prazo será obrigado a pagar como forma de indenização a metade da remuneração a que tria direito até o término do contrato.

Caso o contrato se encerra na data determinada o empregador deverá pagar ao empregado a rescisão inteira pela qual ele tem direito.

*2.2 COMPLIANCE*

*Compliance* no âmbito corporativo são disciplinas a fim de cumprirem e de fazer cumprir as normas legais e regulamentares institucional das empresas bem como tratar desvios e inconformidades que possam acontecer.

# 2.2.1 Conceito

*Compliance é* o investimento feito pelas entidades em pessoas e processos de conscientização para que possam estar cientes de quando se está em *compliance* ou em ser *compliance*. Mas afinal, o que é *compliance*?

Palavra de origem Latim *“complere”* que significa “cumprir, executar o que foi imposto”, então *compliance* é o dever de estar em conformidade para cumprir regulamentos internos e externos impostos para e pela instituição. A Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI) e a Federação de Bancos Brasileira (FEBRABAN) conceituam:

Ser *compliance* é conhecer as normas da organização. *Compliance* é estar em conformidade com regulamentos e leis externas. Ser e estar em *compliance* acima de tudo, uma obrigação individual de colaborador dentro da instituição.

O conceito de *compliance* é muito amplo como expõe Ribeiro e Diniz (2015): “Não se pode confundir o *Compliance* com o mero cumprimento de regras formais e informais, sendo o seu alcance bem mais amplo”. Candeloro, Rizzo e Pinho (2012) expõe que essa ferramenta é o conjunto de regras padrões e procedimentos que serão os pontos essenciais para uma boa orientação do comportamento institucional para o mercado em que atua e para mapear as atitudes dos funcionários.

Por tanto *compliance é* um sistema ordenado no dever de se estar em conformidade com as normas, código de conduta e as normas legais, aliados aos valores regentes na entidade que devem ser instituídos respeitando a legislação.

### **2.2.2 Breve Histórico**

O *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) é a Lei Anticorrupção dos Estados Unidos que foi criada em 1977 e entrou em vigor em 19 de dezembro de 1977 para combater subornos dos funcionários. E trata da questão de prevenir o pagamento de propina e corrupção e sobre os registros nos livros contábeis.

Em 2013 no Brasil surgiu a Lei nº. 12.846/2013, conhecida como Lei da Empresa Limpa ou Lei Anticorrupção. Que no art. 1º dispõe “Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira”.

Esta lei apresenta um grande progresso no país, pois não havia muita legislação que regulamentava de forma mais exigente, e trouxe também responsabilidade mais objetivas para as pessoas jurídicas tanto no âmbito administrativo quanto no cível.

Nesse sentido a Controladoria Geral da União dispõe da seguinte forma:

A Lei nº 12.846/2013, também conhecida como a Lei Anticorrupção, representa importante avanço ao prever a responsabilização objetiva no âmbito civil administrativo[...].A Lei Anticorrupção prevê punição como multa administrativa [...].

A Lei Anticorrupção ganhou força no Brasil depois da Operação Lava Jato que ocorreu em 2014 e levou várias pessoas presas tanto jurídicas como físicas por pagamento de propina e corrupção. E até então quase não se ouvia falar em criminalização de empresas e na alta necessidade da implantação de um bom programa de *compliance* e por isso soava em dizer que no Brasil esses crimes eram comuns e que não havia condenações. E com a Operação Lava Jato ficou explicito que a Lei estava em vigor e que iria fazer grandes mudanças, para que o cenário no Brasil mudasse.

###

### **2.2.3 A Importância de um Efetivo Programa de *Compliance* nas Empresas**

É possível notar que o Brasil ainda necessita evoluir bastante para poder combater o alto índice de corrupção.

Nesse sentindo ter um bom programa de *Compliance*, tem o intuito de garantir uma relação de integridade grande, e com isso evitar os atos corruptivos que ocorrem dentro das entidades e se por acaso ocorrem poder identificar de forma mais efetiva onde ocorrem os desvios.

É importante ressaltar que o programa de *Compliance* efetivo não irá eliminar todas as ações que podem por algum motivo desviar o *Compliance*, mas é uma forma de diminuir os riscos e poder identificar de forma mais fácil esses desvios.

Assim pode – se afirmar que implantar um programa de *Compliance* não é apenas querer fazer o certo, poder garantir uma maior integridade e andar de forma coesa com os padrões éticos, mas é querer um lugar no mercado.

## 2.3 *COMPLIANCE* NOS CONTRATOS

O contrato como já citado anteriormente é o acordo de vontade entre duas ou mais partes que buscam atingir suas metas sobre condições pré-determinadas. Nesse sentido Pereira (2009) afirma que a contrato é um acordo realizado conforme a vontade das partes com o intuito de resguardar e exigir direitos.

Quando feito o contrato ambas as partes esperam o cumprimento integral das obrigações e o respeito aos princípios contratuais, um desses princípios norteia os contratos mediante a boa-fé, a qual traz segurança paras essas alianças.

Segundo o Código Civil, em seu art. 421 “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, observado o disposto na Declaração de Direitos de Liberdade Econômica”

A função social de um contrato é uma forma de interesse coletivo que prevalece sobre o interesse privado, ou seja, a autonomia das vontades de ambas as partes não pode ser superior e nem pode afetar o bem comum. Para Noronha (2012), essa função tem como interesse fundamental alertar que a liberdade contratual acaba quando os valores da sociedade são afetados ou até mesmo quando ferir os acordos de contratos estabelecidos.

Completa-se então que a autonomia das vontades está limitada na função social do contrato nesse sentido Rebouças (2017) pontua que a função social por mais resguardada pela clausula geral não anula o princípio da autonomia privada.

### **2.3.1 Os Mecanismos de Mitigação de Risco e Proteção das Partes Antes e Durante a Negociação de Contrato**

É possível que as partes contratantes se previnam com relação ao *Compliance* antes e durante a elaboração e negociação do contrato é possível realizar nesse sentido a verificação *due diligencie* que é uma verificação ruptacional entre as partes que irão celebrar o ato contratual. Ao efetuar essa verificação a empresa irá diminuir os riscos e desistir do negócio jurídico antes da sua celebração.

Ao efetuar uma análise de due diligencie na área trabalhista esse poderá identificar as fragilidades de ordem trabalhista, incluindo não somente os processos já existentes, mas também os dos futuros processos de contratação.

Esse processo é de suma importância para conhecer a outra parte e poder mitigar os risos e criar planos que possam ser eficazes para diminuir os riscos.

### 2.4 ESTUDOS CORRELATOS

Por meio de pesquisa realizada na plataforma Google Scholar, buscou–se por publicações a partir de 2016, sobre o tema dessa pesquisa. Dentre a pesquisa destacou–se três artigos que trazem assuntos relacionados ao *compliance.*

O artigo de Fylyk abordou a problemática envolvendo a possibilidade de resolução para contratos que possuem clausulas da Lei anticorrupção, utilizando de pesquisas e com o complemento de Ulhôa (2016) que aborda que está aumentando cada vez mais o interesse por incluir em contratos clausulas ligas a Lei Anticorrupção com o intuito de diminuir o efeito causado pela descumprimento de uma das partes.

No trabalho da Mariana Nunes onde a autores buscou resolver a problemática da rescisão de contrato devido ao inadimplemento de umas das partes. Com o estudos realizados a autora conclui que a quebra do princípio da boa-fé pode levar uma das partes a requerer a rescisão, para completar esse resultado Rebouças (2017) apresenta que há liberdade a qualquer indivíduo para realização de contratos, porém esse direito é restrito ao cumprimento do princípio da boa–fé, dos bons costumes e a ordem pública.

No artigo da Natalia Kuznecov é trouxe como objetivo desmembrar as cláusulas de *Compliance* que são recomendadas para mitigação dos riscos e a responsabilidade dos descumprimento dessas cláusulas. E então conclui-se que diante da realidade vivida pelas empresas diante da justiça e precisa ser claro no negócio para que não haja surpresa expressando assim o que é esperado do parceiro e que é necessário ser transparente para evitar questionamento e quaisquer dúvidas futuras. Assim sendo Candeloro (2012) completa ainda que *compliance* é a ferramenta que as empresas estão utilizando para salvaguarda os interesses de seus clientes uma empresa com nome sujo no mercado. Para melhor compreender é possível verificar no quadro abaixo os objetivo alcançados pelas autoras do artigos.

**3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Essa pesquisa caracteriza-se sendo de natureza aplicada pois, conforme Prodanove e Freitas (2013) tem como objetivo gerar conhecimento para aplicação pratica com intenção de solucionar problemas específicos e envolve verdades e interesses locais. Outro autor que traz sentindo quanto a natureza aplicada é Gil (2008) enquadra-se em pesquisa aplicada, pois busca trazer conhecimentos para a prática, ou seja, trazer compreensão do assunto, discutindo e analisando os aspectos propostos ao problema a ser resolvido.

O objetivo dessa pesquisa caracteriza-se como descritiva e de abordagem qualitativa. Gil (2008) considera que as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno ou então, o estabelecimento de relações variáveis. A pesquisa qualitativa pode ser definida pela não utilização de dados estatístico como centro para análise de um problema. Pradanove e Freitas(2013).

Em relação aos procedimentos, esta pesquisa pode ser classificada como documental e bibliográfico, visto que é realizada por meio de análise de processos de rescisões trabalhistas extraídos através dos site do TRT-GO. Segundo Gil (2002), dentre as vantagens da pesquisa documental, destaca-se o fato de ser fonte rica e estável de dados, que recebem tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa. Gil (2002), considera a pesquisa bibliográfica como “pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.” Com isso possibilita novas percepções sobre determinados temas e assuntos, deixando – os com versões mais atualizadas e inovadoras.

A população é formada pelas rescisões de contrato trabalhista extraídos através do site TRT-GO utilizando de processos do ano 2016 e 2018 utilizando assim de dados de forma geral e específica de cada rescisão.

O método aplicado a essa pesquisa é o dedutivo e segundo Silva e Menezes (2005) o raciocínio dedutivo tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas. Por intermédio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente. Para Meezzaroba (2003) a questão fundamental da dedução está na relação lógica que deve ser estabelecida entre as proposições apresentadas, a fim de não comprometer a validade da conclusão.

**4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nesse tópico são apresentados os resultados e as discussões desenvolvidas na pesquisa, relacionado o *compliance* como método preventivo a rescisões de contrato trabalhista.

Sabe-se que a Ciências Contábeis é uma das ciências mais antigas no mundo, ela está presente em todos os setores de forma abrangente com a função de levar informação fidedigna e clara para seus usuários tendo como principal objetivo o Patrimônio, portanto o *Compliance* será de natureza jurídica e contábil partindo do princípio de se estar em conformidade com a legislação e com os princípios da ética.

Na área trabalhista não deve ser diferente, pois, tanto o empregado quanto o empregador devem caminhar de acordo com o tange na legislação, para que possam estabelecer e manter uma relação segura e amigável.

De acordo com os dados extraídos do site do TRT – GO é possível observar que no ano de 2016 os processos trabalhistas somam 4.359 processos e que após a reforma trabalhista no ano de 2018 os números de processos reduziram para 2.982 ocorrendo então redução de quase 50% dos processos.

O *compliance* na área trabalhista poderá reduzir ainda mais a quantidade processual, pois com sua implantação de forma correta será possível ter um controle maior sobre as normativas a serem seguidas de acordo com o que tange na legislação trabalhista além de que o trabalhador terá seus direitos e obrigações resguardadas e o empregador não sofrerá assim.

As rescisões por justa causa em 2016 somaram o montante no TRT-GO de 2.408 processos, e em 2018 esse número reduz para 1.629 processos, com a implantação do *compliance* esses registros poderá reduzir ainda mais, pois, com esse processo as atividades desempenhadas pelo empregado serão mais respaldadas segundo o código de ética e as normativas da empresa.

Além das rescisões em 2016 as por prazo determinado somaram 1.951 processos desses 360 processos foram de contratos encerrados antes do prazo estabelecido, seguindo o mesmo filtro para a pesquisa em 2018 os processos eram de 1.353 casos e as rescisões antecipadas eram de 189.

Com todos esses dados é possível notar que em muitas entidades faltam de alguma forma gestão de riscos que possam mitigar alguns problemas que levam o empregador a pedir a rescisão contratual como: furto, suborno, sabotagem, coação, assédio sexual, discriminação, abuso de poder, sonegação fiscal.

O programa de *compliance* ao ser implantado vem com intuito então de mitigar esses riscos, além de proteger o empregador de despesas desnecessárias provenientes de ações judiciais. O profissional responsável acompanha então desde a seleção dos futuros colaboradores até a sua rescisão e interferindo quando necessário para que possa ser realizadas rescisões de forma passivas sem necessidade ser levantadas ações judiciais.

Com a implantação do *compliance* na área trabalhista é possível reduzir o passivo trabalhista pois reduzira o quantitativo de demandas judiciais e as multas decorrentes dos autos das infrações. Além disso é possível reduzir os custos consequentes de ações judiciais, de contratação do profissional que iria atuar no processo. Como também é possível identificar os riscos previamente com o intuito de alcançar a solução extrajudicialmente.

Muitas empresas culminam a falência devido ao alto número de demandas trabalhistas principalmente as pequenas e microempresas. Assim, de fato o programa de *compliance* faz parte de um planejamento sustentável e com isso a imagem da empresa fica valorizada, com reconhecimento, pois a sociedade vem tomando consciência da importância do comportamento sustentável e ético. O Decreto nº 8.420/2015, que regulamente a Lei Anticorrupção, em seu art. 42, dispõe sobre a criação de um programa de integridade na organização, o qual deve estabelecer “padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos” (inciso II), bem como “padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados” (inciso III). Vale ressaltar que a implantação do programa de *compliance* a empresa mitigará os riscos de ações judiciais trabalhista, a estratégia é de justamente evitar atritos entre empregado e empregador.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como consequência do apresentado, resta demostrado a importância da implantação do programa de *compliance.* De forma mais clara e simples, esse estudo visou elucidar o auxílio importante que o *compliance* traz para área trabalhista. Fica claro o papel do programa implantado uma vez que a existência de conflitos corriqueiros é normal, mas que em alguns casos podem ser usados de forma a prejudicar a outra parte envolvida no processo.

Consoante ao exposto no tópico de resultados e discussões dessa tese, sabe-se então que um bom programa de *compliance* implantado nas empresas, reduz o passivo trabalhista, melhora a imagem da empresa diante da sociedade, cria um ambiente de trabalho saudável e gera uma cultura organizacional consciente evitando assim problemas entre colaboradores e seus colegas e com seus empregadores. Neste ponto específico a partir do momento em que a Lei Anticorrupção coloca o treinamento como um dos elementos essenciais para a consolidação e efetividade do programa de *compliance*.

Busca-se então a disseminação da Cultura do *Compliance* e conscientização de forma geral sobre a necessidade se está em conformidade com a lei. Sendo assim é necessário que empresa forneça esse conhecimento para todos os níveis hierárquicos da organização, pois todos estão sujeito ao cometimento de condutas ilícitas ou passiveis de serem reprimidas, em contextos e situações distintas. Todas essas características são voltadas para o lucro, satisfação e bem estar dos empregados.

Por tanto, a presente pesquisa buscou trazer o *compliance* como forma de auxílio para evitar as rescisões de contrato trabalhista e foi possível chegar ao resultado de que com um bom programa de *compliance* é possível fazer com que os números das ações trabalhista sejam cada vez mais reduzidas, pois, ao haver atritos entre empregado e empregador esses serão resolvidos sem ir aos tribunais, trazendo assim rescisões mais pacificas.

Para trabalhos futuros, recomenda-se: realizar de forma prática, a execução da gestão riscos para obter dados reais e relativo ao resultado para aplicabilidade devida do *compliance*, no momento de solucionar ou amenizar rescisões de trabalho atritosas.

**REFERÊNCIAS**

ANTONIK, Luís Roberto. ***Compliance*, ética, responsabilidade social e empresarial**: delação premiada, acordo de leniência, lobby, agentes reguladores, accountability, cultura organizacional e associações de classe.  Rio de Janeiro: Altas Books, 2016.

ASSI, Marcos. **Gestão de *compliance* e seus desafios**: como implementar controles internos, superar dificuldades e manter a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul, 2013.

**Associação Brasileira de Bancos Internacionais - ABBI**. Documento Consultivo “Função de Compliance”, 2004, disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaodecompliance_09.pdf> Acessado em 10 jun. 2020

CANDELORO, Ana Paula P. Compliance 360. **Riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. In: RIZZO, Marina Balbina Martins De Rizzo. PINHO**, Vinicius. São Paulo: Trevisan, 2012

COELHO, Fábio Ulhôa. **Curso de Direito Civil – Contratos** 3. 7 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2014.

-----------, **Curso de direito civil: contratos**, volume 3. 8ª ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

**Controladoria-Geral da União.** Disponível em: https://www.cgu.gov.br/assuntos/responsabilizacao-de-empresas/leianticorrupcao>. Acesso em: 10 jun. 2020

FYLYK, Giovanna de Lima **A Resolução do Contrato por Descumprimento de Cláusula Anticorrupção.** Insper, São Paulo 2018. Disponível em: [file:///C:User/Lv249/Desktop/GIOVANNA%20%DE%20LIMA%FYLYK](file:///C%3AUser/Lv249/Desktop/GIOVANNA%20%EF%BF%BD%20LIMA%25FYLYK) TRABALHOS.PDF Acesso em 01 abr. 2020

GIL, Antônio Carlos **Como Elaborar Projeto de Pesquisa.** 4ª ed. São Paulo, Atlas 2002. Disponível: <https://drive.google.com/file/d/1N5BcrODIUsxeAoE2VPQ2nr7jDYUAt0k5/view> Acesso em: 01 abr. 2020

-----------,**Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas. 2002

-----------, **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Orlando **Curso de Direito do Trabalho.** 4ª ed . Rio de Janeiro; Forense, 1995 p.118. Disponível: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k210934.pdf> Acesso em 05 set. 2020

Knoepke, Luciano **O Sistema de Compliance: Notas Introdutória** Disponível em: <http://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2019/10/revista-esa-10-cap-05.pdf> acessado em 10 jun. 2020

KUZNECOV, Natalia **Cláusulas Contratuais para Mitigação de Riscos de Compliance.** Insper, São Paulo 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Lv249/Desktop/Natalia%20Kuznecov\_Trabalho.pdf](file:///C%3A/Users/Lv249/Desktop/Natalia%20Kuznecov_Trabalho.pdf) Acesso em 01 abr. 2020

**Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 10 jun. 2020**

LAMBOY, Christian K. de **Manual de Compliance.** 1º ed. São Paulo: Via Ética, 2018 Disponível em: <https://viaetica.com/images/Manual-de-Compliance-Amostra.pdf> acessado em 10 jun. 2020

MARANHÃO, Deleio Cravalho **Direito do Trabalho.** 17ª ed Rio de Janeiro, Editora da FGV, 1993 p.46 Disponivél:http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\_publicadas/k210934.pdf Acessado em: 05 set. 2020

MONTEIRO, Claudia Servielha, MEZZAROBA, Orides **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito.** 5ª ed. Saraiva 2009. Disponível em: <https://www.academia.edu/28317145/Manual_de_Metodologia_da_pesquisa_no_Direito_Orides_Mezzaroba_Claudia_Servilha_Monteiro> Acesso em: 01 abr. 2020.

NUNES, Mariana Rodrigues Cursino Osorio **Rescisão de Contratos Motivada por Questões de Compliance.** Insper, São Paulo 2019. Disponível em: [file:///C:/Users/Lv249/Desktop/MARIANA%20RODRIGUES%20CURSINO%20OSORIO%20NUNES\_trabalho%201.pdf](file:///C%3A/Users/Lv249/Desktop/MARIANA%20RODRIGUES%20CURSINO%20OSORIO%20NUNES_trabalho%201.pdf)

PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (Coord.). **Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2018

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil. Vol. III**. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 7

PRODANOV, Cleber Cristiano, FREITAS, Ernani Cesar **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1lp5R-RyTrt6X8UPoq2jJ8gO3UEfM_JJd/view> Acesso em: 01 abr. 2020.

REBOUÇAS, Rodrigo Fernandes. **Autonomia privada e a análise econômica do contrato**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2017.

------------, **Lei 12.846 exige cuidado na elaboração de cláusulas sociais**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2013-dez-29/rodrigoreboucas-lei-12846-exige-cuidado-elaboracao-clausulas-sociais#top> Acesso em 01 abr. 2020

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, P. D. F. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas**. Revista de Informação Legislativa, 2015

SILVA, Edna Lucia da, MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** 4ª ed. Florianópolis,2005. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1A8MOJiPlAWCn7pwcz2MW6mI4iMlS2y31/view> Acesso em 01 abr. 2020

Viera, Mariana Pessoas **Compliance: Ferramenta Estratégica para as Boas Práticas de Gestão.** Mamografia UFMG, 2013 Disponível em: <http://www.novoscursos.ufv.br/graduacao/ufv/sec/www/wp-content/uploads/2014/05/Mariana-Pessoa-Vieira.pdf> Acessado em: 10 jun. 2020.

1. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof.º Esp. Élcio Dihl Oliveira

\*\* Bacharelando em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: lv249@outlook.com

\*\*\* Esp. Controladoria e Finanças; Docente Assistente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: elcio@pucgoias.edu.br. [↑](#footnote-ref-1)