

COMPLIANCE TRABALHISTA EM UMA COOPERATIVA DE SAÚDE DO NOROESTE DO ESTADO DO RS

LABOR COMPLIANCE IN A HEALTH COOPERATIVE IN THE NORTHWEST STATE OF RS

Sandra Mineia Cardoso Carneiro², Vanessa Taís Scheffler Ciechowicz Wissmann³, Eusélia Paveglio
Vieira⁴

1 Trabalho desenvolvido na disciplina de Governança e Responsabilidade Social Corporativa do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional/ PPGDR da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijui.

2 Mestranda em Desenvolvimento Regional na Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul – unijui; Graduada em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul; Pós Graduada em Recursos Humanos pela Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul.

3 Mestranda em Desenvolvimento Regional na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijui; jornalista, graduada em Comunicação Social – habilitação em Jornalismo pela Universidade Luterana do Brasil – Ulbra/ Canoas

4 Orientadora Prof. Dra. do PPGDR da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijui. Doutora em Administração pela UFMS.

RESUMO

Este artigo tem o propósito de investigar as ações implementadas e praticadas por uma cooperativa de saúde do Noroeste do Estado do RS, a fim de atender os requisitos do *Compliance* Trabalhista. *Compliance* é uma palavra anglo-saxônica, cujo significado literal compreende objetivamente agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” contempla estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos (MOREIRA, 2018). Por conseguinte, por meio da pesquisa descritiva, qualitativa e com a realização de entrevistas não estruturada com dois gestores, apresenta-se os elementos e considerações acerca das práticas e ações utilizadas pela cooperativa pesquisada, que são necessárias para implementar e atender aos requisitos do *Compliance*. Constatou-se a importância de construir uma cultura voltada à valorização das pessoas baseada na promoção da garantia dos direitos trabalhistas e do bem estar no ambiente de trabalho. Conclui-se que o *Compliance* Trabalhista necessita fazer parte da cultura da organização, as relações trabalhistas precisam estar pautadas na comunicação e na transparência das informações, a fim de que os funcionários sintam-se cuidados, valorizados e respaldados quanto a seus direitos.

Palavras-chave: Compliance; Legislação Trabalhista; Direito Trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to investigate the actions implemented and practiced by a health cooperative in the Northwest of the State of RS, in order to meet the requirements of Labor Compliance. Compliance is an Anglo-Saxon word, whose literal meaning objectively comprises acting in

accordance with a rule, an internal instruction, a command or a request, that is, being in “compliance” contemplates being in compliance with external and internal laws and regulations (MOREIRA, 2018). Therefore, through descriptive, qualitative research and with unstructured interviews with two managers, the elements and considerations about the practices and actions used by the researched cooperative are presented, which are necessary to implement and meet the requirements of Compliance . The importance of building a culture focused on valuing people based on promoting the guarantee of labor rights and well-being in the work environment was verified. It is concluded that Labor Compliance needs to be part of the organization's culture, labor relations need to be based on communication and transparency of information, so that employees feel cared for, valued and supported as to their rights.

Keywords: Compliance; Labor Legislation; Labor law.

INTRODUÇÃO

Tem-se que o *Compliance* foca na busca por conformidade com leis e regulamentos externos e internos, ou seja, busca manter a empresa em conformidade (ASSI, 2012). Porém não se pode confundir o *Compliance* simplesmente como um mero cumprimento de regras formais e informais, uma vez que ele se propõe a ir além.

As constantes notícias divulgadas, seja pela mídia nacional ou internacional, de casos vinculados às inúmeras formas de fraudes, corrupções, práticas antiéticas, praticadas por empresas, organizações e/ou individualmente, apontam para a importância de se pesquisar sobre o *Compliance*. A fim de se evitar e minimizar ações de risco que comprometem a empresa, organização ou instituição, o *Compliance* se mostra uma ferramenta imprescindível e eficaz.

Nesse sentido, o objetivo principal deste estudo é investigar as ações implementadas e praticadas por uma Cooperativa de Saúde do Noroeste do Estado do RS, com o intuito de atender os requisitos do *Compliance* Trabalhista. Apresenta-se, num primeiro momento, a tematização com base nas diversas publicações, que de forma geral trata dos conceitos de Compliance, *Compliance* Governança Corporativa, Compliance Trabalhista. Por conseguinte, por meio da pesquisa descritiva, qualitativa e com a realização de entrevistas não estruturadas, apresentam-se elementos e considerações acerca das práticas e ações utilizadas pela cooperativa pesquisada necessárias para implementar e atender aos requisitos do *Compliance*.

A escolha do tema é justificada devida a sua importância na realidade brasileira, que é abalada por uma onda de corrupção envolvendo grandes organizações empresariais e o risco exposto à economia brasileira, no caso de arrasamento dessas corporações que dominam segmentos importantes do mercado nacional e mundial, sendo grandes empregadoras de mão-de-obra, geradoras de PIB e fomentadoras de conhecimento e tecnologia, conforme estudos já realizados por Moreira (2018), Andrade (2017), Giovanini (2014), Senas (2013), Candeloro, Rizzo e Pinho (2012), Coimbra e Manzi (2010) entre outros.

Nessa direção, o *Compliance* assume um papel fundamental como instrumento de combate à corrupção nas empresas, cooperando para se construir uma consciência ética na gestão de negócios. Deste modo, este trabalho busca contribuir para a discussão a respeito da importância desse valioso instrumento de gestão e controle.

2 CONCEITUANDO O COMPLIANCE

O conceito de *Compliance* está no centro de inúmeras discussões na gestão de grandes empresas do mundo todo. De origem inglesa “*to comply*”, seu significado é “estar de acordo”, ou, dito de outro modo, “estar em conformidade”, em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos. Moreira (2018) esclarece que *Compliance* é uma palavra anglo-saxônica, cujo significado literal compreende objetivamente agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” contempla estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos.

Analogamente, pode-se aferir que o *Compliance* é compreendido como um conjunto de práticas e métodos adotados por pessoas jurídicas no intuito de alinhar a sua conduta corporativa à observância de normas legais e políticas governamentais aplicáveis ao setor de específico de atuação, prevenindo e detectando, desse modo, ilícitos. (ANDRADE, 2017).

Isso ocorre a partir da criação de estruturas internas e procedimentos de integridade, auditoria e incentivos à comunicação de anomalias, além de fornecer um diagnóstico e elaborar um prenúncio das condutas e também de seus colaboradores, com o intuito de aplicar efetivamente os códigos de ética no respectivo âmbito interno.

Nesse sentido, Candeloro, Rizzo e Pinho (2012, p. 30), consideram que o *Compliance* “[...] é um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários”.

Portanto, no entendimento de Cabral e Boeck (2016), a importância do *Compliance* como instrumento de anticorrupção vem aumentando expressivamente nos últimos anos. Isto se deve a uma série de fatores, dentre eles a relevância global da economia brasileira e o aumento do investimento estrangeiro direto. Entretanto, mesmo com a velocidade em que as mudanças estão acontecendo, ainda há uma lacuna na cultura de *Compliance* do país em comparação com mercados maduros.

3 METODOLOGIA

A fim de melhor operacionalizar a realização da presente pesquisa, faz-se necessário definir o caminho metodológico que a mesma pretende seguir, uma vez que conforme Gil (2010) para que se possa fazer uma avaliação de qualidade dos resultados de uma pesquisa, torna-se necessário saber como os dados foram obtidos, e quais procedimentos serão adotados para realização de sua análise e interpretação.

Dessa forma, a pesquisa se classifica de natureza descritiva, em função de descrever as características de determinados fenômenos e perspectivas do âmbito do *Compliance* Trabalhista. Conforme Gil (2008), uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário, entrevista ou observação sistemática. No que se refere a abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa, por descrever e analisar as informações coletadas nas entrevistas, não utilizando métodos estatísticos e sim a análise do conteúdo. A pesquisa qualitativa, segundo Godoy (1995, p. 21),

um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando ‘captar’ o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das

pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno.

Quanto à forma de coleta de dados, o estudo se baseou em entrevista não estruturada, isto é, neste tipo de entrevista, o informante é convidado a falar livremente sobre um tema. As perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões. Ela atende principalmente a finalidade descritiva e exploratória, é bastante utilizada para o detalhamento de questões e formulação mais precisa dos conceitos relacionados. Em relação a sua estruturação, o entrevistador introduz o tema e o entrevistado tem liberdade para discorrer sobre o tema sugerido. É uma forma de poder explorar mais amplamente uma questão (BONI; QUARESMA, 2005).

Foram entrevistadas duas pessoas, uma delas é responsável pelo setor de Gestão de Riscos e a outra pelo setor Jurídico e Compliance, as quais contribuíram com a pesquisa acerca da noção de Compliance e seus entendimentos referentes a esta perspectiva em uma Cooperativa de Saúde situada na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. As entrevistas foram realizadas nos meses de setembro e outubro de 2022. Além disso, a pesquisa possuía um roteiro prévio para nortear os objetivos do estudo e da entrevista.

Ainda com relação aos procedimentos técnicos, a mesma pode ser enquadrada como uma pesquisa bibliográfica, pois, segundo Gil (2010), é elaborada com base em material já publicado, tais como: como livros, revistas, jornais, artigos, normas institucionais teses, dissertações e anais de eventos científicos. Sendo que o período de buscas desses dados se deu nos meses de setembro e outubro de 2022, junto à plataforma do Google.

Por fim, como instrumento de análise utilizou-se, o método de análise de conteúdo, com vistas a esclarecer as diferentes características e significação dos dados analisados, sendo que optou-se por tal método, por ele representar uma forma rígido, no sentido de que, percorrendo uma sequência fixa de etapas, mas por ser uma norteadora na obtenção dos resultados desejados (LAVILLE, DIONE; 1999).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se as considerações sobre o *Compliance* Trabalhista em uma Cooperativa de Saúde situada na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (RS). Reitera-se que a entrevista ocorreu de forma não estruturada, com dois entrevistados, a saber, um Gerente Jurídico e responsável pelo *Compliance* e a Coordenadora de Gestão de Riscos.

Ao iniciar a fala sobre o *Compliance*, o Gerente Jurídico e *Compliance* da Cooperativa relata que

Falar de compliance é um pouco complexo. Na questão direcionada aos funcionários, no sentido funcional e na minha visão enquanto funcionário, eu posso dizer com tranquilidade que a Cooperativa em estudo é uma empresa que, no que diz respeito ao cumprimento das normas e leis trabalhistas, ela é um exemplo, existe essa garantia. Muitas vezes isso gera até algumas dificuldades em relação a algumas mudanças de processo, porém após a verificação dos impactos legais, é possível realizar ajustes sempre que necessário. Existe uma cultura chamada de legalista/burocrática, mas que na verdade é uma cultura de proteção às pessoas e a sustentabilidade do negócio. Reflexo dessa atuação é o baixo índice de processos trabalhistas.

Na sequência o Gerente relata que na Cooperativa existem algumas dúvidas em relação às políticas internas, tanto políticas internas quanto externas que fazem parte do *Compliance*, por isso é necessário cumprir as normas externas e internas também, bem como disseminar as mesmas constantemente. Não obstante, na questão institucional, a Cooperativa em pesquisa fornece o Código de Conduta e um curso próprio para todos os funcionários no momento da admissão, contendo o comportamento desejado dentro da instituição.

Já para a Coordenadora de Gestão e Riscos, ao se referir sobre o *Compliance*, afirma que:

Em um panorama geral é importante destacar as práticas trabalhista, mesmo antes de falar em Compliance, a Cooperativa já era muito preocupada com essa questão das normas trabalhistas e adequação do quadro de funcionários, dos horários, das escalas, estava sempre buscando proporcionar não só um cumprimento da legislação mas também o melhor para as equipes, então com o advento do Compliance, isso já tomou esse novo viés do Compliance Trabalhista, acho que como empresa segue-se firme nesse propósito de fazer esse cumprimento das normas externas, mas também está cada vez mais envolvendo as pessoas em relação às normas internas, políticas, código de conduta, fazendo, disseminando esse conhecimento, divulgando quais atitudes e comportamentos são esperados das pessoas que estão representando a empresa, está acontecendo uma conscientização, uma movimentação muito boa nesse sentido.

Após esse primeiro relato, constata-se o comentário de ambos no que se refere ao canal de denúncia terceirizado que se iniciou durante o ano de 2022. Conforme os entrevistados, há poucas denúncias, tendo em vista o tamanho da Organização e o público envolvido. Importa destacar que o canal desenvolvido e adotado pela cooperativa garante o anonimato, ninguém é perseguido por fazer uma denúncia, nem mesmo o próprio denunciado, pois a investigação é feita com muita cautela, é bem analisada por um Comitê de Denúncias de condutas e ética, que tem a participação de Diretores e Gerentes.

Não obstante, a Coordenadora considera que com a estruturação do mecanismo de Gestão de Riscos e *Compliance*, deu-se um novo lugar, ampliou a visibilidade para essa questão do *Compliance* como um todo, o pessoal passou a entender que não é mais burocracia. Há espaço para uma maior conscientização do porquê de isso ser importante para as pessoas, para a empresa e para as áreas também, a existência dessas normas e principalmente o cumprimento delas.

De forma análoga, ambos entrevistados citam que a Cooperativa também trabalha todos aspectos referentes ao *Compliance*, entre eles, o Gerente cita que o décimo pilar do *Compliance*, ou seja, referente a diversidade e inclusão, é bem desenvolvido, para ele:

[...] não carregamos uma bandeira, informando que vai empregar mulheres ou empregar LGBTQIAP+, entre outros públicos, afinal isto não é fator que define uma contratação ou promoção, ou seja, todos os públicos tem acesso a Cooperativa, e pra ter essa certeza, é só caminhar pela empresa para ver a diversidade. Em alguns momentos são propostas seleções às cegas via Google Meet, com o intuito de exercitar a seleção das pessoas apenas levando-se em conta a formação e informações da mesma, não permitindo que a imagem, características pessoais sejam levadas em conta na tomada de decisão.

Além disso, a Cooperativa também dá ênfase em questões referentes à Síndrome de Burnout e questões psicológicas dos funcionários como um todo. O Gerente acentuou que a “[...] instituição tem o viés político bem acentuado, uma estrutura com mais de 400 donos que gera outras pressões, outros tipos de possibilidade de agressão, ou melhor dizendo, outras formas de atingir o funcionário e que é muito difícil de lidar com isso”. Da mesma forma, há na Cooperativa, a “Psicologia Viva”, a mesma faz parte do *Compliance* Trabalhista

da empresa. É um projeto que possibilita ao funcionário ter acesso a psicologia online, muito mais fácil de agendar, participar, com menos exposição.

Em convergência, Correia (2019) considera que não menos importante, deve ser o cuidado do empregador com o ambiente de trabalho, proporcionando aos seus colaboradores um local o mais seguro possível, evitando assim acidentes e responsabilização na seara trabalhista, visto que as normas exigem dos empregadores responsabilização da proteção à saúde e à segurança do trabalho, essas normas são de indisponibilidade absoluta, razão pela qual não é possível flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato.

E, para ambos os entrevistados, há excelente aderência e apoio da “alta administração” para o *Compliance*. “A Diretoria, o próprio Presidente, nesse nível mais executivo, consegue entender a importância do *Compliance* e cumprimento das leis trabalhistas, pois quando se discute, quando vem um processo eles são sempre muito participativos em querer fazer a coisa pela forma certa, do jeito correto, atendendo a legislação”, afirmou o Gerente. Da mesma forma, para a Coordenadora, a “Cooperativa busca humanizar o *Compliance* Trabalhista. Não é deixado de seguir as práticas, mas tem sempre esse pensamento de olhar pro funcionário, de humanizar essas práticas”.

Ainda sobre a necessidade de se desenvolver práticas que deem conta do bem-estar e da saúde mental dos colaboradores. A Coordenadora afirma que, “com a pandemia, surgiram vários outros fatores, vários outros agravantes na questão da saúde mental e não só com o pessoal da assistência, mas também com o pessoal do administrativo”.

Muitos se viram sob pressão e com certeza além dessas ações como a Psicologia Viva e do Mês do Cuidado, Sipat, palestras, entre outras ações promovidas, eu posso dar o meu testemunho, até particular, de algumas questões que eu tive e que fui muito bem acolhida pelos superiores imediatos e Gestão de Pessoas. Eu senti o acolhimento, pois muitas vezes, enquanto se está do outro lado, fica-se um pouco receoso de buscar ajuda e de expor alguma situação, mas, quando a gente consegue fazer, de expor, de ter coragem de assumir as vulnerabilidades e perceber que tem pessoas dispostas a acolher e ajudar, então, você percebe que a empresa se preocupa.

Já para o Gerente Jurídico e Compliance, outro fator importante que merece destaque é o Banco de Horas, para ele, o funcionário realiza horas extras mas, *“por outro lado, é concedida a folga conforme a necessidade e possibilidade do/no setor, normalmente os colegas se organizam para contribuir uns com os outros, há um sentimento de time que é muito alimentado na Cooperativa”*.

Além disso, os gerentes entrevistados consideram importante destacar a implementação do ponto flexível. Para eles, o ponto flexível é interessante para determinados setores em que a rotina permite, destarte, sabe-se também que alguns funcionários possuem demandas que fogem do horário comercial e necessitam de ajustes e/ou flexibilidade. Conforme os entrevistados, *“esse assunto do ponto flexível foi discutido com os setores e os mesmos puderam decidir se iriam aderir ou não, não foi algo imposto”*. Nota-se, neste íterim, que os processos se dão de forma plural, aberta e democrática. Pois, quando as normas são espontâneas e eficientemente aplicadas e respeitadas por todos, serão reduzidas as inconformidades e, conseqüentemente, serão evitados atos ou fatos que possam gerar prejuízos materiais ou imateriais à instituição.

Face ao exposto, o Gerente ainda lembrou que o ponto flexível foi implementado há uns dois anos, e é um grande exemplo de adaptação de regras a cada situação. Aliás, destacou ainda que durante a pandemia surgiu a necessidade de implementar o *home office*, para evitar aglomerações e cumprir o *lockdown*, então também foi uma adaptação, olhando caso a caso, foi compartilhada a responsabilidade com os gestores e a Cooperativa se preocupou em adaptar-se com as situações em cada especificidade.

Trata-se, em síntese, de considerar que o programa de *Compliance* pode ser utilizado em vários setores da empresa, basta que haja uma análise individual das especificidades e sejam feitas as respectivas adaptações. O programa de *Compliance*, conforme Coimbra e Manzi (2010), deve ser elaborado com a particularidade de cada organização, exigindo assim uma estrutura individualizada de acordo com sua cultura, tamanho e setor de atuação.

Conforme o Gerente Jurídico e Compliance, *“o Compliance não é somente cumprir as normas, é para as pessoas se sentirem bem, não é só fazer o certo porque é certo, mas analisadas juntamente com a cultura da empresa”*. Em outro momento, o Gerente afere que o

Compliance na Cooperativa em estudo é a busca do equilíbrio dos processos/burocracia com o bem-estar do funcionário para fazer sentir-se integrado parte de um todo, obviamente, com a contribuição da área de Gestão de Riscos e *Compliance* que faz o monitoramento. Todavia, destaca que quem faz *Compliance* é cada funcionário nas suas diferentes funções. Destarte,

[...] continuaremos incentivando ações esportivas promovendo a integração ao mesmo tempo realizando e organizando palestras, treinamentos, e conscientizando cada pessoa sobre a sua responsabilidade perante a empresa, aos colegas e a si mesmo. O grande acolhimento da Unimed são as próprias pessoas.

Nessa direção, é possível notar que a Cooperativa aqui em análise, realiza inúmeras ações de *Compliance* em vários âmbitos e setores. Da mesma forma, nota-se que existem ações para que os colaboradores se sintam confiantes e livres para colaborar na defesa da empresa e também de seus direitos sem que isso lhes traga retaliações, sempre com a garantia de que serão ouvidos, afinal isso é ser e fazer *Compliance*. Para Coimbra e Manzi (2010), o *Compliance* poderá auxiliar a governança corporativa e gestão integrada de riscos. Quando se trata de prevenir riscos atrelados à reputação, dificilmente será possível mensurar o valor estimado da perda relacionada a ela. Certamente não se pode falar de governança corporativa e sustentabilidade sem se referir à ética e conseqüentemente considerar a importância deste programa.

5 CONCLUSÃO

A partir dos estudos realizados, foi possível considerar que o *Compliance* é, de fato, uma imprescindível ferramenta de prevenção de riscos e um importante aliado para a segurança e ética nas empresas e instituições (públicas ou privadas).

A implantação de programa de *Compliance* é essencial para que as empresas e instituições prezem pela eficiência e busquem manter e aumentar os seus lucros, uma vez que a ética transparência e a confiança são condições legais e imprescindíveis, e não apenas itens almejados. Do mesmo modo, a implantação de uma política de *Compliance* auxilia não

somente no desenvolvimento da empresa e/ou instituição, mas principalmente da sociedade como um todo. Se considerarmos que os comportamentos que serão adotados a partir de sua implantação, tendem a ser copiados, replicados e duplicados, estimulando, sempre mais, a transparência, a segurança, a ética e a confiança em qualquer base de relações.

Ainda que no Brasil não se tenha uma lei ou regulamentação que determine a criação de programas de *Compliance*, inúmeras empresas objetivam buscar métodos e programas com o intuito de se sentirem mais seguras dos inúmeros riscos aos quais estão expostas. Isso apenas demonstra a importância do *Compliance* em relação às diversas áreas e espaços de aplicação.

Nesse sentido, por mais que o tema do *Compliance* ainda seja uma novidade em muitos setores da economia – tendo em vista a escassa e recente tradição do tema no Brasil, quem sabe pelo pouco conhecimento de grande parte de empresários e executivos, é possível notar que inúmeras empresas vêm adotando e implementando o *Compliance*.

As empresas que adotam e implementam programas de *Compliance* estão conscientes e seguras que, aplicando mecanismos eficientes de integridade e transparência obterão inúmeros ganhos a médio e longo prazo. Por isso, o grande desafio é estabelecer uma cultura ética verdadeira, coerente com a identidade da organização baseada no exemplo da liderança. É um equívoco acreditar que o *Compliance* se faz de forma isolada, com estruturas em silos, que se apoiam em ferramentas e sistemas que buscam somente prevenir fraudes, corrupção e outras condutas indesejáveis.

O *Compliance* Trabalhista tem a ver com a adoção de boas práticas no âmbito empresarial, já que, com aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, dos estatutos e códigos internos das empresas é possível gerar diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados, em razão da mudança de cultura, voltada para comportamentos éticos.

Face ao exposto, importa destacar que a Cooperativa aqui analisada, por intermédio de um Gerente e uma Coordenadora, possui ampla divulgação e implementação da *Compliance* em seus setores, além de realizar inúmeras atividades para potencializar o bem-estar de seus

colaboradores. Outrossim, possui ferramentas para prevenir e orientar os seus colaboradores sobre aspectos da *Compliance* Trabalhista.

Além disso, o objetivo do estudo foi respondido, uma vez que mostrou a importância e pertinência do *Compliance* Trabalhista nas empresas e, em específico, da Cooperativa em análise por intermédio de um Gerente e uma Coordenadora. Sabe-se hodiernamente da importância de se seguir rigorosamente a legislação, cumprindo com clareza e precisão todas as obrigações fundamentais e suplementares. Isso legitima uma postura impecável de respeito junto ao público externo, ofertando exemplo sensível a todos os colaboradores da organização. É isso que pode vir a trazer confiabilidade (interna ou externamente), segurança e eticidade em todos os espaços da empresa/instituição.

A utilização das ferramentas de *Compliance*, além de prevenirem múltiplos riscos, permitem que as empresas estejam em consonância com todas as normas das quais são obrigadas a seguir, fazendo com que contratem terceiros e colaboradores que se encaixem na missão, visão e valores da empresa, adotando medidas capazes de reestruturar o ambiente de trabalho. As ferramentas apresentadas pelos entrevistados, tais como a criação de um Código de Conduta, canais de denúncia, a comunicação e os treinamentos em *Compliance*, podem ser implantadas em qualquer empresa, independentemente do seu porte e ramo de atuação, basta que sejam adaptadas à realidade de cada empresa. O foco inicial do *Compliance* Trabalhista é a prevenção do risco trabalhista, mas também atua para detectar e corrigir práticas e condutas que estejam em desacordo com o padrão estabelecido.

As práticas éticas e de anticorrupção, frequentes e recentes da tradição democrática de nosso País, demonstram-se ainda bastante frágeis, sendo plausível, por isso, aferir que somente com o amadurecimento ético e com práticas constantes que desenvolvam a eticidade dos cidadãos para com a sua participação no bem comum e na esfera decisória de poder será possível controlar a corrupção e o fortalecimento das instituições nacionais, prerrogativa esta indispensável para a efetivação das leis e da moralidade no âmbito administrativo, seja ele público ou privado. Conclui-se, nesse sentido, que o *Compliance Trabalhista* necessita fazer parte da cultura da organização, as relações trabalhistas estarem pautadas na comunicação e na transparência das informações, a fim de que os funcionários sintam-se cuidados, valorizados e respaldados quanto a seus direitos.

Fica aqui o registro para que as preocupações assumidas neste estudo, e as inquietações e a ânsia por novos horizontes provocativos, possam levar a outros caminhos, novas pesquisas, novos problemas e possibilidades. Para estudos futuros, sugere-se uma análise mais ampla, entrevistando mais gerentes e/ou colaboradores, ou ainda, mais cooperativas, a fim de se ter um alcance maior de abordagem e temática.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 331, janeiro, 2017.

ANDRADE, L. A. V. de. **Aplicabilidade do Compliance nas organizações**. Dissertação de Mestrado no Programa de Pós-graduação em Administração do Departamento de Gestão & Negócios da Universidade de Taubaté. Taubaté, 2017.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan./jul. 2005.

CABRAL, M. E. L; BOECK, P. F. G. **Patologias Corruptias na Contemporaneidade: Breve Considerações sobre o Compliance Corporativo como Política Educativa de Enfretamento à Corrupção**. IV Mostra de Trabalhos Acadêmicos. UNISC, 2016.

CANDELORO, A. P. P.; RIZZO, M. B. M. de; PINHO, V. **Compliance 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi (Coord.). **Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA, CADE. **Guia: Programas de Compliance**. 2015. Disponível em:

<http://www.cade.gov.br/acesso-ainformacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 20 set. 2022.

CUNHA, Sólton. **Compliance também se aplica à área trabalhista**. Entrevistador: site migalhas. 25 set. 2008. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI69791,51045Compliance+tambem+se+aplica+a+area+trabalhista>>. Acesso em: 9 out. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIOVANINI, W. **Compliance: a excelência na prática**. 1ª Ed. São Paulo. 2014.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995.

GONÇALVES, J. A. P. **Alinhando processos, estrutura e Compliance à gestão estratégica**. São Paulo: Atlas, 2012

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBGC, 2017. (Série: IBGC Orienta).

LAMBERT, Soraya Galassi. **Compliance Trabalhista**. Compliance no Direito Trabalhista, Sergio Pinto Martins, coordenador - São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. (Coleção Compliance; vol. 6)

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

MOREIRA, E. de O. O *Compliance* no Brasil: aspectos da responsabilidade fiscal das empresas no combate à corrupção. Ano 3, n. 2. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR**, 2018.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. 2016. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>>. Acesso em: 9 out. 2022.

RIBEIRO, M. C. P.; DINIZ, P. T. F. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 52, número 205, jan./mar. 2015, p. 87-105.

RIBEIRO, Lara Alvez. *Compliance e sua aplicação prática no Direito do Trabalho*. 2020. PUC Goiás. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2022.

SENAS, A. D. T. Apresentação realizada no **3º Congresso de Compliance pelo IBC Brasil**. São Paulo: em 2013.

XAVIER, D. F. S. *et al.* *Compliance uma ferramenta estratégica para a segurança das informações nas organizações*. **Anais do VI SINGEP** – São Paulo – SP – Brasil – 13 e 14 de Nov. de 2017, p. 1-18.