



Received: 25.09.2020  
 Accepted: 23.11.2020

<https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.82>

**1** Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus João Câmara. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Membro do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa "Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais" do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central.

<http://orcid.org/0000-0002-4169-1827>

**2** Doutoranda em educação pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN. Mestre em educação pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN. Especialista em Jurisdição e Direito Privado pela ESMARN/UNP, especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela FESMP. Membro do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa "Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais" do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. Auditora Federal, Advogada, Chefe da Auditoria Geral do IFRN.

<http://orcid.org/0000-0002-4034-871X>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

# Valorização do trabalhador e o compliance trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas

Worker valuation and labor *compliance*: in the search of effectiveness of labor rights

Valoración del trabajador y cumplimiento laboral: en la búsqueda de la eficacia de los derechos laborales

**Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson<sup>1</sup>**  
**Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira<sup>2</sup>**

## RESUMO

O presente trabalho versa sobre o tema do chamado “compliance trabalhista”, como escopo da governança corporativa, o qual poderia ser definido, de forma simples, como a busca da conformidade da organização com as normas laborais. O estudo em questão fora escolhido vista a potencialidade do “compliance trabalhista” de proporcionar o reconhecimento da importância do capital humano e a necessidade de garantir um trabalho decente de sorte a construir um clima organizacional salutar, o que repercutiria positivamente na produção, diminuição de conflitos interpessoais e passivo trabalhista, e no fomento de uma boa imagem da empresa, no âmbito interno e externo. A pesquisa em tela socorre-se do uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, onde se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência. Tem-se por desiderato traçar os contornos do chamado “compliance trabalhista” de forma geral, bem como correlacionar com temas sensíveis e atuais do direito do trabalho como assédio moral, discriminação laboral, síndrome de *burnout* e Lei geral de proteção de dados pessoais.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Compliance*. Direito do Trabalho. Promoção do trabalho decente.

## ABSTRACT

This paper deals with the theme of the so-called “labor compliance”, as a scope of corporate governance, which could be defined, in a simple way, as the search for the organization's compliance with labor standards. The study in question had been chosen because of the potential of “labor compliance” to provide recognition of the importance of human capital and the need to guarantee decent work in order to build a healthy organizational climate, which would have a positive impact on production, reducing conflicts interpersonal and labor liabilities, and in promoting a good image of the company, internally and externally. The research on screen makes use of a qualitative analysis methodology, using the hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical character, adopting a bibliographic research technique, where one visits the legislation, the doctrine and the jurisprudence. It is intended to outline the contours of the so-called “labor compliance” in general, as well as to correlate with sensitive and current issues of labor law such as moral harassment, labor discrimination, burnout syndrome and the General Law for the protection of personal data.

**KEYWORDS:** Compliance. Labor Law. Promotion of decent work.

## RESUMEN

Este trabajo aborda el tema del llamado “cumplimiento laboral”, como alcance de gobierno corporativo, que podría definirse, de manera sencilla, como la búsqueda del cumplimiento de las normas laborales por parte de la organización. El estudio en cuestión ha sido elegido por el potencial del “cumplimiento laboral” para reconocer la importancia del capital humano y la necesidad de garantizar el trabajo decente para construir un clima organizacional saludable, que tendría un impacto positivo en la producción, reduciendo los conflictos interpersonales y pasivos laborales, y en la promoción de una buena imagen de la empresa, interna y externamente. La investigación en pantalla utiliza una metodología de análisis cualitativo, utilizando los métodos de enfoque hipotético-deductivo de carácter descriptivo y analítico, adoptando una técnica de investigación bibliográfica, donde se visita la legislación, la doctrina y la jurisprudencia. Se

pretende perfilar los lineamientos del llamado “cumplimiento laboral” en general, así como correlacionar con temas sensibles y actuales de la legislación laboral como el acoso moral, la discriminación laboral, el síndrome de *burnout* y la Ley General de protección de datos personales.

**PALAVRAS CLAVE:** Conformidad. Directo del trabajo. Promoción del trabajo decente.

## INTRODUÇÃO

Em um contexto de globalização, onde as tecnologias de informações tem permitido o “achatamento do globo”, posto a superação de limites geográficos e de fronteiras, bem como governos, mercados e sistemas jurídicos estão cada vez mais interdependentes um dos outros, além de um capital volátil que se movimenta para qualquer parte do globo em segundos em um sistema binário de “0” e “1”, um novo modelo de gestão é exigido, apresentando-se, assim, a chamada governança corporativa.<sup>1</sup>

A noção por trás da governança corporativa busca um modelo de gestão eficiente pautado em um ambiente de segurança e confiança através no cumprimento voluntário de normas, medidas de transparência e sustentabilidade financeira, as quais envolveriam todos os interessados (sócios, acionistas, conselho administrativo, órgãos públicos, empregados, credores, etc.).<sup>2</sup>

Afere-se que a ideia base, por mais elementar e óbvia que possa ser, é alinhar os interesses da empresa com os interesses almejados pela sociedade em clara correspondência ao princípio da função social da empresa.

Por mais que em sua origem histórica a ideia de governança estivesse vinculada com a questão do relacionamento de conselhos de administração e os acionistas, e de acionistas majoritários com acionistas minoritários, a busca de equalizar um sistema de controles e equilíbrios permitiu uma abordagem ampla desse modelo novo de gestão, vindo a repercutir

---

<sup>1</sup> “Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas” (IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, p. 20).

<sup>2</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista – teoria e prática**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 33.



também no que tange a questões relacionadas à ética, meio ambiente, combate à corrupção e passivo trabalhista.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando dos métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, e adotando técnica de pesquisa bibliográfica, onde se visita a legislação, jurisprudência e a doutrina, tem por desiderato traçar os contornos do “*compliance* trabalhista”, o qual, se devidamente implantado, vem por ofertar o reconhecimento do capital humano e a necessidade de garantir um trabalho decente de sorte a construir um clima organizacional salutar, o que repercute positivamente na produção, diminuição de conflitos interpessoais e passivo trabalhista, e no fomento de uma boa imagem da empresa, no âmbito interno e externo.

Quanto à estruturação do presente ensaio, dar-se-á da seguinte maneira: explicitação em relação à governança corporativa, sendo abordado o contexto histórico, legislação, os pilares da governança, vindo a ressaltar com maior profundidade a figura do *compliance*; estudo pormenorizado dos atendimentos à conformidade na dimensão trabalhista, com ênfase nos aspectos do contrato de trabalho, poder do empregador e na questão da discriminação laboral.

É sabido que o *compliance* trabalhista não se resume apenas aos aspectos acima listados, todavia, tem-se por proposta, no presente ensaio, uma apresentação do assunto nos seus contornos gerais, vindo a explicitar, de forma pontual, algumas temáticas.



## 1. Notas gerais sobre governança corporativa

### 1.1. Contextualização histórica

O lançamento das bases da governança corporativa deu-se em meados de 1980 com o americano Robert Monks<sup>3</sup>, motivado pelo conflito de agência (embates dos interesses dos executivos e proprietários) constatou que em empresas onde existisse ativismo dos acionistas, em especial dos minoritários, isso repercutiria em decisões mais acertadas.<sup>4</sup>

Robert Monks lançou os primeiros pilares da governança corporativa, os quais seriam: senso de justiça (*fairness*) e de conformidade legal (*compliance*).<sup>5</sup>

O segundo marco histórico foi o relatório Cadbury,<sup>6</sup> cuja versão preliminar fora publicada em 1992, no Reino Unido<sup>7</sup>, constituindo-se em um verdadeiro código de conduta e acrescentou mais dois pilares: *accountability* (prestação de contas responsável) e *disclosure* (transparência).

---

<sup>3</sup> No Brasil a terminologia só vem a ser empregada no final da década de 90. ALMEIDA, Luiz Eduardo de. Governança Corporativa *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 05.

<sup>4</sup> “Monks questionou, então, que esses fundos de pensão não faziam uso de seus votos nas assembleias para indicação de membros que comporiam o Conselho de Administração das empresas. Ou seja, os grupos, como acionistas, não agiam como ativistas na definição do direcionamento da empresa. Com base nesse comportamento, Monks chegou a sugerir que uma companhia com acionistas ativistas daria mais retorno do que uma com acionistas passivos. Na observação de Monks, isso pode ocorrer porque as companhias com ativismo societário tomam melhores decisões empresariais. Então, pode-se dizer que a diferença de rentabilidade é o prêmio pelo ativismo”. (GONZALEZ, Roberto Sousa. **Governança Corporativa**. Edição do Kindle. São Paulo: Trevisan Editora, 2012, s/p)

<sup>5</sup> GONZALEZ, Roberto Sousa. **Governança Corporativa**. Edição do Kindle. São Paulo: Trevisan Editora, 2012, s/p; ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 134.

<sup>6</sup> Fora criado pelo Banco da Inglaterra com membros constituídos por representantes da Bolsa de Valores de Londres e do Instituto de Contadores Certificados, sob a presidência de Adrian Cadbury.

<sup>7</sup> “No Reino Unido, até o início dos anos 90, os conselhos de administração das corporações não vinham atuando de forma aceitável. Lodi resume bem como se estabeleciam e como funcionavam: ‘eram constituídos por conselheiros que participavam de conselhos de um grande número de companhias, cruzando entre si interesses e favores e criando dificuldades para minoritários e outsiders. Imperava uma rede de velhos companheiros – uma espécie de *old boy network*’. Foi então estabelecido pelo Banco da Inglaterra, em resposta a pressões de grupos de influência, um comitê para elaborar um Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa, constituído por representantes da Bolsa de Valores de Londres e do Instituto de Contadores Certificados (...)” (ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 146).



Já em 1999, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), criada em 1961, aprovou os “Princípios da OCDE sobre o Governo das Sociedades”, revisados em 2004, os quais tornaram-se referência internacional e permitiram a difusão da governança corporativa no mundo<sup>8</sup>.

Rossetti extrai as principais conclusões da OCDE:

- a) Não há um modelo único de governança corporativa. Embora possam ser identificados elementos comuns que dão suporte às melhores práticas, cada país precisa adaptar sua aplicação às suas circunstâncias culturais jurídicas e econômicas.
- b) Para se manterem competitivas em um mundo em transformação, as corporações precisam inovar e adaptar suas práticas de governança, atendendo às novas exigências institucionais e do mercado neste campo, com vista à alavancagem de novas oportunidades, de capitalização e crescimento.
- c) Os governos, porém, também têm grande responsabilidade na criação de uma estrutura reguladora, que proporcione flexibilidade suficiente para que os mercados funcionem de maneira eficaz e atendam aos interesses dos acionistas e de outras partes interessadas.
- d) São os órgãos reguladores do mercado de capitais, as corporações e seus acionistas que devem decidir sobre as práticas de governança corporativa, recomendáveis em cada país, levando em conta os custos e os benefícios de sua regulamentação.
- e) Os princípios de governança aplicados nas empresas são fatores que asseguram a integridade do mercado e o desempenho econômico dos países.
- f) Os princípios de governança são de natureza evolutiva e devem ser revistos sempre que ocorrerem mudanças significativas, dentro das corporações e em seu entorno.<sup>9</sup>

Sobre a proposta da OCDE assim lapida Luiz Eduardo de Almeida<sup>10</sup>:

---

<sup>8</sup> OCDE. **Os Princípios da OCDE sobre o Governo das Sociedades**, 2004. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/33931148.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>9</sup> ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 151-152.

<sup>10</sup> ALMEIDA, Luiz Eduardo de. *Governança Corporativa* In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, ps. 12-13.



(...) Ela propõe uma primeira contribuição a ser construída a partir das profundas alterações econômicas e sociais da década de 1990, da necessidade de que as corporações utilizem o seu capital de modo eficiente, e de uma visão contextualizada da governança corporativa, ou seja, a governança corporativa como uma parte de um contexto econômico muito maior, incluído e dependente de políticas macroeconômicas e do grau de competitividade dos produtos e dos fatores de mercado. Também ressalta a sua dependência da produção de normas, de aspectos regulatórios, institucionais e de meio ambiente, sem perder de vista uma responsabilidade social abrangendo a ética empresarial, observando o cuidado com o meio ambiente e com os interesses sociais de cada comunidade na qual as operações ocorram e, ressaltando, ainda, a importância do impacto reputacional na longevidade da empresa.

A importância da governança corporativa ganha alta importância no século XXI, face a diversos escândalos financeiros como a *Enron*, em 2001, onde em lacunas contábeis se esconderam bilhões de dólares em dívidas, vindo as ações da empresa a despencar de \$90 dólares para menos de \$1 dólar; a *WorldCom*, empresa de telecomunicações, sobre a qual se revelou em 2002 que vinha inflando seus ativos a quase o valor de \$ 11 bilhões através de inscrições falsas em suas receitas<sup>11</sup>; e a *Lehman Brothers*, uma dos maiores bancos do mundo, cuja fraude quanto à venda de títulos hipotecários *subprime* acarretaram a crise de 2008.

Destaca-se que em face dos escândalos da *Enron* e da *WorldCom* foi publicado nos Estados Unidos o *Sarbanes-Oxley Act*, em 2002, conhecida como *SOx*, a qual constitui uma tentativa do governo Bush em ofertar a retomada da confiança dos investidores por meio da regulamentação da responsabilidade corporativa com a implementação de controle internos,

---

<sup>11</sup> Os 9 maiores escândalos contábeis do mundo. **Jornal Contábil**, 2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/os-9-maiores-escandalos-contabeis-do-mundo/>. Acesso em: 09 set. 2020; MARQUES, David Lopes; MAGALHÃES, Vanessa Alves; GONÇALVES, Miguel. Casos e escândalos financeiros internacionais: uma revisão da literatura. **XVII Congresso Internacional de Contabilidade e Auditoria**, ISCAP, 7-8 de novembro de 2019. Disponível em: [https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xvii\\_cica//finais\\_site/33.pdf](https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xvii_cica//finais_site/33.pdf). Acesso em: 09 set. 2020.



tipificação de crimes de colarinho branco, fraudes e hipóteses de responsabilização do presidente (*CEO*) e diretor financeiro, dentre os assuntos<sup>12</sup>.

No contexto Brasil destaca-se o escândalo envolvendo a Petrobrás, em 2014, sendo eleito o 2º maior caso de corrupção do mundo<sup>13</sup>.

## 1.2. Legislação, projetos e outros documentos

Com o desiderato de combater as fraudes financeira promovendo e direcionando a uma governança corporativa no Brasil, afere-se a criação de diversas leis, tramitação de projetos de lei e criação de documentos orientativos e indicativos de promoção de uma boa governança.

Em 1998, houve a publicação da Lei nº 9.613, que tipifica o crime de lavagem de capitais e cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, o qual sofreu severa alteração pela Lei nº 12.683/12<sup>14</sup>.

Já em 2013, tem-se a publicação da Lei nº 12.846 que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, conhecida como Lei de combate à corrupção.

Destaca-se no seio da referida Lei de combate a corrupção o dispositivo do art. 7º, VIII, o qual determina que, quando da aplicação de sanções, será levada em conta na dosimetria 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”.

---

<sup>12</sup> ALMEIDA, Luiz Eduardo de. Governança Corporativa *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 14.

<sup>13</sup> Escândalo da Petrobras é eleito o 2º maior caso de corrupção no mundo. **O Globo**, 2016. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/escandalo-da-petrobras-eleito-2-maior-caso-de-corrupcao-no-mundo-1-18648504>. Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>14</sup> BRASIL. Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012. Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 de julho de 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm). Acesso em: 09 set. 2020.





A referida lei fora regulamentada pelo Decreto Federal nº 8.420/15<sup>15</sup>, o qual assim conceitua programa de integridade:

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 (...)

Há, também, Projeto de Lei nº 7.149/17 do ex-deputado federal Francisco Floriano que propõem alteração na Lei de combate à corrupção, vindo a inserir a prescrição normativa que determina a obrigatoriedade de programas de *compliance* em pessoas jurídicas que celebrem contratos com a administração pública.

Constata-se a existência da Portaria conjunta da CGU e Secretaria da Micro e Pequena Empresa, nº 2.279/15, que versa sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte, podendo ser efetivada “(...) por meio de medidas de integridade mais simples, com menor rigor formal, que demonstrem o comprometimento com a ética e a integridade na condução de suas atividades” (art. 1º, §2º).<sup>16</sup>

Além dos documentos legais e projetos de *lege ferenda* constata-se o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, publicado em 1999, pelo Instituto Brasileiro de

---

<sup>15</sup> BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 19 de março de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%208.420%2C%20DE%2018,estrangeira%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%208.420%2C%20DE%2018,estrangeira%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias). Acesso em: 09 de setembro de 2020.

<sup>16</sup> BRASIL. CGU/SMPE. Portaria Conjunta nº 2279, de 9 de setembro de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 de setembro de 2015. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30172275/do1-2015-09-10-portaria-conjunta-n-2-279-de-9-de-setembro-de-2015-30172271](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30172275/do1-2015-09-10-portaria-conjunta-n-2-279-de-9-de-setembro-de-2015-30172271). Acesso em: 09 set. 2020.





Governança Corporativa - IBGC, associação fundada em 1995<sup>17</sup>, bem como de um Guia de Programas de Compliance elaborado pelo Conselho de Administração de Defesa Econômica - CADE, em 2015.<sup>18</sup>

É importante destacar, ainda, a existência de normativa da Organização Internacional de Padronização (ISO)<sup>19</sup> específica sobre sistema de gestão de *compliance*: ISO 19600/15.

Por fim, tem-se a SA 8000 criada pela *Social Accountability International* (SAI), a qual cria um conjunto de normas baseadas nas convenções e disposições da Organização Internacional do Trabalho (OIT), referente a questões envolvendo trabalho infantil, trabalho escravo, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação, discriminação, horários de trabalho, compensação, práticas disciplinares e gestão.

Tanto a ISO 19600 e a SA 8000 constituem padrões de responsabilidade social que através de um processo voluntário permitem que terceiros certifiquem ou não a organização quanto ao atendimento à implementação dos referidos programas.

### 1.3. Princípios constituidores da governança

Nesse processo de surgimento e construção da governança corporativa, quatro pilares vêm por alavancar esse novo modelo de gestão: *accountability* (prestação de contas), *disclosure* (transparência), senso de justiça/equidade (*fairness*) e de conformidade legal (*compliance*).<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>18</sup> CADE. **Guia de Programas de Compliance**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>19</sup> Fundada em 1946 com sede em Genebra-Suíça.

<sup>20</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, ps. 20-21; SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista – teoria e prática**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 39.



### 1.3.1. Prestação de contas

O princípio da prestação de contas ou *accountability* está diretamente associado ao princípio da transparência constituindo-se no dever do gestor em prestar contas dos seus atos e omissões de forma clarividente e oportuna constituindo-se principal forma de controle quanto ao desvio de finalidade no agir administrativo da atividade empresarial.

O “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” do IBGC conceitua *accountability*:

Os agentes de governança devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis.<sup>21</sup>

### 1.3.2. Transparência

No referido código de melhores práticas do IBGC o princípio da transparência é assim delineado:

Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização.<sup>22</sup>

Pelo princípio da transparência o dever imposto de publicização das informações pertinentes da atividade corporativa vem por viabilizar o princípio da liberdade de escolha, permitindo que os interessados possam firmar convicções e tomar decisões o mais acertadas possível.

<sup>21</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, p. 21.

<sup>22</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, p. 20.



A transparência é fundamental para construção de uma imagem associada à confiança, respeito e dignidade frente à sociedade.

### 1.3.3. Senso de justiça/equidade

O pilar da equidade é galgado no princípio da isonomia exigindo-se o tratamento igualitário perante todos os sócios, empregados, consumidores, fornecedores e demais partes envolvidas/interessadas.<sup>23</sup>

### 1.3.4. Compliance

O referido estrangeirismo, tão em moda, provém do verbo inglês *to comply* que significa agir conforme a regra.<sup>24</sup>

O CADE por meio do seu “Guia de Programas de Compliance” assim apresenta a definição do referido instituto:

Compliance é um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores. Por meio dos programas de compliance, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação (...).<sup>25</sup>

Já Rodrigo de Pinho Bertocelli explicita o *compliance* como:

---

<sup>23</sup> “Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas (*stakeholders*), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas” (IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5ª ed. São Paulo: 2015, p. 21).

<sup>24</sup> BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 40.

<sup>25</sup> CADE. **Guia de Programas de Compliance**. Brasília, 2016, p. 9. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigosdasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.



Podemos entender, portanto, que o *compliance* integra um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis que deve ser coerente com a estrutura societária, o compromisso efetivo da sua liderança e a estratégia da empresa, como elemento, cuja adoção resulta na criação de um ambiente de segurança jurídica e confiança indispensável para a boa tomada.<sup>26</sup>

Fica evidenciado que o *compliance* refere-se a busca do agir e atuar em conformidade com o plexo normativo, seja interno (regulamento da empresa, código de conduta), seja externo (Leis, decretos, normativas, etc.), de forma voluntária e com proatividade, de sorte a agregar e preservar o valor econômico da organização.<sup>27</sup>

A busca da implantação da cultura do agir com conformidade constitui-se em um conjunto de procedimentos que visa a mapear as áreas de risco quanto às violações e descumprimentos das regras de conduta, de sorte a poder identificar, monitorar e gerir as situações de risco, atuar preventivamente e implantar protocolos de reação quando da violação das normas.<sup>28</sup>

Deve ficar claro que a essência do *compliance* não é a realização de uma mera auditoria na busca de violações/infrações com o fito exclusivamente punitivista, mas sim algo muito mais profundo, que venha por alterar a cultura organizacional de tal maneira que o valor ético

---

<sup>26</sup> BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Compliance* In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 41.

<sup>27</sup> “Em resumo: de acordo com as melhores práticas de governança corporativa, o *compliance* deve ser tratado sob o ponto de vista da deliberação ética, como mecanismo de cumprimento de leis, normas internas e externas, de proteção contra desvios de conduta e de preservação e geração de valor econômico”. (IBGC. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, 2017, p. 11). “*Compliance* pode ser delineado como uma série de critérios a serem observados e cumpridos no âmbito interno e externo de uma entidade, seja ela pública ou privada e ações a serem praticados por um determinado responsável pela operação, planejamento como também o setor financeiro, com a finalidade de anteceder ou reduzir os riscos de transgressões às leis que controlam o seu funcionamento; e nos casos em que um delito for detectado, ter a força de reação pontual e rápida para eliminar o problema, preservando assim a imagem da entidade em razão do mercado”. (GOMES, Wallace Diogenes de Albuquerque; SILVA, Adonis Costa e. A importância da aplicação de um programa de *compliance* em adequação a Lei 12.846/2013. In: **Interfaces Científicas - direito**, Aracajú, V.6, n.2, p. 87 – 96, 2018, p. 89.

<sup>28</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista – teoria e prática**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 42-43.



esteja inculido no agir organizacional de forma natural, preservando, assim, valores intangíveis.

O fito não é o de punir a infração por um ato passado, mas tomar um conjunto de medidas com o fim preventivo e mitigação de riscos, de cunho prospectivo.

Nesse sentido é a prática “h” do código de melhores práticas do IBGC:

O sistema de controles internos não deve focar-se exclusivamente em monitorar fatos passados, mas também contemplar visão prospectiva na antecipação de riscos. A diretoria deve assegurar-se de que o sistema de controles internos estimule os órgãos da organização a adotar atitudes preventivas, prospectivas e proativas na minimização e antecipação de riscos.<sup>29</sup>

Novamente, não é simplesmente cumprir a legislação, mas sim, sempre buscar o melhor agir dentro dos padrões éticos de forma a consolidar a reputação e a imagem da organização.<sup>30</sup>

Sem dúvida que a implementação de um sistema de *compliance* possui um custo, todavia, o impacto econômico causado pelo questionamento quanto à eticidade do agir empresarial é extremamente inferior àquele que surgiria de um escândalo pela ampla divulgação através da mídia e redes sociais, mesmo que apenas na abertura de um processo de investigação. Esses custos estão vinculados a defesas em processos administrativos e judiciais, penalidades, multas administrativas, queda no valor das ações, impedimentos de participar de licitações, além da perda de oportunidade de negócios pela mácula à imagem da

---

<sup>29</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, p. 92.

<sup>30</sup> “Ações afirmativas de incentivo à conformidade com a lei são parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, que resulta em benefícios para a reputação da organização e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores. Essas ações tendem a aumentar a satisfação e o comprometimento no trabalho e o senso de pertencimento e identificação com o grupo. O comprometimento com a observância das leis também inspira confiança em investidores, parceiros comerciais, clientes e consumidores que valorizam organizações que operam de forma ética e que se sentiriam enganados em caso de infração”. (CADE. **Guia de Programas de Compliance**. Brasília, 2016, p. 13. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigosdasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.



organização, o que pode ocasionar, em casos extremos, a impossibilidade de retorno da empresa ao mercado.<sup>31</sup>

O *compliance*, no Brasil, ficou muito ligado à imagem de combate à corrupção, face às denúncias processadas na operação Lava Jato, envolvendo grandes empresas brasileiras da área da construção em esquemas de propina referente a processos licitatórios da empresa estatal Petrobrás. Todavia, os programas de *compliance*/integridade/conformidade devem abranger todas as esferas da empresa: tributário, previdenciário, ambiental, trabalhista, concorrencial, consumidor, dentre outras.

A implementação de um programa de *compliance* oferta inúmeras vantagens que vão desde a prevenção de risco, identificação prévia das inconsistências nas condutas, de sorte a evitar um dano maior ou a perpetuação das ilicitudes, reconhecimento de práticas ilícitas no seio de outras organizações, de sorte a evitar negócios com estas, construção de uma reputação positiva, o que cria um ambiente atrativo para negócios e captação de capital humano, conscientização dos empregados, permitindo que os estes galguem segurança nas negociações, e redução de custos e contingências referentes a processos administrativos, judiciais e custas com penalidades.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> “A adoção de um programa de compliance pode evitar que as empresas incorram em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecução dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas, etc. Além de despesas judiciais e administrativas, investigações requerem a alocação de recursos humanos e financeiros que de outra forma seriam empregados na atividade-fim da empresa. Ademais, adicionalmente ao processo administrativo, as empresas podem ter que responder civil e criminalmente pela infração cometida. Danos à sua reputação podem ser sentidos antes mesmo do desfecho do processo, somente por estarem sob investigação, refletindo-se em perda de clientes, oportunidades de negócios, investimentos, valor de mercado, etc” (CADE. **Guia de Programas de Compliance**. Brasília, 2016, p. 13-14. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020).

<sup>32</sup> CADE. **Guia de Programas de Compliance**. Brasília, 2016, p. 11-14. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.



### 1.3.4.1. Bases de um programa de *Compliance*

Podem ser ventilados como elementos de embasamento de qualquer programa de *compliance* bem sucedido o engajamento do alto escalão da organização; os mapeamentos e gerenciamento dos riscos; a existência de uma política e códigos de conduta; treinamento dos empregados; comunicação; canal de denúncia; instauração de processos de investigação; monitoramento e auditoria; e *due diligence*.<sup>33</sup>

“O exemplo vem de cima - *tone at the top*” essa expressão reflete que a busca do cumprimento voluntários das disposições normativa, sejam elas jurídicas, técnicas e éticas, deve permear todos os ambientes da organização e deve ter por iniciativa e fomento partindo da cúpula de gestão da entidade de forma a poder refletir e inspirar os subordinados, colaboradores e parceiros.

Se a questão da conformidade estiver inserida no planejamento estratégico e não for fielmente seguida pelo alto escalão da empresa, provavelmente, ter-se-á um programa de *compliance* só de papel.

O referido programa de conformidade precisa ser integrado ao processo de gestão de riscos<sup>34</sup>, onde se possa mapear e identificar as principais fragilidades da organização face às legislações e normativas que a empresa deve respeitar, de sorte a ofertar proposições capazes de atuar positivamente no processo de prevenção, mitigação e intervenção nos riscos identificados.

---

<sup>33</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 56.

<sup>34</sup> No que tange à gestão de riscos explicitam Edmo Colnaghi Neves e Caio Cesar Figueiroa sobre cinco passos fundamentais: “Para se realizar uma boa gestão de riscos pode-se adotar um método contendo cinco passos fundamentais nesta ordem: 1. Avaliação e conhecimento do ambiente de negócios interno e do ambiente externo normativo, regulatório e de mercado; 2. Identificação e registro dos riscos específicos de cada setor da organização; 3. Avaliação qualitativa e avaliação quantitativa dos riscos identificados; 4. Planejamento e tomada de atitudes diante dos riscos identificados, registrados e avaliados, conforme as diretrizes da liderança e o ambiente de negócios; e 5. Monitoramento periódico e contínuo de valores da organização, novos riscos e riscos a serem excluídos, da avaliação dos riscos e da tomada de atitude”. (NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar. Gestão de riscos. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, ps. 29-30)





A efetivação de uma política de integridade passa pela feitura de um código de conduta da organização, o qual reflete os valores éticos que identificam a empresa em suas atuações e transações.<sup>35</sup>

Para que, de fato, ocorra a incorporação desse código de conduta, recomenda-se que sua construção se dê ouvindo a gestão, empregados, sócios, consumidores, colaboradores etc. Isso oferta legitimidade e sentimento de pertencimento a todos os interessados.

Conforme o “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” do IBGC, um bom código de conduta deve ser estruturado em cinco tópicos versando sobre: sócios; Conselho de administração; Diretoria; Órgãos de fiscalização e controle; e Conduta e conflito de interesses.<sup>36</sup>

O código de conduta, para refletir com adequação a realidade da organização, precisa observar os riscos que foram mapeados.<sup>37</sup> A elaboração, primeiro do código de condutas, para depois se realizar o mapeamento dos riscos, pode ocasionar um código fora de contexto e, conseqüentemente, com prejuízo de aplicabilidade.

Como dito alhures “o exemplo vem de cima”, de sorte que a efetivação do código de conduta e sua integração com a cultura organizacional ocorrerá apenas se existir coerência entre as ações do alto escalão e as normas propugnadas no código.<sup>38</sup> Se não ocorrer o comprometimento da gestão em seguir as diretrizes do código, este se quedará no vazio, existindo formalmente, apenas, pois não haverá estímulo para seu cumprimento voluntário pelos demais interessados.

---

<sup>35</sup> “O código de conduta é a expressão dos princípios éticos e valores da organização, devendo comunicar com clareza diretrizes e orientar a atuação de todos, principalmente em relação a processos críticos de negócios. Representa a formalização das expectativas a respeito do comportamento e da conduta dos sócios, administradores, colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas” (IBGC. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**. São Paulo: 2017, p. 18).

<sup>36</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, p. 19.

<sup>37</sup> “(...) o mapeamento dos riscos deverá alimentar e definir as características de um documento fundamental do programa de compliance: o Código de Conduta” (NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar. *Gestão de riscos*. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 35).

<sup>38</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista – teoria e prática**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 57. “Cabe à diretoria propor e ao conselho de administração aprovar o código de conduta, e a ambos, promover, disseminar e monitorar sua adoção em todos os níveis da organização” (IBGC. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**. São Paulo: 2017, p. 18).



O cumprimento do código de conduta por parte dos empregados só ocorrerá se forem realizados treinamentos com regularidade, envolvendo todos os setores, da administração geral aos cargos iniciantes, com atenção às especificidades laborais e competências de cada setor.<sup>39</sup>

O fluxo de informação sobre o código de conduta precisa ser constante, fazendo uso dos mais diversos instrumentos, de sorte a ofertar o conhecimento das normativas não apenas aos interessados internos, mas também, aos externos (fornecedores, consumidores, parceiros, etc.) para que todos tenham conhecimento e que a informação seja constantemente reforçada quanto às boas práticas da organização.

É imprescindível para o combate das condutas desviantes a implementação de canal de denúncia e o estímulo à prática da denúncia/reclamação. Tem que se acabar com o estereótipo pejorativo de que o denunciante (“*whistleblower*”) é o “rato”, “vira-casaca”, “dedo-duro”, dentre outras terminologias vulgares utilizadas. O denunciante é, em verdade, o agente estopim do processo de correção da conduta fora dos padrões legais e éticos. A denúncia/reclamação precisa ser incentivada, fazendo-se uso, até mesmo, de um sistema de recompensas. Todavia, esse tópico é ainda pouco trabalho e pensado no seio organizacional, no Brasil.<sup>40</sup>

Por óbvio que junto com um canal de denúncia é imprescindível a existência de instrumentos e mecanismos de apuração, investigação, aplicação de sanção, onde a privacidade é respeitada e o sigilo é conferido.

O monitoramento quanto ao cumprimento dos *standards* de conformidade é imprescindível e só ocorrerá de forma satisfatória frente a uma equipe de auditoria, a qual pode ser interna e/ou externa, autônoma e independente. Será a auditoria, por meio de seu

---

<sup>39</sup> IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5. ed. São Paulo: 2015, p. 95.

<sup>40</sup> Aponta-se que na lei americana *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection*, sancionada após a crise de 2008, cria-se um programa de recompensas para aqueles que denunciam as irregularidades. No Brasil, por meio da Lei nº 13.608/18, que versa sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais, há possibilidade de recompensa em favor do informante em até 5% do valor do produto do crime contra a administração pública.



relatório, que irá atestar a existência das incongruências de forma a ofertar elementos de tomada de decisão.

Por fim, é base do programa de conformidade o “*due diligence*” que consiste em uma investigação prévia, em face de um ambiente de incerteza e insegurança, quanto aos riscos em determinada operação ou transação, a fim de evitar que a política de integridade não fique maculada. Esse cuidado cauteloso pode ser dirigido, por exemplo, em relação a fornecedores e parceiros para evitar negociações que venham a infringir normativas legais e éticas. Por exemplo: na compra de insumos perante um fornecedor que utiliza trabalho escravo ou infantil; faturamento de um alto valor de venda cujo pagamento é totalmente em dinheiro, o qual pode levar a desconfiar quanto à procedência dos valores e se a referida operação não constituiria em uma forma de lavagem de capitais.

Algo é certo de se afirmar: um programa de *compliance* não se compra, ele é internalizado como padrão de comportamento da empresa fazendo parte do modelo de negócio<sup>41</sup>. Não há um sistema pronto, ele é construído em face das particularidades da organização<sup>42</sup>.

## 2. Das facetas do *compliance* na dimensão laboral

### 2.1. Alguns apontamentos gerais

Em um cenário econômico no qual o mercado deixou de ser local e nacional para ser global e a busca de resultado e eficiência tornou-se peça chave para manter-se na disputa face

---

<sup>41</sup> BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. *Compliance* In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 42.

<sup>42</sup> “*One size fits all* é uma expressão cunhada no sentido de uniformização ou padronização, que serve para todos os tamanhos e necessidades. Algo que se ajusta a todos. Para a definição de programas de *compliance* este mantra é rechaçado de imediato, já que, para se estruturar um programa efetivo, que decididamente cumpra sua função de prevenir riscos, detectar as violações e dar respostas concretas às violações que de fato ocorreram, é preciso considerar as singularidades de cada empresa. (...)” (NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar. *Gestão de riscos*. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 34).



ao panorama de hiperconcorrência, a figura do *compliance* laboral apresenta-se como essencial face aos riscos da prática de *dumping* social, o qual compromete a liberdade concorrencial causando, conseqüentemente, distorções mercadológicas, afetando negativamente os agentes econômicos.

Pode-se sintetizar *dumping* social<sup>43</sup> como a deterioração da concorrência no mercado (podendo ser no âmbito interno ou externo) em face da elevação abusiva dos lucros da empresa em face da diminuição dos custos de produção através do aproveitamento da precarização da mão de obra, seja pelo desrespeito às normas trabalhistas internas, seja pela migração do processo produtivo para determinado Estado onde a normativa social não atenda aos preceitos do trabalho decente esculpidos pela OIT.<sup>44</sup>

Nesse contexto de precarização das relações laborais, o *compliance* laboral surge não só como um instrumento de proteção contra a concorrência, mas como meio de promoção do trabalho decente, uma vez que há o reconhecimento do capital humano como um dos propulsores da produtividade e eficiência.

O leque da legislação trabalhista é vasto: tratados e convenções internacionais, leis ordinárias e complementares, medidas provisórias, normas regulamentares, decretos,

---

<sup>43</sup> “Dumping social pode ser definido como a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais”. (FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 85).

“(…) o conceito de *Dumping Social* como uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços, seja no mercado nacional ou internacional, provocando prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor” (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015, p. 210. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269>. Acesso em: 09 set. 2020).

<sup>44</sup> “O conceito de trabalho decente foi formulado pela primeira vez oficialmente pela OIT em 1999, e constituiu o eixo da comunicação do Diretor Geral da OIT à 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em junho desse ano em Genebra (OIT, 1999). Ele sintetiza a missão histórica da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres possam obter um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. O trabalho decente passa a ser conceitualizado, assim, como o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social” (OIT. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Brasília, 2015, p. 27).



portarias, convenções coletivas, acordos coletivos, sentenças normativas, contrato de trabalho e regulamentos da empresa. Sendo assim, a implementação de um programa de integridade torna-se premente para evitar o descumprimento de alguma dessas normas laborais imperativas.

De forma específica, o descumprimento das normas protetivas laborais pode acarretar um aumento significativo no passivo da empresa, abalar o clima organizacional, gerar problemas interpessoais, reduzir a produtividade, afetar reputação da empresa, comprometer a lealdade à organização, gerar processos de fiscalização com risco de autos de infração e aumento das demandas judiciais.<sup>45</sup>

Logo, a implementação de um programa de *compliance* laboral pode acarretar a redução sensível dos litígios juntos a justiça do trabalho, tendo função preventiva, além de permitir resultados positivos nos demais aspectos da organização, haja vista a valorização do capital humano.

### 2.1.1. *Bluewashing*

Como sucede na questão ambiental (*greenwashing*)<sup>46</sup> pode ocorrer de empresas criarem programas de *compliance* trabalhista meramente de fachada, com o fito de vender uma boa imagem de responsabilidade social, posto a implementação formal do programa, restrita apenas ao papel, mas sem eco na cultura corporativa e com tolerância de práticas vedadas pelo próprio código de conduta.

---

<sup>45</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 71.

<sup>46</sup> “Muitos fornecedores abusam da credibilidade que é depositada pelo consumidor nas informações por eles transmitidas e utilizam-se indevidamente de técnicas de marketing ambiental, repassando aos consumidores características incorretas, incompletas e/ou não verdadeiras, fazendo com que o cliente seja enganado e adquira produtos e serviços que, de fato, não possuem atributos ambientais positivos. Essa conduta não transparente do fornecedor trata-se do denominado apelo ambiental excessivo ou *greenwashing* ou maquiagem verde, por meio da qual o consumidor é levado a acreditar que o produto ou o serviço contratado não denigre o meio ambiente” (MÉO, Letícia Caroline. **Greenwashing e o direito do consumidor** – como prevenir (ou reprimir) o marketing ambiental ilícito. São Paulo: RT, 2019, p. 66).



Denomina-se tal prática sub-reptícia de realização de um *marketing* de proteção ao trabalhador, quando em verdade desrespeita os seus direitos básicos, de *bluwashing*.<sup>47</sup>

Destaca-se do art. 5º, §2º da Portaria nº 909, de 7 de abril de 2015, da CGU<sup>48</sup> que os programas de integridade meramente formais não serão considerados para fins de redução de penalidade, *in verbis*:

Art. 5º (...). § 2º O programa de integridade meramente formal e que se mostre absolutamente ineficaz para mitigar o risco de ocorrência de atos lesivos da Lei nº 12.846, de 2013, não será considerado para fins de aplicação do percentual de redução de que trata o *caput*.

É importante frisar que a ficção quanto a um programa de compliance pode ter efeitos mais devastadores à imagem da empresa do que simplesmente não ter o programa face à conduta artificiosa.<sup>49</sup>

### 2.1.2. Distinção entre código de conduta e regulamento interno

O código de conduta não é sinônimo de regulamento interno, diferenciando-se drasticamente deste.

Primeiramente o código de conduta reflete os valores e a missão da organização, tendo uma ampla abrangência, tratando-se do modo de se comportar, de se conduzir, dentro e fora da organização, prescrevendo direitos e obrigações, tratando, v.g., sobre questões de conflitos de interesse e vedação de práticas discriminatórias, devendo ser altamente publicizado, atingindo todos os interessados e a sociedade.

---

<sup>47</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, ps. 72-73.

<sup>48</sup> BRASIL. Controladoria Geral da União. CGU. Portaria nº 909, de 7 de abril de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 8 de abril de 2015. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34001/8/Portaria909\\_2015.PDF](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34001/8/Portaria909_2015.PDF). Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>49</sup> BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 43.



Destaca-se que a importância do código de conduta é tamanha que o seu desrespeito pode acarretar demissão por justa causa do empregado, vindo a conduta violadora da norma enquadrar-se em alguma das hipóteses do art. 482 da CLT como, por exemplo, a incontinência de conduta ou mau procedimento ou ato de improbidade.<sup>50</sup> Em suma, tem-se a quebra do princípio da boa-fé, o que vem por esfacelar o contrato de trabalho.

Esse sentido se constata em julgado do TST:

II. (...). TESE JURÍDICA VINCULADA À RUPTURA DA BOA-FÉ: CONTRATAÇÃO PELO EMPREGADO DE EMPRESAS COM AS QUAIS MANTINHA RELACIONAMENTO COMERCIAL. ATUAÇÃO CONFLITANTE COM OS INTERESSES DO GRUPO EMPRESARIAL. NORMAS DE GOVERNANÇA EMPRESARIAL E DE COMPLIANCE. DESCUMPRIMENTO. NULIDADE CONFIGURADA.

1. Hipótese em que a empresa apresentou vários argumentos em abono da justa causa aplicada ao trabalhador, entre os quais a circunstância, autônoma e independente, da quebra da boa-fé que deve presidir o pacto laboral, em razão da contratação de empresas com as quais o trabalhador, por meio de empresa de sua propriedade, mantinha relações comerciais paralelas. (...)

2. No campo das relações contratuais, por imposição da própria nota ética que fundamenta e preside o convívio social, estruturado sob a égide do Estado Democrático de Direito, assume prestígio a função social do contrato (instrumento jurídico que materializa o exercício

---

<sup>50</sup> CLT. Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.





da liberdade no campo negocial), que deve ser celebrado e executado com estrito cumprimento dos princípios da probidade e da boa-fé (CCB, artigos 421 e 422). No âmbito das relações de emprego, em particular, em que o vínculo se estabelece entre o trabalhador (pessoa natural) e a pessoa física ou jurídica contratante, a boa-fé objetiva assume ainda relevância extremada, pois o vínculo jurídico estabelecido, de caráter pessoal em relação ao trabalhador, assume natureza contínua, projetando-se no tempo, com a renovação permanente de direitos e deveres recíprocos. Há, por isso, a expectativa legítima de que os atores se conduzam de forma ética e transparente, como condição necessária para o fortalecimento da confiança mútua que deve pautar esse relacionamento (...) <sup>51</sup>

Em seu turno, o regulamento interno vem versar sobre questões de natureza contratual, especificamente, entre ao empregador e o empregado como sobre plano de cargos e salários, horários de funcionamento, questões sobre falta, benefícios, segurança do trabalho, uniforme, equiparação, dentre outros. Em face do seu conteúdo e natureza tem-se um grau de divulgação muitíssimo restrito. <sup>52</sup>

### 2.1.3. Canais de comunicação

Como explicitado outrora, canais de comunicação constituem instrumentos fundamentais para a implementação do programa de *compliance*, de sorte que empregados, fornecedores, consumidores e interessados podem, por meio deles, apresentar denúncias. <sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 5ª turma, RR - 469-16.2011.5.02.0055. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. **Pesquisa de jurisprudência**, Acórdão 23 nov. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1a085ec30db5dfecd1ab9ad357ec7a76>. Acesso em: 30 de nov. de 2020.

<sup>52</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, ps. 88-89.

<sup>53</sup> “Além da criação e fortalecimento de espaços nos quais o trabalhador seja ouvido, com objetivo de detectar situações de risco e pensar prevenção de acidentes, o uso da tecnologia da informação para fazer denúncias via sites e/ou aplicativos de celular já é realidade e tem sua importância, afinal, registros detalhados de quem convive diretamente com o perigo pode aperfeiçoar a atuação dos sindicatos, ministério público e demais órgãos envolvidos na garantia do meio ambiente de trabalho saudável. (...)” (CAVALCANTE, Sandra R.; VILELA, Rodolfo A. de G.; SILVA, Alessandro J. A construção da saúde do trabalhador e a necessária articulação interinstitucional: da medicina do trabalho à almejada participação social. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 39-56, 2018, p. 52).



Recomenda-se que os trabalhadores sejam informados da existência desses canais e orientados quanto ao correto uso destes. A depender do tamanho da empresa, talvez seja interessante a terceirização do canal de apuração das denúncias, a fim de se manter a autonomia e o sigilo das informações.<sup>54</sup>

Quando do recebimento das denúncias deve-se apurar e investigar o teor delas com atenção ao aspecto do sigilo, bem como aos parâmetros constitucionais, de maneira a garantir que a intimidade e a honra do trabalhador não acabem sendo maculadas.

Normativa e treinamento quanto à forma de realizar a investigação interna é importante com fito de evitar condutas ilícitas no decorrer da investigação, que acabariam por violar o devido processo legal, formal e material.<sup>55</sup>

## 2.2. Algumas temáticas para serem trabalhadas no *compliance* laboral

Como explicitado alhures, o programa de *compliance* trabalhista possui o desafio de implantar uma cultura de conformidade em face de uma ampla e diversificada legislação trabalhista.

Em decorrência dos objetivos e da própria natureza deste ensaio, serão explicitados alguns temas elencados como de “maior importância” para os quais o setor de *compliance* da organização deve dar especial atenção.

### 2.2.1. Do assédio moral

Não se tem dúvida que o *compliance* trabalhista tem um papel importante na implantação de programa de prevenção e sanção da abjeta prática de assédio moral no seio da organização.

---

<sup>54</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 95.

<sup>55</sup> SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 97.



O assédio moral possui diversas denominações no direito comparado: “*acoso moral*”, na Espanha; “*mobbing*”, na Itália e Alemanha; “*ijime*”, no Japão; “*bullying*”, na Inglaterra; “*harassment*”, nos Estados Unidos; “*harcèlement moral*”, na França. Também é comum a terminologia de psicoterror.

Em síntese, tem-se no “*mobbing*” laboral um processo de vitimização do trabalhador, seja discriminando, inferiorizando, hostilizando, dentre outras condutas, de forma habitual e constante, acarretando a marginalização deste dentro do espaço laboral, podendo ocasionar severos abalos psicossomáticos no trabalhador vitimado que acaba por sofrer de ansiedade, depressão, ataques de pânico, e mesmo chegando ao ponto de tentativa de suicídio.

A prática de assédio moral laboral constitui vilipêndio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III da Constituição Federal) e do valor do trabalho e dos direitos sociais, vetor axiológico este presente, também, como fundamento da República (art. 1º, IV da CF) e no título sobre a ordem econômica (art. 170 da CF)<sup>56</sup> e no título da ordem social (art. 193 da CF).<sup>57</sup>

Com fulcro no agente assediador, a classificação mais utilizada tem por vértice o grau hierárquico presente na relação, classificando-se em assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal; e assédio moral misto.

No assédio moral vertical descendente, o assediador é a figura do empregador ou pessoa de nível hierárquico superior com poder de mando em relação ao trabalhador vitimado. É evidente uma relação assimétrica de poder entre as partes.

Esta figura também é conhecida como “*bossing*” sendo de todas a mais comum de acontecer e de perdurar, visto a subordinação jurídica do contrato de trabalho e a dependência econômica da vítima.

Já o assédio moral ascendente é de difícil prática, ocorrendo por parte dos subordinados em relação ao superior hierárquico (exemplo de motivação – o chefe é muito

---

<sup>56</sup> Art. 170 da Constituição Federal. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...).

<sup>57</sup> Art. 193 da Constituição Federal. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.



jovem e administrava subordinados mais velhos; falta de experiência e segurança; superior advindo de outra empresa). Geralmente, neste caso, dar-se a associação por mais de um subordinado para perseguir e enfraquecer a figura do superior hierárquico praticando insubordinações, sarcasmos, etc.

O assédio moral horizontal apresenta-se quando a prática mobilizante é perpetrada por pessoas do mesmo nível hierárquico, inexistindo a superioridade hierárquica, desencadeado, geralmente, por conflitos interpessoais ou rivalidades de caráter profissional. Nestes casos é comum a omissão ou falta de interesse da empresa em suprimir tais práticas.

Por fim, ainda, subsiste assédio moral misto ou “*mobbing* combinado” que consiste na combinação do assédio vertical e horizontal para impactar negativamente o trabalhador vitimado.

Afere-se que nesta prática, o assédio começa por parte da autoridade superior e vem por contaminar os colegas de trabalho, autorizando, implicitamente, que estes realizem a referida prática em relação ao trabalhador assediado. O inverso também é válido. A prática assediante dar-se no nível horizontal, vindo a configurar o assédio vertical por omissão dos superiores hierárquicos.

Pode afirmar que só pela existência de um setor responsável pelo *compliance* laboral, existindo canais de denúncia e processos de auditoria regular, essa vil prática tende a ser inibida.

### 2.2.2. Da Discriminação Laboral

Não se tem dúvida que um dos grandes desafios de uma equipe que vem a implantar um programa de *compliance* laboral é implementar uma cultura de não discriminação em um país no qual existe racismo estrutural, de cultura machista e onde a questão de gênero e a orientação sexual ainda constituem tabus.

A conduta de discriminar é exatamente o oposto do valor positivado na escritura normativa do princípio da isonomia, vindo a constituir a desqualificação do trabalhador em



face de gênero, raça, cor, opção religiosa, idade, constituição física, orientação sexual, padrão de beleza, dentre outros fatores.

Lembrar que constitui fundamento da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.<sup>58</sup> Destaca-se, ainda, que o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão que assim define o termo discriminação:

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

- 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.

Também fora ratificada a Convenção nº 117 da OIT sobre objetivos e normas básicas da política social, que versa em sua quinta parte sobre suprimir qualquer tipo de discriminação, conforme artigo XIV:

1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:

- a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico equitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país;
- b) admissões aos empregos, tanto públicos quanto privados;
- c) condições de recrutamento e promoção;
- d) oportunidades de formação profissional;
- e) condições de trabalho;
- f) medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar;

---

<sup>58</sup> Art. 3º, IV da Constituição Federal de 1988.



- g) disciplina;
  - h) participação na negociação de acordos coletivos;
  - i) níveis de salário, os quais deverão ser fixados de conformidade com o princípio de retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa.
2. (...)

De forma geral, seleções para vaga de emprego que especificam determinados critérios sem uma razão fundada pela natureza do cargo ou função, ou se utilizam de subterfúgios que possam revelar uma prática discriminatória velada, podem acarretar demandas judiciais contra a empresa, além de repercutir negativamente na imagem desta.

Nesse momento, adentra a importância da atuação do setor de *compliance* laboral em explicitar, junto ao RH, que critérios não se deve utilizar na seleção de candidato, de maneira a evitar condutas discriminatórias.

São notórios casos de edital de seleção para a função de secretária nos quais se determina que o perfil das candidatas como sendo mulher, até 28 anos e atraente, utilizando-se, assim, critérios discriminatórios em relação ao gênero, idade e a um padrão estético de beleza.

Outros subterfúgios podem ser utilizados como a solicitação de exames de gravidez e/ou de HIV além da solicitação de informação quanto à existência de filiação partidária. Em outra hipótese, por exemplo, no processo de seleção, poderiam ser exigidos testes de força e resistência sem diferenciar a atividade em face do gênero do candidato. Além disso é patente a o processo de segregação no mercado de trabalho em relação ao segmento LGBT.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> “No mundo corporativo, são frequentes os entraves em torno da contratação de LGBTs, em especial, travestis e transgêneros, o que tem provocado baixa taxa de ocupação no mercado formal. (...). Uma vez que essas pessoas ainda costumam ser associadas à prostituição e a trabalhos noturnos e artísticos, como canto, dança, atuação, performance e esquetes de humor, ou restritos a salões de beleza (como cabeleireiras, maquiadoras e manicures), as organizações brasileiras costumam seguir esse olhar, com frequência, relutando em contratá-las, apesar de, muitas vezes, se tratarem de profissionais graduadas/os, o que fere o principal conceito do processo de seleção de pessoas, (...). (...). O raciocínio é que organizações que não realizam políticas internas de respeito a LGBTs com frequência verificam aumento na violência e disseminação do preconceito generalizado em seus ambientes de trabalho”. (LUCENA, Suênio Campos de; SANTOS, Cristiano Vileno Conceição. Diversidade e mercado de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 136-156, 2019, ps. 145-146/153).



### 2.2.3. *Burnout*

Constitui o *Burnout* uma síndrome caracterizado pelo extremo esgotamento físico e mental que incapacita o trabalhador, sendo acarretado, geralmente, por um ambiente de trabalho fruto de uma gestão por *stress*, onde o trabalhador é pressionado com excesso de horas extras, pressão para atingimento de metas, prazos curtos para o cumprimento de suas obrigações, excesso de competitividade, ambientes conflituosos, dentre outros contextos estressantes em seu ambiente laboral.<sup>60</sup>

Nos termos da Portaria nº 1.339/99 do Ministério da Saúde<sup>61</sup> o *Burnout* é classificado como transtorno mental relacionado com o trabalho. Já pelo Decreto nº 3.048/99<sup>62</sup> que aprova o regulamento da previdência social, o *Burnout* enquadra-se com doença profissional, conforme seu anexo II, sendo equiparado ao acidente de trabalho, de sorte a ensejar a concessão de benefício previdenciário.

São em situações como essas que um programa de *compliance* laboral se revela como algo essencial, no seio de uma organização, visto a existência desse transtorno mental (*burnout*) que se forma em decorrência de um ambiente de trabalho impróprio, em um contexto de uma sociedade que tenta acompanhar a velocidade dos dados nos cabos de rede, acarretando, assim, a desumanização do trabalhador em prol de um resultado (metas a serem atingidas).

É nesse contexto que o *compliance* laboral deve atuar com o fito de manter um ambiente organizacional de tal forma que a velocidade das atividades dos trabalhadores seja desenvolvida em conformidade com sua natureza e limitação humana.

---

<sup>60</sup> Cf. SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista** – teoria e prática. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 449.

<sup>61</sup> BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999. **Diário Oficial da União**, 1999. Disponível em: [http://www.funasa.gov.br/site/wp-content/files\\_mf/Pm\\_1399\\_1999.pdf](http://www.funasa.gov.br/site/wp-content/files_mf/Pm_1399_1999.pdf). Acesso em: 24 nov. 2020.

<sup>62</sup> BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 6 de maio de 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm). Acesso em: 09 set. 2020.





*Burnout* não é mais uma síndrome com o nome diferente diagnosticado de forma esporádica em algum rincão do Brasil, mas sim uma doença que vem se alastrando em todos os ambientes de trabalho.

Isso vem se apresentando nos reiterados casos na Justiça do Trabalho, posto que além da repercussão previdenciária, o *burnout* enseja responsabilização do empregador, no que tange a danos morais, posto o seu dever em garantir e proporcionar um ambiente de trabalho sadio e decente.

Nesses termos, afere-se decisão do TST, na qual se equipara o *burnout* a acidente de trabalho, bem com reconhece a responsabilização a título de dano moral ao empregador, *in verbis*:

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE *BURNOUT*. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. *STRESS* OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS).

(...). A síndrome de *burnout* integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de *burnout* – "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. Por oportuno, este Relator já teve a oportunidade de se manifestar em matéria semelhante, em que se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência



excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a síndrome de *burnout* e a depressão, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador. (...)

Recurso de revista conhecido e provido.<sup>63</sup>

#### 2.2.4. Lei geral de proteção de dados pessoais

Em face da revolução informacional, que vem transformando sensivelmente a sociedade, houve a publicação da Lei nº 13.709/18, que dispõe sobre a proteção de dados pessoais, a qual entrou em vigor, parcialmente, em agosto de 2020.

A referida lei apresenta dois conceitos determinantes: dados pessoais e dados pessoais sensíveis. *In verbis*:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

(...)

Destaca-se, também, o conjunto de princípios que rege o tratamento desses dados:

---

<sup>63</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª turma, RR - 959-33.2011.5.09.0026. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. **Pesquisa de jurisprudência**, Acórdãos, 08 mai. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/846d2f9c604b58fae2075f0560307fb3>. Acesso em: 30 nov. de 2020.



Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

II - adequação: compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento;

III - necessidade: limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados;

IV - livre acesso: garantia, aos titulares, de consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

V - qualidade dos dados: garantia, aos titulares, de exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

VII - segurança: utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

VIII - prevenção: adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

X - responsabilização e prestação de contas: demonstração, pelo agente, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

Sem adentrar nas diversas minúcias da LGPD, seja pelo risco de desvio do objetivo do ensaio, seja pela dimensão da referida lei, percebe-se que representa uma nova demanda aos setores de *compliance* trabalhista, o que vem por ressaltar sua importância, no que tange a um processo de orientação quanto ao teor dos dados que podem ser exigidos dos



trabalhadores e quais as condutas permitidas e proibidas em relação ao tratamento na manipulação desses dados.

Apontam-se alguns destaques: a coleta dos dados pessoais necessitam do consentimento do titular; não há obrigação de fornecer dados sensíveis à empresa; os dados coletados não podem ser utilizadas para práticas discriminatórias; uso dos dados nos termos informados ao titular; proibição quanto a venda ou compartilhamentos dos dados dos candidatos à vaga de emprego, dos empregados ou ex-empregados a outras pessoas (físicas ou jurídicas); direito a eliminação dos dados quando do término de sua finalidade (há exceção legal).<sup>64</sup>

A adequação da organização aos ditames da LGPD torna-se fulcral para a proteção da dignidade dos trabalhadores e colaboradores nessa sociedade de *bits*.

É preciso lembrar que o empregador pode ser responsabilizado objetivamente em face dos danos causado aos empregados em decorrência do desvirtuamento do tratamento dos dados pessoais, além de sofrer multas administrativas.

O programa de *compliance* laboral apresenta-se como fundamental, face a esse contexto de hiperconexão de dados, com o fito de buscar adequar os procedimentos da organização quanto ao devido tratamento dos dados em um ambiente de segurança.

Por fim, afira que a LGPD tem como princípios a responsabilização e a prestação de contas que são princípios estruturantes da boa governança, o que reforça a importância de um programa de *compliance* laboral.

---

<sup>64</sup> Lei nº 13.709/18. Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

- I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- II - estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- III - transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; ou
- IV - uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.



## CONCLUSÕES

O *compliance* constitui-se em um dos pilares da governança corporativa podendo ser explicado como a busca do agir e atuar em conformidade com o plexo normativo, seja interno (regulamento da empresa, código de conduta), seja externo (Leis, decretos, convenções, normativas, etc.), de forma voluntária, com proatividade, de sorte a agregar e preservar o valor de natureza imensurável à organização.

Apontam-se como elementos estruturantes de qualquer programa de *compliance* exitosos: o engajamento do alto escalão da organização; mapeamentos e gerenciamento dos riscos; existência de uma política e códigos de conduta; treinamento dos empregados; comunicação; canal de denúncia; instauração de processos de investigação; monitoramento e auditoria; e *due diligence*.

A dimensão humana sem dúvida é a mais complexa no que tange a uma organização, de sorte que a faceta do *compliance* na esfera trabalhista se sobressai como instrumento imprescindível no combate a práticas reprováveis como a do assédio moral e a da discriminação, além de propiciar um clima organizacional saudável, sendo este refratário a uma gestão de *stress* e excesso de trabalho, o que preveniria a síndrome de *burnout*, a qual vem se espalhando largamente e nas mais diversas profissões.

Nessa tempestade informacional em que o trabalho se encontra mergulhado, a necessidade de proteção de dados constitui-se um novo bem jurídico que pode afetar a imagem, honra, privacidade e demais direitos de personalidade do trabalhador, o que vem por elevar a importância do *compliance* laboral em atuar para buscar a conformidade da organização aos parâmetros prescritos pela nova Lei Geral de Proteção de Dados.

Por fim, afere-se que o *compliance* laboral é importante instrumento para a busca da implementação do trabalho decente (estruturado em quatro pilares: direitos fundamentais, emprego como fator de desenvolvimento de todos, proteção social e diálogo social). No Brasil, tudo isso vem, conseqüentemente, a efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Que fique claro que não se está a defender a tese de que o *compliance* laboral é uma solução milagrosa ao desrespeito e à violação das normativas protetivas juslaborais, mas se



apresenta sim como mais um instrumento com potencialidade de viabilizar o progresso social com a incorporação da consciência de efetivar as normas tutelares trabalhistas no seio das organizações.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luiz Eduardo de. Governança Corporativa *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 108. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Controladoria Geral da União. CGU. Portaria nº 909, de 7 de abril de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 8 de abril de 2015. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34001/8/Portaria909\\_2015.PDF](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34001/8/Portaria909_2015.PDF). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. CGU/SMPE. Portaria Conjunta nº 2279, de 9 de setembro de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 de setembro de 2015. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30172275/do1-2015-09-10-portaria-conjunta-n-2-279-de-9-de-setembro-de-2015-30172271](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30172275/do1-2015-09-10-portaria-conjunta-n-2-279-de-9-de-setembro-de-2015-30172271). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 19 de março de 2015. Disponível em:



[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%208.420%2C%20DE%2018,estrangeira%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%208.420%2C%20DE%2018,estrangeira%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 de novembro de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 6 de maio de 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 4 de março de 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9613.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9613.htm) Acesso em: 09 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012. Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 10 de julho de 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm). Acesso em: 09 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 2 de agosto de 2013. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 09 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 14 de agosto de 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª turma, RR - 959-33.2011.5.09.0026. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. **Pesquisa de jurisprudência**, Acórdãos, 08 mai. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia->





[backend.tst.jus.br/rest/documentos/846d2f9c604b58fae2075f0560307fb3](https://backend.tst.jus.br/rest/documentos/846d2f9c604b58fae2075f0560307fb3). Acesso em: 30 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 5ª turma, RR - 469-16.2011.5.02.0055. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. **Pesquisa de jurisprudência**, Acórdão 23 nov. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1a085ec30db5dfecd1ab9ad357ec7a76>. Acesso em: 30 nov. 2020.

CADE. **Guia de Programas de Compliance**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 7.149**. Altera a Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências, para estabelecer diretrizes a serem observadas nos programas de compliance implantados pelas empresas que contratam com a administração pública. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=1FCA598743B433CE3C237F5B3A7DE452.proposicoesWebExterno2?codteor=1534036&filename=PL+7149/2017](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1FCA598743B433CE3C237F5B3A7DE452.proposicoesWebExterno2?codteor=1534036&filename=PL+7149/2017). Acesso em: 09 set. 2020.

CAVALCANTE, Sandra R.; VILELA, Rodolfo A. de G.; SILVA, Alessandro J. A construção da saúde do trabalhador e a necessária articulação interinstitucional: da medicina do trabalho à almejada participação social. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 1, n. 1, p. 39-56, 2018.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

Escândalo da Petrobras é eleito o 2º maior caso de corrupção no mundo. **O Globo**, 2016. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/escandalo-da-petrobras-eleito-2-maior-caso-de-corrupcao-no-mundo-1-18648504>. Acesso em: 09 set. 2020.

GOMES, Wallace Diogenes de Albuquerque; SILVA, Adonis Costa e. A importância da aplicação de um programa de compliance em adequação a Lei 12.846/2013. In: **Interfaces Científicas - direito**, Aracajú, V.6, n.2, p. 87 – 96, 2018.

GONZALEZ, Roberto Sousa. **Governança Corporativa**. Edição do Kindle. São Paulo: Trevisan Editora, 2012.

IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5ª ed. São Paulo: 2015. Disponível em:



NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkirya de Oliveira Rocha. Valorização do trabalhador e o *compliance* trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-39, 2020.

<https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>. Acesso em: 09 de set. de 2020.

IBGC. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/23486/Publicacao-IBGCorienta-ComplianceSobaLuzDaGC-2017.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

LUCENA, Suênio Campos de; SANTOS, Cristiano Vileno Conceição. Diversidade e mercado de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 136-156, 2019.

Os 9 maiores escândalos contábeis do mundo. **Jornal Contábil**, 2018. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/os-9-maiores-escandalos-contabeis-do-mundo/>. Acesso em: 09 set. 2020

MARQUES, David Lopes; MAGALHÃES, Vanessa Alves; GONÇALVES, Miguel. Casos e escândalos financeiros internacionais: uma revisão da literatura. **XVII Congresso Internacional de Contabilidade e Auditoria**, ISCAP, 7-8 de novembro de 2019. Disponível em: [https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xvii\\_cica// finais\\_site/33.pdf](https://www.occ.pt/dtrab/trabalhos/xvii_cica// finais_site/33.pdf). Acesso em: 09 set. 2020.

MÉO, Letícia Caroline. **Greenwashing e o direito do consumidor** – como prevenir (ou reprimir) o marketing ambiental ilícito. São Paulo: RT, 2019.

NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar. Gestão de riscos. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coords). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

OCDE. **Os Princípios da OCDE sobre o Governo das Sociedades**, 2004. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/33931148.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

OIT. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Brasília, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 09 set. 2020.

ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269>. Acesso em: 09 set. 2020.



NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkirya de Oliveira Rocha. Valorização do trabalhador e o *compliance* trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-39, 2020.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista – teoria e prática**. Salvador: JusPodivm, 2020.



NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkirya de Oliveira Rocha. Valorização do trabalhador e o *compliance* trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-39, 2020.