SANTOS PEREGO & NUNES DA CUNHA
ADVOGADOS ASSOCIADOS
OAB/DF: 2773/15

COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE REDUÇÃO DE RISCOS

(61) 3041-9557 | 98189-1105
contato@spnc.com.br | www.spnc.com.br | @spnc.advogados
Brasília/DF: SBS Qd 02 Bl E Sl. 1205, Ed. Prime, Asa Sul - CEP: 70.070-120

COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DE REDUÇÃO DE RISCOS

Dos programas de Compliance e Integridade

O termo compliance apesar de ter ampla notoriedade no mundo corporativo americano desde o início do século XX, aqui, no Brasil, somente após a publicação da **Lei n. 12.846/2013**, denominada **Lei Anticorrupção**, é que ganhou popularidade no âmbito jurídico e empresarial.

Derivado do verbo em inglês *to comply*, que significa agir de acordo, obedecer, satisfazer, compliance é, portanto, agir em conformidade e pode ser conceituado como o conjunto de ações implementadas com o objetivo de agir conforme as normas legais, regulamentações externas e políticas estabelecidas, buscando o seu efetivo cumprimento, mitigando, assim, riscos, conservando valores, preservando a imagem da empresa e, por consequência, sustentando a continuidade das atividades.

Com o advento da Lei Anticorrupção, marco regulatório no cenário brasileiro que provocou mudanças significativas nas relações jurídicas e sociais empresariais e governamentais, os programas de compliance ganharam grande relevância como importantes mecanismos de fortalecimento dos pilares da sociedade: a ética e transparência.

Nesse cenário, as organizações, sejam elas públicas e privadas, empresariais ou sem fins lucrativos, devem adequar sua forma de atuação, a agir em estrita conformidade com a lisura, a ética e a transparência nas suas relações, adotando mecanismos para prevenir e mitigar irregularidades, por meio, como exemplificado pela lei em comento, da aplicação efetiva dos mecanismos de procedimentos de integridade, auditoria, com incentivo à denúncia de irregularidade.

Com isso, as empresas tem buscado instituir seus programas de compliance, de maneira a definir e aprimorar internamente seus mecanismos de atuação e gestão com a estrita observância à lei e seus normativos vigentes, sobretudo as que mantêm relação com o governo, seja de qualquer nível ou esfera.

Isso porque, na atualidade, muitos contratantes já exigem que as empresas tenham implantados os seus programas de integridade, porquanto essa medida traz maior segurança jurídica às partes e é, inclusive, atenuante das penas descritas na Lei de Anticorrupção, cuja sanção pode ser atenuada caso a empresa detenha mecanismos e procedimentos internos de integridade.

No Distrito Federal, a **Lei n. 6.112/2018** obriga a implementação do **Programa de Integridade** em todas as empresas que celebrem contrato, consórcio, convênio, concessão ou parceria público-privada com a Administração Pública do Distrito Federal, em todas as esferas de Poder, cujos limites de valor sejam iguais ou superiores aos da licitação na modalidade tomada de preço, estimados entre R$80.000,00 e R$650.000,00, ainda que na forma de pregão eletrônico, e o prazo do contrato seja igual ou superior a 180 dias.

Diante disso, a instituição dos programas de compliance nas empresas visam mitigar-lhes os riscos econômicos e jurídicos, garantindo maior segurança e transparência na consecução de suas atividades, obtendo, com isso, melhores desempenhos e competividade no mercado.

Do Compliance Trabalhista

O conceito de compliance abrange, também, ações que devem ser tomadas no afã de que as normas que regulam a relação da empresa com seus empregados sejam devidamente obedecidas. É o chamado compliance trabalhista.

O objetivo do compliance trabalhista é que, com a implementação do programa, haja a redução de ações judiciais, redução de riscos de processos investigativos junto ao Ministério Público do Trabalho (inquérito civil), preservação do nome e imagem da empresa perante o judiciário e, também, no mercado e que o ambiente de trabalho seja seguro e aprazível para os colaboradores.

Dentro do programa de compliance alguns temas devem ser obrigatoriamente observados, tais como: ações inibidoras de práticas de assédio moral e sexual; políticas de aplicação de penalidades; confecção de normas internas de conduta; políticas de igualdade de gênero; controle da jornada de trabalho; saúde e segurança no trabalho; políticas de prevenção acerca de contratos de terceirização; dentre outras coisas.

O Escritório Santos Perego & Nunes da Cunha conta com profissionais experientes na elaboração e implantação de normativos, manuais de procedimento e Programa de Compliance Integridade e Comitês de Ética e Disciplina, para prestar auxílio às empresas que buscam adequar às exigências de atuação em conformidade com a lei e combate à corrupção, com o objetivo de que, ao final, os riscos da empresa sejam reduzidos e a sua atividade se perpetue com segurança e transparência.

Estamos a sua disposição. Entre em contato conosco.

SANTOS PEREGO & NUNES DA CUNHA
ADVOGADOS ASSOCIADOS
OAB/DF: 2773/15