

A IMPORTÂNCIA DO *COMPLIANCE* PARA PEQUENAS EMPRESAS SOB ASPECTOS TRABALHISTAS

MICHELE VARGAS BRASIL

ESPECIALISTA EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO PELA UNIVERSIDADE GAMA FILHO, MBA
EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS PELA FGV. SECRETÁRIA GERAL DA COMISSÃO NACIONAL
DE *COMPLIANCE* DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS (ABA)

E-MAIL: MICHELE@MICHELEBRASIL.ADV.BR

3.

Resumo

O presente artigo tem como objetivo demonstrar a importância da implementação de programas de *compliance* nas pequenas empresas, respondendo à pergunta de por que micro e pequenas empresas também precisam de *compliance*. Abordando ainda a integridade no ambiente de trabalho e trazendo os pilares e ferramentas de forma mais simplificada para a implementação do programa de *compliance* sob aspectos trabalhistas em micro e pequenas empresas.

Palavras-chave: *Compliance* Trabalhista. Integridade. Conformidade. Micro e Pequenas Empresas.

Abstract

This article aims to demonstrate the importance of implementing *compliance* programs in small companies, answering the question of why micro and small companies also need *compliance*. Also addressing integrity in the work environment and bringing the pillars and tools in a more simplified way for the implementation of the *compliance* program under labor aspects in micro and small companies.

Keywords: Labor *Compliance*. Integrity. Conformity. Micro and Small Businesses.

1 Introdução

Este artigo tem sua relevância quanto a importância da implementação de programas de *compliance* nas empresas, da cultura de ética e integridade, independentemente de sua estrutura, seja ela, micro, pequena média ou grande.

Inicialmente, será demonstrado os motivos pelos quais micro e pequenas empresas também precisam de um programa de *compliance*, tendo em vista que legislações, decretos, portarias, entre outras normas e documentos, dispõem de medidas de aplicação voltadas para o pequeno negócio. Também é ressaltado que não depende unicamente de lei, mas que tal medida se torna cada vez indispensável frente a necessidade de cultura de integridade dentro das empresas, entre outras razões.

Em seguida, procura-se demonstrar que programas de *compliance*, inclusive voltados para a área trabalhista, podem ser implementados em micro e pequenas empresas com menos rigor formal, utilizando-se das ferramentas, ou seja, pilares de conformidade de forma simplificada e adaptada ao tamanho da empresa e tipo de negócio.

Por fim, entende-se pela possibilidade de implementação de um programa de *compliance* trabalhista, com baixo custo e não menos eficaz.

2 Porque micro e pequenas empresas também precisam de compliance

Os programas de *compliance*, também chamados de programas de conformidade ou integridade são instrumentos de proteção à empresa, mudança de cultura de ética empresarial, no intuito de mitigar riscos empresariais, buscando sempre defender a integridade e evitar a ocorrência de irregularidades dentro das empresas.

Ouve-se muito a respeito da implementação de tais programas em grandes organizações, sobre a importância de códigos de conduta e ética como uma forma de conquistar mais investidores e melhorar seus resultados perante acionistas e stakeholders.

Assim, pequenos empresários tendem a achar que estão menos expostos a riscos de violação ao *compliance*, por terem poucos empregados e pouco relacionamento com terceiros, o que é um engano (Selhorst, 2018, p. 277). A falta de um código de conduta e incidência de reclamação trabalhista nas pequenas empresas, por exemplo, já é um indício de risco pela falta de *compliance* trabalhista.

De tal modo, *compliance* não é somente para grandes organizações, tendo em vista que se aplica a todos os tipos de empresas, independente de seu tamanho e ramo de negócio. Assim como a sociedade, que vem sofrendo uma mudança cultural gradativa, o próprio mercado empresarial exige cada vez mais a adoção de condutas éticas, integras e de conformidade com a legislação.

Neste aspecto, ressalta-se que o Decreto nº 8420 (Decreto nº 8.420, 2015), que por sua vez regulamentou a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846, 2013) disciplina

em seu artigo 42 sobre os pilares e parâmetros de avaliação dos programas de *compliance*, os quais cumpre referir: o comprometimento da alta gestão da empresa; a elaboração de código de conduta e políticas internas; análise de riscos da empresa; realização de treinamentos periódicos; independência da instância interna responsável pela aplicação e fiscalização do programa de *compliance*. Monitoramento contínuo visando o seu aperfeiçoamento, entre outros tão importantes quanto. A preocupação do legislador foi evitar que as empresas instituísem programas de *compliance* ineficientes, com o propósito apenas de obter a atenuante prevista no artigo 7º da Lei 12.846/2013 (Cueva & Frazão, 2018, p. 94).

Preocupou-se ainda o legislador em citar parâmetros para as micro e pequenas empresas no art. 42, § 3º, do referido decreto (Decreto nº 8420, 2015) “Na avaliação de microempresas e empresas de pequeno porte, serão reduzidas as formalidades dos parâmetros previstos neste artigo, não se exigindo, especificamente, os incisos III, V, IX, X, XIII, XIV e XV do caput”.

Na mesma linha, a Portaria Conjunta CGU/SMPE nº 2.279/2015 (Controladoria Geral da União [CGU] & Secretaria da Micro e Pequena Empresa [SMPE], Portaria Conjunta nº 2.279, 2015), em total adequação às exigências do artigo nº 42 do Decreto nº 8420/2015, detalha as medidas de integridade a serem adotadas pelas micro e pequenas empresas. São normas mais simples e com menos rigor formal, mas que demonstram o mesmo comprometimento com a ética e a integridade na condução de suas atividades empresariais.

A portaria indica os seguintes parâmetros a serem observados quando da implementação do *compliance* em micro e pequenas empresas: 1) Comprometimento da alta direção; 2) Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade; 3) Treinamentos periódicos sobre o programa de integridade; 4) Registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica; 5) Controles internos; 6) Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público; 7) Medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; 8) Procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados; e 9) Transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.

No campo do *compliance* trabalhista, com o propósito de atender ao comando constitucional de melhoria das condições sociais no ambiente de trabalho, o Decreto nº 9.571/2018, estabelece adesão voluntária das empresas às Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, sendo que as micro e pequenas empresas poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as diretrizes tratadas no Decreto.

Portanto, as normas citadas demonstram o entendimento de que micro e pequenas empresas podem adotar parâmetros mais simplificados na implementação do programa de *compliance*, que serão adequados às características e estrutura de cada empresa.

Cumprе salientar que, de acordo com levantamento realizado pelo SEBRAE, com dados do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) – do Ministério da Economia, nos cinco primeiros meses do ano de 2019, os pequenos negócios representaram a criação de 326,6 mil novos empregos, 35 vezes mais que os empregos gerados pelas médias e grandes empresas.

As micro e pequenas empresas representam, no Brasil, cerca de 99% do total registrado, segundo dados coletados pelo Sebrae em 2019, e os pequenos negócios também respondem por 52,2% dos empregos gerados pelas empresas no país. Neste sentido, é incontestável que micro e pequenas empresas vem desempenhando um papel de crescimento no cenário econômico social do país.

Pensando na importância de micro e pequenas empresas também estarem em conformidade, foi elaborada pela Controladoria-Geral da União – CGU junto ao Sebrae, uma cartilha - Integridade para Pequenos Negócios - (CGU, "Integridade para Pequenos Negócios", 2015) de recomendações para implementação de um programa de *compliance* para os pequenos negócios.

De acordo com a cartilha da CGU, para implementação do programa deve-se analisar o risco de cada empresa. Mesmo que pequena, a empresa tem seus riscos próprios, de acordo com sua realidade e tipo de atividade.

Além disso, grandes organizações estão exigindo de pequenas empresas parceiras, sejam estas terceirizadas, fornecedoras ou prestadoras de serviços, que tenham algum programa de conformidade implementado. Ou seja, grandes empresas integras querem contratar com pequenas empresas integras.

A legislação trabalhista nos traz a possibilidade de terceirização de serviços, uma sistemática de relação de trabalho, onde uma empresa estabelece vínculos de mão de obra com outras empresas, o que impacta diretamente nas práticas de *compliance*, pois normalmente, grandes empresas, as tomadoras do serviço, são aquelas que contratam pequenas empresas, prestadoras de serviço. Deste modo, cabe as empresas tomadoras a exigência de práticas de *compliance* de empresas terceirizadas, para que toda a relação esteja alicerçada por condutas éticas e de conformidade.

Isso já é uma realidade. O programa de *compliance* nas micro e pequenas empresas acaba sendo um diferencial na contratação com outras empresas, uma oportunidade de mais negócios. Pequenas empresas integras tem mais chance de negócio.

Outrossim, desde 2017 foram publicadas legislações estaduais que determinam a obrigatoriedade à implantação de programas de integridade como requisito para contratar com a Administração pública, seja através de contrato, consórcio, convênio, concessão ou parceria público-privado com a respectiva administração. O Rio de Janeiro foi o estado pioneiro na publicação da norma (Lei nº 7.753, 2017), seguido por outros estados, entre projetos que estão em tramitação.

Ademais, a legislação brasileira, seja ela: trabalhista, tributária, dentre outras, não excluem micro e pequenas empresas do cumprimento das leis, mesmo havendo normas diferenciadas para cada tamanho e segmento de empresa. Também por essa razão, em tempos de mudança e adaptação às novas normas, a adoção de um Programa de *compliance* é fundamental.

Assim, da mesma forma que em grandes empresas, com a implementação de um programa de conformidade, é possível atingir objetivos, prevenir e obter de diversos benefícios, inclusive com a implementação segmentada por áreas.

Segundo Fabricio Lima Silva e Iuri Pinheiro (Silva & Pinheiro, 2020, p. 47):

“Importante destacar que os programas de *compliance* não devem se restringir ao combate à corrupção. Tais programas, para manterem lógica, consistência e coerência, devem versar sobre todas as esferas da empresa, envolvendo questões fiscais, contábeis, trabalhistas, financeiras, ambientais, jurídicas, previdenciárias, éticas, dentre outras.”

Importa ressaltar, neste sentido, que o *compliance* trabalhista é uma ferramenta de prevenção e gestão de riscos na área trabalhista, garantindo o cumprimento de normas trabalhistas, a prevenção de riscos, sobretudo, para a manutenção da “saúde” da empresa e a melhoria do meio ambiente de trabalho, através da adoção de boas práticas destinadas a valorizar o capital humano (Silva & Pinheiro, 2020).

Daí, porque dá importância de implementação de programas de *compliance* nas pequenas empresas.

3 Integridade no ambiente empresarial

O termo integridade está ligado a diversos outros termos, como ética, virtudes, honestidade, comportamento correto. No contexto empresarial vem sendo associado ao combate a corrupção, mas sobretudo, o termo integridade é sinônimo de conformidade e *compliance*.

O movimento pela integridade e pela ética no ambiente empresarial vem ganhando cada vez mais força, desde o ano de 2013, após escândalos de corrupção envolvendo grandes empresas. Percebe-se que, com a uma cultura empresarial de integridade e ética, é possível aumentar a satisfação de empregados, clientes, e da mesma forma atrair negócios, contribuindo com o crescimento sustentável de uma empresa.

Cumprir destacar que um programa de *compliance* se relaciona diretamente com os padrões éticos adotados na empresa. Assim como as pessoas, toda empresa tem seus valores, e uma cultura. Quando se fala em integridade no ambiente empresarial, fala-se também na criação de cultura de boas práticas, cujo viés seja de transformação e com exigência inequívoca de comprometimento com a ética.

Uma das funções do programa de *compliance* é influenciar o comportamento dos colaboradores, promovendo uma cultura empresarial de ética e boas práticas, relacionadas consequentemente com o cumprimento de normas, leis, código de conduta, regulamentos internos, externos (rocha Junior & Gizzi, 2018).

Neste sentido, preceituam os doutrinadores Fabricio Lima Silva e Iuri Pinheiro (Silva & Pinheiro, 2020, p. 81) “Um programa de *compliance* bem sucedido começa com uma base sólida em que todos os funcionários são treinados para entender completamente o significado de ética e integridade fortes, e em contrapartida passem a aplicar esses valores em suas atividades.”.

Assim, uma empresa íntegra é aquela que desenvolve suas atividades regulada pela legalidade, por valores e princípios éticos, objetivando a honestidade e impedindo acontecimentos de irregularidades. Este comportamento independe do tamanho da empresa e do ramo de atuação. Adotar uma postura ética e correta é dever de todos. A preocupação em prevenir irregularidades também não depende do número de empregados ou do número de negócios que a empresa faça. Ética e integridade são um compromisso de cada cidadão e de cada empresa, independente do seu porte.

Cabe, contudo, aos donos da empresa, sócios, gestores, o papel de dar o exemplo de uma conduta ética, estabelecendo dentro da empresa, valores e regras, ou seja, um conjunto de medidas capazes a orientar a atuação de seus empregados, colaboradores e todos aqueles que façam parte do relacionamento da empresa. Um dos pilares para um efetivo programa de *compliance* é o comprometimento

da alta gestão. Donos, sócios, gestores de empresas devem dar o exemplo da conduta esperada de todos.

Frise-se que, não basta à existência de um Código de Conduta e ética, se este não é vivido na prática, em todos os momentos. Ter integridade é criar um ambiente em que a conduta correta é estimulada e a conduta inadequada é punida.

Por tal razão, as empresas éticas buscam o relacionamento saudável entre seus colaboradores.

A exemplo disso, o *compliance* trabalhista vem como um aliado ao combate de condutas de assédio moral, sexual e de discriminação, proporcionando medidas preventivas e de uma cultura organizacional que coíbe tais práticas.

Importa trazer as colocações de Anaruez Mathies (Mathies, 2018, p. 135):

“Deste modo, a adoção do *compliance* como mecanismo de prevenção e combate ao assédio, impõe o cumprimento dos dispositivos legais relacionados ao direito de personalidade do trabalhador, bem como, a observância das normas internas e atuação ética e transparente de empregados e empregadores.”

Atualmente, a gestão de pessoas tem seu papel importante no programa de *compliance* trabalhista, pois não é mais voltada para questões burocráticas e administrativas, tem seu foco principal no bem estar dos colaboradores da empresa, com a intenção de promover um ambiente de trabalho saudável longe de práticas de assédio. É o setor aliado ao desenvolvimento do *compliance* trabalhista e responsável por moldar a cultura organizacional da empresa.

O mundo mudou, a forma das pessoas se relacionarem mudou, é fato que vivemos um momento de transformação. Esse novo mundo pede um novo modelo de gestão, uma gestão mais ética, transparente e de boa comunicação, onde as pessoas se comportem de maneira adequada, honesta e justa.

4 Pilares e ferramentas de compliance simplificadas e adaptadas à micro e pequenas empresas

Como bem lembrado, o Decreto nº 8420/2015, em seu at. 42, § 3º, trouxe a redução das formalidades dos parâmetros de implementação de um programa de *compliance* para as micro e pequenas empresas.

É certo que os custos de implementação de um programa de *compliance* vão variar conforme o porte e atividade da empresa. Micro e pequenas empresas não necessitam por exemplo de mecanismos de controle interno tão sofisticados quanto as grandes organizações (Cueva & Frazão, 2018). É certo também que, para implementação de um programa de *Compliance*, o tamanho da empresa, tipo de negócio, tudo é levando em consideração.

Neste sentido, nas micro e pequenas empresas são aplicáveis normas mais simples e com menor rigor formal, comparadas às grandes organizações, mas que demonstram o mesmo comprometimento com a ética e a integridade, em adequação às exigências do artigo nº 42 do Decreto nº 8420/2015, que regulamentou a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013).

A Portaria Nº 2.279/2015, detalha as medidas de integridade a serem adotadas pelas empresas de pequeno porte e microempresas e ainda traz exemplos destas medidas de integridades de forma contextual.

O segundo pilar, ou seja, parâmetro trazido pela aludida portaria, se refere a “padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade”. Exemplificando este pilar, sugere-se as seguintes medidas: “Elaborar código de ética com valores, comportamentos e princípios de condutas aplicáveis a todos os funcionários e à direção, incluindo regras de relacionamento com o setor público; Divulgar o código de ética, por meio da afixação de cartazes, placas, sinais, mensagens sobre os padrões de conduta e os procedimentos que devem ser observados; Atualizar o código de ética; e Atualizar os procedimentos que devem ser adotados de acordo com os novos negócios celebrados (Portaria Conjunta nº 2.279, 2015).

Ao que se observa, portanto, é que são medidas que podem ser colocadas em prática por pequenas empresas, sem que isso demande uma alta complexidade ou mesmo um custo excessivo.

No mesmo sentido, Frazão e Cueva (2018, p. 83) relatam que:

“Não é sem razão que, ao propor *standards* quanto a violação de normas ambientais nos Estados Unidos, o relatório final do grupo de trabalho concluiu que, em uma sociedade empresarial muito pequena, por exemplo, o próprio administrador ou sócio majoritário pode realizar a auditoria por meio de um simples *checklist*, treinar os funcionários em reuniões informais e promover o monitoramento por meio de vistorias diárias ou pela observação contínua durante o exercício da gestão.”

Para um programa efetivo de *compliance*, os pilares e ferramentas do *compliance* devem ser observados e alinhados ao tipo e as necessidades de cada negócio, tentando-se ao máximo uma adaptação mais completa, buscando também a integração ao gerenciamento de riscos sob os quais a empresa está acometida, como legislações e regulamentos a que a empresa esteja sujeita. Neste sentido, o *compliance* trabalhista também significa gerir riscos, adotar boas práticas no ambiente de trabalho, com aplicação correta das leis, acordos, convenções coletivas e estatutos internos da empresa.

Tais ferramentas objetivam alterar a cultura organizacional da empresa, especialmente, por meio da determinação de novas condutas que traduzem os valores da empresa e o comprometimento de seus colaboradores, gerando segurança jurídica para a empresa na tomada de decisões.

Na implementação do *compliance* trabalhista, tais pilares e ferramentas fazem parte de um plano de ação, começando pelo comprometimento da Alta Administração. Deve existir primeiramente o envolvimento da alta direção da empresa. Trazendo a ferramenta para o mundo dos pequenos negócios, estamos falando dos donos das empresas, os sócios, que devem ser responsáveis e comprometidos com o processo de implementação das ferramentas de conformidade. Nestas empresas, mais do que em qualquer outra, os empresários devem exercer um papel de liderança pelo exemplo, muitas vezes marcada pela sua própria personalidade, com um grande poder de engajamento perante os colaboradores. Neste sentido, lembra-se que o § 3º aplicado as micro e pequenas empresas, do art. 42 do Decreto nº 8420/2015, excluiu a necessidade de setor interno responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento.

Quanto a análise de riscos da empresa, indiscutível é que todas as empresas estão sujeitas a riscos diferentes, independentemente do seu tamanho e número de funcionários, da área de atuação, os parceiros de negócios, a região em que a empresa está localizada, o número de contratos celebrados, entre outros. Por essa

razão, a importância de uma análise de risco para verificar quais são as reais necessidades da empresa.

Na seara trabalhista, essa análise de riscos é implementada através de auditoria visando evitar incorreções que se relacionam às rotinas trabalhistas. Neste sentido, é feita uma análise de documentos da empresa voltada para as rotinas de trabalho, com o fim de verificar se de fato a empresa tem cumprido com as normas trabalhistas, tais como, leis, normas regulamentadoras, convenções coletivas de trabalho, regulamento interno. É também importante que sejam avaliados os procedimentos de departamento pessoal adotados, tais como, contratos de trabalho, termo de rescisão, entre outros (Silva & Pinheiro, 2020).

Ocorre que, algumas empresas, por serem pequenas, sequer detêm de um setor responsável pelos recursos humanos e departamento pessoal e muitas vezes acabam por cometer irregularidades laborais sem mesmo que tenham conhecimento. Podem existir rotinas trabalhistas que estejam em desconformidade, e que estejam aumentando inclusive os custos da empresa, como por exemplo o pagamento de horas extras desnecessárias. Assim, estão diante de riscos que sequer conhecem.

Além do mais com a prevenção de riscos trabalhistas, a empresa também combate condutas antiéticas e práticas ilegais dos empregados e dos empregadores, pois todos na empresa estarão submetidos à vigilância pela efetividade do programa de *compliance* implementado.

Outra ferramenta perfeitamente aplicável ao contexto das micro e pequenas empresas se refere a formatação de código de conduta, regulamento interno e políticas de *compliance*.

O código de conduta de uma empresa nada mais é do que o conjunto de regras, princípios e valores que deverão ser observados por todos que com ela se relacionam, empregados, fornecedores, colaboradores e terceiros em geral. O código auxilia no processo da boa convivência entre os colaboradores uma vez que todos passam a entender as normas da empresa e a melhor maneira de agir de acordo com cada situação. Com isto é possível, por exemplo, coibir práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, ou mesmo mitigar a responsabilidade da empresa contra eventuais demandas sobre assédio moral, quando tal conduta for expressamente contrária aos princípios defendidos pela empresa em seu código de conduta.

Neste sentido, pode haver desvios de conduta em qualquer empresa, independentemente do tamanho. Lembrando que a elaboração do código de conduta varia conforme o tamanho e área de atuação.

Cumprir informar que o Sebrae, através da última pesquisa realizada, em dezembro de 2018, sobre “a situação atual das MPE quanto à questão da “integridade” ou “*compliance*” constatou que somente 33% das empresas entrevistadas possuíam um código de conduta e que por conta disso estão perdendo negócios (SEBRAE, “Integridade nas PME”, 2018).

Quanto ao regulamento interno da empresa, é o documento que contém regras que estabelecem direitos e obrigações a serem observados por empregados e empregador.

No contexto apresentado, Fabricio Lima Silva e Iuri Pinheiro (Silva & Pinheiro, 2020, p.89) exibem as diferenças do código de conduta e regulamento interno:

“As diferenças entre o código de conduta e o regulamento interno, podem ser resumidas em três aspectos: i) objetivo; ii) sujeitos e iii) publicidade. O código

de conduta reflete como dito, os valores e a missão da empresa (objeto), devendo por isso mesmo ter uma abrangência ampla de modo a alcançar todas as pessoas que de qualquer maneira tenham algum relacionamento com a empresa(...) Também por isso, sua publicidade deve ser ampla e de fácil acesso até mesmo na rede mundial de computadores. O Regulamento Interno, por sua vez tem como objeto a regulação de questões contratuais dos empregados de uma empresa, e assim, sua publicidade pode ser mais restrita.”

Assim, independente de serem, micro, pequenas, médias ou grandes empresas, como todas possuem regras, princípios valores, missão, se relacionam com outras empresas, e além do mais, a depender, detêm de empregados com direitos e obrigações, é extremamente importante e indicado que disponham de tais documentos.

Outrossim, a implementação de um programa de *compliance* passa necessariamente por um plano de comunicação e treinamento de todas as medidas, inclusive para conhecimento do conteúdo do código de conduta, regulamento interno e políticas de *compliance*. Ter na empresa um código de conduta, por exemplo, que não é conhecido pelos empregados ou divulgado é o mesmo que não tem um.

Neste sentido, há diversas formas de se conduzir treinamentos aos empregados, acompanhando as peculiaridades de cada empresa, como o número de colaboradores por exemplo. O micro e pequeno empresário comprometido com a integridade empresarial pode promover treinamento e comunicação de diversas formas: Através de palestras, reuniões, comunicados afixados em mural de acesso a todos os empregados, cursos on-line gratuitos ou até mesmo conversas e debates. Lembrando que quanto menor a empresa mais simples deve ser o treinamento, mas não menos eficaz. Contudo, é importante que tudo fique registrado e documentado.

Ressalta-se que o plano de treinamentos deverá levar em consideração os principais riscos da empresa ligados as atividades do cotidiano dos empregados. Na seara trabalhista, eficazes são os treinamentos que se referem aos riscos contra assédio moral e sexual, regras de segurança do trabalho, por exemplo.

Através de tais práticas é possível arraigar a cultura que se espera dentro de uma empresa. Os treinamentos nas pequenas empresas contribuem para a criação de uma cultura ética e engajamento dos empregados.

Outra ferramenta, não menos importante, na implementação do *compliance* nas pequenas empresas é o canal para recebimento de denúncias e reclamações adaptado a realidade do negócio e ao perfil dos colaboradores, já que não seria plausível exigir de uma pequena empresa, um restaurante com 15 empregados, por exemplo, que contrate empresa especializada em canal de denúncias. A implementação da ferramenta pode ser dar de outras formas, como ter um número de WhatsApp específico, e-mail, ou até mesmo uma caixinha de reclamações, acessível a empregados, terceiros e outros, que possuem relação com a empresa.

Através do canal de denúncias é possível que a empresa tome conhecimentos de condutas antiéticas que violam o programa de *compliance*, como a denúncia de entrega de atestados médicos falsos, discriminação de empregados, assédio, entre outras.

Conforme, Fabricio Lima Silva e Iuri Pinheiro (Silva & Pinheiro, 2020, p. 95) “É importante que a empresa assegure o anonimato do denunciante e a confidencialidade das informações recebidas” para que tudo seja devidamente averiguado e em caso de violação do código de conduta, medidas disciplinares,

como advertência, suspensão ou até mesmo justa causa, observando a razoabilidade, possam ser aplicadas. Cabe aqui, ressaltar novamente a importância do código de conduta com procedimentos disciplinares, regulamento interno e treinamento dando ciência aos empregados, de todas as práticas adotadas.

Ressalta-se que tais ferramentas não devem ser colocadas em prática como um trabalho a ser finalizado. São medidas de constante monitoramento e aprimoramento, observando sempre as legislações vigentes, normas etc.

Desse modo, reporta-se novamente a legislação, decretos, portarias e documentos supracitados no sentido de que é perfeitamente possível, a implementação de um programa de *compliance* trabalhista ou mesmo de *compliance* abrangendo todas as áreas de micro ou pequena empresa, de forma adaptada, preventiva e eficaz.

5 Considerações Finais

Não importa o porte da empresa, até mesmo as micro e pequenas empresas devem estar adequadas a legislação vigente no nosso país. Mas não se trata somente de cumprir a legislação. A sociedade passa por uma mudança cultural que exige padrões mais éticos e mais íntegros e não somente as pessoas, mas as empresas precisam se adequar a este novo modelo cultural.

Ferramentas de *compliance* adaptadas ao tamanho do negócio são perfeitamente aplicáveis, e muitos são os benefícios da implementação de um programa de *Compliance* Trabalhista, inclusive financeiros. Estar em conformidade com todas as leis garante um ambiente muito melhor para os empregados, que se sentem mais seguros e motivados a realizar suas tarefas aumentando assim sua produtividade. Entre outros benefícios estão a redução de passivo trabalhista e multas, redução do turn over na empresa, redução do número de acidentes de trabalho, melhoria na imagem e reputação da empresa e maior competitividade no mercado.

As empresas devem agir em *compliance*, se adequando s legislação, regulamentos e normas, com o fim de, também, evitar sanções como multas e altas condenações no judiciário.

Portanto, em uma micro ou pequena empresa é recomendável que exista pelo menos um profissional especializado em *compliance*, com conhecimentos avançados, que conheça o negócio para implantar as ferramenta.

Controladoria Geral da União (2015). *Integridade para Pequenos Negócios*. Recuperado de: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/integridade-para-pequenos-negocios.pdf/view>.

Cueva, R. V. B. & Frazão, A. (2018). *Compliance: Perspectivas e desafios dos programas de Compliance*. Belo Horizonte: Fórum.

Decreto nº 8.420, de 18 de março 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. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. *O que é governança corporativa?*. Recuperado de: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>.

Lei nº 12.846, 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. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm.

Mathies, A. (2018). *Assédio moral e Compliance na relação de emprego: Dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção*. Curitiba: Jurua.

Portaria Conjunta nº 2.279, de 9 de setembro de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte. Recuperado de: http://www.in.gov.br/materia/-asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30172275/do1-2015-09-10-portaria-conjunta-n-2-279-de-9-de-setembro-de-2015-30172271.

Sebrae (2018). *Integridade nas PME*. Recuperado de: <http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/12/Integridade-nas-MPE-2018.pdf>.

Silva, F. L. & Pinheiro, I. (2020). *Manual do Compliance Trabalhista: Teoria e Prática*. Salvador: JusPodivm.