



COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO: A IMPORTÂNCIA DE SESES PILARES NO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Communication And Training As Tools Of A Labor Compliance Program

Fernanda Ulysséa Pereira²⁰⁴

Laura Becker Werlang²⁰⁵

RESUMO

Ao implantar um programa de *compliance* as organizações necessitam se preocupar com a disseminação e adesão dessa cultura a toda sua estrutura hierárquica, mantendo colaboradores e alta direção em constante atualização e aprimoramento. Por possuir o *compliance* uma estrutura composta de nove pilares, pretende-se com o presente artigo analisar, através de pesquisa bibliográfica, o quinto pilar que é o da comunicação e treinamento aliado às práticas trabalhistas, por ser fundamental que ocorra a aproximação do *compliance* ao Direito do Trabalho e sua aplicação no âmbito laboral. Estar em *compliance* é estar em conformidade com normativas externas e internas, portanto, tais normas devem ser devidamente comunicadas a toda organização. O artigo 42 do Decreto 8.420, em seu inciso IV traz a importância dos treinamentos em um programa de *compliance*. A publicidade dos valores empresariais e das normas a serem seguidas por todos indivíduos em um ambiente empresarial se dá através da comunicação. O treinamento é uma ferramenta utilizada para consolidar condutas, prevenir riscos, fazendo com que todos os colaboradores absorvam a cultura organizacional da empresa. A metodologia a ser utilizada para a realização e elaboração do presente artigo, será através da coleta de dados e informações e realização de pesquisas bibliográficas, nacional e estrangeira, em livros, artigos, materiais disponíveis na internet e outras monografias e artigos públicos. Também se caracteriza como pesquisa documental, realizada a partir de leis, jurisprudências e outras normas. O método de procedimento é o monográfico, pois a pesquisa destina-se a um estudo direcionado de uma temática específica. Utilizar-se de boas ferramentas de gestão é fundamental para implementação e manutenção de um programa de *compliance* efetivo, tendo a comunicação e o treinamento papel importante para boa condução empresarial.

PALAVRAS-CHAVE

Compliance; Comunicação; Direito do Trabalho; Treinamento.

²⁰⁴ Mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Pós-graduada em Direito Processual Civil (PUCRS) e Direito Público (FMP-RS). Membro do Grupo de Pesquisa em Direito dos Negócios e Economia da UNISINOS. É advogada e Gerente Jurídica na empresa Encopav Engenharia Ltda. É associada ao Instituto Nacional de Pesquisa e Promoção de Direitos Humanos - INPPDH e membro do Grupo de Pesquisa em Direito dos Negócios e Economia da UNISINOS. Professora convidada do Instituto Ibero-americano de Compliance (IIAC). E-mail: fernandaulyssea@gmail.com

²⁰⁵ Mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Pós-graduada pela Uniritter Laureate International Universities em Direito do Trabalho e Previdenciário (UNIRITTER). Pós-graduada em Planejamento e Gestão (ULBRA) e Gestão Empresarial (ULBRA). Possui graduação em Administração e graduação em Direito (ULBRA). Advogada no escritório de advocacia Flávio Obino Filho Advogados Associados. Membro do Grupo de Pesquisa em Direito dos Negócios e Economia da UNISINOS. Professora convidada do Instituto Ibero-americano de Compliance (IIAC).



When implementing a compliance program, organizations need to be concerned with the dissemination and adherence of this culture to their entire hierarchical structure, keeping employees and senior management in constant update and improvement. As compliance programs have a structure composed of nine pillars, this article intends to analyze, through bibliographic research, the fifth pillar, which is communication and training combined with labor practices, as it is essential that the approximation of the compliance with Labor Law and its application in the workplace. To be in compliance is to be in compliance with external and internal regulations, therefore, these regulations must be duly communicated to the entire organization. Article 42 of Decree 8,420, in item IV, highlights the importance of training in a compliance program. Advertising of business values and standards to be followed by all individuals in a business environment occurs through communication. Training is a tool used to consolidate conduct, prevent risks, making all employees absorb the company's organizational culture. The methodology to be used for the realization and elaboration of this article, will be through the collection of data and information and bibliographic research, national and foreign, in books, articles, materials available on the internet and other monographs and public articles. It is also characterized as documentary research, based on laws, jurisprudence and other rules. The procedure method is monographic, as the research is aimed at a targeted study of a specific theme. Using good management tools is essential for the implementation and maintenance of an effective compliance program, with communication and training an important role for good business management.

KEY WORDS

Compliance; Communication; Labor Law; Training

1. Introdução

Nos últimos anos, o Brasil passou por inúmeras modificações em seu ambiente regulatório, tendo os programas de *compliance* importante papel nessas mudanças. Os escândalos que assombraram a história da política brasileira estão passando por uma nova etapa com a entrada em vigor da lei anticorrupção nacional (Lei nº 12.846/13).

O Programa de Integridade (ou Compliance), conceituado no artigo 41, do Decreto n. 8.420/2015, que regulamenta a lei anticorrupção nacional, possui o condão de estabelecer medidas para prevenir, detectar e remediar atos lesivos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Por este motivo, cada vez mais cresce o número de empresas que buscam “estar em Compliance”, ou seja, estar em conformidade com as leis, normas e regulamentos externos e internos que impactam sua atividade diretamente.

Não existe “receita de bolo” para a implementação de um programa de compliance. É necessário pensar no tamanho, na complexidade e principalmente nos riscos da operação que cada empresa desenvolve. Tal iniciativa não se limita ao estabelecimento e a publicação de códigos de ética ou de conduta.

O decreto 8.420/15 traz uma série de requisitos para que um programa de *compliance* seja avaliado quanto a sua existência e funcionamento. Chamaremos esses requisitos de “pilares”, que nada mais são que as bases para se estruturar um sistema complexo, como é o caso do *compliance*, assegurando a integridade nas organizações. Quando se tem pilares bem estruturados, verifica-se uma mudança cultural na organização e o pilar da comunicação e treinamento possui extrema importância no desenvolvimento disso.



2. O Compliance trabalhista

Nos anos 70, por haver uma preocupação na época em relação à corrupção, os programas de *compliance* passaram a se popularizar. Na década de 90 ocorreu o surgimento do *compliance* no Brasil, com a Lei de Lavagem de Dinheiro, especificamente em 1998.

O termo *compliance* advém da “língua inglesa e é uma derivação do verbo inglês *to comply*, que significa estar em conformidade, cumprir, executar, satisfazer, realizar algo imposto”²⁰⁶

Souza aduz que as medidas de *compliance* nas organizações visam “assegurar que sejam cumpridas as regras vigentes para elas e para seus funcionários, bem como que eventuais infrações sejam descobertas ou noticiadas, com punição de seus autores”.²⁰⁷

Com o forte impulso que o tema ganhou, o instituto do *compliance* passou a não se limitar apenas a ideia de combate à corrupção, alcançando diversas outras áreas do Direito, incluindo o Direito do Trabalho. Assim sendo, estudar a relação entre o *compliance* e as relações trabalhistas se mostra salutar para o bom desenvolvimento empresarial. Nesta linha, o conceito de *compliance* no meio corporativo:

[...] está ligado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. E, cada vez mais, o Compliance vai além do simples atendimento à legislação, busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas.²⁰⁸

Por estar relacionado as boas práticas empresariais, seguindo o entendimento exposto acima, Rosana Kim Jobim afirma que “*compliance* seria um novo modelo de gestão. Traduzindo-se na boa governança corporativa que vai de encontro ao abuso de poder dentro das empresas, podendo ser definida como uma ferramenta de gerenciamento de riscos de uma empresa [...]”²⁰⁹

Tomaz e Espíndola aduzem que a conceituação do *compliance* é muito mais ampla do que pura e simplesmente a busca pela implementação e pelo cumprimento das exigências legais, estando, fundamentalmente, atrelado a preservação de princípios éticos.²¹⁰ Os autores ainda referem, trazendo aproximação com o significado da palavra “ética”, que os programas de *compliance* preservam a sociedade a partir da moralidade e dos valores de cada indivíduo.²¹¹

²⁰⁶ SAAVEDRA, Giovani Agostini. **Reflexões iniciais sobre o controle penal nos deveres de *compliance*.** *Boletim do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais*, São Paulo, ano 19, n. 226, p. 13-14, set. 2011, p. 13; SOUZA, Artur de Brito Gueiros. **Atribuição de responsabilidade na criminalidade empresarial: das teorias tradicionais aos modernos programas de *compliance*.** *Revista de Estudos Criminais*, Porto Alegre, ano 12, n. 54, p. 93-121, jul./set., 2014, p. 119.

²⁰⁷ SOUZA, Artur de Brito Gueiros. **Atribuição de responsabilidade na criminalidade empresarial: das teorias tradicionais aos modernos programas de *compliance*.** *Revista de Estudos Criminais*, Porto Alegre, ano 12, n. 54, p. 93-121, jul./set. 2014, p. 119.

²⁰⁸ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática.** São Paulo: 2014, 1º edição, p. 20.

²⁰⁹ JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho.** Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. 1. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p.29.

²¹⁰ ESPÍNDOLA, Maria Fernanda; TOMAZ, Roberto Epifanio. **Compliance: o que é, objetivo, aplicação e benefícios.** *Revista Síntese de Direito Empresarial*, São Paulo, ano 10, n. 57, p. 9-20, jul./ago. 2017, p. 11.

²¹¹ ESPÍNDOLA, Maria Fernanda; TOMAZ, Roberto Epifanio. **Compliance: o que é, objetivo, aplicação e benefícios.** *Revista Síntese de Direito Empresarial*, São Paulo, ano 10, n. 57, p. 9-20, jul./ago. 2017, p. 11.

O compliance então se apresenta como um mecanismo “voltado para a concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa, não sendo definido apenas como um instituto de simples cumprimento de regras formais, mas um instituto de alcance muito mais amplo.”²¹²

É preciso considerar que cada organização possui diretrizes, missão, visão e valores distintas, tendo o instrumento de *compliance* a tarefa de se adaptar ao meio laboral em que executado. Leandro Sarcedo aduz “Assim, a estruturação de um *compliance programme* deve atender a uma perspectiva estratégica e, como já se disse, construída dentro da realidade negocial da companhia, abrangendo áreas tão diversas, embora igualmente importantes [...]”²¹³. Nessa linha, trazendo uma aproximação do instituto do *compliance* com as relações trabalhistas, importante se faz compreender e estudar o *compliance* trabalhista.

Uma vez identificado que o *compliance* caracteriza-se pela adoção de práticas que promovem um comportamento empresarial (e de todos os elementos da complexa atividade) em conformidade com as normas internas e externas, e com um comportamento ético que não pode ficar alheio ao ramo do Direito do Trabalho, é possível afastar-se do entendimento comum de que *compliance* estaria vinculado apenas ao Direito Penal.²¹⁴

O instituto do *compliance* trabalhista pode ser definido como a “adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho, o que inclui, além dos empregados da empresa, os trabalhadores autônomos e terceirizados, bem como a valorização da ética e da transparência na cultura organizacional”.²¹⁵

Trigueiro menciona que “Desse modo têm-se o *compliance* trabalhista como a aplicação adequada das leis trabalhistas, instrumentos coletivos e estatutos internos das empresas.”²¹⁶

Diversas são as práticas que podem ser aplicadas nas relações de trabalho através da implementação de um programa de *compliance*. Neste viés, Trigueiro exemplifica algumas:

Desse modo, visando adequar as relações de trabalho com seus princípios regentes é possível com base em alguns programas de *compliance* que já têm sido adotados pelas pessoas jurídicas, aplicar também nas relações de trabalho algumas medidas pertinentes, como: mapeamento e gerenciamento de riscos e vulnerabilidades existentes, buscando implementar políticas específicas voltadas aos principais riscos encontrados no meio am-

²¹² SIQUEIRA, Felipe de Poli de; MICHELETTO, Francieli. **Compliance consumerista**: uma relação de credibilidade entre a entidade corporativa e o consumidor. Porto Alegre: Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo, v. 4, n. 2, p. 71 – 87, Jul/Dez. 2018, p. 74.

²¹³ SARCEDO, Leandro. **Compliance e responsabilidade penal da pessoa jurídica**: construção de um novo modelo de imputação baseado na culpabilidade corporativa. São Paulo: Editora LiberArs, 2016, 1º edição, p. 48.

²¹⁴ JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho**. Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. 1. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p.15.

²¹⁵ MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**. Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. De acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá Editora, 2018, p. 145.

²¹⁶ TRIGUEIRO, Sheyla Martins dos Santos. **Compliance nas relações de um trabalho como instrumento de fomentação de um meio ambiente do trabalho equilibrado**. Caderno de Pós-graduação em Direito: Direito do trabalho contemporâneo / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha [et al.], Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019, p. 72.



biente de trabalho e no relacionamento do empregado e empregador; desenvolvimento e implementação de Políticas, Processos e Estruturas que assegurem o Compliance; engajamento e educação efetiva do gestor e demais agentes que constituem a relação trabalhista para o estabelecimento ou reforço da Cultura de Ética e boa fé; Boas práticas na atuação do poder diretivo patronal para comunicação transparente; Implementação de Canais de Denúncia, Sistemas de Reporte, Matriz de Risco, Processos e Controles; workshops visando a apresentação de metodologias inovadoras para conscientização, formação ou transformação cultural, inclusão ou reforço da Ética e do Compliance como valores da empresa; treinamento dos gestores em temas específicos de compliance; uma atuação preventiva e contenciosa em todos os temas de compliance; o funcionamento de agente operacional efetivo, o compliance officer; inclusão de especialistas voltados a prevenção de acidentes do trabalho atos abusivos do poder diretivo.²¹⁷

Para que se tenha uma estrutura de *compliance* aplicada de forma completa, ou seja, com mecanismos de prevenção e de gerenciamento, importante a adoção de instrumentos pertencentes a um programa de *compliance*. É necessário que o empregador promova meios de instrução dos seus funcionários, como forma de estímulo e de disseminação da cultura empresarial. Para tanto, merece destaque a ferramenta da comunicação e treinamento.

3. O desenvolvimento dos programas de compliance

No desenvolvimento do programa de compliance, o responsável (ou responsáveis) por implementá-los, deve(m) ter em mente que o objetivo primordial é prevenir, detectar e remediar atos ilícitos que possam afetar a organização²¹⁸. Para isso, seguir um “roteiro” pode ser de grande valia.

Este “roteiro” nada mais é que desenvolver os pilares de compliance, que são: 1. Comprometimento da Alta Administração; 2. Análise de riscos (*risk assessment*); 3. Código de conduta e políticas internas; 4. Controles internos; 5. Comunicação e treinamento; 6. Canais de denúncia; 7. Investigações internas; 8. *Due Diligence*; e 9. Auditoria e monitoramento.

Esses nove pilares formam um sistema complexo, que deve ser pensado como se fossem engrenagens que, para funcionar de forma plena, uma precisa da outra. Ou seja, o programa deve estar em constante “movimento”. Além disso, é essencial contar com uma equipe (ou pessoa responsável) multidisciplinar, que consiga identificar os riscos de cada área da empresa, no intuito de mitigá-los, pois o *compliance*, ao fim e ao cabo, nada mais almeja que reduzir os riscos de uma organização, de relações negociais, etc.

Para que um programa de *compliance* seja efetivo, a disseminação das regras empresariais, bem como, a divulgação de ações em que a organização está engajada, são elementos que devem ser transmitidos com clareza para todos os níveis hierárqui-

²¹⁷ TRIGUEIRO, Sheyla Martins dos Santos. **Compliance nas relações de um trabalho como instrumento de fomentação de um meio ambiente do trabalho equilibrado**. Caderno de Pós-graduação em Direito: Direito do trabalho contemporâneo/coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha [et al.], Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019, p. 71-72.

²¹⁸ ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 27.

cos que compõem a empresa, visando proporcionar para as partes atuantes na relação de trabalho um meio ambiente laboralequilibrado.

A implantação de programa de *compliance* é importante para refletir a cultura organizacional da empresa, sendo que organizações que prezam pelo cumprimento das normas, pela valorização do empregado e pela preocupação com o social tendem a transferir essa cultura aos empregados, que passam a agir da mesma forma.²¹⁹

O passo a passo da implantação deve ser documentada para comprovar ao agente fiscalizador tudo o que foi feito para tornar o ambiente negocial e de trabalho os mais íntegros e transparentes possíveis.

4. A comunicação e o treinamento

É necessário manter uma rotina de comunicação e treinamento para que os valores, normas, políticas e procedimentos sejam disseminados em toda a organização. Com relação aos diversos interesses existentes em todas as relações laborais, a comunicação tem papel fundamental na forma como será abordada dentro da organização, conforme explica Wagner Giovanini: “A comunicação adotará formatos, linguagem e abordagem peculiares para abranger, adequadamente, os públicos interno e externo, porquanto estes formarão diferentes grupos, de acordo com a cultura, o nível educacional e sua posição profissional [...]”²²⁰

Todos os membros da organização devem estar cientes das práticas de *compliance* adotadas no ambiente do qual fazem parte. A ferramenta da comunicação e do treinamento é imprescindível para a adesão e propagação das boas práticas empresariais. E esse pilar é desenvolvido diariamente, muito com o respaldo do canal de denúncias da organização, que serve de prevenção a possíveis danos a empresa. Muito dos conteúdos da comunicação e do treinamento são desenvolvidos pelas denúncias realizadas pelos colaboradores, que servem de alertas para o(s) responsável(eis) pelo compliance.

Nesse diapasão, é importante que haja um plano de ação de comunicação e treinamento para que se tenha foco em quais assuntos serão abordados ao longo do período a ser determinado pelo(s) responsável(eis) pelo compliance. Além disso, dependendo da temática a ser abordada, é importante que defina objetivos e público-alvo. Melhor explicando. Para que este pilar seja efetivo, além dos objetivos estarem claros, deve-se identificar quais conteúdos serão abordados e se é necessário classifica-los por público-alvo.

Por exemplo: é super importante que todos os colaboradores saibam qual é o canal de denúncias de uma organização e suas características, ou seja, a comunicação e o treinamento deve ser para todos, de forma ampla e geral. Porém, um conteúdo sobre procedimento licitatório, será que todos os colaboradores devem receber comunicação e treinamento sobre isso? Não seria melhor apenas aqueles que lidam com isso diariamente receber o foco do conteúdo? Parece que sim.

Dessa forma, muitos programas de compliance estruturarão seu pilar de comunicação e treinamento de *modus* a classificar grupos de pessoas para receber determinado tipo de conteúdo, com base em critérios pré definidos.

De forma prática, a comunicação seria algo mais superficial, de forma a enfatizar, de forma, inclusive, mais contínua, a todos os colaboradores, a importância dos objetivos do compliance ser cumpridos por todos. De outro lado, o treinamento é algo

²¹⁹ MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**. Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. De acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá Editora, 2018, p. 148.

²²⁰ GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*. São Paulo: 2014, 1º edição, p. 291.



mais profundo, quando se pretende enfatizar algum ponto “específico”, de maior notoriedade²²¹.

4.1 A importância da comunicação

Cada organização desenvolve seu programa de compliance com base em sua estrutura, poder aquisitivo, nicho de mercado, etc. Cada pilar deve ser assim estruturado, e não seria diferente quanto aos veículos de comunicação. Deve-se priorizar, num primeiro momento, os mecanismos que a empresa já utiliza para se comunicar internamente, como e-mails, intranet, murais de aviso, reuniões, etc. Durante a maturação do programa, pode-se pensar em outras ferramentas.

Os funcionários da organização precisam estar cientes da cultura em que estão inseridos, que devem ser éticos, coerentes em suas decisões, agir com transparência, pois se assim não for, sofrerão sérias sanções. A comunicação é de grande valia no auxílio ao desenvolvimento da cultura organizacional que, em muitos lugares, tem muito a ser modificada.

Deve-se informar que o compliance está se desenvolvendo na empresa, que os canais de denúncias estão ativos e “operantes”, que os diretores estão comprometidos com a ética e que esperam isso de seus colaboradores. É um voto de confiança depositado em cada um. Se isso está diariamente, ou pelo menos de forma periódica, inserido no ambiente de trabalho, aos poucos os próprios colegas de trabalho cobrarão uns dos outros pela transparência. Somos afetados diretamente pelas pessoas que estão ao nosso redor.

4.2 Treinamentos

Dependendo para qual grupo, inovar no método de como é e por quem é realizado treinamento é interessante, como trazer profissionais de fora da organização especializados no assunto em pauta,

O(s) responsável(eis) pelo compliance deve(m) desenvolver em seu plano de comunicação e treinamento metodologias de verificação de retenção do conteúdo abordado. Ou seja, se os colaboradores realmente apreenderam o assunto da comunicação e/ou do treinamento. De nada adianta realizar comunicações e treinamentos se no dia seguinte ninguém mais sabe do seu conteúdo ou pelo menos do mínimo. Pois talvez seja necessário realizar novamente um treinamento como, por exemplo, sobre assédio pois o canal de denúncias continua recebendo reportes de pessoas cometendo tais ilicitudes, porém sem apontar nomes. Nesse sentido:

Sugere-se também que os funcionários treinados sejam submetidos a uma breve avaliação de retenção dos principais conceitos transmitidos, para assegurar a efetividade mínima do mecanismo. Em regra, contar rão somente com treinamentos eletrônicos não é aconselhável. Esse tipo de mecanismo costuma ser selecionado por grandes empresas, que têm dificuldades em reunir seus colaboradores em um só espaço, a um só tempo, para explicações sobre o programa de *compliance*.²²²

²²¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo: 2014, 1ª edição, p. 332.

²²² BLOK, Marcela. **Compliance e governança corporativa**: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 8.421/2015. 2ª ed. - Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2019. p. 50.



Dessa forma, verifica-se que a comunicação e o treinamento são complementares, fazendo com que se previna atos ilícitos no ambiente de trabalho, evitando, assim, que a boa imagem e a reputação da empresa sejam comprometidas, o que inviabilizaria o andamento do negócio.

5. Considerações finais

O programa de compliance quando elaborado apenas para seguir padrões legais tende ao fracasso. É crucial que a empresa (diretores, gerentes e demais colaboradores) se comprometam com o compliance, não porque poderão ser penalizados em caso de não implementação, mas porque compreenderam a importância do compliance.

Assim, quando o programa que é estruturado com propósitos claros e definidos, que efetivamente espera fazer a diferença dentro de uma organização, tem tudo para corroborar com o crescimento do negócio, bem como com a construção de um ambiente de trabalho íntegro e transparente.

Quanto ao pilar da comunicação e do treinamento é relevante trazer à público os temas de compliance de forma mais leve e estimulante, para que os colaboradores sintam que os assuntos, apesar de, por vezes, serem de extrema complexidade, podem ser abordados e tratados de forma simples e corriqueira.

Apesar de ser um pilar que possa ter alto gasto financeiro, é um dos que mais tornam o compliance efetivo, pois é através dele que os colaboradores compreendem a importância de ser íntegro, correto e transparentes em suas ações, tanto como funcionário de uma organização como cidadão inserido em uma sociedade democrática.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018. p. 27.

BLOK, Marcela. **Compliance e governança corporativa**: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 8.421/2015. 2ª ed. - Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2019

ESPÍNDOLA, Maria Fernanda; TOMAZ, Roberto Epifanio. **Compliance**: o que é, objetivo, aplicação e benefícios. *Revista Síntese de Direito Empresarial*, São Paulo, ano 10, n. 57, p. 9-20, jul./ago. 2017.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. 1. ed. São Paulo: 2014.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho**. Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. 1. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**. Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. De acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. **Reflexões iniciais sobre o controle penal nos deveres de compliance**. *Boletim do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais*, São Paulo, ano 19, n. 226, p. 13-14, set. 2011.

SARCEDO, Leandro. **Compliance e responsabilidade penal da pessoa jurídica: construção de um novo modelo de imputação baseado na culpabilidade corporativa**. 1. ed. São Paulo: Editora LiberArs, 2016.

SIQUEIRA, Felipe de Poli de; MICHELETTO, Francieli. **Compliance consumerista: uma relação de credibilidade entre a entidade corporativa e o consumidor**. Porto Alegre: Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo, v. 4, n. 2, p. 71 – 87, Jul/Dez.2018.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. **Atribuição de responsabilidade na criminalidade empresarial: das teorias tradicionais aos modernos programas de compliance**. *Revista de Estudos Criminais*, Porto Alegre, ano 12, n. 54, p. 93-121, jul./set., 2014.

TRIGUEIRO, Sheyla Martins dos Santos. **Compliance nas relações de um trabalho como instrumento de fomentação de um meio ambiente do trabalho equilibrado**. Caderno de Pós-graduação em Direito: Direito do trabalho contemporâneo/coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha [et al.], Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019.



Data de aceite: 20/12/2022

DOI: <https://doi.org/10.37497/CorruptionReview.4.2022.68>

Organização: Dr. Fabrizio Bon Vecchio – Presidente do Instituto Ibero-americano de Compliance -IIA, em parceria com o Instituto Superior de Administração e Línguas —ISAL. Funchal (Portugal).

Artigo aprovado no 2nd *Ibero-American Congress on Compliance, Governance and Anti-Corruption* (CIACGA 2022), Funchal (Portugal).