

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JACKSON PASSOS SANTOS

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

O PAPEL SOCIAL DO ADVOGADO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA COMPLIANCE COMO FERRAMENTA PARA MITIGAÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA.

THE SOCIAL ROLE OF THE LAWYER: CONTEMPORARY CHALLENGES IN THE IMPLEMENTATION OF COMPLIANCE AS A TOOL TO MITIGATE LABOR LIABILITIES.

Andreza de Castro Gois ¹
Silvio Ulysses Sousa Lima ²

Resumo

Um dos termos na seara jurídica, mais especificamente na área trabalhista empresarial, que se encontra em ascendência é o compliance, expressão que deriva do inglês to comply e que significa “estar em conformidade”. Nesse sentido, este artigo aborda a aplicação do compliance na área trabalhista em busca da adequação da empresa às leis e normas tanto internas quanto externas. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, por meio de estudo qualitativo. O objetivo deste estudo é incorporar ética, governança, moral, honestidade e transparência no âmbito da legislação trabalhista, sob a perspectiva da atuação do advogado como aconselhador e administrador empresarial.

Palavras-chave: Advogado, Compliance, Direito do trabalho, Função social, Passivo trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

One of the terms in the legal field, more specifically in the corporate labor area, that is on the rise is compliance, an expression that derives from the English to comply and that means “to be in conformity”. In this sense, this article approaches the application of compliance in the labor area in search of the company's adequacy to the laws and rules, both internal and external. The methodology used was bibliographical research, by means of a qualitative study. The objective of this study is to incorporate ethics, governance, morality, honesty, and transparency in the area of labor legislation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Lawyer, Compliance, Labor law, Social role, Labor liabilities

¹ Graduada em Direito pela Unifametro.

² Mestre em Direito e Processo pelo Centro Universitário Unichristus. Professor de Direito na Faculdade Unifametro.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente o advogado ocupa lugar de destaque no âmbito do litígio processual. Entretanto, pouco se reflete sobre a perspectiva social da atividade profissional do advogado, que hodiernamente tem sua presença inafastável na atuação extrajudicial, em especial, na prevenção de litígios e contemporização dos preceitos constitucionais da valorização do trabalho e da livre iniciativa.

Em contrapartida, o advogado tem sua função orientada pela manutenção da ordem social, que tem como base constitucional o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social, de modo a potencializar a atividade do empreendedor com observância aos valores sociais do trabalho.

O presente artigo, portanto, analisa a prevenção de passivos de ordem trabalhistas no âmbito empresarial com vistas à *compliance*, notadamente pela perspectiva do advogado e da sua função social. Parte-se da premissa inicial do exercício da atividade empreendedora conduzida pelo causídico em observância à legislação trabalhista como meio eficaz da prevenção do passivo trabalhista.

Desse modo surge à problemática, se o *compliance* é realmente adotado pelos empregadores, ou não é aplicado de forma correta, pelo fato de tantas reclamações trabalhistas quanto ao descumprimento da legislação trabalhista. Logo, o ponto central deste ensaio está na flexibilidade entre a vocação constitucional do advogado e sua função social, no contexto da implementação do *compliance* na seara trabalhista. Onde a metodologia utilizada será potencialmente dedutiva, com natureza de pesquisa básica com objetivo de obter uma melhor compreensão sobre o tema, com pesquisa realizada por meio bibliográfico, através de livros, periódicos, revistas, sites, e outros. Com abordagem qualitativa, gerando somente hipóteses a fim de compreender a complexidade dos dados obtidos, tendo por fim proporcionar maior familiaridade com o tema abordado.

O *compliance* embora seja um termo relativamente atual, foi adotado pela legislação brasileira desde meados de 1998 com a Lei n. 9.613/98, conhecida como lei que define lavagem de dinheiro, do qual prevê a criação de prevenções às praticas corruptivas, que ameaçam a integridade do sistema financeiro, e posteriormente sendo alterado pela Lei nº 12.683/12, da qual acolheu os deveres do *compliance*, devendo ser cumpridos por pessoas físicas e jurídicas de acordo com o art. 9º da referente lei, pois na vigência da Lei de lavagem de dinheiro a fiscalização e denuncia de movimentações financeiras suspeitas era realizado ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), porém com as alterações advindas

da Lei nº 12.683/12, as denúncias agora poderiam ser feitas ao órgão regulador e fiscalizador e na falta desde serão comunicado ao COAF, arts. 10 e 11. Depois no ano de 2013 houve a aprovação da Lei nº 12.846/13, conhecida como a Lei Anticorrupção, que serviu como um reforço a prática de *compliance*, pois prevê a responsabilização da pessoa jurídica, administrativa e civil aos atos lesivos contra a administração pública, nacional e estrangeira.

Embora exista regulamento legal para o incentivo da adoção de *compliance* em várias áreas, principalmente na seara Trabalhista, da qual é objeto desta pesquisa, sobre uma breve análise tem-se em vista o quantitativo de reclamações existentes na Justiça do Trabalho, das quais se observa no Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL, 2021b), as reclamações mais recorrentes são: aviso-prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), multa prevista no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do qual prevê a devida anotação na Carteira de Trabalho e o pagamento das verbas rescisórias, e multa prevista no artigo 467 da CLT, de que no caso da rescisão de contrato de trabalho havendo contestação sobre o valor das verbas rescisórias o empregador terá como ônus o pagamento do restante das verbas à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, correndo o risco de pagá-las acrescida de 50% do valor se não pagas corretamente.

As hipóteses apresentam prováveis respostas à problemática ora apresentada, para qual pode ser a causa dessa ineficiência junto aos empregadores.

O objetivo geral do presente artigo é analisar como o *compliance* pode servir de ferramenta para a mitigação do passivo trabalhista. Em seguida foram definidos os objetivos específicos: explorar a importância do *compliance* na seara trabalhista, analisar a função social do advogado sobre *compliance*, investigar os reflexos da prática de *compliance*.

A presente pesquisa se justifica por ter alta relevância à sociedade, no que tange sobre as relações trabalhistas e se mostra como assunto ascendente não só entre estudos acadêmicos e doutrinas, mas em aplicação com setores específicos de *compliance* nas empresas, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os dados obtidos junto a quantitativos da Justiça do Trabalho. Com intuito de gerar conteúdo para acrescentar conhecimento sobre a temática a ser explorada, pela crescente procura pelo *compliance* como meio eficaz de prevenir o surgimento de passivo trabalhista. Por fim, a pesquisa se direciona aos acadêmicos de Direito e advogados, pois poderão compreender como é abordado o tema perante a legislação e práticas empresariais, a sociedade em geral, visto que o tema trata de assunto de interesse àqueles que laboram e buscam a valorização do empreendedorismo responsável.

2 REDESCOBRINDO O CONCEITO DE ADVOGADO

A palavra advogado em sentido amplo significa “Pessoa que se especializou em ciências jurídicas, estando preparada para dar assistência profissional em assuntos relacionados ao meio jurídico” (ADVOGADO, c2021, não paginado). Porém, além da formação em ciências jurídicas, é preciso seguir o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) regido pela lei n. 8.906/94, que exprime quais as condições necessárias para se tornar um advogado.

Ademais a Carta Magna, no Capítulo IV – Das funções essenciais à justiça – na seção III, art. 133, versa que “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

Em suma o advogado, deve seguir condutas éticas ao exercer sua profissão em busca de dirimir as desigualdades por meio do Direito, visando o melhor meio para soluções justas e garantir a igualdade de todos. Bem como preceitua Barbosa, em sua obra O Dever do Advogado (2002, p. 18):

A doutrina, desde então sempre repetida entre nós e tornada verdadeiro dogma da deontologia profissional do advogado. Ei-los: Ora, quando quer e como quer que se cometa um atentado, a ordem legal se manifesta necessariamente por duas exigências, a acusação e a defesa, das quais a segunda por mais execrando que seja o delito, não é menos especial à satisfação da moralidade pública do que a primeira. A defesa não quer o panegírico da culpa, ou do culpado. Sua função consiste em ser, ao lado do acusado, inocente, ou criminoso, a voz dos seus direitos legais.

Em recompilação, o advogado deve se abster de seus preconceitos e interesses pessoais em busca da garantia dos direitos fundamentais daquele que está auxiliando, sempre agindo dentro da ética em busca da construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A atribuição de advogar, no entanto, vai muito além do nome, pois requer que o indivíduo seja um garantidor da lei capaz de defender o estado democrático de direito.

2.1 Breve contexto histórico da advocacia

A advocacia pode-se inferir que é uma das profissões mais antigas da humanidade, pois se têm ciência de que a advocacia vinha desde antes de Cristo, de acordo com Orsini e Aguilar (2012, p. 19):

O termo *advocatus* surgiu primeiro e não possuía significação técnica. Qualquer pessoa chamada para auxiliar outra, recebia tal denominação. A conotação técnica *advocatio*, surgiu, séculos depois, na Roma antiga, para designar a qualificação de alguém específico pertencente a uma classe, que exercia uma profissão, patrocinando causas e integrante de uma corporação... A origem da palavra advogado teria surgido do termo *advocatio*, que pertenceria a uma expressão, que, parcialmente traduzida, corresponderia a “reconhecer em convicium” (*vox, cis-convicium- clamor de várias vozes*)

Pois o *advocatio* participava do processo a fim de ajudar a parte do processo a recitar palavras solenes, do qual poderia ser qualquer pessoa, o processo era um procedimento excessivamente formal e tais palavras deveriam ser proferidas sem erro para garantir a validade do rito, então dependendo da complexidade do caso o magistrado nomeava um “advogado” para auxiliar. Mostrando nesse contexto uma participação restrita do advogado, a qual não se exercia a defesa e nem precisava de conhecimento jurídico, apenas que conhecesse os textos necessários ao rito do processo.

Posteriormente no período da monarquia a restrição da função do advogado continuava, já que a jurisprudência era determinada pelo conhecimento das coisas humanas e divinas, mostrando o poder do clero e do monarca na referida época, em que o julgamento se dava pelo rei sem a possibilidade de direito a defesa ao acusado. Dentre as intervenções do clero pode-se citar a possibilidade de se reunir somente quando a religião permitisse e nesse passo a justiça também só funcionava em dias que a religião permitisse Orsini e Aguilar (2012, p. 14) fazem menção à descrição de Helcio Maciel França Madeira sobre a época monárquica:

O rei judiciava no foro, não nos templos ou em palácios, mas em palco especial, a tribuna. Sentava-se na *sedia curulis*, ao lado dos litores, na frente das partes. Abria e dirigia o processo e pronunciava a sentença ouvindo seus conselheiros; não escutava defensores, não havia advogados. A arte da defesa não pode vingar enquanto o direito se confunde com costumes religiosos *fas*, quando o rei-juiz e *pontifex* não aplica a lei, mas os costumes religiosos cujo conhecimento lhe é a priori atribuído por força de sua própria e exclusiva investidura.

Trazendo para o Brasil na época colonial, a advocacia estava agregada ao desenvolvimento dos cursos jurídicos, com a ideia de poder ter uma sociedade mais politizada, o qual sofreu muitas influências de Portugal, com a criação das Ordenações Filipinas (código legal português), tornando a advocacia um conhecimento restrito somente a Corte, pois para estudar a advocacia deveria cursar oito anos de direito na Universidade de Coimbra em Portugal, escolhendo áreas de direito civil ou canônico, ademais só poderia

advogar se o individuo fosse probo, falasse a verdade, fosse franco, ressalta Ramos (2003, p. 696-697):

Alguns passos atrás na história nos dão conta da importância dos fatos políticos que culminaram na proclamação da independência do Brasil para a classe dos advogados. Destaca-se, acima de tudo, a proibição da metrópole portuguesa de que se constituísse qualquer universidade em terras brasileiras. Não lhes interessava, por óbvio, que uma colônia sua pudesse criar condições para se auto administrar.

Posteriormente, após a declaração da independência do Brasil, foi editada a Constituição imperial no ano de 1824, nela foram editados: códigos civil, criminal, processual, etc. trazendo ao Brasil um ordenamento jurídico com leis próprias, e com isso sucessivamente houve a criação do primeiro curso de Direito no Brasil, e no ano de 1843 ocorreu à fundação do Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros, como ressalta Fontana (2007, p. 8):

A advocacia, no Brasil, tem seu ponto de partida com a inauguração dos cursos de Direito em Olinda (15 de maio de 1828) e, em São Paulo (1º de março de 1828), embora a data da criação de ambos os cursos seja 11 de agosto de 1827. Etapas da evolução da advocacia no Brasil ocorreram: primeiro em 1843, com a fundação do Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros. Em 1930, por força do artigo 17, do decreto 19.408, com a criação da Ordem dos Advogados do Brasil e, nos dias atuais, concretizada pela vigência do seu novo estatuto, nos termos da Lei 8.906, de 4 de abril de 1994.

O advogado ao longo da história passou por alguns percalços, visto que a princípio não tinha uma atuação tão ativa dentro dos ritos processuais, contudo com o surgimento de mais leis e Constituições, surgiu a necessidade de um agente garantidor do direito. Ao passo que, hodiernamente o advogado se tornou essencial à administração da justiça, sendo detentor de grande importância tanto na resolução de conflitos quanto na seara administrativa, atuando de forma extrajudicial.

2.2 A função social do advogado

O advogado é uma peça fundamental para a garantia da justiça, devendo exercer a profissão com diligência e afincos, pois o exercício da advocacia não se trata somente do direito em si, mas de toda cultura e costumes gerados ao longo dos tempos, dos quais devem ser respeitados e levados em consideração, pois são fatores que são necessários para um tratamento mais humanizado e adequado ao caso concreto.

Haja vista a evolução sofrida pela profissão até hoje, em que a tecnologia e a informação dominam o cenário da sociedade atual, as pessoas mudaram a maneira de ver a justiça, o que antes era pouco mencionado, hoje é possível ver mais pessoas procurando aprender, fiscalizar e reivindicar seus direitos, porém em alguns casos falta interesse nas pessoas em se informar com um profissional qualificado e deixa a par da barra de pesquisa do navegador de internet, o qual pode não chegar a uma resposta clara sobre o caso concreto e causando frustração ao questionar o advogado qualificado. Diante disso, cabe ao advogado sanar as dúvidas das pessoas com urbanidade, como bem preceitua o Estatuto da Advocacia, Lei nº 8906/94, em seu art. 2º, § 1º, que o advogado é indispensável à administração da justiça e que no seu ministério privado, o advogado presta serviço público e exerce função social.

A função social do advogado está ligada não só à conduta ética que o rege pelo Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB, 2015), mas também atender as demandas da coletividade com o propósito de buscar uma sociedade mais justa e igualitária. Aponta Bittar (2010, p. 463):

É certo que o advogado atua como um agente parcial, mas não se deve desconsiderar o fato de que, quando exercente de uma pretensão legítima, é também um garante da efetividade do sistema jurídico e de seus mandamentos nucleares. Quero dizer, com isso, que o advogado é mensageiro e representante jurídico da vontade dos cidadãos. Em atividade judicial, representa, funciona como intermediário de uma pretensão diante das instituições às quais se dirige ou perante as quais postula; em atividade extrajudicial, aconselha e assessora, previne. De fato, o advogado presta serviços particulares, se engaja na causa à qual se vinculou, porém age sob o cone da luz da legislação, velando pelo cumprimento da legalidade e fazendo-se desta fiel servidor. Mas o advogado não é um ardoroso defensor da letra da lei, pois quando esta divide, confunde, prejudica, ele busca na justiça a escora para sua atuação profissional.

Dessa forma, o advogado deve ser ético, agir de boa-fé e seguir a moralidade, ao passo que deve adotar um olhar mais brando, ao se preocupar com os bens e as causas que lhe foram confiados, nesse contexto ressalta Barbosa (2002, p. 25):

Todos se acham sob a proteção das leis, que, para os acusados, assenta na faculdade absoluta de combaterem a acusação, articularem a defesa, e exigirem a fidelidade à ordem processual. Esta incumbência, a tradição jurídica das mais antigas civilizações a reservou sempre ao ministério do advogado. A este, pois, releva honrá-lo, não só arrebatando à perseguição os inocentes, mas reivindicando, no julgamento dos criminosos, a lealdade às garantias legais, a equidade, a imparcialidade, a humanidade. Esta segunda exigência da nossa vocação é a mais ingrata. Nem todos para ela têm a precisa coragem. Nem todos se acham habilitados, para ela, com essa intuição superior da caridade, que humaniza a repressão, sem a desarmar. Mas os que se sentem com a força de proceder com esse desassombro de ânimo, não podem inspirar senão simpatia às almas bem-formadas.

A advocacia, portanto, é construída pelo compromisso e honestidade em defender interesses alheios, em busca de um bem comum para o alcance da justiça social, o advogado é uma parte essencial na proteção dos direitos e garantias fundamentais, devendo participar de forma ativa na construção do Estado Democrático de Direito, em busca de uma sociedade mais igualitária e justa.

2.3 O papel social do advogado no âmbito empresarial: desafios contemporâneos na implementação do *compliance* trabalhista

A figura do advogado na empresa, quando se trata de *compliance*, compreende não somente a função do direito litigioso, mas principalmente a função do direito preventivo podendo agir antes mesmo de acontecer o litígio. Pois a presença do advogado pode contar como um diferencial à empresa, pois contrário aos concorrentes que esperam o contencioso acontecer para agir, já está preparado mesmo antes do problema aparecer. Bem como cita Gladston Mamede e Eduarda Mamede (2015, p. 7):

Todos podem evoluir para os padrões mais modernos da advocacia, abandonando a ideia de que seu trabalho se resume aos tribunais. Pequenas bancas de advocacia, ainda que compostas por um só profissional, microempresas e empresas de pequeno porte, médias empresas: todos podem aproveitar a superação do paradigma de servir o advogado essencialmente para a demanda, o litígio, e inovar para assimilar a ideia de que o advogado é mais útil quando aponta o caminho correto, o mais seguro ou, até, o melhor caminho, entre as alternativas juridicamente possíveis.

Vale ressaltar que o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados, Lei nº 8.906/94, já prevê em seu artigo 1º, inciso II, a possibilidade de o advogado atuar prevenindo litígios, prestando atividades de consultoria, assessoria e de direção jurídicas. Desse modo o advogado necessita acompanhar a evolução tanto das empresas quanto das leis, demandando do profissional uma postura diligente para que possa oferecer maior segurança jurídica capaz de apontar quais áreas da empresa necessitam de maiores cuidados antes mesmo de acontecer um litígio o qual possa acarretar não só um grande custo financeiro, mas também dano a imagem empresarial. Porém com todos os benefícios que a ação preventiva da advocacia traz esta encontra grande dificuldade, pois a atividade ainda é vista por grande parte das pessoas como atividade de direito contencioso, recorrendo a ela somente quando já ocorreu o litígio. Segundo Gladston Mamede e Eduarda Mamede (2015, p. 12 e p. 55), que bem levantam essa questão de buscar assistência somente de forma tardia:

Infelizmente, ao contrário do que se passa em outros países, não há no Brasil uma cultura de valorização da tecnologia jurídica, nem de busca de sustentabilidade jurídica. O advogado é encarado como um demandista, ao qual se recorre para mover ações ou se defender delas, ou seja, alguém a quem se recorre quando já um problema e jamais para impedir que o problema ocorra. E isso tem um custo altíssimo. O custo das despesas processuais, do tempo consumido pelas demandas, para não falar do incômodo da interferência judiciária na empresa [...] A valorização do Direito Processual e da ação são enganosas: o litígio é a falha do Direito, não sendo sua melhor tradução. A maioria das relações jurídicas alcança suas finalidades. Se há litígio é porque o Direito falhou.

Em vista das mudanças sofridas tanto tecnológicas quanto sobre entendimento das leis e, também, a mudança da visão da sociedade sobre paradigmas, pode vislumbrar que deverá haver também uma mudança na atuação do profissional de advocacia, pois este estará encarregado de se manter atualizado e ter a mente aberta às novas possibilidades de atuação, não ficando somente preso a um escritório aguardando as demandas processuais. Ademais cabe ao advogado, ao implementar o *compliance*, diagnosticar quais serão as implicações jurídicas frente à estratégia que será adotada pela empresa, apontando o melhor caminho a ser seguido que possa trazer tanto lucratividade quanto segurança jurídica à empresa.

Deste modo, como salienta Breier (2014), que o advogado deve ampliar seus conhecimentos em temas extrajurídicos, para que seja elaborado e identificado qual o melhor programa de *compliance* a ser adaptado e operado no âmbito de cada empresa. Pois cada empresa é dotada de alta complexidade, e isso faz com que o advogado precise se especializar em outras áreas, como: administrativo, financeiro, sistemas de auditorias, entre outros temas.

3 DEFINIÇÕES DE COMPLIANCE

Compliance vem do termo em inglês *to comply*, estar em conformidade em um sentido mais amplo, ou seja, cumprir leis e normas, além de regulamentos internos e externos quando aplicado em ambiente laboral, seguindo os princípios da ética, da moral e da transparência, em suas relações interpessoais e intersetoriais. Bem como frisa Nascimento (*apud* JOBIM, 2018, p. 33):

O conceito de *compliance* aplicado ao Direito do Trabalho consiste em procedimentos da empresa que visam à satisfação do cumprimento leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos, de forma que haja o cumprimento da ética e da moral na microsociedade que constitui a empresa.

Contudo no entendimento de Geovanni (*apud* JOBIM, 2018, p. 28), o *compliance* serve não somente como um orientador da organização para a consonância com as leis jurídicas, mas também como um agente que pode conduzir a atitude das pessoas envolvidas, tendo como resultado um comportamento empresarial responsável.

Nesse mesmo entendimento de que o *compliance* não é só um estar em conformidade com a lei, explica Saad-Diniz (2018, p. 31), sob a ótica do *compliance* criminal: “[...] a cultura de *compliance*, orientada por decisões empresariais em conformidade com ‘*best practice*’ (práticas de excelência) e por padrões procedimentais de governança corporativa, não se limita à avaliação de um estar em conformidade com a Lei”.

Na seara trabalhista, Nascimento (*apud* JOBIM, 2018, p. 33) entende que:

Procedimentos da empresa que visam satisfazer o cumprimento de leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos. Trata-se do cumprimento da ética e da moral na micro sociedade que constitui a empresa... Assim, no âmbito trabalhista o *compliance* abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores devendo as empresas possuir mecanismos de denúncias nessas hipóteses. Neste cenário, as empresas deverão implementar códigos de ética e de conduta e mecanismos de denúncias e investigações, a fim de garantir o respeito às liberdades individuais dos empregados, evitando quaisquer condutas antiéticas ou imorais.

Ressalta-se também o *compliance* aplicado no texto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/18, prevê o capítulo de boas praticas e governança no tratamento de dados, no seu artigo 50, em seus parágrafos e incisos e artigo 51:

Art. 50. Os controladores e operadores, no âmbito de suas competências, pelo tratamento de dados pessoais, individualmente ou por meio de associações, poderão formular regras de boas práticas e de governança que estabeleçam as condições de organização, o regime de funcionamento, os procedimentos, incluindo reclamações e petições de titulares, as normas de segurança, os padrões técnicos, as obrigações específicas para os diversos envolvidos no tratamento, as ações educativas, os mecanismos internos de supervisão e de mitigação de riscos e outros aspectos relacionados ao tratamento de dados pessoais [...] Art. 51. A autoridade nacional estimulará a adoção de padrões técnicos que facilitem o controle pelos titulares dos seus dados pessoais.

Ou seja, o *compliance* demonstra um sentido amplo de compreensão, não ficando somente atrelado ao seguimento de leis e regulamentos, mas também na prevenção de que ocorram transgressões quanto à moralidade e a ética, no ambiente corporativo do qual podem gerar punições nas esferas cível e penal.

Além disso, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2017, p. 13): retrata a distinção entre estar em *compliance*, que seria um mero seguir regras por obrigação

ou para evitar eventuais penalidades, e ser *compliant*, que seria o cumprimento consciente das regras, não só por obrigação, mas por ser intrínseco e estar alinhado à identidade organizacional e a comportamentos éticos, porque faz parte dos seus valores e princípios.

3.1 Aplicações de *compliance* na área trabalhista

A priori destacam Silva e Oliveira (2019, p. 42) que:

As definições do meio ambiente laboral protegido em plano constitucional e internacional comungam o ideal de valorização da segurança, saúde e higiene dos trabalhadores dentro e fora da planta empresarial, num aspecto não puramente individual, mas também coletivo e não apenas monetizado, mas principalmente preventivo.

O *compliance* se mostra não somente um programa com intuito de gerar lucros em si, mas de ser responsável pelas pessoas que compõem a organização como um todo, sejam elas empregadas ou as que compõem a comunidade da qual a organização está inserida. Nesse diapasão Ribeiro e Diniz (2015, p. 88) mencionam que:

O *compliance* envolve uma questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

Nesse seguimento de ter o programa de *compliance* como um agente sustentável, gerando um ambiente laboral saudável, ademais a doutrina entende que para a implementação do programa de *compliance* na área laboral são precisos três pilares: prevenção, detecção e correção (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 77).

A prevenção compreende a implantação do programa, onde serão definidos quais regulamentos, técnicas e políticas internas serão aplicadas de acordo com a missão, a visão e o objetivo da empresa, para que não haja equívocos e obscuridade quanto ao cumprimento, a melhor maneira de incorporar o programa de *compliance* se dará por meio de constantes treinamentos até que se molde ao corpo organizacional, entendendo que o *compliance* não é taxativo, ele se molda a necessidade da organização (CARLOTO, 2019, p. 38).

A detecção se faz presente por meio de padrões e análise, a empresa estimula a criação dos canais de comunicação entre ela e seu público tanto interno quanto externo, pois esses canais serão um meio de fiscalizar se o que foi moldado e treinado na fase de prevenção

está realmente surtindo efeitos, e que posteriormente poderá ser aprimorado pela correção, tal canal de comunicação deve ser incentivado pelos cargos mais altos da empresa influenciando até os cargos mais baixos, fenômeno denominado de *tone from the top*, ou seja, o exemplo vem de cima.

A correção também é entendida como punição, pois se detectado ações inapropriadas por meio de revisões frequentes, esta deverá ser corrigida seguindo o princípio da proporcionalidade. A organização deverá planejar quais sanções serão aplicadas em caso de transigências, inserindo medidas corretivas para o aperfeiçoamento do *compliance* em longo prazo (CARLOTO, 2019, p. 41).

Entende-se que o seguimento desses três pilares, pode sustentar o comprometimento da organização, do qual seus empregados podem vislumbrar a importância de se agir com ética e transparência em conformidade com o regramento preestabelecido na primeira fase da implementação do programa de *compliance*. Bem como se pode observar nos estudos de Jobim (2018, p. 57):

Os efeitos benéfico da implementação de uma política de *compliance* são demonstrados em interessante estudo realizado por Marcos Piccini Consultoria, o qual envolveu 185 empresas brasileiras, sendo possível constatar que o lucro das 35 empresas que melhor tratavam seus funcionários era 38% maior do que o da média. Consequentemente, os benefícios oferecidos aos empregados são indissociáveis. Trata-se do efeito dominó do qual as boas práticas resultam em condutas conformes e resultam na perpetuação de condutas éticas, gerando um bem-estar empresarial interno e externo.

A prática de *compliance* está tão em ascensão que em pesquisa feita junto à obra de Silva, Pinheiro e Bomfim (2021), relata que o Ministério da Justiça instituiu a Portaria nº 86/2019, que tem por objetivo a organização do processo decisório da gestão estratégica, de riscos, controle interno, integridade, gestão de políticas públicas, transparência e gestão administrativa. Ressaltando também um Projeto de Lei que tramita em Congresso Nacional de nº 7.149/2017, do qual prevê que as pessoas jurídicas que celebrarem contratos com a administração pública devem adotar o *compliance*. Em suma de Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 47) retrata a importância à adoção do *compliance* de forma que evite o passivo trabalhista:

O que se nota, portanto, é a inegável tendência de que todos os segmentos, sejam públicos ou privados, preparem-se para essa nova realidade de agir em conformidade, tanto para cumprir o dever que vem sendo imposto pelas leis como para evitar litígios, formação de passivo e cuidar adequadamente da imagem e função social da empresa.

Tendo em vista também a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, o qual a empresa deve se manter atenta quanto ao processamento de dados e autorizações para tratamento e exclusão segura destes, pois em caso de inobservância do princípio legal pode resultar em sanção, conforme afirma Carloto (2019 p. 72-73):

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece regras sobre, primeiramente, coleta, armazenagem, tratamento e compartilhamento das informações aumentando a segurança exatamente pela possibilidade de alta punição e assim, a empresa deve estar em *compliance* com esta lei para evitar desde uma simples advertência até uma multa de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada a R\$ 50000.000,00 (cinquenta milhões de Reais) por infração.

Valendo destacar que uma das principais vantagens do *compliance* está na rapidez de identificar infrações legais, possibilitando uma resposta mais ágil, evitando que tal conduta lesiva perdure e cause maiores prejuízos à organização em âmbitos jurídicos e financeiros. Bem como destacam Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 62), em uma de suas citações, o quanto *compliance* pode ser rentável:

Há estudos que analisam o custo-benefício da implantação de programa de *compliance* em organizações e que chegaram à conclusão de que, para cada US\$ 1 gastos são economizados US\$ 5, com a mitigação de processos legais, danos à reputação e perda de produtividade.

Apesar de muitos julgarem que a implementação de *compliance* possa ser limitante pelo alto custo, ela pode sim ser aplicada a pequenas e médias empresas, porém com adequações a realidade empresarial, visto que não dispõem de todos os recursos das grandes empresas, como frisam Frazão e Medeiros (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 63):

De fato, não se pode esperar nem exigir que uma sociedade de pequeno porte institua mecanismos de controle interno tão sofisticado quanto grandes empresas. Assim, sociedades menores, embora se exija o mesmo grau de comprometimento com legalidade, o padrão de verificação da eficácia dos programas de *compliance* deve, de maneira geral, observar um grau menor de formalidade assim como um nível de investimento inferior do que nas grandes organizações.

Dessa forma observa-se que há uma flexibilização quanto às obrigações do *compliance*, haja vista o tamanho das empresas e suas capacidades, conforme preceitua o Decreto 8.420/2015, que dispensa microempresas e empresas de pequeno porte das obrigações previstas na Lei 12.846/2013, art. 42, § 3º, III, V, IX, X, XIII, XIV e XV.

Evidenciando que independente do tamanho e capacidade financeira é importante que haja a implementação do *compliance* a fim de evitar danos futuros por meio da conformidade, transparência e integridade.

3.2 Efeitos da não aplicação do *compliance*

O abandono ou a não aplicação do *compliance* resulta em alguns riscos, dos quais podem interferir na qualidade de trabalho e um provável desvio da visão, missão e objetivos. Em uma pesquisa realizada por Jobim (2018, p. 40) feita sobre estatísticas junto ao Tribunal Superior do Trabalho, relata que o judiciário teria mais despesas com o maquinário, pois o número de casos novos nas 1ª e 2ª instâncias aumentaria de 67 para 80, entre os anos de 2006 até o ano de 2015, sendo esse aumento de 3,6% entre os anos de 2014 e 2015.

Em pesquisa realizada por Rolin e Moutinho (2019, p. 9), demonstra que:

O Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2019), na pesquisa de assuntos mais recorrentes, aponta o ano de 2019, mais precisamente até fevereiro de 2019, como o n.1 no ranking são processos envolvendo pedidos de horas extras, nos quais constam 6.821 ações trabalhistas, demonstrando com isso, serem os descumprimentos das normas trabalhistas uma realidade, no Brasil.

Bem como dados coletados por Iris de Andrade e Karin Andrade (2019, p. 68), que colheram dados do Conselho Nacional de Justiça no relatório justiça em números, do qual o assunto mais demandado no Brasil em 1º e 2º graus, no ano de 2017, foi Rescisão do Contrato de Trabalho, Verbas rescisórias, em que apresentam um aumento no tempo de finalização das reclamações trabalhistas, que foram de 11 meses na fase de conhecimento, dois anos e 11 meses na fase de execução, chegando quase à somatória de quatro anos para serem finalizados.

Nos dados mais atuais junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, no relatório de assuntos mais recorrentes (BRASIL, 2021a), pode-se observar que no ano de 2021, estão presentes as reclamações referentes a aviso prévio em 1º lugar, com 102.516 Processos, em 2º lugar multa do art. 477, da CLT, “Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo” (art. 477, CLT), com 88.461 Processos, em 3º lugar Multa de 40% do FGTS, com 85.442 Processos, ranking que se estende até o 20º lugar no qual se fazem

presentes em grande parte reclamações referentes ao não pagamento de verbas rescisórias e a infração de normas de segurança no ambiente laboral.

Esses casos supramencionados são alguns reflexos que a não aplicação do *compliance* pode resultar, em vista do aumento de Reclamações Trabalhistas solicitando direitos inerentes ao trabalhador, dos quais as organizações se tornam omissas. Dessa forma refletindo na imagem negativa que ficará às empresas diante do público interno e externo, e também de seus fornecedores, pela alta demanda de reclamações que elas acumulam como ônus dessa omissão.

Além disso, *compliance* não se trata somente da saúde financeira da empresa, mas também do capital humano, a valorização das relações interpessoais de seus colaboradores, a fim de evitar não somente o passivo trabalhista, mas também o prejuízo do clima organizacional, o alto absenteísmo, a baixa produtividade e a reputação da empresa. Ressalta Gieremek (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 76):

O cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas... As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados.

Consequentemente, o programa de *compliance* não é apenas uma prática finalizada e pronta para o uso, não existe um modelo padrão que se aplique a todas as empresas. É necessário toda uma previsão e estudo dos riscos e especificidades da empresa para que se consiga encontrar uma melhor maneira de implementar o programa sem gerar um grande choque na cultura organizacional. Como bem destacam Frazão e Medeiros (*apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 80):

Por isso, não é possível falar em um único modelo de programa de *compliance*, na medida em que sua efetividade dependerá da observância das especificidades de cada indústria e da revisão constante dos riscos envolvidos no negócio. O desafio das empresas é justamente construir um modelo sob medida, adequados às suas especificidades, sem, é claro, descurar das diretrizes gerais.

Dessa forma, conforme citam Silva, Pinheiro e Bonfim (2021, p. 81) existem empresas que na busca pela excelência em sua imagem, fazem uma má aplicação do *compliance*, sendo criado somente para o cumprimento das formalidades ou às vezes nem mesmo o implanta e faz uso de propaganda enganosa dando a entender que segue os objetivos e se preocupa com a integridade dos colaboradores. Para os autores,

“Ambos os casos são conhecidos como *bluwashing*, que seria o ‘*compliance* de fachada’ ou ‘*compliance* de papel’, em que as empresas posam de cumpridoras da legislação trabalhista e na realidade descumprem de forma reiterada” (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 81). Sobre esse mesmo contexto de *bluwashing*, destaca Wakahara (2017, p. 169):

Já *bluwashing* é termo similar ao *greenwashing*, porém aplicável ao campo social. Ou seja, é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina “azul”, ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade marginalizada. Dentre os possíveis direitos sociais que se encaixam nesse quadro estão os direitos fundamentais laborais. Entendemos que as violações aos direitos humanos que constituem *bluwashing* podem ter como vítimas membros de comunidades afetadas pela atividade empresarial, empregados da empresa ou mesmo prestadores de serviços autônomos ou terceirizados [...].

Vale salientar que pode ocorrer não somente a omissão da aplicação do *compliance*, mas também o excesso em sua aplicação e, desse modo, ao contrário do que preceitua o programa, ao invés de tornar uma ferramenta garantidora de direitos, acaba transformando-se um instrumento infrator de direitos e garantias fundamentais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa científica abordou a temática sobre *compliance* e a função social do advogado na implementação do *compliance* trabalhista, do qual foi uma tarefa um pouco complexa por ser um assunto recente na seara trabalhista e por ter aplicação em diversas áreas, pois o *compliance* visa que sejam assegurados os direitos sociais constitucionalmente assegurados, bem como a honestidade, a transparência e a ética no deslinde da atividade empresarial, independente da seara que seja implementado.

Contudo diante da proposta do tema, foi possível compreender a relevância e por qual razão apresenta ascendência a participação do advogado no âmbito da implementação do *compliance*, pois analisando os dados coletados junto à justiça do trabalho, tanto em tribunais regionais quanto em instância superior, constata-se que os direitos básicos dos trabalhadores corriqueiramente costumam serem negligenciados.

No artigo apresentado, no entanto, foi possível explorar os objetivos específicos, sendo possível deduzir a importância da implementação do *compliance* para a contribuição de um ambiente laboral sustentável. Demonstrando ainda, quais os reflexos da prática de *compliance* na justiça do trabalho, dando ênfase à função social do advogado na sua

implementação, destacando a sua função preventiva no âmbito de atuação da advocacia trabalhista empresarial.

Diante da coleta de dados realizada, pode-se inferir que a prática de *compliance* embora ofereça benesses tanto ao trabalhador quanto a empresa, não se encontra em plena prática, por que os resultados ocorrem em longo prazo e às vezes é julgado como de alto custo embora possa ser volátil, aplicado até nas pequenas e microempresas, pois cada empresa tem uma forma diferente de agir e de reger seus colaboradores. Para que a implementação do *compliance* adequa as leis, as normas internas e os costumes enraizados na empresa para que não haja um choque cultural que de imediato encontra barreira, pois leva tempo para que haja uma adequação da organização do ambiente empresarial, muito embora não seja somente uma saída para a mitigação do passivo trabalhista, mas também um ganho para a boa imagem da empresa perante a sociedade como organização responsável.

REFERÊNCIAS

ADVOGADO. *In*: DICIO, Dicionário *Online* de Português. Porto: 7Graus, c2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/advogado/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. O *compliance* sob uma perspectiva econômica e o seu uso para o combate ao trabalho escravo. *In*: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (coord.). **Compliance e direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 59-86.

BARBOSA, Rui. **O dever do advogado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Edições Casa de Rui Barbosa, 2002.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Curso de ética jurídica: ética geral e profissional**. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 7.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824)**. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 53, p. 3-6, 19 mar.

2015. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=19/03/2015&jornal=1&pagina=3>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 16 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998**. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acesso em: 16 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.486, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 8 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012. Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 149, n. 132, p. 1-3, 10 jul. 2012. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/07/2012&jornal=1&pagina=1>. Acesso em: 8 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 19 nov. 2021.

BRASIL. Portaria nº 86, de 29 de janeiro de 2019. Define o Sistema de Governança do Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 21, p. 64-65, 30 jan. 2019. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/01/2019&jornal=515&pagina=64>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 7.149, de 2017**. Altera a Lei nº 12.846, de 01 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 estrangeira, e dá outras providências, para estabelecer diretrizes a serem observadas nos programas de *compliance* implantados pelas empresas que contratam com a administração pública. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1534036. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes nos TRTs 2021**. Brasília, DF: TST, 2021a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/trt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 19 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília, DF: TST, 2021b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 9 maio 2021.

BREIER, Ricardo. Atuação de advogado na área de *compliance* impõe desafios. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 fev. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-fev-07/ricardo-breier-atuacao-advogado-area-compliance-impoe-desafios>. Acesso em: 31 out. 2021.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

FONTANA, Marcelo Brandão. A história da advocacia e a função social do advogado. **Estudos**: revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas da Unimar, Marília, v. 11, p. 179-196, 2007. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/estudos/article/view/793/443>. Acesso em: 15 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Blindagem patrimonial e planejamento jurídico**. São Paulo: Atlas, 2015.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Conselho Federal. Resolução nº 2, de 19 de outubro de 2015. Aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 210, p. 77, 4 nov. 2015. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=77&data=04/11/2015>. Acesso em: 10 nov. 2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; AGUILAR, Thaís Lopes Chácara de. O advogado como instrumento de acesso à justiça em Roma e nos tempos hodiernos. *In*: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; VASCONCELOS, Antônio Gomes de (org.). **Acesso à justiça**. Belo Horizonte: Initia Via, 2012. p. 7-27.

RAMOS, Gisela Gondin. **Estatuto da Advocacia**: comentários e jurisprudência selecionada. 4. ed. Florianópolis: OAB/SC, 2003.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Pereira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas empresas. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

ROLIM, Kelen Cristina; MOUTINHO, Sanzer Caldas. *Compliance*: definição, normas internacionais e aplicação no Brasil. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (coord.). **Compliance e direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 1-40.

SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance na perspectiva da criminologia econômica**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

SILVA, Alcimar Costa da; OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

WAKAHARA, Roberto. Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa. **JusLaboris**, Campinas, n. 50, p. 165-175, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108698>. Acesso em: 29 ago. 2021.