



O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERREMENTA DE PREVENÇÃO DE ILÍCITOS.

ADILSON TEODORO

Especialista em Governança, Riscos, Compliance e Controles com ênfase em Direito e Compliance Trabalhista pelo IEPREV/Faculdade Arnaldo (2019/2021);
Graduado em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara (2005/2009);
Advogado e Consultor de Relações Trabalhistas.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3548979318163737>
E-mail: pesquisandodireitolaboral@gmail.com

RESUMO: O agir em conformidade é uma exigência da sociedade, devendo os atores sociais atuarem em estrita observância dos preceitos legais. Na seara trabalhista não é diferente, motivo pelo qual fala-se atualmente no Compliance trabalhista apto a evitar o descumprimento das normas de proteção ao trabalho, buscando mitigar os riscos advindos dos processos decisórios que envolvem as relações juslaborais. Através da metodologia dedutiva, análise bibliográfica de livros e artigos científicos, da jurisprudência e da legislação vigente, apresentaremos o Compliance trabalhista como ferramenta para prevenção de ilícitos, pois através de programas de Compliance é possível mitigar os riscos oriundos das decisões empresariais, inclusive a ação do Compliance servir como prova das ações da empresa buscando prevenir, corrigir e remediar situações ocorridas. O artigo busca apresentar a ferramenta do Compliance, relacionando-o como medida apta e hábil a evitar o cometimento de ilícitos e, por consequência, agregando valor as empresas que o aplicam de forma irrestrita, seja por evitar o dispêndio de valores econômicos com o pagamento de condenações trabalhista ou mesmo com ações para recuperar a imagem na sociedade, além de criar um ambiente ético e saudável entre seus colaboradores na busca do cumprimento do seu objeto social. Neste aspecto, o Compliance é a ferramenta necessária a concretização da missão, da visão e dos valores de uma sociedade empresarial.

PALAVRAS-CHAVES: Compliance; Integridade; Prevenção; Passivo;

1 – INTRODUÇÃO

Há uma passagem bíblica que nos fornece uma impressão do que seja *Compliance* e, em certa medida, a sua importância na atualidade: “Vigiai e orai, para que não entreis em tentação; o espírito, na verdade, está pronto, mas a carne é fraca” (MATEUS, 26,41).

A passagem bíblica enfatiza a necessidade daquele que é crente de se manter sempre em alerta, em guarda com suas ações e em constante oração para que não pratique nenhuma conduta contrária aos princípios de Deus, ou seja, deve estar atento e em oração para ser guiado por Deus e assim não cometer nenhum pecado ou ser tentado a cometê-lo.

Longe de se abrir um debate bíblico-filosófico, que não é objeto deste artigo, veremos que o *Compliance* tem em sua faceta justamente a necessidade de manter-

se em vigilância constante para que nossas ações não sejam praticadas à margem da lei, especialmente na seara laboral em que há uma multiplicidade de normas (autônomas e heterônomas) que regulamentam as relações trabalhistas. Assim, ao falarmos em *Compliance*, somos reconduzidos de forma imediata à ideia de autovigilância (OLIVIA, 2018).

A partir de uma metodologia dedutiva, centrada na análise bibliográfica de livros e artigos científicos sobre o tema, bem como na jurisprudência e da legislação vigente, abordaremos o *Compliance* trabalhista como ferramenta para prevenção de ilícitos, demonstrando a sua importância prática no dia a dia das empresas, inclusive servindo de prova da irrestrita observância da lei.

Nosso artigo demonstrará que a autovigilância nas relações laborais se torna excelente medida para mitigar os riscos advindos dos processos de decisão empresarial, seja em relação a própria legislação e sua interpretação pelos Tribunais, seja também pela observância irrestrita das normas internas das empresas e o respeito aos instrumentos coletivos negociados, agindo em perfeita conformidade.

Demonstraremos que os programas de *Compliance*, quando corretamente implementados, possibilitam ações preventivas e corretivas, mapeando as inconsistências e atuando para corrigi-las de forma adequada. Agir em *Compliance* é caminhar para a construção de um ambiente corporativo ético, ou seja, um ambiente baseado em um conjunto de princípios e valores que possa ser utilizado para responder as três grandes perguntas da vida humana: “Quero? Devo? Posso?” (CORTELLA, 2009, p.106).

2 – O CONCEITO DE COMPLIANCE.

Propedeuticamente, para melhor entendimento do tema, é importante trazer a lume o conceito de um fenômeno crescente na atualidade que é a Governança Corporativa, para adiante tratarmos do *Compliance*, pois sua origem decorre diretamente deste movimento global de boas práticas na gestão empresarial. Governança Corporativa, segundo o conceito do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015, p. 20), 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. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

A Governança Corporativa é regida pelos princípios da Transparência, da Equidade, da Prestação de Contas (*accountability*) e da Responsabilidade Corporativa (IBGC, 2015).

Por não ser objeto deste trabalho, não faremos maiores digressões a respeito dos mencionados princípios. É importante ter em mente que estes princípios são as balizas conceituais da Governança Corporativa e, em decorrência da sua imperiosa observância, em especial da Responsabilidade Corporativa, que o *Compliance* ganha evidência, como enfatiza Cueva (2018, p. 53/54):

Os programas de Compliance, também chamados de programas de conformidade, de cumprimento ou de integridade, são instrumentos de governança corporativa tendentes a garantir que as políticas públicas sejam implantadas com maior eficiência. Compõe-se de rotinas e práticas concebidas para prevenir riscos de responsabilidade empresarial decorrentes do descumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

A doutrina aponta que a palavra *Compliance* é de origem inglesa (CARLOTO, 2019), derivada do verbo “*to comply*”, que traduzido significa cumprir, adequar-se, obedecer, satisfazer, agir de acordo com, conformar-se. Contudo, considerando que a palavra *Compliance* não tem uma tradução específica para o Português (OLIVEIRA, 2018), seguindo a terminologia legislativa nacional, utilizaremos os termos “conformidade” ou “integridade” como sinônimos, pois representam a melhor definição em nosso vernáculo.

[...] doutrinariamente, há quem defenda que os termos não são coincidentes, sendo que o compliance abrangeria todos os aspectos legais e de conformidade aplicáveis à atividade empresarial e, por sua vez, o programa de integridade seria restrito ao combate à corrupção. Em nossa obra, como corte metodológico, adotaremos os termos “compliance”, “conformidade” e “integridade” como sinônimos e em sentido amplo (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 46)

Para agir de acordo com os preceitos legais ou em conformidade com a Lei e demais imposições normativas, sejam aquelas oriundas das fontes autônomas ou

heterônomas, é necessário a implantação de mecanismos de atuação que assegurem não apenas o cumprimento das normas, mas possam prevenir conflitos jurídicos ou sanções de qualquer outra natureza (MORAIS, 2019). Neste sentido, leciona SARCEDO (2014, p. 56):

Trata-se o programa de compliance, portanto, da criação, implantação e fiscalização de normas de condutas e posturas internas da empresa, com a finalidade de gerar consciência sobre deveres e obrigações na prevenção de riscos legais e regulatórios, possuindo também a função de distribuir responsabilidades entre os indivíduos que cooperam na sua administração. Pode ser voltado à prevenção dos riscos inerentes a diversas áreas de atuação da empresa, tais como: tributário, previdenciário, concorrencial, trabalhista, segurança do trabalho, ambiental, entre outras.

Para mitigar riscos, prevenir condutas ilícitas ou impedir posturas inadequadas em temas socialmente sensíveis, o *Compliance* deve ser implementado como forma de detectar, prevenir e remediar (SILVA; PINHEIRO, 2020), o que é ratificado pelo escólio doutrinário de Negrão e Pontelo (2017, p. 110):

Os resultados do *compliance* objetivam prevenir possíveis fraudes, erros, multas por descumprimento legal permitindo aos gestores administrar com eficiência e tomar decisões com segurança sobre as importantes transações organizacionais. As ações de *compliance* são rotineiras e devem apresentar planos de melhoria que contemplem todas as informações em relação aos aspectos verificados que deixam a organização vulnerável a fraudes, manipulações ou distorções. Toda verificação realizada pelo *compliance* deve ser direcionada para os procedimentos corretivos e preventivos, facilitando a adoção e acompanhamento das ações a serem implementadas.

Partindo das premissas de atuação, temos que o *Compliance*, de forma resumida, é o filtro necessário, seja antes (prevenir), durante (detectar) ou após (remediar) a tomada de decisão empresarial, cujo objetivo será mitigar os riscos mediante prévia análise dos fatos, da legislação vigente, o entendimento jurisprudencial incidente, os padrões internos estabelecidos mediante Código de Ética e Conduta, outros regulamentos e etc, possibilitando que não sejam violados padrões socialmente aceitos (CORREIA, 2019) ou mesmo a própria normatização estatal ou empresarial existente.

De modo geral, o *Compliance* é um instrumento de Governança Corporativa tendente a garantir que as políticas públicas sejam implantadas e respeitadas com maior eficiência (CUEVA, 2018), possibilitando a construção de um ambiente corporativo ético, responsável e transparente, com premissas de atuação

devidamente delineadas pelos princípios fundamentais do agir em conformidade amplo e irrestrito.

3 – CONTEXTO HISTÓRICO-LEGISLATIVO

É comum a doutrina que se debruça sobre o tema destacar que o surgimento do *Compliance* teve origem nas medidas legislativas nos EUA a partir de 1977, quando a “*Securities and Exchange Commission*” (Comissão de Segurança e Câmbio) descobriu que mais de “400 empresas norte-americanas praticavam corrupção no estrangeiro em valores que movimentavam centenas de milhões de dólares” (MORO, 2014, p. 63).

A partir disso, o Congresso americano editou *Foreign Corrupt Practices Act* — FCPA (Lei de Práticas de Corrupção no Exterior), possibilitando o alcance da legislação americana a todas as corporações, negócios e pessoas envolvidas em atos de corrupção, mesmo que praticado fora do território norte-americano (MORO, 2014), vindo à tona uma nova forma de regulamentação entre as organizações e o Poder Público nos EUA (BRANDÃO, 2017).

A FCPA foi revigorada em 1998 pela *Internacional Anti-Bribery Act* (Lei Internacional Antissuborno), oriunda da Convenção de Combate a Corrupção de Autoridades Públicas e Negócios Internacionais expedida pela OCDE. Outras importantes referências normativas deste mesmo período são os memorandos do *Departmente of Justice* (Departamento de Justiça) norte-americano, com diretrizes para a atuação dos promotores federais, e *U.S Sentencing Guideliness* (Diretriz de Penas nos EUA), cuja orientações se dirigiam aos juízes para auxiliar na dosimetria das penalidades a serem aplicadas nos casos de corrupção (BRANDÃO, 2017).

Não obstante este movimento regulatório ter como objetivo alcançar maior transparência e controle das ações empresariais, o que por certo evitaria fraudes, logrou êxito por certo tempo. Em 2001, as fraudes contábeis da Enron e da WorldCom abalaram a credibilidade dos mercados financeiros, gerando prejuízos bilionários para inúmeros acionistas e um incontável número cidadãos norte-americanos que perderam seus postos de trabalho, como aponta Moro (2018, p. 423):



No que diz respeito ao trabalho, apenas na Enron, a dispensa de cerca de 4.000 (quatro mil) empregados foi a consequência mais visível e imediata. Entre empregados diretos e indiretos, calcula-se uma perda de 28.000 (vinte e oito mil) postos de trabalho, apenas em relação a essa empresa.

Para restaurar a credibilidade, vários órgãos do Governo dos EUA começaram a “retaliar corporações que ainda não tinha uma “cultura anticorrupção” suficientemente desenvolvida ou ainda considerada incipiente” (MORO, 2014, p. 62).

No intuito de evitar a fuga de investidores e o esvaziamento de capitais, em 2002 foi editada a Lei Sarbox, totalmente voltada ao combate das fraudes corporativa, impondo sanções criminais para as empresas e seus dirigentes. Como destaca Moro (2014), novos mecanismos de auditoria e segurança para as operações financeiras foram implementados, criou-se comitês de supervisão das ações das empresas, ocorrendo maior intensificação na fiscalização sobre os registros de Diretores, executivos e acionistas perante a *Securities and Exchange Commissions*, impondo a Diretores e Executivos a sujeição a Códigos de Ética e Condutas.

A Lei *Sarbox* é de extrema importância para o estudo e implementação do *Compliance*, já que é considerada a base para regulamentações locais ao redor do mundo, colocando em evidência toda a metodologia que vinha sendo desenvolvida para aprimorar os controles internos, estabelecendo a obrigatoriedade da estruturação de mecanismos para a gestão de riscos corporativos, além de procedimentos de prevenção e detecção de fraudes (IBGC, 2017).

As repercussões legislativas nos EUA impactaram diretamente a forma de gestão das empresas, especialmente pela imposição da obrigatoriedade de mecanismos que possibilitassem maior transparência nos negócios para impedir a ocorrência de fraudes e prejuízos elevados a diversos setores da sociedade, impondo penas graves a cia e seus dirigentes. Surge, portanto, o agir em conformidade, impondo a aferição de cumprimento das regras éticas da Governança Corporativa e regulamentos governamentais, ou seja, em língua inglesa, *Compliance* (MORO, 2014).

No Brasil, com forte inspiração na FCPA (BRANDÃO, 2017), foi editada a Lei nº 12.846/13, que dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, regulamentada pelo Decreto nº 8.420/15, especificamente por trazer no

art. 41 o conceito empregado para definir os programas de integridade (*Compliance*), abaixo transcrito:

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 (BRASIL, 2015).

Explicando de forma didática o sentido da Lei 12.846/13 e do Decreto nº 8.420/15, a Controladoria Geral da União (CGU) em seu “Manual Prático de Integridade em PAR” ressalta o incentivo do legislador ao destacar:

A Lei Anticorrupção trouxe um aspecto preventivo ao incentivar as pessoas jurídicas a adotarem os chamados programas de integridade, um conjunto de mecanismos e procedimentos que possam prevenir a ocorrência de tais atos, ou, casos eles ocorram, que consigam detectá-los, interrompê-los e remediar os danos por eles causados (MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2018, p. 5)

Neste contexto histórico-legislativo, importante o apontamento do IBGC (2017, p. 10) sobre as iniciativas de *Compliance* no Brasil:

Nos últimos anos, muitas iniciativas e entidades se dedicaram a abordar o compliance de diferentes pontos de vista. Destacam-se a Lei n. 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção”), o Decreto n. 8.420/2015 (que regulamenta a Lei n. 12.846/2013), a Lei n. 13.303/2016 (“Lei das Estatais”), a ISO 19600:2014, a ISO 37001:2016, as diretrizes sobre o Programa de Integridade estabelecido pelo Decreto n. 8.420, elaboradas pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, o Instituto dos Auditores Internos (IIA), cursos e discussões no âmbito do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) sobre conformidade e integridade, a quinta edição do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC), a elaboração do Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas (GT Interagentes), o guia sobre compliance concorrencial do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), o Programa Destaque em Governança de Estatais e a revisão do regulamento do Novo Mercado (estas duas iniciativas, desenvolvidas pela B3, exigem a adoção das funções de compliance, controles internos e riscos).

São estas, portanto, as referências legislativas comumente utilizadas para fundamentar o *start* de um novo ciclo no Brasil, acompanhando a tendência mundial pela busca de formas efetivas de transparência, fiscalização, prevenção, remediação, ou seja, a busca por um ambiente corporativo de boas práticas, cujo estudos se

intensificaram sob óticas distintas, impulsionando profundamente o estudo do *Compliance* e sua aplicabilidade em diversas áreas do Direito.

4 –O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA PREVENÇÃO DE ILÍCITOS TRABALHISTAS.

É certo afirmar, diante do contexto histórico, que o *Compliance* surgiu da necessidade de se obter maior transparência, melhorar o monitoramento e a gestão dos riscos corporativos, visando a prevenção mais adequada da ocorrência de fraudes e corrupção (NEGRÃO; PONTELO, 2017). Assim, os “mercados, sensíveis aos reflexos das mudanças ocorridas em decorrência da implantação de programas de governança, passaram a adotar ágio por ações com sistemas mais aprimorados de governança e deságio nos casos opostos” (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 39).

Ainda que na origem o *Compliance* tenha tido destaque na atuação voltada a recuperação da credibilidade do mercado financeiro mediante a prevenção de fraudes e corrupção, na atualidade sua aplicação vai além, pois “direitos e deveres são faces da mesma moeda” (SILVA; PINHEIRO, 2020, p 39).

O agir em *Compliance* é peça chave na construção de um ambiente ético e íntegro. O conceito de responsabilidade corporativa é amplo e atinge todos os segmentos e atividades empresariais, sendo necessário mitigar os riscos operacionais através de “controle de fraudes internas e externas, o passivo trabalhista, as condições de segurança e higiene dos locais de trabalho, o respeito ao consumidor, a preservação do patrimônio da companhia” (SARCEDO, 2014, p. 56), ou seja, atua diretamente em questões estratégicas e complexas, inclusive para salvaguardar os direitos humanos e laborais (DUTRA; VILLATORE, 2019).

Qualquer falha na avaliação dos riscos e que seja capaz de provocar o descumprimento deliberado da legislação, inclusive a trabalhista, pode gerar incontáveis prejuízos, como alerta Correia (2019, p. 51):

O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos. O desrespeito ao meio ambiente, a prática de atos de corrupção pelos dirigentes, a utilização de trabalho escravo e a violação de direitos dos consumidores são exemplos de condutas que podem trazer sérios prejuízos à empresa, com a redução na venda de seus produtos e serviços diante da reprovação social, especialmente quando amplamente difundida na mídia.

Diante destes fatos, torna-se indefensável qualquer argumento de inaplicabilidade ou inviabilidade do *Compliance* na seara trabalhista, pois se estamos tratando de “licitude de condutas empresariais, essa aferição há de alcançar todas as suas searas, entra as quais, é evidente também a administração do trabalho, em todos os seus modos de expressão” (MORO, 2018, p. 431).

O cumprimento da legislação trabalhista não é uma opção, mas uma obrigação decorrente de um processo evolutivo que não permite mais retrocessos, pois “não se pode comparar o capitalismo de nossos dias com a sórdida exploração de mão de obra do Século 19 e início do Século 20” (ROBORTELLA, 2013, p. 102). Decerto, a repulsa social provocada por fatos decorrentes de visões retrógradas, impõe novos padrões de condutas, especialmente em relação ao Direito do Trabalho, que tem em sua gênese constitutiva a valorização e proteção da dignidade humana, como leciona Drummond e Dahas (2019, p. 20):

O Direito do Trabalho, como ramo do direito em pleno desenvolvimento, sendo objeto de inúmeras alterações ao longo dos tempos, especialmente nos últimos oitenta anos, se caracterizou como um notório instrumento de elevação da condição social humana [...] Portanto, o Direito do Trabalho assume relevante papel na consecução dos direitos humanos, na medida em que seu instrumento essencial é a valorização e efetivação de mecanismos que garantam o trabalho digno, permitindo a elevação de sua condição social, intelectual e econômica, passando a ser um elemento operário de uma sociedade digna e humana.

O descumprimento dos preceitos fundamentais da Constituição de 1988, da legislação trabalhista, de normas empresariais internas ou instrumentos coletivos de trabalho (ACT ou CCT), trazem implicações que não são resolvidas apenas com meras indenizações pecuniárias e pagamentos de verbas trabalhistas aos afetados diretamente (no caso, empregados atingidos pelo descumprimento).

Além do evidente prejuízo à imagem e reputação dos envolvidos no descumprimento da legislação, determinadas condutas podem acarretar ainda a instauração de procedimentos penais pelo Estado para apurar crimes cometidos nas relações laborais, com a possibilidade do cerceamento da própria liberdade individual dos envolvidos, o que pode ser evitado com o agir em *Compliance*.

A título de exemplo podemos citar a criminalização da prática de atos discriminatórios no âmbito laboral, conduta tipificada na Lei 9.029/95, no art. 2º, inciso I, II, alienas a, e b (BRASIL, 1995), com pena de detenção de um a dois anos, além

de multa. A lei impõe a responsabilização a pessoa natural empregadora, o representante legal do empregador definido na legislação trabalhista, além do o dirigente, direto ou por delegação.

Em 2003, a Lei 10.803, alterou o art. 149 do Código Penal brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/40), enfatizando que reduzir “alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” é crime passível de pena que pode variar de 2 a 8 anos. A pena pode ser aumentada pela metade se a conduta for praticada contra crianças e adolescente e/ou se o motivo for por preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

O livro IV do Código Penal brasileiro (arts. 197 a 207 do CPb) é dedicado aos crimes contra a organização do trabalho, com penas que podem ir de detenção a reclusão, de 3 meses a 3 anos. Exemplificativamente, podemos citar: o atentado contra a liberdade de trabalho, a liberdade de contrato de trabalho, a boicotagem violenta, a liberdade de associação, paralisação de trabalho com violência ou perturbação da ordem, paralisação de trabalho de interesse coletivo, invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola (sabotagem), frustração de direito assegurado por lei trabalhista, dentre outros (BRASIL, 1940).

Portanto, o *Compliance* é importante não apenas no resguardo para o cumprimento integral da legislação trabalhista, mas atua também para a proteção da liberdade daqueles envolvidos nas relações laborais, seja empregador, preposto ou o próprio trabalhador. O papel do *Compliance* é incentivar o estabelecimento de ações preventivas e corretivas aptas a prevenir o cometimento de ilícitos trabalhista, implementando boas práticas capazes de reduzir ou eliminar os inúmeros riscos das relações de trabalho, criando uma cultura sustentável e ética dentro de uma organização, padronizando e controlando condutas por meio de mecanismos adequados para o seu efetivo funcionamento.

Silva e Pinheiro (2020, p. 71), lecionando sobre o *Compliance* trabalhista e suas funções, ensinam que:

Nesse contexto, o compliance trabalhista é uma ferramenta essencial para a prevenção e gestão de riscos na área trabalhista, cuidando de garantir o cumprimento das normas trabalhista (**função de cumprimento**), evitando que o os riscos previstos ocorram (**função de prevenção**) e estimulando a

adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital humano das empresas (**função de excelência laboral**).

O ambiente corporativo é dinâmico e para o *Compliance* trabalhista ser funcional, obtendo sucesso nas funções de cumprimento, de prevenção e de excelência laboral, deve se utilizar de uma gama de ferramentas como: treinamentos, capacitação e avaliação periódica de em relações trabalhistas de forma geral; avaliação de contratos laborais e de prestadores de serviços, inclusive terceirizadas; revisão de procedimentos de saúde e segurança do trabalho, com melhoria contínua na gestão, treinamento e fiscalização do uso de EPI's; treinamento em gestão de pessoas; elaboração e publicização de códigos de ética e conduta a gestores, empregados, terceiros, fornecedores e clientes; criação de canais de denúncias efetivos, sem discriminação/represálias dos denunciantes e integral apuração das denúncias recebidas; auditorias constantes para verificação de incorreções e ajustes necessários na rotina diária, inclusive quanto ao próprio programa de *Compliance* laboral e etc.

Tais medidas são necessárias, já que o ambiente regulatório trabalhista e o próprio cenário empresarial estão cada vez mais complexos (GIEREMEK, 2018) e em continua modificação, o que reflete diretamente nas Relações de Trabalho. Neste aspecto, adverte Leal (2015, n.p):

Outrossim, vemos a necessidade das empresas se atentarem quanto à absorção de práticas laborativas pautadas na ética, na observância da Legislação Trabalhista e, também, de práticas voltadas à melhoria no processo de Gestão de Pessoas, pois muitas das lides nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente, entre subordinados e chefes e, ao final, deságuam no Judiciário Trabalhista. Não obstante, são os inúmeros pedidos que versam sobre assédio moral no ambiente de trabalho. [...] Por isso, a importância de uma Política de Ética nas Relações de Trabalho, centrada e pautada no cumprimento da legislação trabalhista, a qual pode ser gerida por uma área de Compliance, bem como embasada em Canais de Ouvidoria, Códigos de Conduta com previsão de sanções disciplinares, Transparência no Processo de Comunicação, dentre outras ferramentas que auxiliam no Controle das Relações do Trabalho, seja para prevenir ou para identificar riscos.

É através da implementação deste conjunto de ferramentas que o *Compliance* trabalhista alcançará o seu objetivo maior que é viabilizar um ambiente íntegro e ético, de irrestrita obediência à lei e respeito aos valores sociais do trabalho, como é preconizado pelo art. 1º, inciso IV, da Carta Magna de 1988.

O *Compliance* agrega valor e auxilia as empresas a se distanciarem de problemas, seja de ordem laboral ou criminal como demonstrado, além de notificações e autuações, prevalecendo em todo e qualquer passo da cadeia de valores, ou seja, deve ser um verdadeiro modelo de negócios indispensável para evitar o cometimento de ilícitos que podem provocar diversos prejuízos financeiros ou de reputação (LAMBOY *et al.*, 2018).

Para que isso ocorra, é importante alterar os padrões de conduta, como ressalta Souza e Bellinetti (2019, p. 228):

Assim, no cenário contemporâneo, as empresas deverão alterar seu padrão de conduta e efetivar não apenas o cumprimento do ordenamento jurídico, mas também pautar suas políticas internas, inclusive no que tange aos seus empregados, códigos de condutas empresariais, estratégias de marketing e ações ambientais, em condutas éticas e morais.

O ambiente corporativo agindo em *Compliance*, além de impedir o cometimento de ilícitos, gera inúmeros benefícios, como explica Lamboy *et al.* (2018, p 11):

Uma organização que se comporta de forma ética em relação aos seus funcionários aumenta a satisfação das pessoas que nela trabalham e, por consequência, a sua fidelidade, desembocando em maior comprometimento e rendimento do trabalho, melhorando, ainda, o clima e o ambiente organizacional.

O alinhamento com base nas mesmas regras amplia a coesão do público interno, favorecendo a criação de um espírito de trabalho em equipe e contribuindo para o sentimento de pertencer a uma determinada comunidade, com valores e fins próprios. Isto eleva o compromisso dos empregados com os objetivos e as metas da empresa. Os estudos mostram que as pessoas preferem trabalhar e são mais comprometidas com organizações éticas. O *compliance*, desta forma, contribui para atrair e reter talentos. As pessoas que têm sensibilidade ética são, em geral, mais criativas, flexíveis, compromissadas e capazes de trabalhar em equipe.

Os ganhos são inúmeros e os resultados visíveis, pois a melhor forma de se evitar o cometimento de ilícitos, independentemente da origem deste, é ter um ambiente em que a cultura corporativa seja conduzida por valores éticos e pela não permissão de condutas contrárias ao ordenamento jurídico e demais normas regulamentares.

As corporações são conduzidas por homens e a conduta humana é influenciada diretamente por seus pares, já que vivemos em uma sociedade em que as ações individuais acabam por serem definidas não pela maneira individual de ver o mundo, mas pela forma que a sociedade quer que o mundo seja visto (LIMA, 2017). Atuando

assim é possível criar uma consciência coletiva do agir em conformidade que ficará enraizado na cultura corporativa, o que acarreta, por consequência, na proteção quanto ao cometimento de ilícitos, colocando em risco o próprio ambiente corporativo.

5 – COMPROVAÇÃO PRÁTICA DA UTILIDADE DO COMPLIANCE EM SITUAÇÕES TRABALHISTAS SENSÍVEIS.

Com o objetivo de detectar, prevenir e remediar, o *Compliance* se apresenta como importante instrumento na mitigação dos riscos advindos das Relações Trabalhistas, especialmente em virtude de criar, mediante ações em diversas frentes, um ambiente em que toda e qualquer tomada de decisão seja previamente verificada quanto a sua licitude, o que acaba servindo como referencial capaz de estabelecer uma consciência coletiva do agir em conformidade.

Contudo, toda cautela em determinada ação não representa garantia de que não haverá desdobramentos na esfera judicial, especialmente porque o agir em conformidade não é óbice para o exercício do direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário (inciso XXXV do artigo 5º da CR/88).

Mesmo que isso ocorra, até aqui o *Compliance* trabalhista se apresenta como importante instrumento para que a decisão seja validada perante o Poder Judiciário, especialmente em situações sensíveis como as rescisões contratuais por justa causa em razão de faltas graves apuradas pelos canais de denúncia ou por prática de atos incompatíveis com o Código de Ética das empresas (ferramentas do *Compliance*), como se verifica nos julgados extraídos do ementário do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

Exemplo 1: JUSTA CAUSA – Assédio moral praticado contra subordinados - ato lesivo da honra e boa fama contra o empregador.

Nesse contexto, não dissinto da conclusão adotada pelo MM. Juízo de origem, na r. sentença. Vejamos (ID f2046f3, páginas 02/03):

"(...). No que tange à rescisão, os documentos das fls. 111/121 informam que a Sra. Luciara Domingues de Paula, operadora de produção, narrou à gerente de compliance e ao supervisor Eduardo Sardinha Midões que estava passando por constrangimentos com o reclamante, que a ameaçava de desligamento ou de alterar sua escala de labor, caso não apontasse nos relatórios o que ele pedisse. Deixa claro que havia pedidos de omissão de dados relativos a perda de produção. O documento informa que a operadora chorou e disse que atendia às ameaças por medo de ser desligada ou de ter o turno alterado.



[...] Relatou também ameaças do reclamante de mudá-la de turno, se não lhe obedecesse, o que a preocupava por ter filho pequeno. Narrou também que viu o reclamante xingando a empresa, quando sobrecarregado. Confirmou também a alegação da defesa quanto a anotação de troca desnecessária de equipamentos (vide item 12, da fl. 218).

Na fl. 113, tem-se o relato do analista de planejamento, José Valdeil, que se queixou de falta de comprometimento do reclamante, dizendo que, ao lhe pedir apoio, a resposta do autor foi a de que estava "cagando e andando" com o prazo para atendê-lo.

[...] O supervisor de produção, Eduardo Sardinha Midões, narrou à gerente de compliance reclamações dos operadores, todas confirmando os relatos dos operadores já citados e frases depreciativas a respeito da empresa [...] Ora, isso seria natural, devido ao próprio receio que os operadores tinham do reclamante, que tinha influência no ambiente de trabalho, sendo, inclusive, o responsável pelo treinamento da equipe, conforme o revelam os documentos juntados pelo próprio reclamante nas fls. 199/210 (que, a meu juízo, devem, sim, ser considerados no julgamento, em homenagem à ampla defesa e por se tratar de documentos de inteiro conhecimento da reclamada, em nada a prejudicando, aliás) [...].

O reclamante, consoante as provas, não só era prepotente e autoritário, como desrespeitava os colegas e as normas éticas da empresa, das quais ele tinha pleno conhecimento (vide documento da fl. 110).

Não se pode admitir no ambiente de trabalho, que deve ser hígido e saudável, ameaças, pressões e desmandos. E o reclamante, conforme as provas dos autos, agia dessa forma, tornando o meio ambiente laboral doentio e prejudicando a produção.

Logo, não há que se fale na nulidade da dispensa por justa causa, eis que o reclamante, à vista do relatório de "compliance" juntado pela reclamada e do relato das testemunhas ouvidas pela reclamada, restou provado o motivo ensejador da justa causa (ato de improbidade e violação das regras éticas da empresa) (BRASIL, 2019).

Exemplo 2: JUSTA CAUSA – QUEBRA DE FIDÚCIA - ato de improbidade (art. 482, "a", da CLT) combinado com CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA – CONFLITO DE INTERESSE.

A justa causa constitui a mais severa penalidade aplicável ao trabalhador em virtude do contrato de trabalho, de sorte que sua configuração deve emergir inequivocamente da prova dos autos, incumbindo à reclamada o ônus da prova quanto aos fatos ensejadores da resolução contratual (artigos 818, inciso II, da CLT e 373, II do CPC/15), encargo processual do qual se desincumbiu.

A ré juntou aos autos documento que demonstra que o autor foi dispensado por justa causa por ato de improbidade (art. 482, "a", da CLT), combinado com seu Código de Ética, especialmente no item "CONFLITO DE INTERESSES" (ID 0be29d0).

[...] Por sua vez, o Código de Ética da acionada proíbe expressamente que seus empregados atuem em outro empregador ou desenvolvam atividades por conta própria que interfiram em seu desempenho na empresa (ID ad2923a - Págs. 12-13)

[...] Assim e ao abrir empresa no mesmo ramo de atuação da ré, o reclamante colocou em risco as informações e os modelos empresariais de sua empregadora, conduta que não se espera de um funcionário com alto padrão remuneratório e que deveria seguir a risca o Código de Ética da empresa e dar exemplo aos demais empregados, como bem observado pela origem (ID a6432f0 - Pág. 7):

[...] A observância do Código de Ética empresarial está inserido na prática do compliance, que consiste em mecanismo empresarial de transparência, a fim de informar o consumidor sobre o comportamento social da empresa, sendo que ganhou notoriedade no Brasil após a lei anticorrupção (lei 12.846/13). A



compliance aplicada na área trabalhista representa a criação e a transmissão de condutas claras a serem seguidas no ambiente interno da empresa em sintonia com condutas éticas e legais.

[...] Ademais e como bem observado pela origem (ID a6432f0 - Págs. 8-9): "O impacto negativo da atitude do Reclamante é visível perante os demais funcionários. De efeito, se não acolhida a justa causa, estaríamos sinalizando a possibilidade de todos os funcionários constituírem empresas concorrentes da Reclamada, o que, com certeza, acarretaria no seu descrédito perante os seus clientes, ante o possível vazamento de dados e informações confidenciais, com disseminação de processos tecnológicos, e também de dados dos próprios clientes [...]".

Incensurável, pois, o r. decisório recorrido que manteve a aplicação da dispensa motivada (BRASIL, 2019).

Os cases apresentados comprovam a relevância do *Compliance* como ferramenta para prevenir o cometimento de ilícito, inclusive com a validação judicial da decisão empresarial que impôs a maior sanção a um empregado em virtude do desvio de conduta ou desrespeito à legislação trabalhista, o que poderia acarretar prejuízos a corporação, tanto no plano interno quanto externo, caso não houvesse nenhuma postura por parte da empresa (a empresa responde pelos atos dos seus prepostos).

No primeiro julgado é perceptível que o *Compliance* atua como proteção do ambiente laboral ao evitar a perpetuação de comportamento inadequado de um superior hierárquico, que como destacado no primeiro case, "*não se pode admitir no ambiente de trabalho, que deve ser hígido e saudável, ameaças, pressões e desmandos*", não importando a posição hierárquica do agente. As referidas condutas se não combatidas podem gerar prejuízos que vão desde a insatisfação do profissional afetado (vítima), o que acarreta perda de produtividade e até adoecimento do profissional, quanto ao risco real de passivo trabalhista para reparação dos danos causados pelas atitudes do superior hierárquico.

No segundo julgado a ação do *Compliance* demonstra a preocupação de prevenção quanto aos processos tecnológicos internos e com o público externo com quem a empresa se relaciona, especialmente com a proteção da imagem da empresa perante seus clientes. A proteção se destina a evitar provável "*descrédito perante os seus clientes, ante o possível vazamento de dados e informações confidenciais, com disseminação de processos tecnológicos, e também de dados dos próprios clientes*".

Em ambos os casos a ação do *Compliance* foi no sentido de eliminar o problema, restabelecendo a condição de integridade, aplicando a pena de rescisão contratual ao empregado em razão das posturas inadequadas e não condizentes com

os princípios defendidos pela empresa. O *Compliance*, como apresentado, se torna uma expressão que se volta para as ferramentas de concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa (RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 88).

O Poder Judiciário, como visto nas decisões, não relega tais valores, na medida em que são fundamentados nos princípios primordiais de convivência em sociedade, sujeitando os infratores as sanções mais pesadas da legislação, ainda que seja no âmbito laboral, como forma de demonstrar a imperiosa necessidade de efetivação do agir em conformidade.

6 – CONCLUSÃO

Nesta senda, podemos concluir que o *Compliance* é hábil a evitar a ocorrência de ilícitos, atestando a seriedade do agente econômico (OLIVIA, 2018), indo além de uma mera imposição da legislativa, para se tornar verdadeiro propulsor de um ambiente corporativo íntegro, ético e saudável.

O *Compliance* possui significativa importância no combate a ocorrência de condutas ilícitas e, caso estas ocorram, age imediatamente para remedia-las, corrigi-las de forma significativa e restabelecer o status de legalidade anterior, mitigando de forma efetiva os riscos que decorrem destas condutas, inclusive na esfera juslaboral.

Como enfatizado, as relações trabalhistas recebem total proteção do ordenamento jurídico, considerando a própria razão de ser do Direito do Trabalho e sua nítida vinculação a dignidade humana. Logo, em se tratando da temática trabalhista, o *Compliance* tem aplicação e vasta atuação, uma vez que determinadas condutas contrárias aos preceitos jurídico-laborais podem acarretar inúmeros prejuízos, que vão desde os impactos financeiros à imagem da empresa perante a sociedade, podendo desaguar, inclusive, no cerceamento da liberdade individual, a depender do caso.

O *Compliance* deve ser visto, como afirmamos, como um modelo de negócio e um importante instrumento na concretização do princípio da responsabilidade corporativa. Corretamente implementado e consolidado, torna-se ferramenta essencial para mitigar riscos do processo de tomada de decisão, especialmente quando tratamos de temas sensíveis para o Direito do Trabalho, evitando, de forma

direta a ocorrência ou cometimento de ilícitos nas tomadas de decisões das corporações.

Através do *Compliance* é possível estabelecer uma cultura corporativa ética com fundamento no respeito irrestritos às leis, as normas internas (Código de Ética e de Conduta), a atuação direta na propagação do conhecimento mediante treinamentos e avaliação de pessoal quanto as relações trabalhistas, cria canais de denúncia e divulga a sua existência para que todos tenham conhecimento de que podem efetivamente exercer seu papel de fiscalizar e impedir condutas inadequadas, respeito integral do sigilo das denúncias recebidas e sua apuração de forma correta, implementando rotinas de melhorias contínuas para promover o ambiente ético e integro.

É a promoção deste ambiente ético, enraizado em uma cultura de integridade e conformidade (*Compliance*) que será essencial para evitar o cometimento de ilícitos trabalhista, aplicando aqui, como já ensinado por Emile Durkheim, a máxima de que as ações individuais são influenciadas pelo meio social em que o indivíduo vive.

Atuando em um ambiente corporativo integralmente voltando a tomar decisões pautadas nos preceitos éticos, amplo e irrestrito respeito as normas legais, sejam estatais ou internas da empresa, certamente as ações individuais também serão influenciadas nestas premissas, o que acarretará na prevenção de ilícitos trabalhistas mediante a cultura da integridade, que somente será possível com a eliminação de qualquer possibilidade de condutas contrarias, mediante a autovigilância pelas ferramentas disponíveis a implementação do *Compliance*.

BIBLIOGRAFIA

BÍBLIA. N.T. Mateus, 26,41. Disponível em:
<<https://www.bible.com/pt/bible/1608/MAT.26.ARA>> - Acesso em 12 de jan. de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm> -
Acesso em: 19 de jan. de 2021.

BRASIL. **Código Penal brasileiro (Decreto Lei nº 2.848/40)** – Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm> – Acesso em: 23 de jan. de 2021



BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> - Acesso em 22 de jan. de 2021.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm> - Acesso em 19 de jan. de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15 – **Recurso Ordinário nº 0011120-11.2018.5.15.0020**. 8ª turma. Recorrente: Rogério Aparecido de Toledo. Recorrido: AGC Vidros do Brasil Ltda. Relator: André Augusto Ulpiano Rizzardo. Julgamento.: 06/08/2019. Publicação. 09/08/2019. Disponível em: <https://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:tASvKN3JhS4J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/40866821+Compliance+e+justa+causa&site=jurisp&client=dev_index&output=xm no dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8> – Acesso em 14 de jan. de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15 – **Recurso Ordinário nº 0012093-09.2017.5.15.0114**. 1ª Turma. Recorrente: Rodrigo Velloso Ferri. Recorrido: Hitts Do Brasil Serviços Tecnológicos Ltda. Relator: Evandro Eduardo Maglio. Publicação. 15/04/2019. Disponível em: <https://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:ijVaHA2dWrkJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/35874260+Compliance&site=jurisp&client=dev_index&output=xm no dtd&proxy stylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8> Acesso em 14 de jan. de 2021.

BRANDÃO, Felipe Gondim. **Programas de compliance, poder diretivo do empregador e os limites constitucionais à regulação da relação de emprego na perspectiva do estado democrático de direito**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 7, jul. 2017. p. 820 a 827

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. São Paulo. LTr. 2019.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 51-58, jan. 2019.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**. 6ª edição. Rio de Janeiro. Vozes. 2009. p. 106.

CUEVA, Ricardo Villas Boas. **Funções e finalidades dos programas de Compliance**. In: CUEVA, Ricardo Villas Boas; FRAZÃO, Ana (Coord.). *Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade*. Belo Horizonte: Fórum. 2018. p. 53 a 69.

DE SOUZA, Raíssa Fabris; BELLINETTI, Luiz Fernando. **Compliance trabalhista: Uma análise a partir da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa**. Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça, v. 13 n. 40 (2019): Volume 13, número 40, janeiro a junho de 2019, p. 221–238. Disponível em <<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/741>> Acesso em 14 de jan. de 2021.



DUTRA, Lincoln Zub; VILLATORE, Marco Antônio César. **O compliance e a responsabilidade social corporativa como forma de concretização de direitos humanos e laborais.** Revista de Direito do Trabalho. vol. 201. ano 45. p. 95-124. São Paulo: Ed. RT, maio 2019.

DRUMMOND, Marcelo Santoro. DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. **A perspectiva do meio ambiente do trabalho e as alterações legislativas a partir da lei 13.467/2017.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Belém. v. 5. nº 2. pag. 17 a 33. Jun/Dez. 2019. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/5899>>. Acesso em: 22 de mar. de 2021

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance Trabalhista.** Disponível em: <<http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>> - Acesso em 24 de março de 2021.

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Gerenciamento de riscos corporativos: evolução em governança e estratégia.** São Paulo: IBGC, 2017. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21794/Riscos%20cad19.pdf>> Acesso: 11 de jan. 2021.

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** São Paulo, SP: IBGC, 2015. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/21138/Publicacao-IBGCCodigo-CodigodasMelhoresPraticasdeGC-5aEdicao.pdf>> - Acesso em: 22 de jan. de 2021.

LAMBOY, Christian K. de; RISEGATO, Giulia Pappalardo; COIMBRA, Marcelo de Aguiar. **Introdução ao Corporate Compliance, Ética e Integridade.** In: Lamboy, Christian K. de (Coord.). Manual de Compliance. São Paulo: Via Ética, 2018. p. 03 a 49. ISBN 978 85 85272 01 2.

LEAL, Juliana Dato. **Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13.** Disponível em <<https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>> - Acesso em 10 de fev. de 2021.

LIMA, André Barreto. **O indivíduo em sociedade na análise de Durkheim.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/54883/o-individuo-em-sociedade-na-analise-de-durkheim>> – Acesso em: 09 de fev. de 2021.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO - **Manual Prático de Integridade em PAR. Controladoria Geral da União – CGU** – Disponível em: <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/centrais-de-conteudo/manual-pratico-integridade-par-pdf>> – Acesso: 22 de jan. de 2021.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. **Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza**



trabalhista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 238-263, jan./mar. 2019.

MORO, Luís Carlos. **Compliance Trabalhista.** In: CUEVA, Ricardo Villas Boas; FRAZÃO, Ana (Coord.). Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade. Belo Horizonte: Fórum. 2018. p. 421 a 436.

MORO, Luís Carlos. **Corrupção, compliance e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados.** In: Revista do Advogado, Ano XXXIV, 2014. p.59 a 67.

OLIVEIRA, Patrícia Godoy. **Desafios para implementação de programas de Compliance em multinacionais.** In: CUEVA, Ricardo Villas Boas; FRAZÃO, Ana (Coord.). Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade. Belo Horizonte: Fórum. 2018. p. 251 a 273.

OLIVIA, Milena Donato; SILVA, Rodrigo da Guia. **Origem e evolução do histórica do Compliance no direito brasileiro.** In: CUEVA, Ricardo Villas Boas; FRAZÃO, Ana (Coord.). Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade. Belo Horizonte: Fórum. 2018. p. 29 a 51.

SILVA, Fabricio Lima; PINHEIRO. IURI. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática.** Salvador. Editora JusPodivm. 2020.

RIBEIRO. Márcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas.** Revista de informação legislativa, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf> – Acesso em: 19 de jan. de 2021.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Súmulas do TST: avanço ou retrocesso?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 43, p. 95-115, jul./dez. 2013)

SARCEDO, Leandro. **Compliance e responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica: Construção de um novo modelo de imputação, baseado na culpabilidade corporativa.** 2014. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2136/tde-07122015-163555/publico/Leandro_Sarcedo_Tese_Versao_final.pdf> – Acesso: 25 de jan. de 2021.