



ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
BACHARELADO EM DIREITO



Marcos Vinicius Santos Guimarães

COMPLIANCE: FERRAMENTA DE PREVENÇÃO, APLICABILIDADE
E INFLUENCIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO

Pontes e Lacerda -MT

2021

MARCOS VINICIUS SANTOS GUIMARÃES

***COMPLIANCE*: FERRAMENTA DE PREVENÇÃO, APLICABILIDADE
E INFLUENCIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO**

Monografia de conclusão de curso apresentado como requisito para aprovação na disciplina de Monografia II e, obtenção de título de Bacharelado em Direito da UNEMAT – Campus Pontes e Lacerda.

Orientadora: Prof.^a Cleide Marlena de Ávila Espindola

Pontes e Lacerda -MT

2021

MARCOS VINICIUS SANTOS GUIMARÃES

***COMPLIANCE*: FERRAMENTA DE PREVENÇÃO, APLICABILIDADE
E INFLUENCIA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO**

BANCA EXAMINADORA

PROF.^a CLEIDE MARLENA DE ÁVILA ESPINDOLA
Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT

PROF.^a CHRISLAYNE KARINE FERREIRA LOPES
Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT

PROF.^o LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH
Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT

Aprovado em ____/____/____.

Dedico esta monografia aos meus queridos pais, Adigenir e Marislei, a minha irmã Thallita e ao meu filho Bernardo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família, meu pilar de apoio e sustenção, por todo incentivo e carinho depositado a mim, em especial aos meus pais, Sr^o Adigenir Porcena Guimarães e Sr^a Marislei Pereira dos Santos Guimarães, pelos esforços realizados para que pudesse conquistar minha segunda graduação.

Aos meus amigos acadêmicos, turma 2015/02, que ao longo de 05 anos convivemos e conquistamos o “tão” almejado título de Bacharel em Direito, em especial ao grupo CGM – Conselho dos Grandes Mestres, por tornar o decurso da jornada mais agradável pelas confraternizações e amizade.

A minha querida orientadora Prof.^a Cleide Marlena de Ávila Espindola, pela atenção, orientação e dedicação que teve no decurso do desenvolvimento desta monografia e das apaixonantes aulas de direito do trabalho ministradas.

RESUMO

A teoria do *compliance* é uma cultura que vem sendo mundialmente difundida, alguns teóricos defendem que teve início nos Estados Unidos, de natureza preventiva, visa às práticas de condutas de cumprimento das normas-regras e normas-princípios com a finalidade de mitigar a responsabilização social pelo cometimento de atos ilícitos. No Brasil, nesses últimos anos, os programas de *compliance* tem sido uma importante ferramenta na governança corporativa, teve como um de seus propulsores a Operação Lava-Jato e a Lei n. 12.846/2013 – Lei Anticorrupção, que trata da responsabilização civil e administrativa da pessoa jurídica pela prática de atos ilícitos lesivos contra a administração pública. A indissociável relação que a governança corporativa e o *compliance* têm se desenvolvido nos últimos anos deve-se aos benefícios múltiplos adquiridos, empresas adquirindo economia de recursos financeiros pelo cumprimento a legislação externa e interna, empregados satisfeitos possuem seus direitos e garantias trabalhistas preservados, concomitante com a redução de passivos e judicialização na Justiça do Trabalho. No âmbito do direito do trabalho, o *compliance trabalhista* se caracteriza pela adequação as normas internas e externas, com objetivo de proporcionar credibilidade à empresa, sob preceitos éticos e de transparência, a fim de evitar passivos em ações individuais e coletivas, multas e sanções, pela prática de atos ilícitos de seus funcionários, representantes e outros colaboradores. O presente trabalho se pauta em discutir quanto a origem e influência do *compliance* no direito do trabalho brasileiro, evidenciar a eficácia da aplicação do compliance no âmbito do direito do trabalho, buscar estabelecer ponto de equilíbrio sustentável que de forma parcimônia proporcione benefícios nos envolvidos nas relações de trabalho,

Palavras-chave: *Compliance*, Direito do Trabalho, Governança Trabalhista, Boas Práticas Trabalhistas, Princípios Éticos e Morais.

ABSTRACT

The theory of *compliance* is a culture that has been spread worldwide, some theorists argue that it started in the United States, of a preventive nature, aimed at the practice of conducting *compliance* with the rules-rules and norms-principles with the purpose of mitigating social responsibility for committing illegal acts. In Brazil, in the last few years, *compliance* programs have been an important tool in corporate governance, with Operation Lava-Jato and Law no. 12,846 / 2013 - Anticorruption Law, which deals with civil and administrative liability of the legal entity for the practice of harmful illegal acts against the public administration. The inseparable relationship that corporate governance and *compliance* have developed in recent years is due to the multiple benefits acquired, companies acquiring savings in financial resources by complying with external and internal legislation, satisfied employees have their labor rights and guarantees preserved, concomitantly with the reduction of liabilities and judicialization in the Labor Court. In the scope of labor law, labor *compliance* is characterized by the adequacy of internal and external standards, with the objective of providing credibility to the company, under ethical and transparency precepts, in order to avoid liabilities in individual and collective actions, fines and sanctions, for the practice of illicit acts by its employees, representatives and other collaborators. The present work is based on discussing the origin and influence of *compliance* in Brazilian labor law, showing the effectiveness of the application of *compliance* in the scope of labor law, seeking to establish a sustainable balance point that sparingly provides benefits to those involved in relationships of work,

Keywords: *Compliance*, Labor Law, Labor Governance, Good Labor Practices, Ethical and Moral Principles.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACFE	<i>Association of Certified Fraud Examiners</i>
CAE	Comitê de Auditoria Estatutário
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CGU	Controladoria Geral da União
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
EPI	Equipamento de Proteção Individual
LEC	<i>Legal Ethics Compliance</i>
NR	Normas Regulamentadoras
MPF	Ministério Público Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGE	Procuradoria Geral da República
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1.....	11
ASPECTOS HISTÓRICOS DE COMPLIANCE E A INSERÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO.....	11
CAPÍTULO 2.....	15
O COMPLIANCE NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO.....	15
2.1. A Aplicação do <i>Compliance</i> como Forma de Boa Prática na Governança Corporativa nas Empresas.....	15
2.1.1. Programas de Integridade.....	18
2.1.2. Códigos de Ética e Conduta.....	20
2.1.3. Regulamentos Internos.....	21
2.1.4. Canais de Denúncia.....	23
2.2. O Programa Compliance como Ferramenta de Prevenção dos Direitos Sociais do Trabalhador.....	25
2.2.1. Violação dos Direitos Individuais no Ambiente de Trabalho.....	26
2.2.1.1 Assédio Moral.....	27
2.2.1.2 Limites ao Poder do Empregador.....	28
2.2.1.3 Discriminação.....	31
CAPÍTULO 3.....	32
REFLEXOS POSITIVOS DO <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	32
CONCLUSÃO.....	35
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	35

INTRODUÇÃO

O compliance, vem dicionário inglês “to comply”, significa agir de acordo com uma regra, instrução, um comando ou pedido, estar em conformidade, o ato de obedecer a uma ordem, regra ou solicitação.

Segundo algumas escolas de pensamento, o *compliance* sempre esteve presente nas relações do comércio organizado de alguma forma, no entanto, acredita-se que uma série eventos econômicos e políticos mundiais, principalmente os ocorridos no início do século XX nos Estados Unidos, fizeram com que as empresas, de forma preventiva, descobrissem novas formas de implementar um mecanismo que as certificassem de estarem em cumprimento das leis.

No tocante a metodologia utilizado no presente trabalho, adotou-se o método cartesiano, inicialmente com abordagens de premissas gerais e, posteriori, dando continuidade com premissas específicas.

Com intuito de alcançar seu objetivo e facilitar a compreensão, a presente monografia foi dividida em três capítulos:

O primeiro capítulo tem por objetivo corroborar elementos históricos acerca do compliance, numa análise temática lato sensu, com conceito e fundamentos gerais, evidenciando os principais marcos responsáveis pela implementação no direito brasileiro.

O segundo capítulo, tem o intuito de analisar a aplicabilidade e efetividade do programa compliance no direito do trabalho brasileiro como ferramenta de gestão que através de boas práticas visa o cumprimento das normas-regras e normas-princípios com a finalidade de mitigar a responsabilização social pelo cometimento de atos ilícitos.

O terceiro capítulo, por sua vez, aborda a influência e os reflexos positivos do compliance trabalhista na justiça do trabalho. Sob a premissa de redução a violação dos direitos individuais do trabalhador e a garantia de um ambiente de trabalho digno, consequentemente, minimizando na Justiça do Trabalho a judicialização de ações trabalhistas.

Por fim, a conclusão, que representa a essência da abordagem da presente pesquisa, uma análise qualitativa da aplicação do programa compliance para o cumprimento das normas

internas e externas, através de implementação de práticas de atos de gestão versada sobre preceitos basilares como integridade, ética e transparência. Outrossim, foram abordadas as vantagens e os limites tanto para o empregado quanto ao empregador, por meio de um ambiente de trabalho protegido, prevenido de discriminações, abusos e assédios.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS HISTÓRICOS DE COMPLIANCE E A INSERÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

Decorrente de um processo de globalização o *compliance* rompeu a fronteira nacional de seu país de origem, Estados Unidos da América (EUA), de forma a influenciar, direto e indiretamente, no ordenamento jurídico internacional.

Dentro de um contexto histórico, os principais marcos normativos norte americano do *compliance*, cronologicamente, segundo MILLER (2014, apud JOBIM 2018, p. 20) são:

A criação do *Interstate Commerce Commission* (ICC) um organismo regulador administrativo federal nos Estados Unidos, criado pelo *Interstate Commerce Act* de 1887, lei criada para regulamentar a indústria ferroviária, e identificado como ponto de partida para as tarifas de transporte; o Movimento Progressista de 1820-1920, período da história americana que demonstrou uma preocupação com a eliminação da corrupção e eficiência governamental, servindo, como exemplos desse período a publicação do “*Pure Food and Drug Act*” (1906), do “*Federal Reserve Act*” (1913), e do “*Clayton Anti-trust Law*” (1914); a era marcada pela Depressão e o “*New Deal*” dos anos 1930, com o colapso do mercado financeiro no sistema financeiro americano. Entre outras leis importantes que emergiram desse período, cita-se o “*The Banking Act of 1933*” e o “*The Securities Acts de 1933 e 1934*”.

No Brasil, a implementação surgiu a partir da necessidade de adequação normativas pelas empresas, devido a legislações específicas criadas para coibir violações aos direitos sociais, assédios, discriminações, crimes financeiros e corrupção.

Devido ao cenário político-econômico no qual o Brasil se encontra, muitas empresas buscam internamente e externamente, preservar sua imagem e reputação, buscando se desvincular de aspectos negativos, cometimentos de atos ilícitos, através de políticas de *compliance* mais rígidas e transparência em seus processos.

Nesse sentido, segundo CARLOTO (2019, p.18) defende que “*por meio do compliance a empresa elimina riscos de uma futura responsabilização civil, administrativa e penal, evitando atos ilícitos, corrupção e fraudes*”.

Ainda, RIBEIRO (apud CORREIA, 2019, p. 1) acredita que o *compliance*:

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

No decorrer da história do comportamento da sociedade alguns eventos são responsáveis para criação de normas jurídicas, baseado em fatos, o legislador elabora dispositivos legais que visam regular atos considerados ilícitos com intuito de coibir ou minimizar a sua ocorrência. Alguns desses eventos são considerados marcos relevantes e propulsores para implementação e fortalecimento do programa *compliance* no território brasileiro.

O *compliance* no Brasil teve origem nas relações empresariais, no entanto, com a criações de legislações específicas internas a influência também atingiu nas relações de trabalho e criminal.

Em sua obra “*Compliance e Trabalho*” JOBIM (2018, p. 24), destaca a “*Declaração de Responsabilidade do Auditor Interno*” de 1947 e a criação da CVM - Comissão de Valores Mobiliários de 1976, como primeiros termos normativos vinculados a auditoria e controle de capitais do Brasil.

Segundo JOBIM (2018, p. 25) “no Brasil, escândalos corporativos abalaram o sistema financeiro interno e, com maior ou menor impacto, contribuíram para que fossem elaboradas regulamentações e implementado os programas de *compliance*”.

Dentre os casos com maior repercussão, podemos citar: o caso do Banco Nacional (1986), forjou empréstimos fictícios e apresentou um rombo de US\$ 600 milhões; o caso do Papa-Tudo (1994-1995), lesionou milhares de investidores em R\$ 218 milhões, em razão a ausência de reservas técnicas para garantir reembolso aos comprovadores de títulos; o caso do Banco Santos (2005) que teve um rombo estimado em R\$ 2.2 bilhões e, o caso do Banco Panamericano (2010) onde houve fraude na contabilidade e um dano de R\$ 4,3 bilhões, dentre outros.

Outro marco normativo brasileiro, no âmbito do direito criminal nacional, é a promulgação da Lei 9.613/98, que trata sobre os crimes de “*lavagem*” ou ocultação de bens,

direitos e valores, tendo tido alteração em 2012 pela Lei. 12.683, tornando a mais eficiente a persecução penal os crimes de lavagem de dinheiro e outra alteração em 2019 pela Lei 13.964, aperfeiçoando a legislação penal e processo penal.

A “*Lei de Lavagem de Dinheiro*” teve grande importância para implantação dos “*deveres do compliance*”, em seu texto nos art. 10 e 11, instituiu obrigações que devem ser cumpridas por empresas físicas e jurídicas, bem como, no art. 12 prevê a responsabilização administrativa pelo não cumprimento, *in verbis*:

Art. 10. As pessoas referidas no art. 9º:

I - identificarão seus clientes e manterão cadastro atualizado, nos termos de instruções emanadas das autoridades competentes;

II - manterão registro de toda transação em moeda nacional ou estrangeira, títulos e valores mobiliários, títulos de crédito, metais, ou qualquer ativo passível de ser convertido em dinheiro, que ultrapassar limite fixado pela autoridade competente e nos termos de instruções por esta expedidas;

III - deverão adotar políticas, procedimentos e controles internos, compatíveis com seu porte e volume de operações, que lhes permitam atender ao disposto neste artigo e no art. 11, na forma disciplinada pelos órgãos competentes; (Redação dada pela Lei nº 12.683, de 2012)

IV - deverão cadastrar-se e manter seu cadastro atualizado no órgão regulador ou fiscalizador e, na falta deste, no Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf), na forma e condições por eles estabelecidas; (Incluído pela Lei nº 12.683, de 2012)

V - deverão atender às requisições formuladas pelo Coaf na periodicidade, forma e condições por ele estabelecidas, cabendo-lhe preservar, nos termos da lei, o sigilo das informações prestadas. (Incluído pela Lei nº 12.683, de 2012)

(...)

Art. 11. As pessoas referidas no art. 9º:

I - dispensarão especial atenção às operações que, nos termos de instruções emanadas das autoridades competentes, possam constituir-se em sérios indícios dos crimes previstos nesta Lei, ou com eles relacionar-se;

II - deverão comunicar ao Coaf, abstenendo-se de dar ciência de tal ato a qualquer pessoa, inclusive àquela à qual se refira a informação, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a proposta ou realização: (Redação dada pela Lei nº 12.683, de 2012)

a) de todas as transações referidas no inciso II do art. 10, acompanhadas da identificação de que trata o inciso I do mencionado artigo; e (Redação dada pela Lei nº 12.683, de 2012)

b) das operações referidas no inciso I; (Redação dada pela Lei nº 12.683, de 2012)

III - deverão comunicar ao órgão regulador ou fiscalizador da sua atividade ou, na sua falta, ao Coaf, na periodicidade, forma e condições por eles estabelecidas, a não ocorrência de propostas, transações ou operações passíveis de serem comunicadas nos termos do inciso II. (Incluído pela Lei nº 12.683, de 2012)

(...)

Art. 12. Às pessoas referidas no art. 9º, bem como aos administradores das pessoas jurídicas, que deixem de cumprir as obrigações previstas nos arts. 10 e 11 serão aplicadas, cumulativamente ou não, pelas autoridades competentes, as seguintes sanções:

II - multa pecuniária variável não superior: (Redação dada pela Lei nº 12.683, de 2012)

a) ao dobro do valor da operação; (Incluída pela Lei nº 12.683, de 2012)

b) ao dobro do lucro real obtido ou que presumivelmente seria obtido pela realização da operação; ou (Incluída pela Lei nº 12.683, de 2012)

c) ao valor de R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais); (Incluída pela Lei nº 12.683, de 2012)

III - inabilitação temporária, pelo prazo de até dez anos, para o exercício do cargo de administrador das pessoas jurídicas referidas no art. 9º;

IV - cassação ou suspensão da autorização para o exercício de atividade, operação ou funcionamento. (Redação dada pela Lei nº 12.683, de 2012)

(...)

IV - descumprirem a vedação ou deixarem de fazer a comunicação a que se refere o art. 11.

(...)

A Lei 12.846/2013 “*Lei Anticorrupção*” é um outro importante marco normativo brasileiro, tratando da responsabilização civil e administrativa de pessoas jurídicas contra a administração pública, regulamentada, posteriormente, pelo Decreto 8.420/2015, que trouxe diversas modificações quanto a identificação dos atos lesivos e na forma de punição civil e administrativa, fazendo com o que as empresas redobrassem seus cuidados de forma a coibir os atos ilícitos.

Segundo SOUZA (2017, p.8):

Tanto o governo, quanto a sociedade empresária, após a publicação da lei 12.846/13, ficaram mais cuidadosos e precavidos no que tange as suas posturas e atitudes perante a sociedade e justiça, pois agora para lucrar, sobreviver e evoluir, tais organismos – públicos ou privados - precisam estar cada vez mais dispostos a obter a capacidade – interna e externa- de adotar e aprimorar condutas caracterizadas pela seriedade, boa-fé, moralidade, dignidade, legalidade, assim como atitudes que preservem os direitos e o bem estar social.

Outro importante marco histórico na história do Brasil é a Operação Lava Jato, os atos ilícitos cometidos por pessoas físicas e jurídicas sem precedentes contra a administração pública, segundo algumas escolas de pensamento, fizeram com que houvesse uma maior preocupação com a conformidade das empresas com as normas jurídicas brasileiras, tornando o compliance um importante ferramenta de controle e prevenção.

A Operação Lava Jato é a maior iniciativa de combate a corrupção e lavagem de dinheiro que o país já teve, com início no ano de 2014, pela Justiça Federal de Curitiba, a investigação representou a prisão de pessoas de grande expressividade política e econômica no país e a recuperação de valores recordes para os cofres públicos. O caso teve desdobramentos, que hoje, além dos desvios já apurados, avança em novas operações, em diversas frentes, tanto em outros órgãos federais, quanto estaduais.

Segundo o Ministério Público Federal (MPF):

(...) a operação conta com desdobramentos na primeira instância no Rio de Janeiro, Distrito Federal e São Paulo, além de inquéritos e ações tramitando no Superior Tribunal de Justiça (STJ) e no Supremo Tribunal Federal (STF) para apurar fatos atribuídos a pessoas com foro por prerrogativa de função. Pelo menos 12 países iniciaram suas próprias investigações a partir de informações compartilhadas por meio de acordos de cooperação internacional. Estima-se que o volume de recursos desviados dos cofres públicos esteja na casa de bilhões de reais. Soma-se a isso a expressão econômica e política dos suspeitos de participar dos esquemas de corrupção investigados.

CAPÍTULO 2

O COMPLIANCE NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. A APLICAÇÃO DO COMPLIANCE COMO FORMA DE BOA PRÁTICA NA GOVERNANÇA CORPORATIVA NAS EMPRESAS

Atualmente a indissociável relação que a governança corporativa e o *compliance* têm, se desenvolve pelos múltiplos benefícios adquiridos no âmbito das relações de trabalho, empresas adquirindo economia de recursos financeiros pelo cumprimento a legislação externa e interna, empregados satisfeitos possuem seus direitos e garantias sociais preservados, concomitante a redução de passivos e judicialização na Justiça do Trabalho.

No âmbito do direito do trabalho, o compliance trabalhista se caracteriza pela adequação as normas internas e externas, com objetivo de proporcionar credibilidade à

empresa, sob preceitos éticos e de transparência, a fim de evitar passivos em ações individuais e coletivas, multas e sanções, pela prática de atos ilícitos de seus funcionários, representantes e outros colaboradores.

Segundo MORAES (1993 apud, JOBIM 2018) o *compliance* no Direito do Trabalho se desenvolveu a partir de uma preocupação do Estado na consecução da paz social e o maior desenvolvimento entre as classes sociais. Essa inquietude encontra-se em afinação com o próprio desenvolvimento empresarial e, por conseguinte, social.

Selma Carloto em seu livro “*Compliance Trabalhista*” (2019, p. 11), refere-se ao *compliance trabalhista* como uma espécie do gênero governança trabalhista, com fundamento no princípio da legalidade, suas condutas estão em conformidade com os dispositivos legais.

Assim, define:

A governança trabalhista é um conjunto de boas práticas nas relações trabalhistas e da qual faz parte o *compliance trabalhista*, que por si, é um conjunto condutas que auxilia a boa governança corporativa, em cumprimento e adequação às normas legais e regulamentares, bem como, às normas-princípios constitucionais.

O compliance cada vez mais, caminha além do simples atendimento à legislação, busca estar em conformidade com as leis, em consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução das atividades, mas em todas nas condutas das pessoas.

Segundo GIOVANINI (2014 apud CAVAGNOLI, 2017, p. 33) a aplicação desse instituto tem o intuito de transmitir um sentimento de justiça e transparência no ambiente de trabalho, onde por meio de mecanismos de controle e fiscalização, ausente vínculos hierárquicos, visa trazer benefícios a coletividade.

Ainda, GIOVANINI define:

“Na verdade, quando se fala em compliance, está-se referindo aos sistemas de controle internos que servem para proporcionar maior segurança à empresa quanto às suas análises econômico-financeiras, possibilitar uma atuação correta e adequada no meio em que atua, proteger contra os riscos de corrupção e fraudes em processos licitatórios ou demais delações com entidades governamentais, elaborar e atualizar normas internas que estejam em harmonia com a filosofia da companhia e garantir que sejam conhecidas e cumpridas por todos.”

O não cumprimento das legislações trabalhistas não implica somente em condenações na Justiça do Trabalho, boas práticas devem ser aplicadas de forma preventiva a minimizar o risco de receber autuações.

O eSocial é um programa instituído pelo Governo Federal que institui o “*Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas*” promulgado pela Decreto nº 8.373/2014, tem como finalidade unificar as obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas das pessoas jurídicas e físicas em um único banco de dados nacional, prevendo multas e sanções pelo não cumprimento, rege-se pelos princípios do Art. 3º, *in verbis*:

Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

- I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e
- V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

A preocupação das empresas quando ao cumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias abre uma porta de acesso ao *Compliance Trabalhista* para atuar no mercado como forma preventiva, atuando como uma assessoria jurídica especializada, “*considerando a expertise do jurídico na interpretação das normas trabalhistas*”. (CARLOTO, 2018, p. 21)

A “*Reforma Trabalhista*”, alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgado pela Lei. 13.467/2017, embora haja questões controversas, como as questionadas pela Procuradoria Geral da República (PGE) na ADIN 5766, apresenta aspectos positivos e, enrijece a necessidade das empresas estarem atentas a seus atos e o devido cumprimento a legislações e normas legais.

A adoção de boas práticas de gestão que adotada por uma empresa, visando garantir o cumprimento das normas jurídicas estão ligadas a preceitos éticos e moral, fundamentos sob normas jurídicas e, previstas dentro dos programas de *compliance*.

Num ambiente globalizado e competitivo, as empresas tendem a ter maior preocupação com questões como imagem social, reputação, transparência nos atos do corpo

diretivo e colaboradores, satisfação pelos clientes e fornecedores e, garantia a qualidade de um ambiente de trabalho saudável.

O programa *compliance* possui as ferramentas necessárias que auxiliam as empresas pequenas, médias ou de grande porte, na governança corporativa, através de seus programas de integridade que demonstra o comprometimento com os padrões de gestão, ética e conduta, pelos seus regulamentos internos prevendo as regras e penalidades, códigos de ética e de conduta, canais de denúncia, entre outros.

Segundo PINHEIRO (2020, p. 52) acerca do *Programa Compliance* explica que:

Uma das principais vantagens da implantação de um *programa compliance* é a viabilização da existência de mecanismo para rápida identificação de violações a lei, com a possibilidade de pronta resposta pela organização, evitando que condutas lesivas sejam perpetuadas e que os prejuízos assumam proporções maiores.

A conscientização promovida pelos programas de compliance tende a evitar ou a diminuir o risco de que práticas indesejáveis venham ocorrer.

No *compliance trabalhista*, podemos utilizar, com intuito punitivo pelo descumprimento da legislação trabalhista, um regulamento interno disciplinar com penalidades pelo descumprimento de cada uma de suas regras pelos colaboradores das empresas e que podem consistir na política de advertência. (CARLOTO, 2018)

Assim, durante o exercício da atividade laboral diversas situações pode colocar em risco a atividade do trabalhador e, cabe as ferramentas de controles, realizar a identificação, neutralizar ou minimizar o dano.

2.1.1. PROGRAMAS DE INTEGRIDADE

No Brasil, o termo “*compliance*” é usado como sinônimo de “*Programa de Integridade*”, no entanto, doutrinalmente, há especialistas que defendem a distinção desses termos, sendo que, o *compliance* compreende todos aspectos legais e de conformidade, incluindo também o programa de integridade, restrito a combater a corrupção e fraudes.

Podemos observar esses aspectos de nomenclatura dentro de nossa legislação infraconstitucional, a Lei 12.846/2013 prevê de redução das sanções pecuniária para as empresas que passassem a adotar programas de integridade, *in verbis*:

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

(...)

VIII – a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;

Destaca-se também, o Decreto 8.420/2015, dedicou o Capítulo IV para definir o programa de integridade, estabelecer suas diretrizes e parâmetros que deverão ser seguidos de acordo com sua existência e aplicação dentro de cada ramo de atividade, *in verbis*:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

(...)

Outrossim, a Controladoria Geral da União (CGU), através da Portaria n. 1.089 de 25 de abril de 2018, que dispõe orientações para órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade, assim preconiza:

Art. 2º Para os efeitos do disposto nesta Portaria, considera-se:

I - Programa de Integridade: conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança; e

II - Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção. Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem.

O Programa de Integridade tem o objetivo de difundir diretrizes que exigem o cumprimento por todos seus colaboradores, inclusive seus gestores, independentemente do seu nível hierárquico e, em caso de descumprimento, deve conter previsto punições para que as ações sejam coibidas.

Um programa de integridade trabalhista deve iniciar com a implantação de técnicas e ferramentas para assegurar adequação as normas, *compliance trabalhista*, num segundo

momento deve buscar auxílio de profissionais externos para realização de auditoria, inspeções e identificação de riscos e desvios de condutas.

As condutas e desvios identificadas devem ser classificadas através de critérios específicos por graus de riscos, desde pequeno á alto e, que por meio da elaboração de um plano de ação e prioridades gradualmente serão corrigidos.

Os usos de Equipamentos de Proteção individual (EPIs) estabelecido pelas Normas Regulamentadoras (NRs), obrigatórios por todos colaboradores, nas condições e indicações estabelecidas pelos programas PPRA e PCMSO, também, são desvios comuns que podem ocorrer dentro da empresa e ocasionar sérios riscos a integridade física do trabalhador. Dentro do programa de integridade podemos estabelecer penalidades para o não cumprimento obrigatório, bem como, incentivos pelo cumprimento satisfatório.

Dentro do programa de integridade podemos estabelecer um programa de treinamento de gestores, em muitas situações a falta de conhecimento ou negligencia desses profissionais de primeiro escalão, são responsáveis pelos desvios, a título de exemplo, podemos citar as cláusulas de contratos de trabalhos, muito comum, haver cláusulas abusivas ou omissas, que aumente o número de ajuizamento na Justiça do Trabalho.

2.1.2. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O código de ética e conduta é um instrumento importante do *compliance trabalhista*, disciplina nas regras e condutas a serem empregadas dentro do ambiente de trabalho, baseada em valores éticos e morais, com fundamentos aos princípios implícitos e explícitos da Constituição Federal (CF).

E expressamente vedado trazer conteúdo que vão contra a dispositivos legais, preceitos éticos e morais, condutas reprováveis pela empresa ou pela sociedade, dúbio ou ambíguo, que incite a discriminação ou outro tipo de violação ao trabalhador direto ou indireto e seus fornecedores.

Segundo MUNIZ & DIAS (2016, apud CAVAGNOLI, 2017, p. 53), são diversos os temas que podem ser abordados no código de conduta, tais como:

(...) Relacionamento entre empregadores e empregados; cumprimento de leis e pagamento de tributos; recebimento de presentes; discriminação no ambiente de

trabalho; meio ambiente; assédio moral e sexual; segurança do trabalho; atividades políticas; relações com a comunidade; uso de álcool e drogas; direito à privacidade; nepotismo; prevenção e tratamento de fraudes, entre outros.

É através do código de ética que a empresa transmite a imagem de idoneidade, transparência, comprometimento, ética e moral, aos seus trabalhadores, fornecedores e sociedade. Adquire competitividade comercial, através das condutas praticadas dentro e fora dos seus processos de atividade.

O código de ética é um documento interno da empresa que todos os trabalhadores, direto e indireto, devem ter acesso e conhecimento de seu conteúdo. Outrossim, fornecedores e prestadores de serviços, antes de realizar atividades dentro do estabelecimento comercial, também deve ter conhecimento e se comprometer a cumpri-lo.

A criação de um código de ética, portanto, implica maior segurança tanto para o empregador, que tem a garantia de padronização de condutas e obediência por parte dos empregados, quanto para os trabalhadores, que ficam protegidos de condutas arbitrárias e abusivas por parte do empregador, uma vez que o código aplica-se a todos indistintamente (CAVAGNOLI, 2017). Como consequência disso, o Código de Ética é um elemento que enseja a harmonização no meio ambiente de trabalho, tendo em vista a imposição de condutas que estejam sempre de acordo com as normas vigentes e que respeitem os princípios e valores assumidos pela organização.

Para CHALITA (2003 apud VIEIRA, 2013, p. 33):

É absolutamente imprescindível que haja consistência e coerência entre o que está disposto no código de ética e o que se vive na organização. Caso contrário, ficaria patente uma falsidade que desfaz toda a imagem que a empresa pretende transmitir ao seu público. Essa é a grande desvantagem do código de ética. Há, ainda, aqueles que, considerando que a consciência ética dos integrantes de uma organização, desde os mais altos executivos até o mais simples funcionário, é um patrimônio do indivíduo, defendem a desnecessidade de se implantar códigos de ética, já que a atuação de cada um propiciará, por via de consequência, um ambiente ético.

2.1.3. REGULAMENTOS INTERNOS

Os regulamentos internos, como os canais de denúncia, código de ética e conduta é uma ferramenta do programa de integridade trabalhista, que auxilia a empresa e seus empregados no cumprimento das normas externas, a fim de, evitar-se passivos, tais como: reintegração por dispensa discriminatórias, condenação por dano moral, reversão de justa causa e até acidentes do trabalho, entre outros. Além disso, pode disciplinar políticas de

advertências e punições aos que cometerem desvios de conduta no âmbito de sua atividade laboral.

Nesse sentido CARLOTO (2018, p. 30) complementa que nos regulamentos internos, devemos ter medias institucionais voltadas para prevenção, detecção e punição com, entre outras normas, exigência de cumprimento de jornada, proibição de práticas discriminatórias ou que possam configurar assédio na empresa, regras para fiscalização de EPIs e punições aos empregados pela não utilização destes, inclusive punições pelo descumprimento da obrigação dos gestores.

Assim, como o Código de Ética, o regulamento interno também é um documento redigido pela empresa de acordo com as suas especificidades e ramo de atividade, todos os trabalhadores, fornecedores e prestadores de serviços devem ter conhecimento e assina-lo pelo comprometimento de fazer cumprir.

Embora elaboração do regulamento interno seja redigida e imposta pela empresa, através do uso do seu poder regulamentar e disciplinar, para fazer cumprir as normas externas e assegurar o cumprimento, o regulamento deve-se manter-se ao limites disposto na CF/88, como do Art. 1º, inciso III “a dignidade da pessoa humana” e inciso IV “os valores sociais do trabalho (...)”, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Na França, para empresas com mais de 20 funcionários os regulamentos internos são obrigatórios, em Portugal, no Art. 99 do Código do Trabalho Português, preconiza também sua elaboração. Esses regulamento são de alta importância no direito comparado no Brasil,

principalmente em matéria de higiene e segurança do trabalho e em matéria disciplinar. O artigo 611-A, inciso VI, da nossa CLT prevê a possibilidade de cláusulas sobre regulamentos empresariais, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

O programa de *compliance trabalhista*, para sua efetividade, deve-se ter uma fiscalização por auditoria trabalhista, para verificar o cumprimento das normas externas, tendo por escopo demonstrar as desconformidades e sugerir as respectivas correções às empresas.

2.1.4. CANAIS DE DENÚNCIAS

Os Canais de Denúncia são um instrumento imprescindível para a fiscalização das normas dentro da empresa, explicitados também no art. 42 do Decreto nº 8.420/2015, que dispõe sobre a criação de “canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé”.

No Brasil, devidos aos grandes escândalos que tivemos nos últimos anos, a necessidade de implantação desses canais de denúncia inicialmente foram como uma forma de combater os casos de corrupção e fraudes, no entanto, desde então implantado, foram utilizados pelos denunciantes de boa-fé para identificação também de outros crimes, como assédio moral e sexual, discriminação e outras formas de agressão dentro das empresas.

Embora os trabalhadores tenham um receio na comunicação de desvios de condutas e cometimento de crimes, logo após o programa implantado, com o tempo e, constatando a independência e transparência do programa, por meio de respostas positivas às denúncias, sentem-se mais seguros e aumenta a utilização desses mecanismos na empresa.

Segundo Ebook da Legal Ethics Compliance (LEC) com título “Os Pilares do Programa de Compliance”, em um estudo da Association of Certified Fraud Examiners

(ACFE), comprovaram que os canais de denúncias nas empresas foram a ferramenta que mais identificou fraude no ano de 2015, responsáveis por 43% das fraudes identificadas.

Nesse sentido, CARLOTO (2018, p. 38) entende que o canal de denúncia é a ferramenta que mais identifica desvios de conduta, fraudes e outros ilícitos no mundo empresarial, no entanto, para o bom funcionamento deve ser designado um profissional, ou uma área responsável, *“sempre com o escopo de assegurar a confidencialidade, independência e imparcialidade e o qual deverá encaminhar as denúncias recebidas para a área competente para o devido tratamento de cada situação”*.

A CVM por meio da Instrução Normativa n. 509 de 16 de Novembro de 2011, definiu que as empresas de capital aberto Brasil, devem possuir canais de denúncias internas e externas à empresa, isso represente um grande avanço ao combate a desvios de condutas, *in verbis*:

Art. 31-B O CAE deve:

(...)

VI – possuir meios para receber denúncias, inclusive sigilosas, internas e externas à companhia, em matérias relacionadas ao escopo de suas atividades;

(...)

Sobre esses canais, Aguiar (2015, apud CAVAGNOLI, 2017, p. 55) expõe que:

Especificamente quanto aos canais para reporte, investigação e respostas às denúncias, cumpre observar que para sua real efetivação importante que se disponibilizem de meios tecnológicos e estruturais adequados, bem como ampla transparência e orientação quanto às práticas a serem utilizadas para sua aplicação: efetuação e denúncia.

Para a adequada verificação do cumprimento das normas do programa de *compliance*, é indispensável à instituição de um sistema claro de denúncia e investigação com o objetivo de apurar eventuais desvios de conduta. Esse sistema, aliado a medidas educativas e de conscientização, coíbe a ação de potenciais atos desviantes e possibilita a reparação de erros ou fraudes antes mesmo de produzirem efeitos, além da reparação de danos incorridos, permitindo a rápida mitigação de perdas de reputação (COIMBRA E MANZI, 2010 apud VIEIRA, 2013, p. 31).

As denúncias podem ocorrer de duas formas, identificada ou anônima, caso ocorra de forma anônima, a empresa deve possuir mecanismo que preserve a identificação do

denunciante de boa-fé, para que não venha a sofrer retaliações ou perseguições no ambiente de trabalho e, em ambos os casos para que a denúncia seja eficaz o profissional responsável pelo recebimento deve recolher elementos mínimos que fundamente o avanço da apuração.

Os canais de denúncias são meio eficazes para comunicação de desvios de condutas, independentemente do nível hierárquico, gestores da alta administração ou subordinado, podem sofrer penalidade por má-condutas, também, pelo cometimentos de crimes de assédio sexual, assédio moral e discriminação.

E importante que toda denúncia recebida seja registrada, analisada, resolvida e arquivada, manter um banco de dados é essencial para realização de análises e identificação dos principais desvios de conduta que venha a ocorrer dentro da empresa, podendo ser utilizado como mecanismo de prevenção, estabelecer metas, planos de ações e treinamentos de conscientização.

2.2. O PROGRAMA *COMPLIANCE* COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR

Os direitos sociais são direitos, individuais e coletivos, que visa garantir o exercício e o usufruto de direitos fundamentais em condições de igualdade, de forma que tenham uma vida digna por meio de proteção e garantias dada pelo estado de direito.

O Brasil, é signatário da Resolução nº 2.200-A da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de dezembro de 1966, que institui o “Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais”, através do Decreto nº 591/92, Artigo 07, reconhece o direito de todos os trabalhadores gozarem de um ambiente de trabalho justo e favorável, *in verbis*:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

I) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

II) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) À segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Um ambiente de trabalho digno é um direito constitucional social do trabalhador, previsto no Capítulo II da Constituição Federal de 1988, os direitos individuais do trabalhador é tratado no Art. 07 e os direitos coletivos do trabalhador está entre os Art. 08 e Art. 11, o exercício da atividade laboral deve ocorrer em um ambiente salubre, protegido e seguro, ainda o Art. 06 da CF/88 garante, *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O *compliance* além de ser uma ferramenta de controle que visa garantir o cumprimento das normas e, buscar evitar a ocorrência de desvios de conduta e ações judiciais para as empresas, também, traz princípios axiológicos, compreendendo sentido moral e ético que tem o intuito de melhorar a qualidade do ambiente e das relações de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho é a principal lei brasileira que trata da matéria trabalhista e, através de seus dispositivos regulamenta os principais direitos sociais do trabalhador, tais como: duração do trabalho, da rescisão, adicionais de trabalhos noturno, condições insalubridade ou perigosas, fundo de garantia, descanso remunerado, conforto térmico, proteção à maternidade e ao trabalhador menor, entre outros.

2.2.1. VIOLAÇÃO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A integridade do ambiente de trabalho a nível constitucional constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, o Art. 3º, IV da Constituição Federal nos traz uma definição desse objetivo, que tem o intuito de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”,

Nesse sentido, a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, dispõe um rol de práticas discriminatórias que são proibidas de serem praticadas nas relações de trabalho, assim prevê o Art. 1º:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Ainda, a Convenção nº 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consolidada pelo Decreto nº 10.088/2019, Anexo XXXI complementa, na Parte V, Art. 14, que é um dos fins da política social a supressão de qualquer discriminação no ambiente de trabalho entre os trabalhadores, fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical.

Embora a Lei nº 9.029/95 proíba a adoção de qualquer medida discriminatória que restringe o acesso à relação de emprego, ou seja, exigência que o trabalhador tenha a mesmo credo ou filosofia do empregador, inclusive fora do ambiente do trabalho. No entanto, a Convenção nº 111 da OIT não considera violação ou conduta discriminatória caso as qualificações exigidas são justificáveis em razão do tipo de cargo a ser ocupado.

2.2.1.1 ASSÉDIO MORAL

Um dos objetivos da implantação do programa *compliance* dentro das empresas é coibir as práticas de assédios, principalmente do tipo moral, desvios de condutas abusivas, reiteradas e contínuas, que causam danos psicológicos, transtornos e constrangimentos.

Doutrinamente, existe diversas classificações e tipos de assédios que pode ocorrer dentro de um ambiente de trabalho, dentre alguns tipos, podemos ter assédios descendentes, aquele que cometidos por um superior hierárquico a um subordinado, assédios ascendentes, cometidos por subordinado a superior hierárquico, assédios horizontais, que ocorrem do entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico e, assédios verticais que ocorrem entre trabalhadores de diferentes níveis hierárquico.

Segundo Selma CARLOTO (2018, p. 13):

O assédio moral descendente é o mais comum e é aquele praticado por um superior hierárquico contra seus subordinados. Mas este também pode ocorrer por atos praticados entre colegas do mesmo nível hierárquico, o qual configura assédio moral

horizontal. O assédio moral é constituído por pequenas infrações que se prolongam no tempo, levando a afronta dos direitos de personalidade do trabalhador.

Nesse sentido, segundo NASCIMENTO (2015, apud OLIVEIRA, 2017, p. 67) o assédio moral é definido pela doutrina pátria como uma:

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prologada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

E, para DELGADO (2011, apud PINHEIRO, 2020) o assédio moral é considerado como uma figura jurídica relativamente nova, compreendido como a prática de conduta reiterada visando o abalo emocional, por meio de atos, palavras, gestos e omissões que visem o enfraquecimento e/ou a diminuição da auto estima da vítima.

2.2.1.2 LIMITES AO PODER DO EMPREGADOR

No âmbito do território brasileiro o Art. 5º da CF/88 é o maior diploma jurídico limitante ao poder do empregador, estabelece a garantia que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e garante a inviolabilidade direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Ainda, o inciso X, do Art. 5º da CF, estabelece:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Segundo PINHEIRO (2020, p. 419), o alcance da restrição à liberdade de pensamento ou controle da vida do empregado fora do trabalho deve ser feito com cautela.

Da Revista Pessoal

A questão relacionada coloca em confronto dois direitos fundamentais: o direito de propriedade do empregador (art. 5º, XX, da CF) e o direito à intimidade do trabalhador (art. 5º, X, da CF). Nossa jurisprudência já pacificou no sentido que é permitido a realização de revista pessoal no ambiente de trabalho, como medida de preservação do patrimônio do empregador, no entanto, deve ser exercida de forma que não viole os direitos fundamentais do trabalhador.

Segundo PINHEIRO (2020, p. 314) todavia, se inexistem outros meios de controle e se houver justificativa para a revista, destaca como prudente a adoção das seguintes medidas: i) que não haja contato corporal; ii) que não haja exposição indevida do trabalhador; iii) que não sejam adotadas critérios discriminatórios; iv) que a revista seja feita por pessoa do mesmo sexo e; v) que os meios utilizados sejam comedidos.

Padrão de Vestimenta

Segundo estabelecido no art. 456 - A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, *“Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionado à atividade desempenhada”*.

O custo de aquisição dos uniforme é de responsabilidade do empregador e a higienização do uniforme é de responsabilidade empregado, salvo em hipóteses que forem necessárias procedimentos ou produtos específicos (parágrafo único, art. 456-A, da CLT).

É importante que as empresas adotem um código de vestimenta *“dress code”* preservando o direito a imagem e a intimidade, de forma que facilite a escolha de roupas mais adequadas, tanto para o ambiente corporativo, quanto para a participação em festas e eventos.

Monitoramento de Computadores e Correios Eletrônicos

O crescente desenvolvimento da era digital tem sido uma das grandes ferramentas corporativas de gestão empresarial, facilitando as relação de trabalho e estreitando a comunicação interna e externa.

A proteção das informações que circula dentro das empresas é uma das preocupações dos empregadores, muitas destas, sigilosas, direcionadas a destinos errados podem causar danos e prejuízos financeiros e de imagem.

Através do programa compliance é possível a implantação de um programa de monitoramento e banco de dados de informações derivadas das atividades laborais, dentro dos preceitos éticos e morais, basilares do compliance.

É importante que o empregador tenha regulamento interno e código de ética que discipline essa matéria dentro da empresa, informando que os meios de comunicação da empresa deve ser de uso exclusivo de trabalho, que a atividade pode ser monitorada e quanto da confidencialidade das informações obtidas, todos os empregados devem ter conhecimento e ciência no ato da contratação.

Nos autos do RR 61300-23.2000.5.10.0013, o Min. João O. Dalazen, destacou que o empregador pode exercer “*de forma moderada, generalizada e imparcial*” o controle sobre as mensagens enviadas e recebidas, estritamente com a finalidade de evitar abusos, uma vez que o e-mail pode causar prejuízos a empresa. (PINHEIRO, 2020, p. 321)

Controle do Uso de Álcool e Drogas

Programa de conscientização quanto ao uso abusivo de álcool e desestimular o consumo de drogas e afins são extremamente importantes no ambiente de trabalho, em razão dos efeitos deletérios na saúde, no comportamento, desempenho e nas relações sociais, de trabalho e, na família, visa a qualidade de vida dos empregados, medida de segurança no desempenho das atividades laborais e a promoção da saúde.

Segundo PINHEIRO (2020, p. 324), para que não ocorra a violação de direitos fundamentais dos colaboradores algumas medidas devem ser tomadas: a) comprovar a necessidade; b) autorização expressa do empregado; c) possibilidade de recusa, ressalvadas hipóteses legais; d) critério de seleção geral e impessoal e; e) sigilo quanto aos resultados.

Controle da Vida Extralaboral

O art. 5º, IV, da Constituição Federal, garante ao trabalhador o direito à vida privada dissociado da relação de trabalho, no entanto, é comum vermos notícias quanto a relação entre empregado e empregador decorrente da repercussão de postagem em redes sociais.

A única hipótese que há justa causa para a empresa se envolver na vida privada do empregador é quando ocorre uma exposição indevida da empresa nas redes sociais ou falar em seu nome, sem a devida autorização, podendo aplicar sanções.

Por isso, é importante que as empresas realizem a implantação de programas de treinamento, para evitar a propagação de informações que prejudiquem a imagem de pessoas ou da empresa.

Controle de Relacionamentos Afetivos Internos entre Empregados

A proibição de relacionamentos afetivos entre empregados da mesma empresa é comum encontramos nos códigos de conduta, preponderantemente de empresas estrangeira. No entanto, a jurisprudência brasileira tem considerado uma violação a intimidade, dispositivos internos podem até realizar a proibição de namoro dentro da jornada de trabalho, mas não colocar restrições quanto a vida extralaboral.

Para melhor elucidação, segue a decisão do TST, condenando a rede Walmart ao pagamento de indenização por danos morais pela proibição, em norma interna, de relacionamento entre trabalhadores, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. responsabilidade civil do empregador. indenização por dano moral. Não há como assegurar trânsito à revista quando o agravo de instrumento manejado não desconstitui os fundamentos do despacho denegatório da admissibilidade do recurso. Agravo de instrumento conhecido e não-provido.

(TST - AIRR: 1210009220095040008 121000-92.2009.5.04.0008, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 28/09/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011)

Ainda, temos outra decisão, *in verbis*:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO. Constatada a aparente violação do artigo 5º, V, da Constituição Federal, impõe-se prover o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. O Tribunal de origem, instância soberana na valoração do acervo probatório, a teor da Súmula nº 126 do TST, concluiu que a despedida do reclamante decorreu do fato de manter relacionamento afetivo com uma colega de trabalho, conforme evidenciou a prova testemunhal produzida. Ressaltou, ainda, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de produzir prova em sentido contrário. Conforme se verifica, a questão afeta à dispensa discriminatória foi solucionada não só com base nos elementos de prova dos autos, mas também pela distribuição do ônus da prova. Logo, não há como divisar violação direta e literal dos artigos 5º, X, da CF, 818 da CLT e 333, I, do CPC. Recurso de revista não conhecido. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO. A indenização fixada deve possuir escopo pedagógico para desestimular a conduta ilícita, além de proporcionar uma compensação aos ofendidos pelo sofrimento e pela lesão ocasionada. Sua fixação, contudo, deve levar em conta o equilíbrio entre os danos e o ressarcimento. No

presente caso, a indenização arbitrada no valor de R\$20.000,00 revela-se excessiva em face da circunstância que ensejou a condenação. Impõe-se, portanto, a redução do valor arbitrado. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 1903820145040841, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016)

2.2.1.3 DISCRIMINAÇÃO

A Convenção nº 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão e, define em seu Art. 1º quanto ao termo “*discriminação*”, como:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

(...)

Segundo PINHEIRO (2020, p. 419), o *compliance trabalhista* pode utilizar esses dois institutos no combate à discriminação nas empresas: “A *Teoria da Acomodação Razoável*” e a “*Teoria do Impacto Desproporcional*”.

A Teoria de Acomodação Razoável “*The Duty of Reasonable Accommodation*”, analisa o contexto fático que enseja o reconhecimento de um direito ao tratamento diferenciado a partir do conceito de discriminação indireta, ou seja, há uma adequação do ambiente de trabalho a condições do empregado sem prejuízo no desempenho da atividade laboral, podemos citar por exemplo: o arranjo físico adequado ao portador de necessidades especiais e uma pausa de curta duração da jornada de trabalho, sem prejuízo à remuneração do empregado, para prática de determinado culto religioso.

Segundo JANNUCCI (2014), a *Teoria do Impacto Desproporcional* e o Direito à Adaptação Razoável apresentam-se como temas de profunda interligação na comunidade jurídica atual, relacionando-se diretamente ao princípio da igualdade isonômica estabelecido pelo art. 5º, caput, da Constituição Federal Brasileira, a tangenciar conceitos atinentes a ações afirmativas, às perspectivas do direito antidiscriminatório, conjugando a igualdade e a diferença em um panorama multiculturalista.

CAPÍTULO 3

REFLEXOS POSITIVOS DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Embora a redução de litígios não seja o mais importante aspecto dos programas de *compliance*, não há dúvidas de que a efetiva implementação das ferramentas de conformidade pode implicar em sensíveis redução de litígios na seara trabalhista das empresas. (PINHEIRO, 2020, p. 104)

Mesmo com advento da reforma trabalhista pela Lei nº. 13.467/17, o Brasil, ainda tem um número alto de judicializações trabalhistas, alguns estudiosos afirmam, como Selma Carloto, que somos o maior do mundo, no entanto, não há confirmação concreta dessas afirmações por não existir um banco de dados mundial. Mesmo assim, ações requerendo o pagamento do FGTS, Aviso Prévio, Multa Rescisória e Insalubridade são os mais recorrentes.

Acredita-se, que muitas ações ocorrem por erro ou falta de conhecimento técnico, empresas recorrem a mão-de-obra de baixo custo, sem qualificação profissional adequada e inexperiente. É importante que a empresa tenha essa preocupação quanto à qualidade de seus gestores e estejam dispostas a fornecer treinamentos e capacitação continua como forma preventiva de evitar passivos.

Segundo Selma Carloto (2018), prevenir passivos na empresa é sinônimo de investimento e na seara laboral se traduz também em um meio ambiente de trabalho saudável e que assegura a dignidade do trabalhador.

O não cumprimento das normas trabalhistas resulta não apenas em altas condenações na Justiça do Trabalho, como multas do eSocial, já que este exige o cumprimento das obrigações trabalhistas sob pena de autuações.

PINHEIRO (2020, p. 104), afirma que:

O descumprimento da legislação trabalhista pode implicar em diversos prejuízos às empresas, dentre os quais, podemos citar a possibilidade de imposição de multas administrativas, o reconhecimento de nulidade ou ilicitude de determinadas práticas havidas no transcurso do pacto laboral, perdas econômicas e de reputação, a depender da publicidade dada ao evento lesivo.

Uma importante ferramenta que auxiliar na redução de ajuizamento na Justiça do Trabalho é a realização de auditorias, sendo elas internas ou externas, deve ocorrer de forma efetiva e contínua. O caráter das auditorias, a princípio, é preventivo, compreende em análises dos processos dentro da empresa, identificação de desvios ou potenciais riscos.

Nesse sentido, de forma a trazer mais clareza a matéria, iremos expor alguns conteúdos jurisprudenciais trabalhistas produzido por nossos tribunais.

Nas jurisprudência a seguir, podemos observar como tem sido as decisões de nossos tribunais, levando em consideração as condutas das empresas sob ótica das práticas de compliance, nestas jurisprudências, foram reconhecido a responsabilidade subsidiária do ente público.

COMPLIANCE TRABALHISTA DA TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. O princípio ético de integridade empresarial e as práticas de compliance trabalhista impõem, como decorrência lógica do princípio da legalidade, que a empresa ze pelo rigoroso cumprimento da legislação trabalhista em relação a todos os trabalhadores que laboram a seu benefício, registrando com transparência os dados desses trabalhadores para a facilitação da auditoria do trabalho, porquanto constitui ato lesivo à Administração Pública dificultar atividade de investigação ou fiscalização pelos órgãos estatais (Inteligência dos art. 5º, II da Constituição, art. 5º, V da Lei 12.846/2013 e arts. 41 e 42 do Decreto 8.420/2015)

(TRT-3 RO: 00111585720175030031 MG 0011158-57.2017.5.03.0031, Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr., Data de Julgamento: 26/09/2018, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/09/2018.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. 1. Diante da salvaguarda inscrita no art. 71 da Lei nº 8.666/1993, a responsabilidade subjetiva e subsidiária da Administração Pública Direta ou Indireta encontra lastro em caracterização ação ou omissão culposa na fiscalização e adoção de medidas preventivas ou sancionatórias ao inadimplemento de obrigação trabalhista por parte de empresas prestadoras de serviços contratadas (arts. 58, III, e 67 da Lei nº 8.666/1993). 2. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 760.931/DF (Tema 246 da Repercussão Geral), fixou a seguinte tese: “O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93”, mantendo o entendimento de que a responsabilização subsidiária da Administração Pública, ante o reconhecimento da constitucionalidade do preceito – ADC nº 16/DF -, não é automática e somente pode ser admitida se demonstrada a sua conduta omissiva ou comissiva. 3. A Subseção Especializada em Dissídios Individuais I desta Corte, após o julgamento dos embargos de declaração opostos no RE nº 760.931/DF, decidiu, em sessão realizada no dia 12 de dezembro de 2019, em comissão plena, ao apreciar o recurso de embargos nº E-RR-925-07.2016.5.05.0281, que, sendo obrigação da Administração Pública fiscalizar a regular execução do contrato, cabe-lhe o ônus processual de comprovar o seu regular cumprimento. 4. No concreto, do quadro fático narrado no acórdão regional (Súmula 126/TST),

depreende-se que o Ente Público descuidou do seu dever de apresentar provas hábeis a demonstrar a eficiente fiscalização da execução do contrato administrativo, o que, na visão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE-961.360/DF, permite sua responsabilização subsidiária pelas parcelas devidas ao trabalhador. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido.

(TST – AIRR: 110166220175030028, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 17/06/2020, 3ª Turma, Data da Publicação: DEJT 19/06/2020)

Todas as práticas de *compliance* aplicadas à área trabalhista tende a reduzir o número de conflitos e a evitar ações judiciais, diminuindo, conseqüentemente, o prejuízo das empresas, proporcionando a satisfação dos funcionários e, transmitindo a sociedade uma imagem de transparência e íntegra.

CONCLUSÃO

Concluimos que o *Compliance Trabalhista* é uma das espécie do gênero *Governança Trabalhista*, ferramenta de adequação empresarial as normas-regras e normas-princípios, visando a conformidade legal, por meio de normativas internas e externas.

Outrossim, tem como um de seus principais fundamentos a Constituição Federal, que estabelece a garantia à proteção dos direitos sociais individuais e coletivos, à garantia de um ambiente de trabalho digno e, ao cumprimento das normas de trabalho, saúde e segurança.

Dentro dos *Programas de Compliance* temos alguns instrumentos importantes, responsáveis pela prevenção, detecção e remediação de desvios de condutas ilícitas ou danosas, dentre eles podemos citar: os Programas de Integridades, Regulamentos Internos, Códigos de Ética e Conduta, Canais de Denúncia, Políticas de Advertências,

Ainda, nossa cultura está muito voltada a contenciosos judiciais, tendo pouco enfoque na resolução de conflito por meio da valorização do trabalho preventivo e consultivo. No entanto, existe uma vertente que está causando uma modificação desse cenário, a necessidade de conformidade empresarial, sejam em decorrência das alterações legislativas ou das exigências dos mercados internacionais e de capitais.

Diante de todo exposto, é notório as mudanças positivas que as boas práticas de *compliance* pode causar no meio ambiente laboral, o caráter preventivo baseado em preceitos morais, éticos, de transparência, integridade e comprometimento, é justamente o diferencial *sine qua non*, proporcionar o sucesso do programa.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Decisão de 18 de maio de 2016, instituído pela Lei nº11.419/2006, Recorrente Grazziotin S.A. Recorrido: Edson Luis Azevedo Gomes, 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/340510573/recurso-de-revista-rr-1903820145040841/inteiro-teor-340510593>, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Decisão de 28 de setembro de 2011, instituído pela Lei nº11.419/2006, Agravante: WMS Supermercados do Brasil LTDA, Agravado: Priscila Nobre Soares, 2011. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20545128/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1210009220095040008-121000-9220095040008/inteiro-teor-105004826>. Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Decisão de 17 de Junho de 2020, instituído pela Lei nº11.419/2006, Agravante: WMS Município de Betim, Agravados: Irene Agda Moraes Silva e Qualitécnica Empresa Nacional de Serviços LTDA, 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/864115925/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-110166220175030028/inteiro-teor-864115945>, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário**. Reclamados: FAMUC – Fundação de Assistência Médica e de Urgência de Contagem – e Município de Contagem, Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Belo Horizonte, 24 de setembro de 2018, Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111103106/recurso-ordinario-trabalhista-ro-111585720175030031-mg-0011158-5720175030031>, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que **dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências**, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. **Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Lei nº 12.683, de 9 de Julho de 2012. **Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019. **Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13964.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Lei nº 12.846, de 1 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,** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

_____, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho,** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018. **Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.** Disponível em:

https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content//11984199/do1-2018-04-26-portaria-n-1-089-de-25-de-abril-de-2018-11984195, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

BRASIL, Instrução Normativa n. 509 de 16 de Novembro de 2011. **Acréscenta artigos à Instrução CVM nº 308, de 14 de maio de 1999, e altera artigos e anexo da Instrução**

CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst509.html>, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

CARLOTO, Selma. Compliance Trabalhista/Selma Carloto – São Paulo: LTr, 2019.

CAVAGNOLI, Fernanda Onzi. Compliance Trabalhista e Repercussão da Lei Anticorrupção Empresaria. Monografia – Curso de Especialização em Direito do Trabalho, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

CORREIA, Henrique. Compliance e sua aplicação no direito do Trabalho, 2018.

JANNUCCI, Alessander. Teoria do Impacto Desproporcional e o Direito a Adaptação Razoável. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 07 jan. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/42645/teoria-do-impacto-desproporcional-e-o-direito-a-adaptacao-razoavel>. Acessado em: 02 de jan. de 2021.

JOBIM, Rosana Kim. Compliance e Trabalho: Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado / Rosana Kim Jobim. - 1. ed. – Florianópolis [SC]: Tirant Lo Blanch, 2018.

LEC, Legal Ethics Compliance. Os Pilares do Programa Compliance. E-book Digital, disponível em: <https://lec.com.br/blog/gratuitos/>, Acessado em: 02 de jan. de 2021.

OLIVEIRA, Larissa de Brito. Aplicabilidade do Programa de Compliance como Mecanismo Apto a Garantir o Direito Fundamental ao Ambiente de Trabalho Digno. Monografia – Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade Baiana de Direito, Salvador [BA], 2017.

PINHEIRO, Iuri. Manual Compliance Trabalhista: teoria e prática. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

SOUZA, Roberta Nunes. A Função Social do Compliance na Atividade Empresária. Monografia – Curso de Direito, Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2017.

VIEIRA, Mariana Pessoa. Compliance: Ferramenta Estratégica para as Boas Práticas de Gestão. Monografia – Curso de Bacharelado em Secretariado Trilíngue, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa [MG], 2013.