



FACULDADE DE DIREITO

DIEGO DE MACEDO DIAS

**O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS
NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS.**

Salvador

2024

DIEGO DE MACEDO DIAS

**O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS
NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso –TCC
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Católica do Salvador, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Darlã Conceição
Santos.

Salvador

2024

DIEGO DE MACEDO DIAS

**O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS
NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso –TCC aprovado como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Salvador, 14 de junho de 2024

Banca Examinadora:

Darlã Conceição Santos, Mestre, Professor e Advogado
Universidade Católica do Salvador

Cristiano Lázaro Fiúza Figueiredo, Mestre, Professor e Advogado
Universidade Católica do Salvador

Salvador

2024

O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS.

Diego de Macedo Dias

Resumo: O presente estudo apresenta como tema o papel do Compliance na prevenção dos riscos trabalhistas nas micro e pequenas empresas, concomitante com as ações e as diretrizes que podem interferir não apenas no cumprimento das obrigações legais, como também, nos departamentos e na saúde financeira da empresa. Por meio deste artigo, buscou-se realizar uma revisão bibliográfica que aborda brevemente o histórico de evolução do Compliance, bem como a diferença entre o Programa de Integridade e Programa de Compliance, baseado na Lei Anticorrupção e ainda apresenta um caso de empresa baiana que evidencia a importância dessa ferramenta como essencial ao processo de gestão corporativa para a construção de um ambiente empresarial íntegro, ético, seguro e em conformidade com a lei.

Palavras-chave: Compliance. Direito do Trabalho, Ética. Integridade e Conformidade.

Abstract: The present study presents as its theme the role of Compliance in preventing labor risks in micro and small companies, concomitantly with actions and guidelines that can interfere not only with compliance with legal obligations, but also with departments and the company's financial health. Through this article, we sought to carry out a bibliographical review that briefly addresses the history of the evolution of Compliance, as well as the difference between the Integrity Program and the Compliance Program, based on the Anti-Corruption Law and also presents a case of a Bahian company that highlights the importance of this tool as essential to the corporate management process for the construction of an intact, ethical, safe and legal business environment.

Keywords: Compliance. Labor Law, Ethics. Integrity and Compliance.

**SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO 2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE COMPLIANCE 2.1
CONCEITO DE COMPLIANCE CONTEMPORÂNEO. 2.2 SURGIMENTO DO
COMPLIANCE NO BRASIL 3 O TRATAMENTO DO COMPLIANCE NO DIREITO
POSITIVO 4 COMPLIANCE TRABALHISTA 5 CENARIO EMPRESARIAL E A
REFORMA TRABALHISTA 5.1 IMPACTOS PÓS-REFORMA TRABALHISTA 6. A
IMPLANTAÇÃO E BENEFÍCIOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS 6.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE AS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS 6.2 O PAPEL VITAL DAS MICRO E PEQUENAS
EMPRESAS NA ECONOMIA BRASILEIRA 7. ESTUDO DE CASO: FARMÁCIA
NOVAIS 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS**

1 INTRODUÇÃO

Um cotidiano saudável no ambiente empresarial é essencial para o funcionamento do negócio, no que tange ao cumprimento das normas, regulamentos e procedimentos, na construção de uma reputação sólida e eficaz para o bom funcionamento organizacional, para que se garanta a sobrevivência do plano empresarial e a expansão dos negócios comerciais.

Para tanto, interessa compreender a importância da implementação de um Programa de *Compliance* nas empresas brasileiras frente as exigências empresariais em constante transformação, mormente no que diz respeito aos cuidados quanto à matéria trabalhista, pois, do contrário, podem desencadear diversos problemas para a empresa inclusive à sua falência.

Para a compreensão desse instituto, torna-se necessário analisar, primeiramente, o contexto histórico, significado e finalidade e, entender como esse conjunto de ações ou procedimentos podem ser aplicados, a ponto de intervir não apenas na conformidade com a legislação, como em todos os setores e relações que envolvem a empresa.

Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo compreender a importância do *compliance* para além da conformidade legal e qual a relevância no ambiente empresarial. A revisão de bibliografia desse estudo, fornecerá um breve histórico da evolução do *Compliance*, com ênfase no período a partir de 1977 até os dias atuais.

Buscar conhecer o tema e sua aplicação na gestão dos negócios, tornou-se uma necessidade premente, diante do caso de estudo onde se analisa uma empresa de pequeno porte que não incorpora essa ferramenta - apesar de contratar com a Administração Pública e organizações que não apenas possuem um Programa atuante, mas exige que seus clientes e fornecedores adotem procedimentos condizentes com padrões de conformidade e integridade, existindo assim, uma disparidade entre o que a empresa *entrega* ao público (consumidores e fornecedores) e o que a empresa *exige* deste mesmo público.

Assim, o presente artigo foi redigido com o *animus* de que ficasse o mais didático possível, sem ultrapassar o objetivo do trabalho.

De início, será apresentada a evolução do conceito de *Compliance*, sua origem e contexto histórico. Em seguida, analisar-se-á seu desenvolvimento ao longo do tempo, destacando os aspectos e panoramas legais que o envolve. Prosseguindo,

será analisado os pilares e a importância da autogestão nas micros e pequenas empresas, além de identificar os componentes fundamentais na cultura empresarial juntamente com os benefícios da autogestão.

Após a compreensão do instituto jurídico *Compliance*, pretende-se explorar as nuances que o diferencia do Programa de Integridade com base na Lei Anticorrupção. Será analisada a distinção entre os dois programas e como a lei em questão influencia na adoção de um Programa de *Compliance* pelas empresas brasileiras.

Por fim, analisar-se-á os impactos e contribuições desse programa na construção de uma empresa íntegra, capaz de promover uma cultura organizacional pautada por Ética, Integridade e Conformidade. Ilustraremos esses conceitos por meio de um exemplo de empresa brasileira, destacando os efeitos resultantes da ausência ou presença de um Programa de *Compliance* eficaz.

2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE COMPLIANCE

Até por volta do século XX, a implementação do *Compliance* estava vinculada de forma mais limitada à conformidade com a legislação e regulamentos internos. Contudo, ao longo do tempo esse conceito ampliou-se, abrangendo os valores éticos e diretrizes de mercado. À medida em que as relações comerciais e a sociedade o conceito do instituto jurídico em estudo foi sofrendo alterações, seja em termos de comportamento moral, normativas decorrentes do surgimento de novos dispositivos legais, ou das relações entre empresas e o setor público. Também foi influenciada por demandas que surgiram da própria sociedade, que expressa a intolerância em relação a comportamentos considerados inaceitáveis nos dias de hoje.

2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE CONTEMPORÂNEO

Compliance refere-se ao conjunto de políticas, procedimentos e práticas adotados por uma organização para garantir que suas operações estejam em conformidade com as leis, regulamentos, normas e padrões éticos aplicáveis. O objetivo do *compliance* é prevenir, detectar e remediar quaisquer desvios ou

irregularidades que possam causar prejuízos financeiros, legais ou reputacionais à organização.

O termo *Compliance*, têm origem no verbo inglês “to comply”, que traduzida para o português significa “cumprir”, “obedecer”, “concordar”, “consentir”. No entanto, esse conceito, está em constante evolução e adaptação à realidade de cada país ou organização.

Segundo Carvalho (2018), Compliance, consiste em diretrizes normativas atreladas ao direito empresarial com intuito de garantir boas práticas de gestão corporativa atrelado a responsabilidade ética e social.

O Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso (Conjur, 2018), ensina que: “Em sua essência, compliance significa a observância das normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos valores éticos gerais, dos códigos de conduta específicos de determinado ramo de atividade e das expectativas legítimas da sociedade”.

Segundo o Subprocurador-geral da República e membro da Câmara de Combate à Corrupção do Ministério Público Federal, Antônio Carlos Fonseca da Silva (Fórum Nacional de Compliance do Legislativo, promovido pela Secretaria de Transparência da Câmara dos Deputados, 2019) “Compliance é um conjunto de normas organizacionais, que incluem ferramentas e condutas voltadas a fazer o que é certo. Fazer o que é certo nem sempre é uma coisa óbvia. Por isso, é preciso considerar também os atributos da pessoa humana, como a honestidade e o papel que cada um exerce, para que seja possível entender a riqueza da integridade”.

Após pesquisa, verifica-se que os autores entendem que Compliance é um conjunto de ações de forma integrada vital às organizações e que tem objetivo de comprometimento com o cumprimento das normas internas e externas, com a ética, zelando o compromisso social da organização.

2.2 SURGIMENTO DO COMPLIANCE NO BRASIL

Aproveitando o recorte histórico, em meados dos anos 70, nos Estados Unidos, para inibir e punir práticas desleais das empresas americanas no exterior, após comprovação de suborno de governos para obtenção de contratos. Também visava a proteger o cidadão de práticas irregulares das empresas e dos seus efeitos nefastos. Vários tratados internacionais para enfrentar práticas comerciais ilegais,

crime organizado e assemelhados foram determinantes para que a legislação brasileira acolhesse a figura do Compliance.

No entanto, seu desenvolvimento moderno como uma função formal dentro das empresas tem raízes mais específicas, como por exemplo, a regulação Bancária e Financeira, por essa razão, o conceito de compliance começou a ganhar forma no setor bancário e financeiro, especialmente nos Estados Unidos, durante o século XX, e também, após a Grande Depressão de 1929, foram implementadas várias regulamentações para estabilizar os mercados financeiros, como a Lei Glass-Steagall de 1933, que separou as atividades bancárias comerciais das de investimento.

Para mais, outro marco notável foi o surgimento da Legislação Anticorrupção, a promulgação do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) nos Estados Unidos em 1977 foi um marco significativo para o compliance. Essa lei proíbe empresas americanas de subornar oficiais estrangeiros e exige a manutenção de registros contábeis precisos.

Em ambos os cenários o objetivo foi criar um ambiente financeiro mais seguro, estável e flexível por intermédio do aperfeiçoamento da regulação e supervisão das práticas financeiras.

Para BARROSO (2018), “a história legislativa da busca por integridade e combate à corrupção remonta ao Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)”, conhecido como Lei Anticorrupção Transnacional, editada no país norte-americano em 1977 e considerado um marco histórico mundial. Essa lei endureceu as penas para organizações estadunidenses envolvidas com atos de corrupção no exterior.

O Conselho Federal de Administração (CFA) descreveu o início da trajetória do compliance no Brasil em sua Revista Brasileira de Administração (2019, pp. 34-35).

No Brasil, o segmento ganhou destaque inicial, em 1992, no início da abertura do mercado nacional às empresas estrangeiras. Na época, o país se adequou aos padrões éticos de combate à corrupção. A ação foi necessária devido à crescente competitividade entre empresas transnacionais.

Correndo na linha do tempo, em 1988, foi publicada no Brasil a Lei nº 9.613/98, conhecida como Lei de Combate aos Crimes de “Lavagem” de Dinheiro (com relevantes alterações promovidas pela Lei nº 12.683/2012), que criou o extinto Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) e atual Unidade de

Inteligência Financeira (UIF), estabelecendo, também, sanções aos ilícitos previstos em seu diploma legal.

Ainda em 1988, o Banco Central do Brasil, (Bacen) publicou a Resolução nº 2.554, que incorporou as regras trazidas da Europa pelo Comitê de Supervisão Bancária da Basileia e dos Estados Unidos da América pela Securities and Exchange Commission.

Normas, essas, que obrigavam aos bancos e o Estado brasileiro a criarem estruturas e mecanismos efetivos de controle interno e de riscos. Em que pese a Constituição da República Federativa do Brasil, em outubro de 1988, ter reforçado os comandos jurídicos mencionados e trazido em seu texto diferentes tipos de controle da administração pública (controle interno, externo, judicial, institucional e de cidadania), o que faltou, de acordo com Sérgio Ferraz (1992, p. 68), foi: “Provavelmente, uma cultura de controle que, introjetando em administradores e administrados, com todas as suas consequências, a ideia de relação de administração pública, tornasse operante toda a farta coleção de controles constitucionalmente consagrados”.

Em 2007, o Conselho Ministerial da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) decidiu fortalecer a colaboração com o Brasil, Estado que é atualmente considerado membro potencial da OCDE, por meio do estabelecimento de uma relação mais próxima, visando ajudar o país a robustecer sua capacidade de governar, melhorar os sistemas de formulação de políticas e o desempenho das instituições públicas em todos os níveis de governo.

A Lei nº 12.486/2013, popularmente denominada como Lei Anticorrupção, é considerada a mais determinante ao inserir regramentos e normativos para o combate à corrupção. Com esta lei a palavra compliance ganha brilho e alicerces no Brasil, tirando o Estado de uma situação de inércia para outra de incentivador de códigos de ética e conduta e de uma cultura de integridade, o que representa, sem dúvida alguma, um avanço nacional histórico sobre esse tema.

Diante disso, fica claro que as fraudes e escândalos observados no cenário empresarial, bancário e no direito público transpuseram o surgimento de mecanismos e ferramentas de controle nas organizações brasileiras em geral.

3 O TRATAMENTO DO COMPLIANCE NO DIREITO POSITIVO

A fim de organizar o estudo no que se refere à prevenção dos riscos trabalhistas nas empresas, torna-se inegável observar a existência de uma gama de normas que tangenciam a matéria *Compliance*, muito embora o instituto ainda careça de regulação e determinação legal expressa.

Isso não significa que os entes federativos, por meio de seus órgãos públicos, estejam apartados do fenômeno irremediável do compliance. Ao contrário, nas palavras de Rafael Carvalho Rezende Oliveira e Jéssica Acocella (2019).

A legitimidade da atuação pública demanda, cada vez mais, sua conformidade com mecanismos e procedimentos internos de integridade e governança, voltados à detecção e correção de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, bem como a incorporação de um ambiente ético em toda a estrutura administrativa.

Essencial, a esse respeito, o registro exemplificativo de legislações que caminham nessa direção em âmbito nacional e que ainda não foram mencionadas no presente artigo. Assim temos: (I) Lei nº 7.492/1986 (que define os crimes contra o sistema financeiro nacional); (II) Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União); (III) Lei nº 8.137/1990 (que define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo); (IV) Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); (V) Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações); (VI) Decreto Federal nº 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal); (VII) Exposição de motivos nº 37/2000 (Código de Conduta da Alta Administração Federal); (VIII) Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal); (IX) Decreto nº 5.480/2005 (que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal); (X) Decreto nº 5.687/2006 (que promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção); (XI) Súmula Vinculante 13 do Supremo Tribunal Federal; (XII) Decreto nº 7.203/2010 (que dispõe sobre a vedação do nepotismo); (XIII) Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação); (XIV) Lei nº 12.529/2011 (Lei Antitruste); (XV) Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses); (XVI) Portaria Interministerial nº 333/2013 (que dispõe sobre regramentos relativos à conflito de interesses); (XVII) Decreto nº 8.420/2015 (que Regulamenta a Lei nº 12.486/2013); (XVIII) Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais); (XIX) Decreto de 7 de março de 2017 (que cria o Conselho Nacional para Desburocratização – Brasil Eficiente); (XX) Lei nº 13.460/2017 (que dispõe sobre

participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública); (XXI) Decreto nº 9.094/2017 (que dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos e dá outras providências); (XXII) Decreto nº 9.203/2017 (que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional); e (xxiii) Decreto nº 10.109/2019 (que promulga o acordo de cooperação entre a República Federativa do Brasil e a OCDE, firmado em Paris, em 3 de junho de 2015).

Como percebido, a conformação adequada de tais dispositivos tende a abrandar ou até mesmo a suprimir eventuais desvios de conduta na relação entre particulares e agentes públicos.

À frente dessa perspectiva, valorosa, pois, tanto os órgãos públicos quanto seus agentes, à sociedade e às empresas privadas, além de terem maior segurança jurídica, passam a ter clareza acerca de suas responsabilidades éticas e legais, e, o programa de compliance passa a inibir quaisquer avanços gerenciais e administrativos no espaço de atuação específica, evitando assim, riscos e o acúmulo de competências.

Sabemos que todas as empresas – sejam públicas, privadas, pequenas ou grandes – são vulneráveis. A perspectiva é ter um investimento mundial em práticas antiriscos que deverá atingir US\$17,1 bilhões até 2021. Neste cenário, a gestão de compliance se torna cada vez mais relevante.

Ainda assim, a pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil, da KPMG (Peat Marwick International e a Klynveld Main Goerdeler), feita com 240 empresas de diferentes regiões e estruturas, revelou que, para 85% dos negócios consultados, é complexo identificar, avaliar e monitorar todos os aspectos de compliance e regulatórios. Outro dado relevante é que 52% não têm um processo eficiente de *due diligence*, ou seja, processo de investigação e análise de informações de uma determinada empresa, para terceiros.

Vista disso, apesar de a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com fundamentação expressa no art. 37 da Constituição Federal de 1988, *caput*, a luta contra a corrupção deve estar no centro do direito constitucional, administrativo e internacional. Portanto, para a aplicação e regulamentação do compliance, deverão ser respeitados os princípios constitucionais, desde a criação

das leis que determinam o compliance até o programa de integridade que será regulamentado, posteriormente, pela empresa.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA

Não obstante, o instituto do *Compliance* tenha sido fundado no ordenamento jurídico com o advento da Lei 9.613/1998 (“Lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores) e aprimorado na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção, sua aplicação não se encontra restrita ao âmbito criminal, sendo aplicado atualmente na seara trabalhista.

O Compliance Trabalhista compõe-se no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes conexas ao direito do trabalho, tanto no ambiente empresarial interno, como nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores.

Conceituando, temos que o Compliance Trabalhista envolve a criação de um sistema de controle interno que garanta a conformidade com a legislação trabalhista.

Posto isto, é um procedimento garantidor que amenizara os riscos de ajuizamento trabalhistas. Isso inclui: Conhecimento e Atualização Legal, manter-se atualizado com as mudanças na legislação trabalhista e regulamentações aplicáveis.

As políticas e procedimentos internos integrados, desenvolver políticas claras e procedimentos internos que estejam em conformidade com a legislação e boas práticas trabalhistas, além de ter treinamento e educação contínua, oferecendo treinamento para gestores e funcionários sobre as políticas de compliance e direitos trabalhistas, efetuar o monitoramento e a auditoria interna, implementando sistemas e programas de monitoramento para garantir que as políticas estejam em conformidade com a prática.

O surgimento do canal de denúncia como ferramenta para estabelecer canais de comunicação confidenciais com que, os funcionários possam denunciar irregularidades sem medo de retaliação.

5 CENÁRIO EMPRESARIAL E A REFORMA TRABALHISTA

A sociedade empresária desempenha um papel crucial na economia brasileira, impactando não apenas a produção e distribuição de bens e serviços, mas também a criação de empregos e influenciando diretamente na realidade social do país.

Para cumprir suas obrigações legais, uma empresa precisa ser representada por um ou mais sócios capazes de organizar suas atividades econômicas, coordenar operações e gerenciar os negócios. Dessa forma, o sócio ou representante legal, carrega consigo, tanto o ônus como o bônus da atividade empresarial incluindo os riscos inerentes.

Ainda assim, o cenário empresarial no Brasil tem passado por diversas transformações, especialmente com a implementação da Reforma Trabalhista em 2017, sancionada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe uma série de mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo declarado de modernizar as relações de trabalho, promover a flexibilidade e estimular a geração de empregos.

Fica notado algumas principais mudanças da Reforma Trabalhista, tangendo um dos pontos centrais da reforma foi a prevalência do negociado sobre o legislado, isso significa, que acordos coletivos e convenções coletivas podem prevalecer sobre a legislação em diversos aspectos, permitindo que empresas e sindicatos negociem condições de trabalho mais adaptadas às suas realidades específicas.

Os trabalho intermitente que, permite ao empregado seja remunerado por horas ou dias trabalhados, sem a necessidade de um vínculo contínuo, esse modelo visa atender setores que demandam mão de obra em períodos específicos, como eventos e turismo por exemplo.

Na perspectiva da jornada de trabalho, a reforma flexibilizou a jornada de trabalho, permitindo, por exemplo, a jornada de 12x36 (12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso) mediante acordo individual ou coletivo. As férias, possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos, e os demais de pelo menos cinco dias corridos cada.

O conforto do *home office*, a regulamentação do teletrabalho, ou home office, com disposições específicas sobre a responsabilidade por custos e equipamentos.

No ponto das demissões, as mudanças nas regras, incluindo a demissão consensual, onde empregado e empregador podem rescindir o contrato de trabalho de comum acordo, com o pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS.

5.1 IMPACTOS PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A reforma aumentou a flexibilidade para as empresas contratarem e demitirem funcionários. Isso pode reduzir custos e aumentar a eficiência, permitindo uma adaptação mais rápida às mudanças de mercado.

Houve uma grande redução de litígios trabalhistas, a intenção de reduzir o número de ações trabalhistas foi um dos objetivos da reforma, através de mudanças como a responsabilidade por honorários de sucumbência, custas processuais e a limitação de pedidos de indenização por danos morais.

O Ministro do Superior Tribunal do Trabalho, José Roberto Freire Pimenta, destacou que as mudanças na lei comprometem o acesso do trabalhador à Justiça. "Desde que a reforma entrou em vigor, em novembro de 2017, ocorreu uma redução de 48% das ações ajuizadas, ao passo que em torno de 20% dos processos na Justiça do Trabalho são julgadas improcedentes", exemplificou, com base em estatística do TST.

Para o ministro, esses dados indicam que muitos trabalhadores com direitos lesados estão relutando em recorrer ao Judiciário, possivelmente por medo de terem que arcar com os custos do processo. "É um círculo vicioso e o bom empregador sai em desvantagem competitiva" concluiu.

Com relação aos Sindicatos, a prevalência do negociado sobre o legislado e a contribuição sindical facultativa alteraram significativamente a dinâmica entre empresas e sindicatos. As empresas passaram a negociar diretamente com os empregados e sindicatos, o que pode levar a acordos mais customizados, mas também pode enfraquecer a posição negociadora dos trabalhadores.

Com esse entendimento, debruça-se sobre o que pode vir com os desafios e as críticas, a reforma não foi unânime e recebeu críticas de diversos setores. Alguns argumentam que ela favorece mais as empresas do que os trabalhadores, potencializando a precarização das condições de trabalho e a redução de direitos

trabalhistas. Outros apontam que a esperada geração de empregos não ocorreu na magnitude prevista, e que a informalidade no mercado de trabalho permaneceu alta.

Diante das perspectivas futuras, o cenário empresarial brasileiro continua a evoluir, e a reforma trabalhista é apenas uma parte desse processo, fatores como a transformação digital, a globalização, e mudanças nas demandas dos consumidores também influenciam profundamente as empresas.

A adaptação às novas regras e a busca por um equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos trabalhadores são desafios contínuos. Em 2023, debates sobre novas alterações na legislação trabalhista continuam sendo refletida a necessidade de um ambiente de trabalho que atenda às necessidades de um mercado em constante mudança.

Portanto, a reforma trabalhista trouxe uma série de mudanças profundas no cenário empresarial brasileiro, proporcionando maior flexibilidade e, ao mesmo tempo, gerando debates sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, o impacto dessas mudanças ainda está em avaliação e ajustamento, com a expectativa de que um ambiente de trabalho mais moderno e adaptável possa ser estabelecido, beneficiando tanto empregadores quanto empregados em um cenário de constante evolução econômica e social.

6 A IMPLANTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS

A implantação do Compliance trabalhista nas empresas brasileiras tem ganhado destaque nos últimos anos, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 e o aumento da fiscalização das relações de trabalho.

O compliance trabalhista refere-se à adoção de práticas e políticas internas que assegurem o cumprimento das leis trabalhistas, normas regulamentadoras e diretrizes de responsabilidade social, visando prevenir infrações e promover um ambiente de trabalho ético e seguro.

O cumprimento das normas brasileiras e internacionais no que concerne ao meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII e 225, CF/88 e Convenções 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho), além de evitar doenças e acidentes, proporciona um ambiente harmônico e hígido, refletindo na produtividade da

empresa diante de um maior engajamento e comprometimento dos trabalhadores com suas funções.

Passos para implantar o Compliance Trabalhista é necessário realizar o diagnóstico inicial, que seria a realização um diagnóstico para identificar áreas de risco e avaliar a conformidade atual com a legislação trabalhista.

Desenvolvimento de Políticas, criando e ou revisando as políticas internas que abrangem todos os aspectos das relações de trabalho, incluindo contratação, jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, e demissão. Treinamentos, importante o desenvolvimento de programas de treinamento para educar todos os níveis da organização sobre as novas políticas e práticas de compliance e gestão.

Fundamental ter uma implementação de Sistemas de Controle Integrado, que seria estabelecer sistemas de controle interno, como auditorias internas e externas regulares e mecanismos de monitoramento e revisão dos procedimentos operacionais e de gestão.

A criação do canal de comunicação que possibilite o acesso de todos de forma confiáveis e confidenciais para que os funcionários possam relatar preocupações ou violações com maior tranquilidade e conforto.

É extremamente importante o monitoramento contínuo, a implementação de um processo contínuo de monitoramento e avaliação para garantir a eficácia do programa de compliance e fazer ajustes conforme necessário, conduzindo feedback construtivos. Desta forma, a implantação do compliance trabalhista é uma estratégia essencial para as empresas que buscam mitigar riscos legais, promover um ambiente de trabalho ético e seguro, e melhorar sua reputação no mercado.

Apesar dos desafios, os benefícios de um programa de compliance bem implementado superam os custos e esforços envolvidos, resultando em uma organização mais eficiente, justa e respeitosa com seus colaboradores.

6.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E O CONCEITO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

As Micro e Pequenas Empresas (MPEs) desempenham um papel vital na economia brasileira, sendo, responsáveis por uma significativa parcela da geração de empregos e do desenvolvimento econômico e da inovação.

Segundo dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), essas empresas representam mais de 99% do total de empreendimentos no país e empregam cerca de 52% da mão de obra formal no setor privado.

Um levantamento feito pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) a partir de dados da Receita Federal, mostra que somente no primeiro semestre de 2023, o Brasil teve um saldo positivo de 868,8 mil pequenos negócios criados no país, entre Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEI).

Quanto à geração de emprego, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), mostram que as MPE já criaram quase 710 mil vagas de trabalho neste ano, o que corresponde a aproximadamente 70% do total de empregos formais. Entre janeiro e junho de 2023, as áreas de pequenas empresas que mais tiveram destaque na contratação de colaboradores foram: serviços (mais de 394 mil), construção (147 mil), indústria da transformação (72 mil) e comércio (60 mil).

Observadas as considerações iniciais, no Brasil, a definição de micro e pequena empresa é regulamentada pela Lei Complementar nº 123/2006, conhecida como Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

Segundo esta lei, a Microempresa (ME): é uma empresa que fatura até R\$ 360 mil por ano, e, a Empresa de Pequeno Porte (EPP) tem faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões por ano.

Segundo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), os pequenos negócios respondem por mais de um quarto do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, tratando-se de 09 (nove) milhões de micro e pequenas empresas no país representam 27% do PIB, um resultado que vem crescendo nos últimos anos.

Os dados inéditos são revelados pelo presidente do Sebrae, Luiz Barretto. “O empreendedorismo vem crescendo muito no Brasil nos últimos anos e é fundamental que cresça não apenas a quantidade de empresas, mas a participação delas na economia”, afirma Barretto.

Em 1985, o IBGE calculou em 21% a participação dos pequenos negócios no PIB brasileiro. Como não havia uma atualização desse indicador desde então, o Sebrae contratou a Fundação Getúlio Vargas para avaliar a evolução das micro e pequenas empresas na economia brasileira, com a mesma metodologia utilizada anteriormente. Em 2001, o percentual cresceu para 23,2% e, em 2011, atingiu 27%.

Em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001 para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores da época.

Os valores foram apurados até 2011 para manter a forma de cálculo considerando os dados do IBGE disponíveis sobre os pequenos negócios. A apuração foi feita com a soma das riquezas geradas por empresas de todos os portes nos setores de Comércio, Indústria, Serviços e Agroindústria – exceto o setor público e as intermediações financeiras, uma vez que não há micro e pequenas empresas nestes setores.

As micro e pequenas empresas são as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor. No PIB da Indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%). E no setor de Serviços, mais de um terço da produção nacional (36,3%) têm origem nos pequenos negócios.

Os dados demonstram a importância de incentivar e qualificar os empreendimentos de menor porte, inclusive os Microempreendedores Individuais, pois, são decisivas para a economia. Cabe ressaltar, que os pequenos negócios também empregam 52% da mão de obra formal no País e respondem por 40% da massa salarial brasileira.

De forma objetiva os principais motivos para o bom desempenho dos pequenos negócios na economia brasileira são a melhoria do ambiente de negócios, o aumento da escolaridade da população e a ampliação do mercado consumidor, com o crescimento da classe média.

Conforme o Sebrae, esses três fatores têm motivado o brasileiro a empreender por oportunidade e não mais por necessidade. Antes as pessoas abriam um negócio próprio quando não encontravam emprego, atualmente, de sete a cada dez pessoas iniciam um empreendimento por identificar uma demanda no mercado, o que gera empresas mais planejadas e com melhores chances de crescer.

Sendo assim, os pequenos negócios na economia brasileira, corresponde a 27% do PIB e 52% dos empregos com carteira assinada, com 40% dos salários pagos e 8,9 milhões de micro e pequenas empresas no Brasil.

Dito isto, as micro e pequenas empresas são fundamentais para a economia brasileira, contribuindo significativamente para a geração de empregos, inovação e desenvolvimento regional.

Apesar dos desafios, como o acesso ao crédito e a burocracia, as micros e pequenas empresas têm o potencial de impulsionar a economia do país, incentivos e programas de apoio são essenciais para fortalecer essas empresas, garantindo um crescimento econômico inclusivo e sustentável.

6.2 O PAPEL VITAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA ECONOMIA BRASILEIRA

Implementar Compliance Trabalhista em Micro e Pequenas Empresas (MPEs) é crucial para garantir que essas organizações estejam em conformidade com as leis trabalhistas, minimizando riscos legais e promovendo um ambiente de trabalho ético e seguro.

Embora a estrutura e os recursos das MPEs sejam mais limitados em comparação com grandes empresas, é possível desenvolver um programa de Compliance Trabalhista eficaz adaptado às suas necessidades específicas.

Como já foi dito, no Brasil, as micro e pequenas empresas (MPEs) representam 99% dos estabelecimentos e são responsáveis por mais de 50% dos empregos formais do país. Diante desse cenário, o compliance faz-se necessário e é fundamental para a sobrevivência desses negócios.

Ao observar os dados, podemos perceber que o número maior de reclamações trabalhistas no Brasil também envolve as MPE e, muitas vezes, dependendo do valor dessa demanda, pode resultar no fim de uma empresa.

Atualmente o Compliance trabalhista é bastante utilizado por grandes empresas, pois com maior poder aquisitivo, o fator financeiro ajuda a sua implantação. No entanto, estar em conformidade é vital para as MPE, visto que diminuiria ou eliminaria os riscos de um Passivo Trabalhista.

Por fim, implementar o Compliance Trabalhista nas Micros e Pequenas Empresas é essencial para garantir a conformidade com a legislação, evitar riscos jurídicos e promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Embora existam desafios específicos, com a abordagem certa e o uso de recursos adequados, as MPEs podem desenvolver um programa de compliance eficaz que beneficie tanto a empresa quanto seus colaboradores. O investimento em

compliance trabalhista é um passo importante para o crescimento sustentável e a reputação positiva das MPEs no mercado.

A política de Compliance na Micros e Pequenas Empresas deve cuidar de áreas do negócio que garantem a responsabilidade, a ética e a conformidade perante a legislação e os consumidores.

Assim, questões tributária, fiscal, trabalhista, ambiental são responsabilidade do compliance, além disso, o Compliance das empresas deve garantir um programa de integridade, visando ao combate às ações de corrupção dentro da empresa.

Importante ressaltar que o compliance não é uma teoria e, sim, uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade.

Nesse sentido, o comprometimento dos proprietários do empreendimento é crucial, sem ele, nenhuma ação de compliance será internalizada na cultura da pequena empresa e um dos primeiros passos é definir um profissional ou um grupo responsável por cuidar do compliance.

Segundo o SEBRAE, muitas MPEs têm dificuldades financeiras para contratação de um profissional específico, uma alternativa pode ser escolher algum colaborador em nível gerencial para cuidar exclusivamente desses processos.

O mapeamento de riscos na empresa é a etapa seguinte, com essa ferramenta, é possível identificar áreas críticas, em desacordo com leis ou órgãos reguladores e por fim, a próxima fase é implantar processos e rotinas que precisam ser transformados para garantir uma boa política de Compliance.

7 ESTUDO DE CASO: FARMÁCIA NOVAIS

Trata-se de uma empresa de pequeno porte que atua no varejo farmacêutico, localizada na cidade do Salvador na Bahia em um bairro periférico e contendo apenas três funcionários.

A Reclamação Trabalhista ajuizada que compõe o caso, concerne a uma ex-funcionária que obteve seu vínculo reconhecido perante a Justiça do Trabalho e ainda assim, se pretendeu ter o reconhecimento de obrigação trabalhista concernente ao pagamento de diferença salarial e demais verbas rescisórias em favor a ex-funcionária.

Aduziu, a ex-colaboradora, foi contratada no dia 29 de março de 2021 para exercer a função de farmacêutica, auferindo, mensalmente, salário no importe de R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), até o fim do contrato de trabalho, em 25 de julho de 2022, embora conste em sua Carteira de Trabalho CTPS que o seu salário seria de R\$4.667,61 (quatro mil, seiscentos e sessenta e sete reais e sessenta e um centavos), piso fixado na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho).

Suscitou que as verbas rescisórias não foram quitadas em sua integralidade. Desse modo, pugnou pelo reconhecimento da obrigação de pagamento de diferença salarial, com o recolhimento do FGTS, multa de 40% (quarenta por cento), aviso prévio indenizado, 13º (décimo terceiro) salário proporcional, férias proporcionais, FGTS sobre o aviso prévio e o pagamento da multa referente ao artigo 477 da CLT.

Na sequência, a parte Reclamada apresentou contestação no id. 2b4f4a9, na qual apontou questão preliminar e tese de mérito, com pedidos e documentos, pugnando pela improcedência da reclamação tendo em vista que a Reclamante, em verdade, não tinha obrigação de comparecer diariamente no estabelecimento, uma vez que foi contratada para atuar como responsável técnica, não tendo cumprido carga horária que ensejasse no pagamento do piso salarial fixado em CCT's da categoria para a prática de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Ato contínuo, durante a audiência de instrução foram ouvidos a Reclamante e a sócia da Reclamada e, ao final, foram apresentadas razões finais orais.

Sobreveio, então, sentença que julgou parcialmente procedente a ação laboral, reconhecendo a obrigação trabalhista consistente no pagamento de diferença salarial, condenando a recorrente, ainda, ao pagamento de verbas rescisórias remanescentes, contendo o seguinte dispositivo:

“Ante o exposto, resolve a 7ª Vara do Trabalho de Salvador julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos constantes da presente reclamação trabalhista movida por RAFAELA BISPO ALVES, reclamante, em face da FARMÁCIA NOVAIS LTDA, reclamada, para condená-la a pagar à reclamante as parcelas descritas na fundamentação supra, acrescidas de correção monetária, de acordo com a planilha anexa que faz parte desta decisão, como se aqui estivesse transcrita, fixando-se o **débito total da reclamada em R\$ 118.434,19 (cento e dezoito mil e quatrocentos e trinta e quatro reais e dezenove centavos)** atualizado até o dia 06/12/2023, sendo

o crédito líquido da reclamante de R\$ 77.865,44” (Ação Trabalhista - Rito Ordinário - 0000167-30.2023.5.05.0007).

À vista disso, a empresa do caso apresentado, Farmácia Novais, empresa de pequeno porte, nunca havia implementado um programa de compliance trabalhista, podemos perceber que a gestão de recursos humanos era feita de forma informal, sem registros adequados e sem o cumprimento rigoroso da legislação trabalhista.

A ausência de um programa de compliance trabalhista, resultou em graves consequências financeiras, reputacionais e operacionais e com possibilidade de fechar empresa.

O caso evidencia a importância de se manter em conformidade com a legislação trabalhista, ter controle e gestão organizacional, pouco importando o tamanho da empresa, o mínimo que se pode fazer é ter atenção a legislação vigente para evitar sanções e litígios, mas também para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

As Micros e pequenas empresas que negligenciam o compliance trabalhista correm o risco de enfrentar problemas significativos que podem comprometer sua sustentabilidade a longo prazo.

Este estudo de caso ilustra claramente como a falta de um compliance trabalhista pode impactar negativamente uma microempresa e ainda, serve como um alerta para a importância de adotar práticas de conformidade para garantir a sustentabilidade e o crescimento do negócio.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo detalhado demonstra claramente que a prática de Compliance corporativo é fundamental para a gestão eficaz e ética das empresas, ajudando a construir um sistema de gestão baseado na conformidade, ética e integridade. Este sistema não só melhora a transparência e a confiança nas relações com funcionários, gestores, clientes, fornecedores, terceiros e a Administração Pública, mas também auxilia na identificação e mitigação de ameaças e problemas que possam surgir no curso das atividades empresariais.

A implementação de programas de Compliance é essencial para as empresas, tanto nacional quanto internacionalmente. Esses programas não apenas aumentam a confiança nos negócios e atraem investimentos, mas também melhoram as relações com as pessoas e o meio ambiente. Além disso, evitam litígios e prejuízos patrimoniais, promovendo inclusão, diversidade e combate à corrupção, melhorando a reputação e imagem da organização.

A prática de Compliance não é apenas relevante para grandes corporações, ela é igualmente essencial para micro e pequenas empresas (MPEs), com adoção de um programa de compliance adequado pode trazer inúmeros benefícios e assegurar a sustentabilidade e o crescimento dessas empresas em um mercado competitivo.

Torna-se crucial para micro e pequenas empresas a implementação do Compliance Trabalhista, além de assegurar conformidade legal, esses programas promovem uma cultura de ética e transparência, melhoram a reputação e a confiança do mercado, aumentam a eficiência operacional e atraem investimentos e ainda, evita litígios e penalidades que podem acabar com a vida financeira da empresa.

Mesmo diante de desafios, a adoção de práticas de compliance pode ser adaptada às especificidades das MPEs, trazendo benefícios significativos que contribuem para o crescimento e a sustentabilidade a longo prazo.

Por fim, é importante destacar que, embora esta revisão não esgote o tema, ela aborda discussões atuais de grande relevância para o desenvolvimento econômico e a sustentabilidade das empresas.

Destacamos que esta revisão não exauri o tema, mas buscou-se minimamente apresentar discussões atuais a respeito de um assunto de grande relevância para o

desenvolvimento econômico, diante de um mercado competitivo, de constantes alterações regulatórias e de disponibilização de informações de forma praticamente instantânea nas redes sociais, resta, às organizações adotarem a transparência e a ética na execução de suas atividades empresariais, seja para se resguardarem, seja para evitar, sanar ou mitigar situações que ocorram no ambiente de suas relações empresariais e, ainda, incluir cultura organizacional de integridade, diversidade, moralidade e tantas outras de interesse do mercado e da sociedade.

Ainda assim, ao adotar práticas de compliance trabalhista, as empresas não apenas evitam litígios e penalidades, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo, melhorando a satisfação dos funcionários e a eficiência operacional. Em um mercado competitivo e dinâmico, a conformidade com as leis trabalhistas e a promoção de uma cultura organizacional de integridade são fundamentais para a sustentabilidade e o crescimento a longo prazo.

Por fim, conclui-se que a implementação do *Compliance* é fundamental para a sustentabilidade e o crescimento das empresas, independentemente de seu tamanho embora possa exigir um investimento inicial de tempo e recursos, os benefícios a longo prazo superam amplamente os custos, tornando o compliance uma estratégia indispensável para o sucesso empresarial.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. **Gestão de Riscos com Controles Internos: Ferramentas, Certificações e Métodos Para Garantir a Eficiência dos Negócios.** ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2018.

BOBSIN, Arthur. **Como e quando surgiu o Compliance.** Disponível em: <<https://online.flippingbook.com/view/754019/34/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL, **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70>. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL, **Lei Anticorrupção.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, **Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas.** Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Deloitte. **Integridade Corporativa no Brasil: Evolução do compliance e das boas práticas empresariais nos últimos anos.** Disponível em: <https://img04.en25.com/Web/DeloitteToucheTohmatsuAuditoresIndependente/%7B351bf10a-5289-4738-83be-5136d35832e3%7D_pesquisa-integridade-corporativa-brasil-2022.pdf?utm_campaign=ra-112022-pesquisa-integridade-corporativa-download&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&idcmp=br%3A2em%3A3cc%3A4elqbr%3A5gen%3A6oth>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FEBRABAN, Federação Brasileira De Bancos. **Guia: Boas Práticas de Compliance.** Disponível em: <https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_manual_compliance_2018_2web.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FQN. **Cultura Organizacional.** Disponível em: <https://fnq.org.br/comunidade/wp-content/uploads/2018/12/n_33_cultura_organizacional.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FREITAS, Alfredo. **Compliance: O Guia Essencial.** Disponível em: <<https://www.direitoprofissional.com/compliance/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

HAGE, Jorge. **Os dez anos da Lei Anticorrupção**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-ago-10/jorge-hage-dez-anos-lei-anticorruptcao/>>.

Acesso em: 11 jun. 2024.

IBGC, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**. Disponível em:

<https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_compliance_a_luz_da_governaca.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

LAPOLLA, Marcelo. **Compliance para escritórios de advocacia**. Disponível em:

<https://www.legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

LUGARINHO, Helen. **O Que a Lei Anticorrupção Americana tem a ver com Compliance?** Disponível em: <<https://clickcompliance.com/lei-anticorruptcao-americana-compliance/>>.

Acesso em: 11 jun. 2024.

OLIVEIRA, Rafael; CARMO, Thiago. **Programas de integridade no novo regulamento da Lei Anticorrupção**. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/depeso/369871/programas-de-integridade-no-novo-regulamento-da-lei-anticorruptcao>>. Acesso em: 13 jun. 2024.

Paiva Freitas, D. P., & Blanchet, L. A. (2020). **A adoção explícita do compliance pela administração pública direta**. Revista Do Direito Público, 15(3), 30–47.

Disponível em: <<https://doi.org/10.5433/1980-511X.2020v15n3p30>>. Acesso em: 13 jun. 2024.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas**. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

RIZZO, Eloy; LEME, André; ARAÚJO, Heitor. **Decreto Nº 11.129/2022 – Regulamentando A “Lei Anticorrupção”**. Disponível em: <

<https://lec.com.br/decreto-no-11-129-2022-regulamentando-a-lei-anticorruptcao/>>.

Acesso em: 13 jun. 2024.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. **Compliance no Brasil e suas origens**.

Artigo Jurídico publicado no sítio eletrônico do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE) em: 18 de novembro de 2016. Disponível em:

<http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. Acesso em: 10 jun. 2024

MONSEN, Ricardo. **Os Desafios do Compliance**. Disponível em: <https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos_compliance_site_update.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SOUZA, Adriana Babi Benetti de. **As Origens e o Papel do Compliance**. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SROUR, Robert Henry. **Ética Empresarial**. ed. 4. São Paulo: Elsevier Editora, 2013. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7621344/mod_resource/content/1/%C3%89tica%20Empresarial.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

Transparência Internacional. **Índice de Transparência e Governança Pública**. Disponível em: <<https://transparenciainternacional.org.br/>> Acesso em: 13 jun. 2024.

VIEGAS, Jacqueline. **Transparência: O que é compliance?** Disponível em: <<https://sebraers.com.br/momento-da-empresa/o-que-e-compliance/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. **Livro reúne o que há de mais importante sobre compliance, diz ministro Barroso**. Revista Eletrônica Consultor Jurídico. Matéria publicada em: 15 de outubro de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-out-15/livro-reune-importante-compliance>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. **8 estados e 17 capitais ainda não regulamentaram Lei Anticorrupção**. Revista Eletrônica Consultor Jurídico. Matéria publicada em: 29 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-ago-29/estados-17-capitais-nao-regulamentaram-lei-anticorruptao>>. Acesso em: 8 jun. 2024.

BRASÍLIA. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 7 jun. 2024.

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-de-compliancee-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance trabalhista**. Disponível em: <<http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ASSIS, Marcos; HANOFF, Roberta Volpato. **Compliance: como implementar.** São Paulo:Trevisan Editora, 2018.

BREUS, Thiago Lima; GUIMARÃES, Fernando Vernalha; PETIAN, Angélica; MARCHESI, Bruna. Soluções Jurídicas em Compliance e Anticorrupção. Disponível em: <https://www.vgplaw.com.br/compliance/> Acesso em: 13 jun. 2024.

BARRETO, Luiz; **Micro e Pequenas Empresas geram 27% do PIB no país.**

SEBRAE. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/> Acesso em 13 jun. 2024

EMPREENDEDORISMO. **Pequenos negócios em números. SEBRAE.** Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/> Acesso em 13 jun. 2024



TCC DIEGO DE MACEDO DIAS. versão
final.pdf

18/06/2024

3f1402e0-2d7e-11ef-9fe3-89bc0c42a9ea

Semelhança: 30.7% Risco: **probable**

Resumo do relatório



Aviso: Documentos foram encontrados na internet, onde 60% ou mais do seu conteúdo coincide com o texto que você enviou para Plagium. Há uma probabilidade de que o conteúdo foi plagiado ou reutilizados para outros fins. Nós recomendamos que você verifique os resultados.

Página	Similarity
2	18.2%
3	20.6%
4	35.4%
5	14.9%
8	48.1%
9	57.4%
10	83.8%
11	54.9%
12	68.7%
14	5.6%
16	12.7%
17	6.5%
18	69.9%
19	83.3%
20	37.5%
21	33.0%
24	3.0%
26	58.9%
27	60.7%
28	74.2%
29	42.6%

FACULDADE DE DIREITO

DIEGO DE MACEDO DIAS

O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS.
Salvador 2024

DIEGO DE MACEDO DIAS

O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso TCC apresentado ao Curso de Direito da

Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção do grau de

Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Darlã Conceição

Santos.

Salvador 2024

DIEGO DE MACEDO DIAS

O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS.

Trabalho de Conclusão de Curso TCC aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Salvador, 14 de junho de 2024

Banca Examinadora:

Darlã Conceição Santos, Mestre, Professor e Advogado

Universidade Católica do Salvador

Cristiano Lázaro Fiúza Figueiredo, Mestre, Professor e Advogado

Universidade Católica do Salvador

Salvador 2024

O PAPEL DO COMPLIANCE NA PREVENÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS.
Diego de Macedo Dias

Resumo: O presente estudo apresenta como tema o papel do Compliance na prevenção dos riscos trabalhistas nas micro e pequenas empresas, concomitante com as ações e as diretrizes que podem interferir não apenas no cumprimento das obrigações legais, como também, nos departamentos e na saúde financeira da empresa. Por meio deste artigo, buscou-se realizar uma revisão bibliográfica que aborda brevemente o histórico de evolução do Compliance, bem como a diferença entre o Programa de Integridade e Programa de Compliance, baseado na Lei

Anticorrupção e ainda apresenta um caso de empresa baiana que evidencia a importância dessa ferramenta como essencial ao processo de gestão corporativa para a construção de um ambiente empresarial íntegro, ético, seguro e em conformidade com a lei.

Palavras-chave: Compliance, Direito do Trabalho, Ética, Integridade e Conformidade.

Abstract: The present study presents as its theme the role of Compliance in preventing labor risks in micro and small companies, concomitantly with actions and guidelines that can interfere not only with compliance with legal obligations, but also with departments and the company's financial health. Through this article, we sought to carry out a bibliographical review that briefly addresses the history of the evolution of Compliance, as well as the difference between the Integrity Program and the Compliance Program, based on the Anti-Corruption Law and also presents a case of a Bahian company that highlights the importance of this tool as essential to the corporate management process for the construction of an intact, ethical, safe and legal business environment.

Keywords: Compliance. Labor Law, Ethics. Integrity and Compliance.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO 2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE COMPLIANCE 2.1

CONCEITO DE COMPLIANCE CONTEMPORÂNEO. 2.2 SURGIMENTO DO COMPLIANCE NO BRASIL 3 O TRATAMENTO DO COMPLIANCE NO DIREITO POSITIVO 4 COMPLIANCE TRABALHISTA 5 CENÁRIO EMPRESARIAL E A REFORMA TRABALHISTA 5.1 IMPACTOS PÓS-REFORMA TRABALHISTA 6. A IMPLANTAÇÃO E BENEFÍCIOS DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS 6.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS 6.2 O PAPEL VITAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA ECONOMIA BRASILEIRA 7. ESTUDO DE CASO: FARMÁCIA NOVAIS 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

Um cotidiano saudável no ambiente empresarial é essencial para o funcionamento do negócio, no que tange ao cumprimento das normas, regulamentos e procedimentos, na construção de uma reputação sólida e eficaz para o bom funcionamento organizacional, para que se garanta a sobrevivência do plano empresarial e a expansão dos negócios comerciais.

Para tanto, interessa compreender a importância da implementação de um

Programa de Compliance nas empresas brasileiras frente as exigências empresariais em constante transformação, mormente no que diz respeito aos cuidados quanto à matéria trabalhista, pois, do contrário, podem desencadear diversos problemas para a empresa inclusive à sua falência.

Para a compreensão desse instituto, torna-se necessário analisar, primeiramente, o contexto histórico, significado e finalidade e, entender como esse conjunto de ações ou procedimentos podem ser aplicados, a ponto de intervir não apenas na conformidade com a legislação, como em todos os setores e relações que envolvem a empresa.

Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo compreender a importância do compliance para além da conformidade legal e qual a relevância no ambiente empresarial. A revisão de bibliografia desse estudo, fornecerá um breve histórico da evolução do Compliance, com ênfase no período a partir de 1977 até os dias atuais.

Buscar conhecer o tema e sua aplicação na gestão dos negócios, tornou-se uma necessidade premente, diante do caso de estudo onde se analisa uma empresa de pequeno porte que não incorpora essa ferramenta - apesar de contratar com a Administração Pública e organizações que não apenas possuem um Programa atuante, mas exige que seus clientes e fornecedores adotem procedimentos condizentes com padrões de conformidade e integridade, existindo assim, uma disparidade entre o que a empresa entrega ao público (consumidores e fornecedores) e o que a empresa exige deste mesmo público.

Assim, o presente artigo foi redigido com o animus de que ficasse o mais didático possível, sem ultrapassar o objetivo do trabalho.

De início, será apresentada a evolução do conceito de Compliance, sua origem e contexto histórico. Em seguida, analisar-se-á seu desenvolvimento ao longo do tempo, destacando os aspectos e panoramas legais que o envolve. Prosseguindo,

será analisado os pilares e a importância da autogestão nas micros e pequenas empresas, além de identificar os componentes fundamentais na cultura empresarial juntamente com os benefícios da autogestão. Após a compreensão do instituto jurídico Compliance, pretende-se explorar as nuances que o diferencia do Programa de Integridade com base na Lei

Anticorrupção. Será analisada a distinção entre os dois programas e como a lei em questão influencia na adoção de um Programa de Compliance pelas empresas brasileiras. Por fim, analisar-se-á os impactos e contribuições desse programa na construção de uma empresa íntegra, capaz de promover uma cultura organizacional pautada por Ética, Integridade e Conformidade. Ilustraremos esses conceitos por meio de um exemplo de empresa brasileira, destacando os efeitos resultantes da ausência ou presença de um Programa de Compliance eficaz.

2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE COMPLIANCE

Até por volta do século XX, a implementação do Compliance estava vinculada de forma mais limitada à conformidade com a legislação e regulamentos internos.

Contudo, ao longo do tempo esse conceito ampliou-se, abrangendo os valores éticos e diretrizes de mercado. À medida em que as relações comerciais e a sociedade o conceito do instituto jurídico em estudo foi sofrendo alterações, seja em termos de comportamento moral, normativas decorrentes do surgimento de novos dispositivos legais, ou das relações entre empresas e o setor público.

Também foi influenciada por demandas que surgiram da própria sociedade, que expressa a intolerância em relação a comportamentos considerados inaceitáveis nos dias de hoje.

2.1 CONCEITO DE COMPLIANCE CONTEMPORÂNEO

Compliance refere-se ao conjunto de políticas, procedimentos e práticas adotados por uma organização para garantir que suas operações estejam em conformidade com as leis, regulamentos, normas e padrões éticos aplicáveis. O objetivo do compliance é prevenir, detectar e remediar quaisquer desvios ou

irregularidades que possam causar prejuízos financeiros, legais ou reputacionais à organização.

O termo Compliance, têm origem no verbo inglês to comply, que traduzida para o português significa cumprir, obedecer, concordar, consentir. No entanto, esse conceito, está em constante evolução e adaptação à realidade de cada país ou organização.

Segundo Carvalho (2018), Compliance, consiste em diretrizes normativas atreladas ao direito empresarial com intuito de garantir boas práticas de gestão corporativa atrelado a responsabilidade ética e social.

O Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso (Conjur, 2018), ensina que: Em sua essência, compliance significa a observância das normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos valores éticos gerais, dos códigos de conduta específicos de determinado ramo de atividade e das expectativas legítimas da sociedade.

Segundo o Subprocurador-geral da República e membro da Câmara de

Combate à Corrupção do Ministério Público Federal, Antônio Carlos Fonseca da

Silva (Fórum Nacional de Compliance do Legislativo, promovido pela Secretaria de

Transparência da Câmara dos Deputados, 2019) Compliance é um conjunto de normas organizacionais, que incluem ferramentas e condutas voltadas a fazer o que é certo. Fazer o que é certo nem sempre é uma coisa óbvia. Por isso, é preciso considerar também os atributos da pessoa humana, como a honestidade e o papel que cada um exerce, para que seja possível entender a riqueza da integridade.

Após pesquisa, verifica-se que os autores entendem que Compliance é um conjunto de ações de forma integrada vital às organizações e que tem objetivo de comprometimento com o cumprimento das normas internas e externas, com a ética, zelando o compromisso social da organização.

2.2 SURGIMENTO DO COMPLIANCE NO BRASIL

Aproveitando o recorte histórico, em meados dos anos 70, nos Estados Unidos, para inibir e punir práticas desleais das empresas americanas no exterior, após comprovação de suborno de governos para obtenção de contratos. Também visava a proteger o cidadão de práticas irregulares das empresas e dos seus efeitos nefastos. Vários tratados internacionais para enfrentar práticas comerciais ilegais,

crime organizado e assemelhados foram determinantes para que a legislação brasileira acolhesse a figura do Compliance.

No entanto, seu desenvolvimento moderno como uma função formal dentro das empresas tem raízes mais específicas, como por exemplo, a regulação Bancária e

Financeira, por essa razão, o conceito de compliance começou a ganhar forma no setor bancário e financeiro, especialmente nos Estados Unidos, durante o século

XX, e também, após a Grande Depressão de 1929, foram implementadas várias regulamentações para estabilizar os mercados financeiros, como a Lei Glass-

Steagall de 1933, que separou as atividades bancárias comerciais das de investimento.

Para mais, outro marco notável foi o surgimento da Legislação Anticorrupção, a promulgação do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) nos Estados Unidos em 1977 foi um marco significativo para o compliance. Essa lei proíbe empresas americanas de subornar oficiais estrangeiros e exige a manutenção de registros contábeis precisos.

Em ambos os cenários o objetivo foi criar um ambiente financeiro mais seguro, estável e flexível por intermédio do aperfeiçoamento da regulação e supervisão das práticas financeiras.

Para BARROSO (2018), a história legislativa da busca por integridade e combate à corrupção remonta ao Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), conhecido como Lei Anticorrupção Transnacional, editada no país norte-americano em 1977 e considerado um marco histórico mundial. Essa lei endureceu as penas para organizações estadunidenses envolvidas com atos de corrupção no exterior.

O Conselho Federal de Administração (CFA) descreveu o início da trajetória do compliance no Brasil em sua Revista Brasileira de Administração (2019, pp. 34-35).

No Brasil, o segmento ganhou destaque inicial, em 1992, no início da abertura do mercado nacional às empresas estrangeiras. Na época, o país se adequou aos padrões éticos de combate à corrupção. A ação foi necessária devido à crescente competitividade entre empresas transnacionais.

Correndo na linha do tempo, em 1988, foi publicada no Brasil a Lei nº 9.613/98, conhecida como Lei de Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro (com relevantes alterações promovidas pela Lei nº 12.683/2012), que criou o extinto

Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) e atual Unidade de

Inteligência Financeira (UIF), estabelecendo, também, sanções aos ilícitos previstos em seu diploma legal. Ainda em 1988, o Banco Central do Brasil, (Bacen) publicou a Resolução nº 2.554, que incorporou as regras trazidas da Europa pelo Comitê de Supervisão

Bancária da Basileia e dos Estados Unidos da América pela Securities and Exchange Commission.

Normas, essas, que obrigavam aos bancos e o Estado brasileiro a criarem estruturas e mecanismos efetivos de controle interno e de riscos. Em que pese a

Constituição da República Federativa do Brasil, em outubro de 1988, ter reforçado os comandos jurídicos mencionados e trazido em seu texto diferentes tipos de controle da administração pública (controle interno, externo, judicial, institucional e de cidadania), o que faltou, de acordo com Sérgio Ferraz (1992, p. 68), foi:

Provavelmente, uma cultura de controle que, introjetando em administradores e administrados, com todas as suas consequências, a ideia de relação de administração pública, tornasse operante toda a farta coleção de controles constitucionalmente consagrados.

Em 2007, o Conselho Ministerial da Organização para a Cooperação e

Desenvolvimento Econômico (OCDE) decidiu fortalecer a colaboração com o Brasil,

Estado que é atualmente considerado membro potencial da OCDE, por meio do estabelecimento de uma relação mais próxima, visando ajudar o país a robustecer sua capacidade de governar, melhorar os sistemas de formulação de políticas e o desempenho das instituições públicas em todos os níveis de governo.

A Lei nº 12.486/2013, popularmente denominada como Lei Anticorrupção, é considerada a mais determinante ao inserir regramentos e normativos para o combate à corrupção. Com esta lei a palavra compliance ganha brilho e alicerces no

Brasil, tirando o Estado de uma situação de inércia para outra de incentivador de códigos de ética e conduta e de uma cultura de integridade, o que representa, sem dúvida alguma, um avanço nacional histórico sobre esse tema.

Diante disso, fica claro que as fraudes e escândalos observados no cenário empresarial, bancário e no direito público transpuseram o surgimento de mecanismos e ferramentas de controle nas organizações brasileiras em geral.

3 O TRATAMENTO DO COMPLIANCE NO DIREITO POSITIVO

A fim de organizar o estudo no que se refere à prevenção dos riscos trabalhistas nas empresas, torna-se inegável observar a existência de uma gama de normas que tangenciam a matéria Compliance, muito embora o instituto ainda careça de regulação e determinação legal expressa.

Isso não significa que os entes federativos, por meio de seus órgãos públicos, estejam apartados do fenômeno irremediável do compliance. Ao contrário, nas palavras de Rafael Carvalho Rezende Oliveira e Jéssica Acocella (2019).

A legitimidade da atuação pública demanda, cada vez mais, sua conformidade com mecanismos e procedimentos internos de integridade e governança, voltados à detecção e correção de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, bem como a incorporação de um ambiente ético em toda a estrutura administrativa.

Essencial, a esse respeito, o registro exemplificativo de legislações que caminham nessa direção em âmbito nacional e que ainda não foram mencionadas no presente artigo. Assim temos: (I) Lei nº 7.492/1986 (que define os crimes contra o sistema financeiro nacional); (II) Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores

Públicos Civis da União); (III) Lei nº 8.137/1990 (que define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo); (IV) Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); (V) Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações); (VI)

Decreto Federal nº 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público

Civil do Poder Executivo Federal; (VII) Exposição de motivos nº 37/2000 (Código de

Conduta da Alta Administração Federal); (VIII) Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal); (IX) Decreto nº 5.480/2005 (que dispõe sobre o

Sistema de Correição do Poder Executivo Federal); (X) Decreto nº 5.687/2006 (que promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção); (XI) Súmula

Vinculante 13 do Supremo Tribunal Federal; (XII) Decreto nº 7.203/2010 (que dispõe sobre a vedação do nepotismo); (XIII) Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à

Informação); (XIV) Lei nº 12.529/2011 (Lei Antitruste); (XV) Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses); (XVI) Portaria Interministerial nº 333/2013 (que dispõe sobre regramentos relativos à conflito de interesses); (XVII) Decreto nº 8.420/2015 (que Regulamenta a Lei nº 12.486/2013); (XVIII) Lei nº 13.303/2016 (Lei das

Estatais); (XIX) Decreto de 7 de março de 2017 (que cria o Conselho Nacional para

Desburocratização Brasil Eficiente); (XX) Lei nº 13.460/2017 (que dispõe sobre

participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública); (XXI) Decreto nº 9.094/2017 (que dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos e dá outras providências); (XXII) Decreto nº 9.203/2017 (que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional); e (xxiii) Decreto nº 10.109/2019 (que promulga o acordo de cooperação entre a

República Federativa do Brasil e a OCDE, firmado em Paris, em 3 de junho de 2015).

Como percebido, a conformação adequada de tais dispositivos tende a abrandar ou até mesmo a suprimir eventuais desvios de conduta na relação entre particulares e agentes públicos.

À frente dessa perspectiva, valorosa, pois, tanto os órgãos públicos quanto seus agentes, à sociedade e às empresas privadas, além de terem maior segurança jurídica, passam a ter clareza acerca de suas responsabilidades éticas e legais, e, o programa de compliance passa a inibir quaisquer avanços gerenciais e administrativos no espaço de atuação específica, evitando assim, riscos e o acúmulo de competências.

Sabemos que todas as empresas sejam públicas, privadas, pequenas ou grandes são vulneráveis. A perspectiva é ter um investimento mundial em práticas antiriscos que deverá atingir US\$17,1 bilhões até 2021. Neste cenário, a gestão de compliance se torna cada vez mais relevante.

Ainda assim, a pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil, da KPMG (Peat

Marwick International e a Klynveld Main Goerdeler), feita com 240 empresas de diferentes regiões e estruturas, revelou que, para 85% dos negócios consultados, é complexo identificar, avaliar e monitorar todos os aspectos de compliance e regulatórios. Outro dado relevante é que 52% não têm um processo eficiente de due diligence, ou seja, processo de investigação e análise de informações de uma determinada empresa, para terceiros.

Vista disso, apesar de a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com fundamentação expressa no art. 37 da Constituição Federal de 1988, caput, a luta contra a corrupção deve estar no centro do direito constitucional, administrativo e internacional. Portanto, para a aplicação e regulamentação do compliance, deverão ser respeitados os princípios constitucionais, desde a criação

das leis que determinam o compliance até o programa de integridade que será regulamentado, posteriormente, pela empresa.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA

Não obstante, o instituto do Compliance tenha sido fundado no ordenamento jurídico com o advento da Lei 9.613/1998 (Lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores) e aprimorado na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção, sua aplicação não se encontra restrita ao âmbito criminal, sendo aplicado atualmente na seara trabalhista.

O Compliance Trabalhista compõe-se no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes conexas ao direito do trabalho, tanto no ambiente empresarial interno, como nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores.

Conceituando, temos que o Compliance Trabalhista envolve a criação de um sistema de controle interno que garanta a conformidade com a legislação trabalhista.

Posto isto, é um procedimento garantidor que amenizara os riscos de ajuizamento trabalhistas. Isso inclui: Conhecimento e Atualização Legal, manter-se atualizado com as mudanças na legislação trabalhista e regulamentações aplicáveis.

As políticas e procedimentos internos integrados, desenvolver políticas claras e procedimentos internos que estejam em conformidade com a legislação e boas práticas trabalhistas, além de ter treinamento e educação contínua, oferecendo treinamento para gestores e funcionários sobre as políticas de compliance e direitos trabalhistas, efetuar o monitoramento e a auditoria interna, implementando sistemas e programas de monitoramento para garantir que as políticas estejam em conformidade com a prática.

O surgimento do canal de denúncia como ferramenta para estabelecer canais de comunicação confidenciais com que, os funcionários possam denunciar irregularidades sem medo de retaliação.

5 CENÁRIO EMPRESARIAL E A REFORMA TRABALHISTA

A sociedade empresária desempenha um papel crucial na economia brasileira, impactando não apenas a produção e distribuição de bens e serviços, mas também a criação de empregos e influenciando diretamente na realidade social do país.

Para cumprir suas obrigações legais, uma empresa precisa ser representada por um ou mais sócios capazes de organizar suas atividades econômicas, coordenar operações e gerenciar os negócios. Dessa forma, o sócio ou representante legal, carrega consigo, tanto o ônus como o bônus da atividade empresarial incluindo os riscos inerentes.

Ainda assim, o cenário empresarial no Brasil tem passado por diversas transformações, especialmente com a implementação da Reforma Trabalhista em 2017, sancionada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe uma série de mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo declarado de modernizar as relações de trabalho, promover a flexibilidade e estimula a geração de empregos.

Fica notado algumas principais mudanças da Reforma Trabalhista, tangendo um dos pontos centrais da reforma foi a prevalência do negociado sobre o legislado, isso significa, que acordos coletivos e convenções coletivas podem prevalecer sobre a legislação em diversos aspectos, permitindo que empresas e sindicatos negociem condições de trabalho mais adaptadas às suas realidades específicas.

Os trabalho intermitente que, permite ao empregado seja remunerado por horas ou dias trabalhados, sem a necessidade de um vínculo contínuo, esse modelo visa atender setores que demandam mão de obra em períodos específicos, como eventos e turismo por exemplo.

Na perspectiva da jornada de trabalho, a reforma flexibilizou a jornada de trabalho, permitindo, por exemplo, a jornada de 12x36 (12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso) mediante acordo individual ou coletivo. As férias, possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos, e os demais de pelo menos cinco dias corridos cada.

O conforto do home office, a regulamentação do teletrabalho, ou home office, com disposições específicas sobre a responsabilidade por custos e equipamentos.

No ponto das demissões, as mudanças nas regras, incluindo a demissão consensual, onde empregado e empregador podem rescindir o contrato de trabalho de comum acordo, com o pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS.

5.1 IMPACTOS PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A reforma aumentou a flexibilidade para as empresas contratarem e demitirem funcionários. Isso pode reduzir custos e aumentar a eficiência, permitindo uma adaptação mais rápida às mudanças de mercado.

Houve uma grande redução de litígios trabalhistas, a intenção de reduzir o número de ações trabalhistas foi um dos objetivos da reforma, através de mudanças como a responsabilidade por honorários de sucumbência, custas processuais e a limitação de pedidos de indenização por danos morais.

O Ministro do Superior Tribunal do Trabalho, José Roberto Freire Pimenta, destacou que as mudanças na lei comprometem o acesso do trabalhador à Justiça.

"Desde que a reforma entrou em vigor, em novembro de 2017, ocorreu uma redução de 48% das ações ajuizadas, ao passo que em torno de 20% dos processos na

Justiça do Trabalho são julgadas improcedentes", exemplificou, com base em estatística do TST.

Para o ministro, esses dados indicam que muitos trabalhadores com direitos lesados estão relutando em recorrer ao Judiciário, possivelmente por medo de terem que arcar com os custos do processo. "É um círculo vicioso e o bom empregador sai em desvantagem competitiva" concluiu.

Com relação aos Sindicatos, a prevalência do negociado sobre o legislado e a contribuição sindical facultativa alteraram significativamente a dinâmica entre empresas e sindicatos. As empresas passaram a negociar diretamente com os empregados e sindicatos, o que pode levar a acordos mais customizados, mas também pode enfraquecer a posição negociadora dos trabalhadores.

Com esse entendimento, debruça-se sobre o que pode vir com os desafios e as críticas, a reforma não foi unânime e recebeu críticas de diversos setores. Alguns argumentam que ela favorece mais as empresas do que os trabalhadores, potencializando a precarização das condições de trabalho e a redução de direitos

trabalhistas. Outros apontam que a esperada geração de empregos não ocorreu na magnitude prevista, e que a informalidade no mercado de trabalho permaneceu alta.

Diante das perspectivas futuras, o cenário empresarial brasileiro continua a evoluir, e a reforma trabalhista é apenas uma parte desse processo, fatores como a transformação digital, a globalização, e mudanças nas demandas dos consumidores também influenciam profundamente as empresas.

A adaptação às novas regras e a busca por um equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos trabalhadores são desafios contínuos. Em 2023, debates sobre novas alterações na legislação trabalhista continuam sendo refletida a necessidade de um ambiente de trabalho que atenda às necessidades de um mercado em constante mudança.

Portanto, a reforma trabalhista trouxe uma série de mudanças profundas no cenário empresarial brasileiro, proporcionando maior flexibilidade e, ao mesmo tempo, gerando debates sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, o impacto dessas mudanças ainda está em avaliação e ajustamento, com a expectativa de que um ambiente de trabalho mais moderno e adaptável possa ser estabelecido, beneficiando tanto empregadores quanto empregados em um cenário de constante evolução econômica e social.

6 A IMPLANTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS

A implantação do Compliance trabalhista nas empresas brasileiras tem ganhado destaque nos últimos anos, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 e o aumento da fiscalização das relações de trabalho. O compliance trabalhista refere-se à adoção de práticas e políticas internas que assegurem o cumprimento das leis trabalhistas, normas regulamentadoras e diretrizes de responsabilidade social, visando prevenir infrações e promover um ambiente de trabalho ético e seguro.

O cumprimento das normas brasileiras e internacionais no que concerne ao meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII e 225, CF/88 e Convenções 155 e 161 da

Organização Internacional do Trabalho), além de evitar doenças e acidentes, proporciona um ambiente harmônico e hígido, refletindo na produtividade da

empresa diante de um maior engajamento e comprometimento dos trabalhadores com suas funções. Passos para implantar o Compliance Trabalhista é necessário realizar o diagnóstico inicial, que seria a realização um diagnóstico para identificar áreas de risco e avaliar a conformidade atual com a legislação trabalhista.

Desenvolvimento de Políticas, criando e ou revisando as políticas internas que abranjam todos os aspectos das relações de trabalho, incluindo contratação, jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, e demissão.

Treinamentos, importante o desenvolvimento de programas de treinamento para educar todos os níveis da organização sobre as novas políticas e práticas de compliance e gestão.

Fundamental ter uma implementação de Sistemas de Controle Integrado, que seria estabelecer sistemas de controle interno, como auditorias internas e externas regulares e mecanismos de monitoramento e revisão dos procedimentos operacionais e de gestão.

A criação do canal de comunicação que possibilite o acesso de todos de forma confiáveis e confidenciais para que os funcionários possam relatar preocupações ou violações com maior tranquilidade e conforto.

É extremamente importante o monitoramento contínuo, a implementação de um processo contínuo de monitoramento e avaliação para garantir a eficácia do programa de compliance e fazer ajustes conforme necessário, conduzindo feedback construtivos. Desta forma, a implantação do compliance trabalhista é uma estratégia essencial para as empresas que buscam mitigar riscos legais, promover um ambiente de trabalho ético e seguro, e melhorar sua reputação no mercado.

Apesar dos desafios, os benefícios de um programa de compliance bem implementado superam os custos e esforços envolvidos, resultando em uma organização mais eficiente, justa e respeitosa com seus colaboradores.

6.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS E O CONCEITO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

As Micro e Pequenas Empresas (MPEs) desempenham um papel vital na economia brasileira, sendo, responsáveis por uma significativa parcela da geração de empregos e do desenvolvimento econômico e da inovação.

Segundo dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), essas empresas representam mais de 99% do total de empreendimentos no país e empregam cerca de 52% da mão de obra formal no setor privado.

Um levantamento feito pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas

Empresas (Sebrae) a partir de dados da Receita Federal, mostra que somente no primeiro semestre de 2023, o Brasil teve um saldo positivo de 868,8 mil pequenos negócios criados no país, entre Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEI).

Quanto à geração de emprego, dados do Cadastro Geral de Empregados e

Desempregados (Caged), mostram que as MPE já criaram quase 710 mil vagas de trabalho neste ano, o que corresponde a aproximadamente 70% do total de empregos formais. Entre janeiro e junho de 2023, as áreas de pequenas empresas que mais tiveram destaque na contratação de colaboradores foram: serviços (mais de 394 mil), construção (147 mil), indústria da transformação (72 mil) e comércio (60 mil).

Observadas as considerações iniciais, no Brasil, a definição de micro e pequena empresa é regulamentada pela Lei Complementar nº 123/2006, conhecida como

Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

Segundo esta lei, a Microempresa (ME): é uma empresa que fatura até R\$ 360 mil por ano, e, a Empresa de Pequeno Porte (EPP) tem faturamento entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões por ano.

Segundo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), os pequenos negócios respondem por mais de um quarto do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, tratando-se de 09 (nove) milhões de micro e pequenas empresas no país representam 27% do PIB, um resultado que vem crescendo nos últimos anos.

Os dados inéditos são revelados pelo presidente do Sebrae, Luiz Barretto. O empreendedorismo vem crescendo muito no Brasil nos últimos anos e é fundamental que cresça não apenas a quantidade de empresas, mas a participação delas na economia, afirma Barretto.

Em 1985, o IBGE calculou em 21% a participação dos pequenos negócios no

PIB brasileiro. Como não havia uma atualização desse indicador desde então, o

Sebrae contratou a Fundação Getúlio Vargas para avaliar a evolução das micro e pequenas empresas na economia brasileira, com a mesma metodologia utilizada anteriormente. Em 2001, o percentual cresceu para 23,2% e, em 2011, atingiu 27%.

Em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001 para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores da época.

Os valores foram apurados até 2011 para manter a forma de cálculo considerando os dados do IBGE disponíveis sobre os pequenos negócios. A apuração foi feita com a soma das riquezas geradas por empresas de todos os portes nos setores de Comércio, Indústria, Serviços e Agroindústria exceto o setor público e as intermediações financeiras, uma vez que não há micro e pequenas empresas nestes setores.

As micro e pequenas empresas são as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor. No PIB da

Indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%). E no setor de Serviços, mais de um terço da produção nacional (36,3%) têm origem nos pequenos negócios.

Os dados demonstram a importância de incentivar e qualificar os empreendimentos de menor porte, inclusive os Microempreendedores Individuais, pois, são decisivas para a economia. Cabe ressaltar, que os pequenos negócios também empregam 52% da mão de obra formal no País e respondem por 40% da massa salarial brasileira.

De forma objetiva os principais motivos para o bom desempenho dos pequenos negócios na economia brasileira são a melhoria do ambiente de negócios, o aumento da escolaridade da população e a ampliação do mercado consumidor, com o crescimento da classe média.

Conforme o Sebrae, esses três fatores têm motivado o brasileiro a empreender por oportunidade e não mais por necessidade. Antes as pessoas abriam um negócio próprio quando não encontravam emprego, atualmente, de sete a cada dez pessoas iniciam um empreendimento por identificar uma demanda no mercado, o que gera empresas mais planejadas e com melhores chances de crescer.

Sendo assim, os pequenos negócios na economia brasileira, corresponde a 27% do PIB e 52% dos empregos com carteira assinada, com 40% dos salários pagos e 8,9 milhões de micro e pequenas empresas no Brasil. Dito isto, as micro e pequenas empresas são fundamentais para a economia brasileira, contribuindo significativamente para a geração de empregos, inovação e desenvolvimento regional.

Apesar dos desafios, como o acesso ao crédito e a burocracia, as micros e pequenas empresas têm o potencial de impulsionar a economia do país, incentivos e programas de apoio são essenciais para fortalecer essas empresas, garantindo um crescimento econômico inclusivo e sustentável.

6.2 O PAPEL VITAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA ECONOMIA BRASILEIRA

Implementar Compliance Trabalhista em Micro e Pequenas Empresas (MPEs) é crucial para garantir que essas organizações estejam em conformidade com as leis trabalhistas, minimizando riscos legais e promovendo um ambiente de trabalho ético e seguro.

Embora a estrutura e os recursos das MPEs sejam mais limitados em comparação com grandes empresas, é possível desenvolver um programa de

Compliance Trabalhista eficaz adaptado às suas necessidades específicas.

Como já foi dito, no Brasil, as micro e pequenas empresas (MPEs) representam 99% dos estabelecimentos e são responsáveis por mais de 50% dos empregos formais do país. Diante desse cenário, o compliance faz-se necessário e é fundamental para a sobrevivência desses negócios.

Ao observar os dados, podemos perceber que o número maior de reclamações trabalhistas no Brasil também envolve as MPE e, muitas vezes, dependendo do valor dessa demanda, pode resultar no fim de uma empresa. Atualmente o Compliance trabalhista é bastante utilizado por grandes empresas, pois com maior poder aquisitivo, o fator financeiro ajuda a sua implantação. No entanto, estar em conformidade é vital para as MPE, visto que diminuiria ou eliminaria os riscos de um Passivo Trabalhista.

Por fim, implementar o Compliance Trabalhista nas Micros e Pequenas

Empresas é essencial para garantir a conformidade com a legislação, evitar riscos jurídicos e promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Embora existam desafios específicos, com a abordagem certa e o uso de recursos adequados, as MPEs podem desenvolver um programa de compliance eficaz que beneficie tanto a empresa quanto seus colaboradores. O investimento em

compliance trabalhista é um passo importante para o crescimento sustentável e a reputação positiva das MPEs no mercado.

A política de Compliance na Micros e Pequenas Empresas deve cuidar de áreas do negócio que garantem a responsabilidade, a ética e a conformidade perante a legislação e os consumidores.

Assim, questões tributária, fiscal, trabalhista, ambiental são responsabilidade do compliance, além disso, o Compliance das empresas deve garantir um programa de integridade, visando ao combate às ações de corrupção dentro da empresa.

Importante ressaltar que o compliance não é uma teoria e, sim, uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade.

Nesse sentido, o comprometimento dos proprietários do empreendimento é crucial, sem ele, nenhuma ação de compliance será internalizada na cultura da pequena empresa e um dos primeiros passos é definir um profissional ou um grupo responsável por cuidar do compliance.

Segundo o SEBRAE, muitas MPEs têm dificuldades financeiras para contratação de um profissional específico, uma alternativa pode ser escolher algum colaborador em nível gerencial para cuidar exclusivamente desses processos.

O mapeamento de riscos na empresa é a etapa seguinte, com essa ferramenta, é possível identificar áreas críticas, em desacordo com leis ou órgãos reguladores e por fim, a próxima fase é implantar processos e rotinas que precisam ser transformados para garantir uma boa política de Compliance.

7 ESTUDO DE CASO: FARMÁCIA NOVAIS

Trata-se de uma empresa de pequeno porte que atua no varejo farmacêutico, localizada na cidade do Salvador na Bahia, contendo apenas três funcionários.

Trata-se de Reclamação Trabalhista formulada por FARMÁCIA NOVAIS LTDA, em face dessa Recorrente, em que se pretende o reconhecimento de obrigação trabalhista concernente ao pagamento de diferença salarial e demais verbas rescisórias.

Aduziu, a Recorrida, que foi contratada no dia 29 de março de 2021 para exercer a função de farmacêutica, auferindo, mensalmente, salário no importe de R\$

1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), até o fim do contrato de trabalho, em 25 de julho de 2022, embora conste em sua Carteira de Trabalho CTPS que o seu salário seria de R\$4.667,61 (quatro mil, seiscentos e sessenta e sete reais e sessenta e um centavos).

Suscitou que as verbas rescisórias não foram quitadas em sua integralidade.

Desse modo, pugnou pelo reconhecimento da obrigação de pagamento de diferença salarial, com o recolhimento do FGTS, multa de 40% (quarenta por cento), aviso prévio indenizado, 13º (décimo terceiro) salário proporcional, férias proporcionais,

FGTS sobre o aviso prévio e o pagamento da multa referente ao artigo 477 da CLT.

Na sequência, a parte Reclamada apresentou contestação no id. 2b4f4a9, na qual apontou questão preliminar e tese de mérito, com pedidos e documentos, pugnando pela improcedência da reclamação tendo em vista que a Reclamante, em verdade, não tinha obrigação de comparecer diariamente no estabelecimento, uma vez que foi contratada para atuar como responsável técnica, não tendo cumprido carga horária que ensejasse no pagamento do piso salarial fixado em CCTs da categoria para a prática de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Ato contínuo, durante a audiência de instrução foram ouvidos a Reclamante e a sócia da Reclamada e, ao final, foram apresentadas razões finais orais.

Sobreveio, então, sentença que julgou parcialmente procedente a ação laboral, reconhecendo a obrigação trabalhista consistente no pagamento de diferença salarial, condenando a recorrente, ainda, ao pagamento de verbas rescisórias remanescentes, contendo o seguinte dispositivo:

Ante o exposto, resolve a 7ª Vara do Trabalho de Salvador julgar

PROCEDENTES EM PARTE os pedidos constantes da presente reclamação trabalhista movida por RAFAELA BISPO ALVES, reclamante, em face da FARMÁCIA NOVAIS LTDA, reclamada, para condená-la a pagar à reclamante as parcelas descritas na fundamentação supra, acrescidas de correção monetária, de acordo com a planilha anexa que faz parte desta decisão, como se aqui estivesse transcrita, fixando-se o débito total da reclamada em R\$ 118.434,19 (cento e dezoito mil e quatrocentos e trinta e quatro reais e dezenove centavos) atualizado até o dia 06/12/2023, sendo o crédito líquido da reclamante de R\$ 77.865,44 (Ação

Trabalhista - Rito Ordinário - 0000167-30.2023.5.05.0007).

À vista disso, a empresa do caso apresentado, Farmácia Novais, empresa de pequeno porte, nunca havia implementado um programa de compliance trabalhista, podemos perceber que a gestão de recursos humanos era feita de forma informal, sem registros adequados e sem o cumprimento rigoroso da legislação trabalhista.

A ausência de um programa de compliance trabalhista, resultou em graves consequências financeiras, reputacionais e operacionais e com possibilidade de fechar empresa.

O caso evidencia a importância de se manter em conformidade com a legislação trabalhista, ter controle e gestão organizacional, pouco importando o tamanho da empresa, o mínimo que se pode fazer é ter atenção a legislação vigente para evitar sanções e litígios, mas também para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

As Micros e pequenas empresas que negligenciam o compliance trabalhista correm o risco de enfrentar problemas significativos que podem comprometer sua sustentabilidade a longo prazo.

Este estudo de caso ilustra como a falta de compliance trabalhista pode impactar negativamente uma microempresa e serve como um alerta para a importância de adotar práticas de conformidade para garantir a sustentabilidade e o crescimento do negócio.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo detalhado demonstra claramente que a prática de Compliance corporativo é fundamental para a gestão eficaz e ética das empresas, ajudando a construir um sistema de gestão baseado na conformidade, ética e integridade. Este sistema não só melhora a transparência e a confiança nas relações com funcionários, gestores, clientes, fornecedores, terceiros e a Administração Pública, mas também auxilia na identificação e mitigação de ameaças e problemas que possam surgir no curso das atividades empresariais.

A implementação de programas de Compliance é essencial para as empresas, tanto nacional quanto internacionalmente. Esses programas não apenas aumentam a confiança nos negócios e atraem investimentos, mas também melhoram as relações com as pessoas e o meio ambiente. Além disso, evitam litígios e prejuízos patrimoniais, promovendo inclusão, diversidade e combate à corrupção, melhorando a reputação e imagem da organização.

A prática de Compliance não é apenas relevante para grandes corporações, ela é igualmente essencial para micro e pequenas empresas (MPEs), com adoção de um programa de compliance adequado pode trazer inúmeros benefícios e assegurar a sustentabilidade e o crescimento dessas empresas em um mercado competitivo.

Torna-se crucial para micro e pequenas empresas a implementação do

Compliance Trabalhista, além de assegurar conformidade legal, esses programas promovem uma cultura de ética e transparência, melhoram a reputação e a confiança do mercado, aumentam a eficiência operacional e atraem investimentos e ainda, evita litígios e penalidades que podem acabar com a vida financeira da empresa.

Mesmo diante de desafios, a adoção de práticas de compliance pode ser adaptada às especificidades das MPEs, trazendo benefícios significativos que contribuem para o crescimento e a sustentabilidade a longo prazo.

Por fim, é importante destacar que, embora esta revisão não esgote o tema, ela aborda discussões atuais de grande relevância para o desenvolvimento econômico e a sustentabilidade das empresas.

Destacamos que esta revisão não exauriu o tema, mas buscou-se minimamente apresentar discussões atuais a respeito de um assunto de grande relevância para o

desenvolvimento econômico, diante de um mercado competitivo, de constantes alterações regulatórias e de disponibilização de informações de forma praticamente instantânea nas redes sociais, resta, às organizações adotarem a transparência e a ética na execução de suas atividades empresariais, seja para se resguardarem, seja para evitar, sanar ou mitigar situações que ocorram no ambiente de suas relações empresariais e, ainda, incluir cultura organizacional de integridade, diversidade, moralidade e tantas outras de interesse do mercado e da sociedade.

Ainda assim, ao adotar práticas de compliance trabalhista, as empresas não apenas evitam litígios e penalidades, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo, melhorando a satisfação dos funcionários e a eficiência operacional. Em um mercado competitivo e dinâmico, a conformidade com as leis trabalhistas e a promoção de uma cultura organizacional de integridade são fundamentais para a sustentabilidade e o crescimento a longo prazo.

Por fim, conclui-se que a implementação do Compliance é fundamental para a sustentabilidade e o crescimento das empresas, independentemente de seu tamanho embora possa exigir um investimento inicial de tempo e recursos, os benefícios a longo prazo superam amplamente os custos, tornando o compliance uma estratégia indispensável para o sucesso empresarial.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. [Gestão de Riscos com Controles Internos: Ferramentas,](#)

Certificações e Métodos Para Garantir a Eficiência dos Negócios. ed. São

Paulo: Saint Paul Editora, 2018.

BOBSIN, Arthur. Como e quando surgiu o Compliance. Disponível em:

flippingbook.com/view/754019/34/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL, Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Disponível em:

planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70>. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL, Lei Anticorrupção. Disponível em:

planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, Programa de Integridade: Diretrizes para

Empresas Privadas. Disponível em: gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Deloitte. Integridade Corporativa no Brasil: Evolução do compliance e das boas práticas empresariais nos últimos anos. Disponível em:

en25.com/Web/DeloitteToucheTohmatsuAuditoresIndependente/%7B351bf10a-5289-4738-83be-5136d35832e3%7D_pesquisa-integridade-corporativa-brasil-2022.pdf?utm_campaign=ra-112022-pesquisa-integridade-corporativa-download&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&idcmp=br%3A2em%3A3cc%3A4elqbr%3A5gen%3A6oth>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FEBRABAN, Federação Brasileira De Bancos. Guia: Boas Práticas de

Compliance. Disponível em: <

https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_manual_compliance_2018_2web.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FQN. Cultura Organizacional. Disponível em: org.br/comunidade/wp-content/uploads/2018/12/n_33_cultura_organizacional.pdf>. Acesso em: 13 jun.

2024.

FREITAS, Alfredo. Compliance: O Guia Essencial. Disponível em:

direitoprofissional.com/compliance/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

HAGE, Jorge. Os dez anos da Lei Anticorrupção. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2023-ago-10/jorge-hage-dez-anos-lei-anticorruptao/>>.

Acesso em: 11 jun. 2024.

IBGC, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Compliance à Luz da

Governança Corporativa. Disponível em:

[legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_compliance_a_luz_da](https://legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_compliance_a_luz_da_governaca.pdf)

[_governaca.pdf](https://legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_compliance_a_luz_da_governaca.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2024.

LAPOLLA, Marcelo. Compliance para escritórios de advocacia. Disponível em:

legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

LUGARINHO, Helen. O Que a Lei Anticorrupção Americana tem a ver com

Compliance? Disponível em: com/lei-anticorruptao-americana-compliance/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

OLIVEIRA, Rafael; CARMO, Thiago. Programas de integridade no novo regulamento da Lei Anticorrupção.

Disponível em:

migalhas.com.br/depeso/369871/programas-de-integridade-no-novo-regulamento-da-lei-anticorruptao>.

Acesso em: 13 jun. 2024.

Paiva Freitas, D. P., & Blanchet, L. A. (2020). A adoção explícita do compliance pela administração pública direta. *Revista Do Direito Público*, 15(3), 3047.

Disponível em: org/10.5433/1980-511X.2020v15n3p30>. Acesso em: 13 jun. 2024.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei

Anticorrupção nas Empresas. Disponível em:

senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf>. Acesso em:

13 jun. 2024.

RIZZO, Eloy; LEME, André; ARAÚJO, Heitor. Decreto N° 11.129/2022

Regulamentando A Lei Anticorrupção. Disponível em: < <https://lec.com.br/decreto-no-11-129-2022-regulamentando-a-lei-anticorruptao/>>.

Acesso em: 13 jun. 2024.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. Compliance no Brasil e suas origens.

Artigo Jurídico publicado no sítio eletrônico do Instituto Brasileiro de Direito e Ética

Empresarial (IBDEE) em: 18 de novembro de 2016. Disponível em:

<http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. Acesso em: 10 jun.

2024

MONSEN, Ricardo. Os Desafios do Compliance. Disponível em: <
https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos_compliance_site_update.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SOUZA, Adriana Babi Benetti de. As Origens e o Papel do Compliance. Disponível em:
legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SROUR, Robert Henry. Ética Empresarial. ed. 4. São Paulo: Elsevier Editora, 2013. Disponível em:

usp.br/pluginfile.php/7621344/mod_resource/content/1/%C3%89tica%20Empresarial.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2024.

Transparência Internacional. Índice de Transparência e Governança Pública.

Disponível em: [org.br/](https://www.transparencia.org.br/)> Acesso em: 13 jun. 2024.

VIEGAS, Jacqueline. Transparência: O que é compliance? Disponível em:

com.br/momento-da-empresa/o-que-e-compliance/>. Acesso em:

11 jun. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. Livro reúne o que há de mais importante sobre compliance, diz ministro Barroso. Revista Eletrônica Consultor Jurídico. Matéria publicada em: 15 de outubro de 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-out-15/livro-reune-importante-compliance>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. 8 estados e 17 capitais ainda não regulamentaram Lei

Anticorrupção. Revista Eletrônica Consultor Jurídico. Matéria publicada em: 29 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-ago-29/estados-17-capitais-nao-regulamentaram-lei-anticorrupcao>. Acesso em: 8 jun. 2024.

BRASÍLIA. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).htm. Acesso em: 7 jun. 2024.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em:

direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliancee-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em: 14 jun. 2024.

GIEREMEK, Rogéria. Compliance trabalhista. Disponível em:

org/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ASSIS, Marcos; HANOFF, Roberta Volpato. Compliance: como implementar. São

Paulo: Trevisan Editora, 2018.

BREUS, Thiago Lima; GUIMARÃES, Fernando Vernalha; PETIAN, Angélica;

MARCHESI, Bruna. Soluções Jurídicas em Compliance e Anticorrupção. Disponível em:
<https://www.vgplaw.com.br/compliance/> Acesso em: 13 jun. 2024.

BARRETO, Luiz; Micro e Pequenas Empresas geram 27% do PIB no país.
SEBRAE. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/>

Acesso em 13 jun. 2024

EMPREENDEDORISMO. Pequenos negócios em números. SEBRAE. Disponível em:
<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/> Acesso em 13 jun. 2024

Resultados

Os seguintes 66 documentos usam provavelmente o texto que você enviou:

[revista.mpc.pr.gov.br > index](http://revista.mpc.pr.gov.br/index) > [RMPCPRA IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NOS MUNICÍPIOS BRASILEIROS](#)

Em sua essência, compliance significa a observância das normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos valores éticos gerais, dos códigos de conduta específicos de determinado ramo de atividade e das expectativas legítimas da sociedade. Segundo o Subprocurador-geral da República e membro da Câmara de Combate

Url: <https://revista.mpc.pr.gov.br/index.php/RMPCPR/article/download/10/8/46>

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **150** - **Verificado** - **Web**

[www.vocacao.org.br > wp-content > uploads](http://www.vocacao.org.br/wp-content/uploads)[CIMT AP VAR15 T03 Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB ...](#)

Os valores foram apurados até 2011 para manter a mesma forma de cálculo considerando os dados do IBGE disponíveis sobre os pequenos negócios. A apuração foi feita com a soma das riquezas geradas por empresas de todos os portes nos setores de Comércio, Indústria, Serviços e Agroindústria –

Url: <https://www.vocacao.org.br/wp-content/uploads/2020/09/Micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-PIB-do-Brasil.pdf>

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **55** - **Verificado** - **Web**

[www.abf.com.br > micro-e-pequenas-empresas-geram](http://www.abf.com.br/micro-e-pequenas-empresas-geram)[Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil - ABF](#)

Jul 23, 2014 · Os valores foram apurados até 2011 para manter a mesma forma de cálculo considerando os dados do IBGE disponíveis sobre os pequenos negócios.

Url: <https://www.abf.com.br/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil/>

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **56** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites](http://sebrae.com.br/sites) > [PortalSebrae](#)[Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil](#)

As micro e pequenas empresas são as principais geradoras de riqueza no Comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor. No PIB da Indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%).

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **56** - **Verificado** - **Web**

[www.terra.com.br > economia > meu-negocio](http://www.terra.com.br/economia/meu-negocio)[Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil - Terra](#)

Jul 23, 2014 · As micro e pequenas empresas são as principais geradoras de riqueza no Comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor. No PIB da Indústria, a participação das micro e ...

Url: <https://www.terra.com.br/economia/meu-negocio/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,13de06b479367410VgnVCM4000009bcceb0aRCRD.html>

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **54** - **Verificado** - **Web**

[crcpa.org.br](#) > [paginas](#) > [noticiasCRC-PA](#)

Jul 23, 2014 · Os dados inéditos são revelados pelo presidente do Sebrae, Luiz Barretto. “O empreendedorismo vem crescendo muito no Brasil nos últimos anos e é fundamental que cresça não apenas a quantidade de empresas, mas a participação delas na economia”, afirma Barretto.

Url: <https://crcpa.org.br/paginas/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil>

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **51** - **Verificado** - **Web**

[issuu.com](#) > [tothcienciaeducacao](#) > [docsToth Ciência e educação V.10 n.10 2022 - Issuu](#)

Nov 18, 2022 · Nota-se que 60% dos professores organizam suas atividades por bimestre o que segundo dados da pesquisa, em cada bimestre é trabalhado um tipo de modalidade esportiva, possibilitando assim que os ...

Url: https://issuu.com/tothcienciaeducacao/docs/toth_10

Rank: **100.0%** - Ocorrências: **48** - **Verificado** - **Web**

[www.contabeis.com.br](#) > [noticias](#) > [19024Pequenos negócios são responsáveis por 27% do PIB nacional](#)

Os pequenos negócios respondem por mais de um quarto do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. Juntas, as cerca de 9 milhões de micro e pequenas empresas no país representam 27% do PIB, um resultado que vem crescendo nos últimos anos.

Url: <https://www.contabeis.com.br/noticias/19024/pequenos-negocios-sao-responsaveis-por-27-do-pib-nacional/>

Rank: **99.2%** - Ocorrências: **49** - **Verificado** - **Web**

[pt.linkedin.com](#) > [pulse](#) > [simples-bom-e-bonito-mas-baratoSIMPLES: Bom e Bonito, mas Barato??? - LinkedIn Portugal](#)

Em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001 para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores da época. Pequenos...

Url: <https://pt.linkedin.com/pulse/simples-bom-e-bonito-mas-barato-marco-antonio-alves>

Rank: **97.6%** - Ocorrências: **22** - **Verificado** - **Web**

[codigosdebarrasbrasil.com.br](#) > [pequenas-empresasPequenas empresas: vantagens e desvantagens](#)

Nov 3, 2023 · Os valores foram apurados até 2011 para manter a mesma forma de cálculo considerando os dados do IBGE disponíveis sobre os pequenos negócios. A apuração foi feita com a soma das riquezas geradas por empresas de todos os portes nos setores de Comércio, Indústria, Serviços e Agroindústria.

Url: <https://codigosdebarrasbrasil.com.br/pequenas-empresas-vantagens-desvantagens/>

Rank: **93.6%** - Ocorrências: **57** - **Verificado** - **Web**

[revistapegn.globo.com](#) > [Empreendedorismo](#) > [noticiaEm cinco anos, número de pequenos negócios crescerá 43%](#)

Oct 10, 2017 · No PIB da Indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%). E no setor de Serviços, mais de um terço da produção nacional (36,3%) têm origem nos pequenos negócios.

Url: <https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/10/em-cinco-anos-numero-de-pequenos-negocios-crescera-43.html>

Rank: **92.5%** - Ocorrências: **7** - **Verificado** - **Web**

[lec.com.br > panorama-de-compliance-nas-empresas-do-brasil](#) | Panorama de Compliance nas empresas do Brasil

May 27, 2021 · Sabemos que todas as empresas – sejam públicas, privadas, pequenas ou grandes – são vulneráveis. Segundo a consultoria BCC, o investimento mundial em práticas antirrisco deverá atingir US\$17,1 bilhões até 2021. Neste cenário, a gestão de compliance se torna cada vez mais relevante.

Url: <https://lec.com.br/panorama-de-compliance-nas-empresas-do-brasil/>

Rank: **89.1%** - Ocorrências: **16** - **Verificado** - **Web**

[startupi.com.br > dia-internacional-das-mpmes-empresas](#) Dia Internacional das Micro, Pequenas e Médias Empresas ...

Negócios que com faturamento anual de até R\$ 360 mil ou que emprega até 9 pessoas no comércio e serviços ou 19 pessoas no setor industrial.

Url: <https://startupi.com.br/dia-internacional-das-mpmes-empresas/>

Rank: **86.4%** - Ocorrências: **8** - **Verificado** - **Web**

[www.migalhas.com.br > depeso > 307120](#) Compliance na Administração Pública - Migalhas

Ao contrário, a legitimidade da atuação pública demanda, cada vez mais, sua conformidade com mecanismos e procedimentos internos de integridade e governança, voltados à detecção e correção de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, bem como a incorporação de um ambiente ético em toda a estrutura administrativa ...

Url: <https://www.migalhas.com.br/depeso/307120/compliance-na-administracao-publica>

Rank: **85.0%** - Ocorrências: **14** - **Verificado** - **Web**

[jus.com.br > artigos > 59603](#) Tratamento diferenciado para ME e EPP como instrumento de...

Aug 10, 2017 · Em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001 para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores da época. As ME e EPP são hoje as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil, já que respondem por 53,4% do PIB deste setor.

Url: <https://jus.com.br/artigos/59603/tratamento-diferenciado-para-me-e-epp-como-instrumento-de-desenvolvimento-nacional-sustentavel>

Rank: **82.6%** - Ocorrências: **20** - **Verificado** - **Web**

[www.migalhas.com.br > depeso > 375344](#) O compliance trabalhista como constructo para ... - Migalhas

Ao observar os dados anteriormente citados, já podemos imaginar que o número maior de reclamações trabalhistas no Brasil também envolve as MPE e, muitas vezes, dependendo do valor dessa demanda, pode resultar no fim de uma empresa.

Url: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375344/o-compliance-trabalhista-como-constructo-para-pequena-e-media-empresa>

Rank: **82.3%** - Ocorrências: **11** - **Verificado** - **Web**

[Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia ... - Sebrae](#)

Quantas micro e pequenas empresas existem no Brasil?

Url: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal Sebrae/Estudos e Pesquisas/Participacao das micro e pequenas empresas.pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf)

Rank: **81.8%** - Ocorrências: **31** - **Verificado** - **Web**

www.sebrae-sc.com.br > [blog](#) > [qual-o-papel-dasQual o papel das pequenas empresas na economia brasileira](#)

As micro e pequenas empresas (MPEs) desempenham um papel significativo na economia brasileira, contribuindo para a geração de empregos, estimulando a inovação, promovendo o empreendedorismo e impulsionando o crescimento econômico.

Url: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/qual-o-papel-das-pequenas-empresas-na-economia-brasileira>

Rank: **80.5%** - Ocorrências: **25** - **Verificado** - **Web**

www.tcm.go.gov.br > [escolatcm](#) > [wp-contentA IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS](#)

Vários tratados internacionais para enfrentar práticas comerciais ilegais, crime organizado e assemelhados foram determinantes para que a legislação brasileira acolhesse a figura do Compliance .

Url: <https://www.tcm.go.gov.br/escolatcm/wp-content/uploads/2021/10/Artigo-A-importancia-do-compliance-nas-instituicoes-publicas.pdf>

Rank: **75.9%** - Ocorrências: **16** - **Verificado** - **Web**

[O que significa compliance para micro e pequenas empresas - Sebrae](#)

Qual a importância do Compliance para as empresas?

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-significa-compliance-para-micro-e-pequenas-empresas,6ca9949fca8e4810VgnVCM100000d701210aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **39** - **Verificado** - **Web**

sebrae.com.br > [sites](#) > [PortalSebraeInovação e Tecnologia: a importância das startups para o ...](#)

Tratando-se do tema referente ao turista digital e novos modelos de negócios, os principais desafios indicados no Plano Nacional de Turismo2018-2022 são: 1. Consumidores cada vez mais autônomos, com base no consumo de informação on-line e utilização de canais de vendas digitais. 2. Papel da internet no processo decisório de viagem. 3. Soluções tecn...

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/inovacao-e-tecnologia-a-importancia-das-startups-para-o-turismo,a58a4dbf5f5c5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **44** - **Verificado** - **Web**

sebrae.com.br > [sites](#) > [PortalSebraeComo a transformação digital pode ajudar no seu ... - Sebrae](#)

Nov 19, 2021 · Além disso, o compliance das empresas deve garantir um programa de integridade, visando ao combate às ações de corrupção dentro da empresa. Importante ressaltar que o compliance não é uma teoria.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-a-transformacao-digital-pode-ajudar-no-seu-modelo-de-negocios,7dfe2ae6a982d710VgnVCM100000d701210aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **41** - **Verificado** - **Web**

sebrae.com.br > [sites](#) > [PortalSebraeCooperativismo de plataforma é alternativa a trabalho ...](#)

Trata-se de uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade. Nesse sentido, o comprometimento dos proprietários do empreendimento é fundamental.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/cooperativismo-de-plataforma-e-alternativa-a-trabalho-precario,668c3c89ce962810VgnVCM100000d701210aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeQual a relação da matriz de materialidade com ESG? - Sebrae](#)

O mapeamento de riscos na empresa é a etapa seguinte. Com essa ferramenta, é possível identificar áreas críticas, em desacordo com leis ou órgãos reguladores. A próxima fase é implantar processos e rotinas que precisam ser transformados para garantir uma boa política de compliance.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-relacao-da-matriz-de-materialidade-com-esg,3ef1daaaba757810VgnVCM1000001b00320aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeEntenda o conceito de design thinking e como aplicá-lo aos ...](#)

Além disso, o compliance das empresas deve garantir um programa de integridade, visando ao combate às ações de corrupção dentro da empresa. Importante ressaltar que o compliance não é uma teoria.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/design-thinking-inovacao-pela-criacao-de-valor-para-o-cliente,c06e9889ce11a410VgnVCM1000003b74010aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeConheça as diferenças entre ambientes de inovação - Sebrae](#)

O mapeamento de riscos na empresa é a etapa seguinte. Com essa ferramenta, é possível identificar áreas críticas, em desacordo com leis ou órgãos reguladores. A próxima fase é implantar processos e rotinas que precisam ser transformados para garantir uma boa política de compliance.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/conheca-as-diferencas-entre-ambientes-de-inovacao,0176524504816810VgnVCM1000001b00320aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeNovos modelos de negócio: upcycling - Sebrae](#)

Feb 1, 2023 · Trata-se de uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade. Nesse sentido, o comprometimento dos proprietários do empreendimento é fundamental.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/novos-modelos-de-negocio-upcycling,f385c88817fe5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeSaiba como diferenciar criatividade de inovação - Sebrae](#)

Aug 25, 2022 · Trata-se de uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade. Nesse sentido, o comprometimento dos proprietários do empreendimento é fundamental.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saiba-como-diferenciar-criatividade-de-inovacao,f94b0a088aa32810VgnVCM100000d701210aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeEntenda a importância da inovação para a sua empresa - Sebrae](#)

Aug 25, 2022 · Trata-se de uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade. Nesse sentido, o comprometimento dos proprietários do empreendimento é fundamental.

Url: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-a-importancia-da-inovacao-para-a-sua-empresa,4bbf0a088aa32810VgnVCM100000d701210aRCRD>

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeQual a diferença entre SEO e SEM? - Sebrae](#)

SEO (Search Engine Optimization) é a otimização dos mecanismos de busca por meio de técnicas para ranquear o seu site nos primeiros lugares do Google. Já, o SEM (Search Engine Marketing), também visa posicionar o site nas páginas iniciais dos buscadores, mas de maneira paga.

Url: [https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-diferenca-entre-seo-e-](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-diferenca-entre-seo-e-sem,6340c8e959fb5810VgnVCM1000001b00320aRCRD)

[sem,6340c8e959fb5810VgnVCM1000001b00320aRCRD](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-diferenca-entre-seo-e-sem,6340c8e959fb5810VgnVCM1000001b00320aRCRD)

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[sebrae.com.br > sites > PortalSebraeEntenda como utilizar o Canvas no seu modelo de negócio - Sebrae](#)

Mar 17, 2023 · Assim, questões como a tributária, fiscal, trabalhista, ambiental são responsabilidade do compliance. Além disso, o compliance das empresas deve garantir um programa de integridade, visando ao combate às ações de corrupção dentro da empresa. Importante ressaltar que o compliance não é uma teoria.

Url: [https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-como-utilizar-o-canvas-no-seu-modelo-de-](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-como-utilizar-o-canvas-no-seu-modelo-de-negocio,00bb40993ad26810VgnVCM1000001b00320aRCRD)

[negocio,00bb40993ad26810VgnVCM1000001b00320aRCRD](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-como-utilizar-o-canvas-no-seu-modelo-de-negocio,00bb40993ad26810VgnVCM1000001b00320aRCRD)

Rank: **68.9%** - Ocorrências: **40** - **Verificado** - **Web**

[exame.com > negocios > contratacoes-nos-pequenosContratações nos pequenos negócios puxam economia no primeiro ...](#)

De janeiro e junho deste ano, as micro e pequenas empresas do setor de Serviços geraram mais de 394 mil contratações, seguidos pelas empresas de construção (147 mil), Indústria da Transformação (72 mil) e Comércio (60 mil). Nesses seis primeiros meses do ano, as micro e pequenas empresas (MPE) já criaram quase 710 mil vagas de ...

Url: <https://exame.com/negocios/contratacoes-nos-pequenos-negocios-puxam-economia-no-primeiro-semester/>

Rank: **68.1%** - Ocorrências: **11** - **Verificado** - **Web**

[agenciasebrae.com.br > cultura-empreededoraPrimeiro semestre tem construção, transporte e restaurantes ...](#)

De janeiro e junho deste ano, as micro e pequenas empresas do setor de Serviços geraram mais de 394 mil contratações, seguidos pelas empresas de construção (147 mil), Indústria da Transformação (72 mil) e Comércio (60 mil).

Url: <https://agenciasebrae.com.br/cultura-empreededora/primeiro-semester-tem-construcao-transporte-e-restaurantes-como-grandes-geradores-de-empregos/>

Rank: **68.1%** - Ocorrências: **11** - **Verificado** - **Web**

[cfa.org.br > como-e-quando-surgiu-o-complianceSaiba, aqui, como e quando surgiu o Compliance no Brasil e ...](#)

No Brasil, o segmento ganhou destaque inicial, em 1992, no início da abertura do mercado nacional, a empresas estrangeiras. Na época, o País se adequou aos padrões éticos de combate à corrupção. A ação foi necessária devido à crescente competitividade entre empresas transnacionais.

Url: <https://cfa.org.br/como-e-quando-surgiu-o-compliance/>

Rank: **62.2%** - Ocorrências: **9** - **Verificado** - **Web**

www.otempo.com.br > [economia](#) > [micro-e-pequenas](#) Micro e pequenas empresas geraram 70% dos empregos ... - O TEMPO

As MPE foram responsáveis por 709 mil (quase 70%) das novas contratações; As micro e pequenas do setor de Serviços criaram 394 mil novos empregos no acumulado de 2023

Url: <https://www.otempo.com.br/economia/micro-e-pequenas-empresas-geraram-70-dos-empregos-formais-no-brasil-no-ano-1.3115465>

Rank: **58.7%** - Ocorrências: **8** - **Verificado** - **Web**

periodicorease.pro.br > [rease](#) > [article](#) Gleydson da Paixão Tavares1 Tiago Soares da Paixão2 Géssica ...

Nesse sentido, os “dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), mostram que as MPE já criaram quase 710 mil vagas de trabalho neste ano, o que corresponde a aproximadamente 70% do total de empregos formais - entre janeiro e junho de 2023” (Sebrae, 2023).

Url: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/13458/6538>

Rank: **51.6%** - Ocorrências: **19** - **Verificado** - **Web**

www.migalhas.com.br > [depeso](#) > [404849](#) Compliance e a Administração Pública brasileira - Migalhas

Livro reúne o que há de mais importante sobre compliance, diz ministro Barroso. Revista Eletrônica Consultor Jurídico. Matéria publicada em: 15 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-15/livro-reune-importante-compliance>. Acesso em: 29 de março de 2024. CONSULTOR JURÍDICO.

Url: <https://www.migalhas.com.br/depeso/404849/compliance-e-a-administracao-publica-brasileira>

Rank: **44.0%** - Ocorrências: **14** - **Verificado** - **Web**

bdm.unb.br > [bitstream](#) > [10483/26911/1](#) UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA FACULDADE DE DIREITO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, elaborada sob a orientação da Professora Mestre Larissa Maria Medeiros Coutinho. Apresentada em 14 de dezembro de 2020.

Url: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/26911/1/2020_MarcosAlexandreCarvalhoRocha_tcc.pdf

Rank: **43.6%** - Ocorrências: **22** - **Verificado** - **Web**

bdm.unb.br > [bitstream](#) > [10483/21610/1](#) Monografia - Direito real de laje e a aplicação do ... - UnB

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, elaborada sob a orientação do Prof.o Alberto Emanuel Albertin Malta. Caio Maia Xavier de Oliveira. BANCA EXAMINADORA.

Url: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/21610/1/2018_CaioMaiaXavierDeOliveira_tcc.pdf

Rank: **43.3%** - Ocorrências: **20** - **Verificado** - **Web**

reis.unisociesc.com.br > [index](#) > [reisA \(IN\)DEVIDA DIVISÃO DO COMPLIANCE À LUZ DA ABNT NBR ISO](#)

...

Em sua essência, compliance significa a observância das normas legais e regulamentares aplicáveis, bem como dos valores éticos gerais, dos códigos de conduta específicos de determinado ramo de atividade e das expectativas

Url: <https://reis.unisociesc.com.br/index.php/reis/article/download/296/299/941>

Rank: **41.5%** - Ocorrências: **8** - **Verificado** - **Web**

www.migalhas.com.br > [depeso](#) > [369871Programas de integridade no novo regulamento da Lei ...](#)

Com o intuito de facilitar a compreensão das alterações promovidas especificamente em relação aos programas de integridade, apresentamos abaixo o quadro comparativo entre as disposições dos decretos 8.420/15 (regulamentação revogada) e 11.129/22 (regulamentação atual). Confira aqui a íntegra do artigo.

Url: <https://www.migalhas.com.br/depeso/369871/programas-de-integridade-no-novo-regulamento-da-lei-anticorruptao>

Rank: **39.3%** - Ocorrências: **5** - **Verificado** - **Web**

repositorio.cgu.gov.br > [bitstream](#) > [1/68511/1www.planalto.gov.br/ccivil 03/ Ato2019-2022/2022/Decreto ...](#)

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES. Art. 1o Este Decreto regulamenta a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, de que trata a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013.

Url: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68511/1/Decreto_11129_11_07_2022.pdf

Rank: **38.5%** - Ocorrências: **10** - **Verificado** - **Web**

dspace.bc.uepb.edu.br > [jspui](#) > [bitstreamCENTRO DE HUMANIDADES CAMPUS III DEPARTAMENTO DE ... - UEPB](#)

como requisito parcial para a obtenção do Grau de BACHAREL EM DIREITO. Orientador: Prof. Dr. Francisco Fábio Dantas da Costa GUARABIRA - PB 2015

Url: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/9222/1/PDF - Adielson da Costa Silva.pdf>

Rank: **36.5%** - Ocorrências: **17** - **Verificado** - **Web**

juslaboris.tst.jus.br > [bitstream](#) > [handleCOMPLIANCE TRABALHISTA: A UTILIZAÇÃO DA LEI ANTICORRUPÇÃO ...](#)

RESUMO: O presente artigo visa analisar a Lei no 12.846, de 2013, como instrumento idôneo e eficaz de prevenção de conflitos jurídicos na esfera trabalhista. A legislação em apreço trata do chamado compliance, sendo um sistema que estabelece práticas para manter a legalidade e ética nas atividades empresariais.

Url:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157113/2019_morais_uerlei_compliance_trabalhista.pdf?sequence=1

Rank: **34.3%** - Ocorrências: **11** - **Verificado** - **Web**

repositorio.pucsp.br > [bitstream](#) > [handleBACHARELADO EM DIREITO - PUC-SP](#)

como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Cassio Scarpinella Bueno. São Paulo 2022

Url: https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/31788/1/Maria Beatriz Silva e Souza_Maria Beatriz Silva.pdf

Rank: **34.2%** - Ocorrências: **12** - **Verificado** - **Web**

repositorio.ufsc.br > [bitstream](#) > [handleUNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE ... - UFSC](#)

como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Orientadora: Profª. Dra. Juliana Wülfing FLORIANÓPOLIS 2015

Url: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/159595/TCC Karine Moreira de Oliveira.pdf?sequence=1>

Rank: **33.6%** - Ocorrências: **15** - **Verificado** - **Web**

[revcontext.tce.go.gov.br > index > contextO controle da transparência das contratações públicas durante ...](#)

Dec 22, 2020 · Após a análise do direito fundamental de acesso à informação e do princípio da transparência, foram feitas observações acerca do regramento emergencial das contratações públicas e sua transparência, bem como o seu controle.

Url: <https://revcontext.tce.go.gov.br/index.php/context/article/view/57>

Rank: **33.6%** - Ocorrências: **13** - **Verificado** - **Web**

[www.scielo.br > j > opA Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do ...](#)

No ano de 2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreu a sua maior e mais ampla alteração desde 1943. A Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017, modificou cerca de 120 artigos da CLT, impactando substantivamente a percepção de direitos, cálculo de verbas rescisórias e aspectos processuais gerais.

Url: <https://www.scielo.br/j/op/a/fc3RwnfjZ5PgHsCnpvzk7sg/>

Rank: **33.6%** - Ocorrências: **10** - **Verificado** - **Web**

[periodicos.feevale.br > seer > indexACESSO À INFORMAÇÃO: TRAÇANDO UM PANORAMA DA LEI 12.527/2011 ...](#)

Nov 23, 2021 · Lei nº 12.527/2011, LAI, Acesso à Informação, Transparência Resumo. A Constituição Federal brasileira garante, desde o ano de 1988, o direito de acesso às informações públicas, contudo, apenas em 2011 foi promulgada lei que regulamentou este direito.

Url: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2359>

Rank: **33.6%** - Ocorrências: **10** - **Verificado** - **Web**

[brasilescola.uol.com.br > geografia > meio-ambienteMeio ambiente: o que é, importância, impactos, preservação](#)

Meio ambiente é o conjunto de elementos, processos e dinâmicas biológicos, físicos e químicos que criam condições e mantêm a vida no planeta Terra, compreendendo também os seres humanos e ...

Url: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/meio-ambiente.htm>

Rank: **33.6%** - Ocorrências: **8** - **Verificado** - **Web**

[legislacao.presidencia.gov.br > atosDecreto nº 5.480 de 30 de junho de 2005](#)

Jul 1, 2005 · dispõe sobre o sistema de correição do poder executivo federal, e dá outras providências.

Url: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=5480&ano=2005&ato=fddEzZU5UMRpWT857>

Rank: **33.2%** - Ocorrências: **5** - **Verificado** - **Web**

[SciELO - Brasil - As leis de gestão democrática da Educação nos estados](#)

Qual a relação entre as eleições para diretores e a legislação nacional?

Url: <https://www.scielo.br/j/er/a/qLkpKmKtMCsK89ZY9yMN87H/>

Rank: **31.8%** - Ocorrências: **9** - **Verificado** - **Web**

[Reforma trabalhista no Brasil em 2017 - Wikipédia, a enciclopédia livre](#)

Qual a importância da mudança na legislação trabalhista?

Url: https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017

Rank: **31.8%** - Ocorrências: **11** - **Verificado** - **Web**

[g1.globo.com > sp > campinas-regiaoRetail Conference debateu importância dos Meis no PIB do ...](#)

6 days ago · Os números reforçam que as micro e pequenas empresas são fundamentais para a economia brasileira, contribuindo significativamente para a geração de renda e para criação de postos de trabalho.

Url: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/especial-publicitario/acic/noticia/2024/06/12/retail-conference-debateu-importancia-dos-meis-no-pib-do-brasil.ghtml>

Rank: **31.1%** - Ocorrências: **4** - **Verificado** - **Web**

[Porte de empresa: diferença entre MEI, ME, EPP, média e grande](#)

Quais são as regras para a microempresa e empresa de pequeno porte?

Url: <https://www.contabilix.com.br/contabilidade-online/porte-de-empresa/>

Rank: **31.0%** - Ocorrências: **12** - **Verificado** - **Web**

[emobile.com.br > site > feirasMovinter 2024 terá espaço para pequenas empresas - eMóBILE](#)

Um levantamento feito pelo Sebrae-SP a partir de dados da Receita Federal, mostra que somente no primeiro semestre de 2023, o Brasil teve um saldo positivo de 868,8 mil pequenos negócios criados no país, entre Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEI).

Url: <https://emobile.com.br/site/feiras/movinter-2024-tera-espaco-para-pequenas-empresas/>

Rank: **30.7%** - Ocorrências: **7** - **Verificado** - **Web**

[www.legiscompliance.com.br > flipping_cac_comtextoCAC COMTEXTO COMISSÃO ANTICORRUPÇÃO PINHEIROS E COMPLIANCE](#)

Os temas centrais da CAC COMTEXTO abordarão conteúdos norteados pelos temas: ANTICORRUPÇÃO, COMPLIANCE e INOVAÇÃO. Nessa 1ª edição, seus autores abraçaram o desafio do pioneirismo da série, e entregam uma obra coletiva de qualidade e referência consagrando os 5 anos da história de sucesso da CAC OAB/SP Pinheiros.

Url: https://www.legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf

Rank: **30.1%** - Ocorrências: **22** - **Verificado** - **Web**

[Entenda o que caracteriza uma Empresa de Pequeno Porte - Agilize](#)

Como abrir uma empresa de pequeno porte?

Url: <https://agilize.com.br/blog/abertura-de-empresa/empresa-de-pequeno-porte/>

Rank: **29.5%** - Ocorrências: **9** - **Verificado** - **Web**

[www.metropoles.com > brasil > micro-e-pequenasMicro e pequenas empresas criaram 70% dos empregos no 1 ...](#)

Oct 5, 2023 · No primeiro semestre deste ano, os pequenos negócios do setor de serviços foram responsáveis por gerar mais de 394 mil contratações, seguidos pelas empresas de construção (147 mil), indústria da transformação (72 mil) e comércio (60 mil).

Url: <https://www.metropoles.com/brasil/micro-e-pequenas-empresas-criaram-70-dos-empregos-no-1-semester>

Rank: **29.3%** - Ocorrências: **8** - **Verificado** - **Web**

[www.aurum.com.br > blog > complianceCompliance: o que é, tipos, benefícios e dicas \[2023\] - Aurum](#)

Compliance vem do verbo em inglês to comply, que nada mais é do que estar em conformidade com as leis, padrões éticos, regulamentos internos e externos.Sua função é minimizar riscos e guiar o comportamento de empresas diante do mercado em que atuam. Nas palavras de Marcos Assi (2013), é “um sistema de controle interno que permite esclarecer e propor...

Url: <https://www.aurum.com.br/blog/compliance/>

Rank: **29.1%** - Ocorrências: **8** - **Verificado** - **Web**

[bdm.unb.br > bitstream > 10483/18863/1UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA FACULDADE DE DIREITO CURSO DE ...](#)

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Orientadora: Profª. Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos Brasília 2017

Url: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/18863/1/2017_FranciscolgorSilvaFerreiradeSouza.pdf

Rank: **28.7%** - Ocorrências: **11** - **Verificado** - **Web**

portal.febraban.org.br > 52 > [pt-brFEBRABAN - Guia de Boas Práticas de Compliance](#)

Guia de Boas Práticas de Compliance. POLÍTICA DE PRIVACIDADE – FEBRABAN. Esta Política de Privacidade, proposta pela FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN, inscrita no CNPJ n.º 00.068.353/0001-23, objetiva dar transparência a respeito do uso dos dados pessoais dos usuários (aqui denominados 'Usuário' ou 'Você'), coletados no site e páginas relacionadas da FEBRABAN ('Site ...

Url: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3228/52/pt-br/guia-compliance>

Rank: 28.5% - Ocorrências: 3 - Verificado - Web

www.gov.br > [conflito-de-interesses](#) [Conflito de Interesses — Controladoria Geral da União](#)

Segundo a Lei, um conflito de interesses surge quando um interesse privado do agente público pode influenciar de forma indevida o desempenho de sua função pública ou comprometer o interesse coletivo (inciso I, art. 3º, Lei nº 12.813/13).

Url: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/conflito-de-interesses>

Rank: 27.8% - Ocorrências: 6 - Verificado - Web

www.gov.br > [cgu](#) > [pt-brPublicacoes](#) — [Controladoria Geral da União](#)

Nesta seção estão disponíveis as principais publicações da Controladoria-Geral da União (CGU) em formato digital. Além de documentos com dados sobre prestações de contas e despesas do Poder Executivo Federal, também estão publicados materiais sobre a implementação das ações do órgão, cartilhas educativas, entre outros.

Url: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes>

Rank: 27.8% - Ocorrências: 3 - Verificado - Web

www.migalhas.com.br > [depeso](#) > [339447A gestão de pessoas e a cultura do compliance trabalhista](#)

Aquelas empresas que estabelecem um programa de compliance e passam a atuar conforme um conjunto de regras e boas práticas trabalhistas, dentro dos limites da lei, observarão de plano a diminuição do número de ações trabalhistas.

Url: <https://www.migalhas.com.br/depeso/339447/a-gestao-de-pessoas-e-a-cultura-do-compliance-trabalhista>

Rank: 27.3% - Ocorrências: 4 - Verificado - Web

repositorio.cgu.gov.br > [handle](#) > [1Repositório de Conhecimento da CGU: Decreto n. 11.129, de 11 ...](#)

Decreto n. 11.129, de 11 de julho de 2022. Authors: Brasil. Presidência da República (PR) metadata.dc.type: Decreto. Abstract: Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou ...

Url: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68511>

Rank: 26.4% - Ocorrências: 4 - Verificado - Web

