
**O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA NA
CONSTRUÇÃO DO TRABALHO DECENTE**

**LABOUR COMPLIANCE AS A TOOL IN THE CONSTRUCTION
OF DECENT WORK¹**

SEBASTIÃO SÉRGIO DA SILVEIRA

Pós-Doutorado pela Universidade de Coimbra. Doutor e Mestre pela PUC-SP. Professor e Coordenador do Programa de Pós-Graduação (Doutorado e Mestrado) em Direito da UNAERP. Professor na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de Ribeirão Preto – USP. Promotor de Justiça. E-mail: sebastiao_silveira@hotmail.com

RODRIGO MONTEIRO PESSOA

Pós doutorando pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. Doutor pela Universidad de Chile. Mestre pela UFPB. Especialista pela UNIDERP. Membro-pesquisador da "Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridad Social (CNPQ). Professor de Direito Previdenciário do Claretiano Centro Universitário (Batatais-SP). Endereço eletrônico: rjurista@gmail.com

JAIR APARECIDO CARDOSO

Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. Doutor pela PUC -SP. Mestre pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP. Pós-graduado pela PUC - Campinas. Membro do grupo de pesquisa RETRABALHO, Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (CNPQ).

¹ Artigo financiado pelos projetos de pesquisa FONDECYT INI N.º 11200968 e DIUFRO EP N.º DI20-0071.



RESUMO

Objetivo: as necessidades humanas que devem ser satisfeitas pelos recursos escassos frente a necessidades infinitas, dependem da economia que, por sua vez, depende dos fatores de produção, que incluem o trabalho humano. Estas relações intersubjetivas laborais, dentro da economia dinâmica, sofrem constantes transformações e precisam de vertiginosas adaptações para que haja regulação compatível com os anseios humanos e com as exigências do mercado. Nessa toada, as flexibilizações em matéria laboral, muitas vezes, terminam travestidas de precarização, como escusas para adaptar a extração do trabalho humano à velocidade das transformações laborais e econômicas, o que gera problemas de diversa índole para os trabalhadores. Para poder mitigar estas consequências de ordem precarizante, a OIT inaugurou a agenda para o trabalho decente, que, ao lado da agenda contrária estabelecida pelo capital, busca sua forma de consagração no cotidiano da regulação trabalhista global. Este trabalho analisa como os programas de *compliance* laboral podem auxiliar na construção do trabalho decente, dentro deste contexto da modernização laboral e das constantes mudanças na forma de exploração do trabalho humano.

Metodologia: utiliza-se o método hipotético-dedutivo, por meio de um enfoque bibliográfico e documental, baseando-se em livros e artigos científicos, ademais da revisão da legislação brasileira e de instrumentos internacionais sobre a matéria.

Resultados: chega-se à conclusão de que não só é plausível falar em programas de *compliance* trabalhista, tendo em vista que as condutas éticas e a conformidade legal das organizações não recebem influxos somente do exterior (exigências heterônomas), como também deve ser construído a partir do seu interior (postura autônoma) e, neste aspecto, estes programas possuem conexão direta com o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário (relação empresa-trabalhadores), sendo instrumento fundamental para minimizar riscos e a geração de passivos trabalhistas diante da complexidade do Direito Laboral no Brasil. Ademais, verificou-se que tais programas aportam diretamente para a construção do conceito do trabalho decente.

Contribuições: o artigo analisa os eixos do conceito de trabalho decente, observando como os programas de *compliance* trabalhista permitem a sua construção dentro das organizações. Cada eixo estudado está vinculado à pilares e objetivos dos programas de *compliance*, sendo que a adoção destes programas irá, naturalmente, implementando aspectos do conceito de trabalho decente nas relações laborais.

Palavras-chave: Trabalho decente; *Compliance* laboral; Modernização; Flexibilização; Precarização.



ABSTRACT

Objective: *the human needs that must be met by scarce resources in the face of infinite needs, depend on the economy which, in turn, depends on the factors of production, which include human labor. These intersubjective labor relations, within the dynamic economy, undergo constant transformations and need vertiginous adaptations so that there is regulation compatible with human aspirations and market demands. In this vein, flexibilities in labor matters often end up disguised as precariousness, as excuses to adapt the extraction of human labor to the speed of labor and economic transformations, which generates problems of different kinds for workers. In order to mitigate these precarious consequences, the ILO inaugurated the decent work agenda, which, alongside the opposite agenda established by capital, seeks its form of consecration in the daily life of global labor regulation. This work analyzes how labor compliance programs can help build decent work, within this context of labor modernization and constant changes in the way human labor is exploited.*

Methodology: *the hypothetical-deductive method is used, through a bibliographical and documentary approach, based on books and scientific articles, in addition to the review of Brazilian legislation and international instruments on the matter.*

Results: *it is concluded that not only is it plausible to talk about labor compliance programs, given that ethical conduct and legal compliance of organizations do not only receive influxes from abroad (heteronomous requirements), but also must be built to from within (autonomous posture) and, in this regard, these programs have a direct connection with Labor Law and Social Security Law (company-workers relationship), being a fundamental instrument to minimize risks and the generation of labor liabilities in view of the complexity of the Labor Law in Brazil. Furthermore, it was verified that such programs contribute directly to the construction of the concept of decent work.*

Contributions: *the article analyzes the axes of the concept of decent work, observing how labor compliance programs allow its construction within organizations. Each axis studied is linked to the pillars and objectives of compliance programs, and the adoption of these programs will naturally implement aspects of the concept of decent work in labor relations.*

Keywords: *Decent work; Labour compliance; Modernization; Flexibilization; Precariousness.*

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano exerce um papel importante dentro da economia de mercado. O dilema enfrentado pela ciência econômica no suporte para a tomada de decisões sobre a alocação de recursos finitos para necessidades infinitas encontra nos fatores de produção disponíveis as diretrizes para poder escolher o que produzir, como produzir e para quem produzir.

Em todos os sistemas econômicos desde os primórdios da humanidade o trabalho humano sempre foi fundamental para solução dos problemas de escassez. Seja na subsistência pré-histórica e posteriormente com a especialização do trabalho nas primeiras tribos primitivas, que permitiu otimizar a obtenção do necessário para a sobrevivência comunitária, seja na apropriação do trabalho humano pela escravidão ou pela servidão, até os sistemas mais modernos de trabalho livre, como o mercantilista, fisiocrático, liberal, socialista (utópico ou científico), marginalista, keynesiano ou neoliberal.

Apesar de existirem alguns economistas que apontam para um futuro sem trabalho humano, hoje em dia o trabalho vivo ainda é fundamental para o funcionamento da sociedade humana e para a solução dos problemas de escassez. Ocorre que existe um dinamismo muito acelerado nas transformações da sociedade pós-moderna, com impactos preocupantes nas relações intersubjetivas laborais, dentro da economia dinâmica, que igualmente sofrem constantes mudanças e precisam de vertiginosas adaptações para que haja regulação compatível com os anseios humanos e com as exigências do mercado. Nessa toada, o que o mercado veloz entende como necessidade de rápidas adaptações para preservar a competitividade, vêm atrelado às flexibilizações em matéria laboral que, muitas vezes, terminam travestidas de precarização, como escusas para adaptar a extração do trabalho humano à velocidade das transformações laborais dentro da economia, gerando problemas de diversa índole para os trabalhadores. Para poder mitigar estas consequências de ordem precarizante, a OIT inaugurou a agenda para o trabalho decente, que, ao lado da agenda contrária estabelecida pelo capital (a agenda da desregulação e da precarização), busca sua forma de consagração no cotidiano da regulação trabalhista global.



A tônica do justo equilíbrio entre os anseios do mercado desregulado e flexível e os interesses e as condições dignificantes para os trabalhadores é o que se discute hodiernamente de forma muito mais acentuada. Principalmente, pelo fato de que muito antes que os trabalhadores possam entender as novas formas de extração do seu trabalho na incessante mais-valia capitalista da 4ª Revolução Industrial e, destarte, identificar o rol de direitos devidos por estas modernas formas de exploração do trabalho humano, novas alterações ocorrem, sem que fosse possível sequer superar e regular a forma anterior.

Não obstante, a problemática do embate entre as transformações do mundo do trabalho e a regulação jurídica nesta seara não será objeto de discussão, por exigir análise própria em outras pesquisas desta natureza. O intuito aqui é poder argumentar sobre o papel dos programas de *compliance* laboral na construção do trabalho decente, dentro deste contexto da modernização laboral e dos constantes câmbios na forma de extração do trabalho humano.

2 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE NO CONTEXTO INTERNACIONAL

Deve-se iniciar da base conceitual para entender o que é o trabalho decente e como a Agenda 2030 está auxiliando com diretrizes para a concretização desse conceito no mundo laboral. Para a própria OIT, o trabalho decente pode ser definido como *"la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres"* (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019).

Essa forma de trabalho tem quatro objetivos estratégicos: direitos no trabalho, oportunidades de emprego, proteção social e diálogo social. Cada um deles também desempenha papel no alcance de objetivos mais amplos, como inclusão social, erradicação da pobreza, fortalecimento da democracia, desenvolvimento integral e realização pessoal (SOMAVIA, 1999).



O conceito de trabalho decente ganha mais força à medida que a precariedade das relações de trabalho se intensifica e a instabilidade do trabalho e a informalidade crescem. No trabalho informal não existe acesso à proteção dos direitos trabalhistas, nem à proteção oferecida pelos sistemas de seguridade social, distanciando-os dos objetivos estratégicos do trabalho decente anteriormente mencionados. É difícil cumprir os objetivos estabelecidos por essa base conceitual quando a economia busca a reprodução desenfreada do capital em lugares que se distanciam dos custos associados ao trabalho e à seguridade social (*race to the bottom*²). Por essa razão, a mobilidade forçada do trabalho para a informalidade é uma questão preocupante. O trabalho decente tem um antagonista defendendo a lógica de menos direitos e mais emprego. Esta agenda paralela de flexibilidade trabalhista representa a máscara que muitas vezes se apresenta como modernização do trabalho. A ideia de flexibilidade do mercado de trabalho faz parte das políticas neoliberais dos anos 1970 que buscaram enfrentar os problemas do desemprego, do déficit fiscal e da estagflação (GÓMEZ VÉLEZ, 2017, p. 85). Essas estratégias foram intensificadas na década de 1980, pelas políticas do chamado Consenso de Washington, trazendo transformações substanciais no modelo de trabalho com vistas à desregulamentação que favorecia a alocação mais eficiente dos recursos. No entanto, este modelo teve como consequências, *"el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, la pérdida de poder adquisitivo y una creciente percepción de inseguridad laboral de las condiciones de trabajo"* (GÓMEZ VÉLEZ, 2017, p. 85).

² Um conceito emprestado da economia foi o *dumping*, que nos termos da própria OMC no Acordo sobre a Implementação do artigo VI do Acuerdo General sobre Aranceles Aduanero y Comercio de 1994 tem por definição no artigo 2.1 que: *"A los efectos del presente Acuerdo, se considerará que un producto es objeto de dumping, es decir, que se introduce en el mercado de otro país a un precio inferior a su valor normal, cuando su precio de exportación al exportarse de un país a otro sea menor que el precio comparable, en el curso de operaciones comerciales normales, de un producto similar destinado al consumo en el país exportador"* (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO, 1979: art. 2.1). O conceito de *dumping* foi adotado na prática por uma busca maléfica dos Estados, procurando a flexibilização das normas ambientais, trabalhistas e previdenciárias. É o chamado de *dumping* social ou também conhecido como "corrida ao fundo do poço" no português, onde a principal moeda de troca para a produção de baixo custo é o prejuízo dos direitos das pessoas, a deterioração ecológica e, principalmente, o descaso dos Estados frente às vulnerações da dignidade humana.



Diante deste cenário de globalização com discursos de flexibilização/modernização que refletem verdadeira precarização, em 1998 a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87ª Sessão, adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, “*definidos como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*” (ABRAMO, 2015, p. 24). A partir desta declaração, todos os Estados-membro da OIT, pelo simples fato de pertencer a esta organização e aderir a sua constituição, estão obrigados a respeitar qualquer diretriz que aborde os eixos temáticos mencionados (liberdade sindical, trabalho escravo, trabalho infantil e discriminação em matéria de emprego e ocupação), independentemente de ratificar ou não as convenções que tratam destas matérias (ABRAMO, 2015, p. 25).

A Agenda para o Trabalho Decente surgiu depois da formalização do conceito em 1999, e acompanhou a Agenda dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas em 2000 com o apoio de 191 nações. Esta agenda pretendeu alcançar, até 2015, oito objetivos: acabar com a fome e a miséria (ODM 1); oferecer educação básica de qualidade para todos (ODM 2); promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres (ODM 3); reduzir a mortalidade infantil (ODM 4); melhorar a saúde das gestantes (ODM 5); combater a Aids, a malária e outras doenças (ODM 6); garantir qualidade de vida e respeito ao meio ambiente (ODM 7); e estabelecer parcerias para o desenvolvimento (ODM 8) (ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, 2000).

Segundo a OIT, uma globalização justa é condição necessária para a realização dos Objetivos do Milênio. Por isso, pensando no objetivo nº 01, acabar com a fome e a miséria, o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente. As políticas macroeconômicas e estruturais que promovam o emprego, a inclusão econômica, o empoderamento e o investimento social também são fundamentais. O crescimento deve ser "favorável aos pobres", implicando mudanças nas instituições,



leis e práticas que perpetuam a pobreza (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2005, p. 01).

Em 2004, a Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, iniciada pela OIT, propôs alguns meios práticos para alcançar os benefícios da globalização para mais pessoas. A Comissão recomendou tornar o trabalho decente um objetivo abrangente e adotar regras mais justas para apoiar o desenvolvimento. Dessa forma, a erradicação da pobreza (ODM 1) se alinhava com o estabelecimento de parcerias para a concretização do desenvolvimento (ODM 8) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2005, p. 01).

No documento “*El Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio — ODM 1, Trabajo decente y reducción de la pobreza*”, a OIT fundamenta que a geração de empregos é o principal caminho para que as pessoas possam sair da pobreza. A redução da pobreza passa pela promoção do trabalho decente, nos seus quatro pilares: emprego, direitos trabalhistas, proteção social e diálogo social (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2005, p. 01). Assim, a OIT se esforça para integrar objetivos do trabalho decente em estratégias contra a pobreza. Os quatro pilares do programa de trabalho decente servem como pontos de entrada com base nas prioridades nacionais dos governos e das organizações patronais e dos trabalhadores. Esses parceiros sociais são aliados vitais da sociedade civil na luta contra a pobreza (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2005, p. 01). Não obstante, o tempo foi avançando e o mundo viu a ideia de concretizar a Agenda dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio muito distante, exatamente pelo fato de observar a agenda paralela do capital – de flexibilização e precarização, buscando, ademais, desregulação dos custos sociais – ser implementada primeiro.

Ao chegar em 2015 sem que estes objetivos estivessem cumpridos, a Organização das Nações Unidas iniciou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, sendo ainda mais ousada do que naquela ocasião em 2000, já que de 8 objetivos (ODMs), passamos a ter 17 objetivos (ODSs) e 169 metas. Estes novos objetivos consideram o legado dos ODM e procuram obter avanços nas metas não alcançadas. Buscam assegurar os direitos humanos de todos e funcionam de forma



integrada e indivisível, mesclando, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015b, p. 01).

Com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, o trabalho decente se incorporou dentro de algumas propostas, especialmente o ODM 1 sobre a erradicação da pobreza. No entanto, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da nova Agenda 2030, o trabalho decente aparece explicitamente no ODS 8 “Trabalho decente e crescimento econômico”. O ODS 8 está integrado ao ODS 1, que trata da erradicação da pobreza, e ainda deve incluir a perspectiva do ODS 16, sobre paz, justiça e instituições eficazes para completar o exigido pelo conceito. A meta do ODS 8 é a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

O ODS 8 possui 10 metas com vistas à construção do conceito de trabalho decente nas organizações, sendo que para abarcar os eixos do conceito de trabalho decente, é preciso buscar no ODS 1 e no ODS 16 a complementação. O primeiro objetivo estratégico do trabalho decente, o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil) está presente nas metas 8.5, 8.7 e 8.8 do ODS 8; a promoção do emprego produtivo e de qualidade está presente na meta 8.3 do ODS 8; a ampliação da proteção social está presente na meta 1.3 do ODS 1; e o fortalecimento do diálogo social está presente na meta 16.7 do ODS 16.

Destarte, todo ordenamento jurídico que pretenda oferecer a devida tutela para concretização do trabalho decente deverá considerar uma elevada gama de direitos trabalhistas que, ademais, possuam garantias para tornar efetivos estes direitos contemplados na Ordem Pública Laboral; buscar a redução e logo a eliminação de toda forma de discriminação, novamente com a possibilidade de alcançar a devida tutela por meio de garantias materiais e processuais; impedir que existam empregos sem qualidade, quer dizer, informais e precários, em condição



desumana ou degradante, de trabalho forçoso ou análogo ao trabalho escravo, com exploração da mão de obra infantil, punindo tais condutas de exploração do trabalho humano. Um emprego de qualidade é aquele justamente remunerado, exercido em condições de liberdade, com segurança ocupacional e exercido de forma digna (ESTELA LANARI; GIACOMETTI, 2010, p. 10); e, por fim, para promover o diálogo social é preciso ampliar a liberdade sindical e promover a negociação coletiva na materialização do trabalho decente. O diálogo social deve englobar os diferentes grupos sociais e econômicos, e entre eles e os poderes públicos. Se trata de atributo essencial da sociedade democrática, configurando um instrumento para resolver cooperativamente os eventuais conflitos de interesse que inevitavelmente surgem de finalidade das políticas econômicas e sociais. Esta vertente se desenvolve em três níveis: entre empregadores e trabalhadores no que diz respeito à contratação e às condições de trabalho; entre a direção e os trabalhadores de uma empresa, sobre o funcionamento desta; e entre parceiros sociais e autoridades públicas, sobre políticas sociais e econômicas (GHAI, 2003, p. 146).

Claramente, o abordado nesta última parte da argumentação diz respeito às obrigações dos Estado na construção do trabalho decente. Porém, a participação de todos na persecução destes objetivos é fundamental, tendo em vista que o ente público não é onipresente. Os principais atores das relações jurídico-laborais (empregador e empregado) devem buscar as melhores formas de implementar o trabalho decente nas organizações e, sendo assim, os programas de *compliance* trabalhistas podem auxiliar muito neste processo contínuo e tão necessário. Antes de analisar se estes programas de *compliance* trabalhista estão alinhados com os objetivos estratégicos do trabalho decente, deve-se conhecê-los um pouco melhor.

3 PROGRAMAS DE *COMPLIANCE*: SURGIMENTO E OBJETIVO



Para iniciar a discussão sobre o segundo ponto desta pesquisa é preciso proporcionar ao leitor um recorte doutrinário para auxiliar na compreensão sobre os programas de *compliance*, e também demonstrar a evolução, amadurecimento e importância desses programas de *compliance* no Brasil, desde o ponto de vista jurídico, para só então abordar os objetivos dos mesmos.

Partimos do pressuposto que a palavra *compliance* significa “atender, submeter-se” (JOBIM, 2018, p. 13), estar em conformidade. E se quer deixar claro que o seu emprego correto deve vir acompanhado de outro substantivo:

Compliance é apenas um substantivo da língua inglesa que, de fato, além de ser deveras vago, nada explica e muito deixa aberto ao mau uso do termo. Não somente é um termo vago como também é um termo incompleto no sentido de que é uma apenas a simplificação do termo correto que é "Programas de *Compliance*" (...) Um "programa" é algo organizado, composto de diversos componentes, que interage com outros componentes de outros processos e outros temas, algo que depende de uma estrutura mais complexa que inclui pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias (SERPA, 2016, n.p.)

Assim, e como se elucidará mais adiante, não se pode falar em planos ou projetos de *compliance*, porque um plano se projeta, se executa e se finaliza, mas podemos falar em um programa de *compliance*, porque os programas se projetam, mas não se finalizam, eles se executam se reavaliam, se corrigem, modificam o planejamento, e vão na linha da melhoria contínua. Os programas de *compliance* são cíclicos, eles não finalizam após a execução das suas fases, voltando sempre à fase inicial (CRUZ, 2017, n.p.).

Expandindo a compreensão sobre o objeto de estudo, quando se fala hodiernamente em programas de *compliance*, trata-se de parte de outro conceito mais amplo, que é o de governança corporativa. Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2021). A governança corporativa engloba alguns princípios fundamentais que são: transparência (*disclosure*); equidade (*fairness*); prestação de



contas (*accountability*); e conformidade (*compliance*)³. Logo, os programas de *compliance* representam o conjunto de medidas de um dos princípios da governança corporativa (LIMA SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 42). Os programas de *compliance*, portanto, não se confundem com a governança corporativa. E seguindo aos professores Iuri Pinheiro e Fabrício Lima Silva na definição proposta, o programa de *compliance*:

Pode ser definido como princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu regimento (LIMA SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 42).

Logo, os programas de *compliance* buscam o cumprimento de uma das arestas da governança corporativa (que é mais ampla), representando verdadeira ruptura no paradigma cultural da empresa, de forma a estabelecer a política de conformidade com primazia do comportamento ético na atividade organizacional.

Em seguida, estudar-se-á a evolução, amadurecimento e importância dos programas de *compliance* no mundo e no Brasil, para só então abordar os objetivos destes programas.

3.1. EVOLUÇÃO, AMADURECIMENTO E IMPORTÂNCIA DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

Conforme a doutrina norte-americana, é possível identificar um ponto de partida provisório para o que chegará a ser os programas de *compliance* modernos, e este ponto de partida é do século XIX, precisamente a criação da *Interstate Commerce Commission* em 1887. Trata-se de uma agência administrativa federal que regulou as ferrovias daquela nação estabelecendo um modelo paradigmático que, ademais,

³ Seguindo a doutrina dos professores Pinheiro e Lima, neste trabalho, como corte metodológico, adota-se “*compliance*” e “conformidade” como sinônimos, todavia, diverge-se com relação ao termo “integridade” por eles adotados.



constituía poderes para que a agência investigasse e julgasse reclamações feitas contra as ferrovias e emitisse ordens visando a interrupção de práticas ilegais, e a prevenção de tais práticas (MILLER, 2017, p. 235–236).

A partir deste registro temos um movimento progressivo entre 1890 e 1920, no qual a história norte-americana demonstrará a sua preocupação em eliminar a corrupção e aumentar a eficiência do governo (MILLER, 2017, p. 236). Assim, o novo marco na evolução da conformidade como princípio da governança corporativa se dará com a promulgação do *Sherman Antitrust Act* (1890), conhecida como a primeira lei federal norte-americana que proibiu práticas consideradas prejudiciais aos consumidores, tais como monopólios, cartéis e trustes (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 1992c).

Se no século XIX o governo tinha um modelo judicial de regulação, quer dizer, não existiam estatutos regulatórios complexos e os casos de responsabilidade empresarial dependiam de provas com base na normativa comum, eram os tribunais que aplicavam as penalidades (diga-se de passagem, quase inexistentes e em valores não exorbitantes). Este modelo deu espaço para a vertente administrativa regulatória ou, como aponta a doutrina, o surgimento do Estado Administrativo. A transição do modelo judicial para o modelo administrativo contempla três aspectos: aumentos na extensão e complexidade da regulamentação; deslocamento do papel tradicional dos tribunais na definição e julgamento de direitos; e aumentos nos poderes de execução do governo (MILLER, 2017, p. 238–239).

No início do século XX contempla-se a criação da *Food and Drug Administration* (FDA) em 1906, que é uma agência federal do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos da América do Norte, criada para controlar e supervisionar a segurança alimentar, a partir do marco normativo da *Pure Food and Drug Act* também de 1906 (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 1992b). Para completar este período regulatório até 1920, tem-se ainda a *Federal Reserve Act* (1913), que criou o Sistema de Reserva Federal bancário, e com ele, doze Bancos de Reserva Federais regionais para administrar o suprimento de dinheiro do país, fazer empréstimos e fornecer supervisão aos bancos. Este *Act*, criou uma moeda nacional



e um sistema monetário que poderiam responder efetivamente às tensões no sistema bancário e criar um sistema financeiro estável. E, por fim, a *Clayton Antitrust Law* (1914), que buscou prevenir práticas anticompetitivas, fortalecendo o conteúdo inaugurado com o *Sherman Antitrust Act*. A nova regulação proibiu a discriminação de preços; o condicionamento de vendas em negociações exclusivas; e as fusões e aquisições quando reduzissem substancialmente a concorrência (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 1992a).

Outro fato social que impulsionou a regulação em matéria de conformidade foi a quebra da Bolsa de Valores de Nova York em 1929. Entre os principais estatutos que surgiram desse período estavam o *Banking Act* de 1933 e os *Securities Acts* de 1933 e 1934. Esse período também testemunhou uma mudança de atitude na Suprema Corte norte-americana, deixando de ser resistente à regulamentação das atividades empresariais para abraçar com entusiasmo esta postura estatal (MILLER, 2017, p. 236).

Na década de 1950, a regulação moderna em matéria de conformidade emergiu mais formalmente na arena corporativa dos EUA, quando processos antitruste de alto perfil impactaram empresas do setor de equipamentos elétricos pesados. Depois disso, as empresas iniciaram formas de programas de *compliance* antitruste, que somente depois ganhariam maior abrangência, para abarcar matérias diversas do exigido na regulação antitruste (SINGH; BUSSEN, 2015, n.p.).

Já na década de 1960 se intensifica o discurso ambiental impactando significativamente na atividade empresarial⁴. Este aumento das preocupações ambientais gerou uma série de importantes leis federais, incluindo a *Clean Water Act* e a *Clean Air Act*, bem como o nascimento de uma nova agência administrativa federal, a *Environmental Protection Agency* (MILLER, 2017, p. 236).

⁴ Apesar de que Miller aponta a década de 1960 como intensificadora do discurso ambiental, e podemos extrair da história o primeiro encontro da União Internacional para Conservação da Natureza (IUCN) em Fontainebleau, França em 1948 (INTERNATIONAL UNION FOR CONSERVATION OF NATURE, 2021), os rumos da educação ambiental somente serão definidos na Conferência de Estocolmo em 1972, também conhecida como Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (UNITED NATIONS, 2021).



Na década de 1970, o escândalo *Watergate* acendeu novamente o debate sobre a corrupção. Foi então que os legisladores aprovaram o *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) em 1977 para restaurar a confiança pública e pressionar as empresas a adotar políticas de conformidade mais formais relacionadas a subornos, propinas, práticas contábeis e outras condutas comerciais (SINGH; BUSSEN, 2015, n.p.).

Na década de 1980 o papel dos chamados *ethic and compliance officers* surgiu como resposta aos escândalos na indústria de defesa. Estes escândalos levaram à formação do *Defense Industry Initiative on Business Ethics and Conduct* (DII), cujo escopo principal foi prescrever princípios éticos para a conduta empresarial, incluindo a promoção e aplicação de códigos de conduta por escrito além de incentivar a denúncia de condutas irregulares às autoridades governamentais apropriadas. Além disso, pelo fato deste período ter sido marcado por mais escândalos no setor financeiro, levando ao colapso das principais instituições deste setor, o *Federal Deposit Insurance Corporation* (FDIC), que segurava as contas alojadas nessas instituições financeiras falidas, foi levado ao seu limite. Desta forma, foi aprovado o *Federal Deposit Insurance Corporation Act* de 1991 (FDICIA), que resultou no aumento da supervisão das entidades seguradas. Outro importante marco normativo do período é a promulgação do *Trading and Securities Fraud Enforcement Act* de 1988. Esta lei exige que as instituições financeiras criem programas para impedir a comercialização de informações privilegiadas por funcionários. Toda essa normativa exigia o fortalecimento dos programas de *compliance* das organizações (SINGH; BUSSEN, 2015, n.p.).

Importante destacar deste período a criação da *United States Sentencing Commission*, uma agência independente bipartidária localizada no ramo judicial do governo, que foi criada pelo Congresso em 1984 para reduzir as disparidades nas sentenças e promover a transparência e a proporcionalidade das decisões judiciais norte-americanas (UNITED STATES SENTENCING COMMISSION, 2018a). A criação desta agência independente abriu espaço para a elaboração do *Federal*



Sentencing Guidelines for Organizations (FSGO)⁵ na década de 1990 (precisamente em novembro de 1991). Segundo o disposto neste guia, as sanções às empresas poderão ser reduzidas de acordo com a existência de um programa de *compliance* cujo conteúdo esteja de acordo com o que é exigido por este documento⁶.

Ainda na década de 1990, em 1999 foram desenvolvidas as diretrizes para o Ministério Público norte-americano por meio dos *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations*. Os princípios estabeleciam critérios que deveriam ser considerados pelos procuradores federais ao decidirem se acusariam corporações por irregularidades. Entre eles está a adequação e eficácia do programa de *compliance* da corporação no momento do delito e as ações corretivas da empresa, incluindo, mas não se limitando a, quaisquer esforços para implementar um programa de *compliance* corporativo adequado e eficaz ou para melhorar um existente, para substituir a gestão responsável, para disciplinar ou rescindir os infratores, ou para pagar indenizações (THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE, 2020).

O Estado Administrativo estava crescendo nos EUA, mas este fato não livrou a economia local de mais escândalos, exigindo novas respostas na exigência de programas de *compliance*. Basta ver que, no início do século XXI, outros grandes escândalos financeiros ocorreram (Enron, WorldCom, Tyco, Halliburton e Arthur Andersen) diminuindo a confiança do investidor (SINGH; BUSSEN, 2015, n.p.). Como resposta, o Congresso aprovou a Lei *Sarbanes-Oxley* (SOX) em 2002, com o propósito de proteger os investidores, melhorando a precisão e confiabilidade por meio da transparência corporativa (UNITED STATES CONGRESS, 2002). A todo momento, a lei trata da instauração e fortalecimento dos programas de *compliance* para as empresas de capital aberto, fazendo com que este seja um dos mais importantes estatutos de governança e conformidade na história norte-americana (MILLER, 2017, p. 237).

⁵ Hoje consolidado no *United States Sentencing Commission Guidelines Manual* (publicado em novembro de 2018), onde o capítulo 8 trata da *Sentencing Organization* (UNITED STATES SENTENCING COMMISSION, 2018b).

⁶ Para conhecer estes parâmetros basta ver o §8B2.1. Effective Compliance and Ethics Program, do *United States Sentencing Commission Guidelines Manual* (UNITED STATES SENTENCING COMMISSION, 2018b).



Em 2004 a *Federal Sentencing Guidelines for Organizations* (FSGO) recebeu emendas, passando a exigir que as empresas promovessem uma cultura organizacional que incentivasse a conduta ética e fortalecesse o compromisso com o cumprimento da lei.

Já em 2007 com a crise *subprime* no Estados Unidos da América do Norte, e a quebra em 2008 dos bancos *Bear Stearns* e do *Lehman Brothers*, aquele país foi novamente golpeado por uma intensa crise econômica. Para socorrer outras duas instituições bancárias (Fannie Mae e Freddie Mac), foi promulgada a *Emergency Economic Stabilization Act* de 2008. Porém, os cidadãos norte-americanos ficaram indignados com o gasto de dinheiro público no socorro a instituições que foram as responsáveis pela perda de trilhões de dólares em riquezas. Para restaurar a confiança pública e prevenir a má conduta que poderia iniciar outro colapso econômico, o Congresso aprovou a chamada lei *Dodd-Frank* (SINGH; BUSSEN, 2015, n.p.). A lei pública nº 111-203 (*Dodd-Frank*) busca promover a estabilidade financeira dos Estados Unidos, melhorando a responsabilidade e a transparência no sistema financeiro, para acabar com a postura "grande demais para falir", protegendo o contribuinte norte-americano com o fim dos resgates, e protegendo os consumidores de práticas abusivas de serviços financeiros (UNITED STATES CONGRESS, 2010). O *Dodd-Frank Act* é considerado a reforma regulatória financeira mais significativa desde a Grande Depressão (1929), contendo muitas disposições pertinentes aos programas de *compliance* (MILLER, 2017, p. 238).

Uma vez conhecida a evolução, amadurecimento e importância da adoção de programas de *compliance* nas organizações a partir da experiência internacional, se verificará se existem disposições similares no direito brasileiro para só então passar a delimitar o recorte trabalhista nestes programas e, por meio dos seus objetivos, observar se é possível utilizá-los como ferramenta na construção do trabalho decente.



3.2. EVOLUÇÃO, AMADURECIMENTO E IMPORTÂNCIA DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE NO BRASIL

No Brasil os fatos sociais que clamaram por modificações regulatórias no sentido de exigir mais transparência, ética, equidade, prestação de contas e integridade das empresas não divergiu do cenário mundial. Muitos escândalos corporativos desestruturaram o sistema financeiro nacional, exigindo regulamentações para a implementação de programas de *compliance* como, por exemplo, o caso Papa-tudo (1994-1995), a fraude do Banco Nacional (1995) e o caso do Banco Panamericano (2010) (JOBIM, 2018, p. 26)'.

Neste sentido, o controle financeiro foi a primeira preocupação que trouxe a filosofia da governança corporativa ao Brasil – que tem nos programas de *compliance* uma das arestas deste paradigma corporativo –, a partir da lei nº 9.613/1998 que dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores e a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos; e também pela Resolução nº 2.554 de 1998 do Conselho Monetário Nacional, que dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos.

O artigo 1º da Resolução nº 2.554 de 1998 estabelece que as instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil deverão implementar controles internos voltados para as atividades por elas desenvolvidas, seus sistemas de informações financeiras, operacionais e gerenciais e o cumprimento das normas legais e regulamentares a elas aplicáveis. Os controles internos, independentemente do porte da instituição, devem ser efetivos e consistentes com a natureza, complexidade e risco das operações por ela realizadas (BRASIL, 1998).

Como aponta Rosana Kim Jobim, estas regulamentações estão alinhadas com os deveres de *compliance* pois, ao prever a criação de sistemas internos de controle e prevenção de riscos de corrupção e lavagem de dinheiro garante a integridade do sistema financeiro (JOBIM, 2018, p. 26). Sendo assim, gerar-se-á mais confiança do mercado investidor e maior proteção ao consumidor.



A lei nº 9.613/1988 foi posteriormente alterada pela lei nº 12.683/2012 que pretende tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro, tendo como importante marco a criação do COAF – Conselho de Controle de Atividades Financeiras. Logo depois a lei nº 13.974 de 2020 reestruturou o COAF, vinculando-o administrativamente ao Banco Central, mas sem alterar as suas competências. Este órgão é “*responsável por produzir e gerir inteligência financeira para a prevenção e o combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e ao financiamento da proliferação de armas de destruição em massa*” (CONSELHO DE CONTROLE DE ATIVIDADES FINANCEIRAS, 2020, p. 04).

O ano de 2013 é fundamental no estabelecimento da linha temporal que adere a postura de governança corporativa e, conseqüentemente, da conformidade no nosso país. A promulgação da lei nº 12.846/2013 que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

No ano de 2015 o Decreto nº 8.420/2015 regulamentou a lei nº 12.846 de 2013, dispondo sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Neste período, “*certo é que muitas empresas já detinham programas de compliance, mas que, a partir da sua promulgação, redobraram-se os estímulos em prol da legalidade e dos limites estreitos impostos pela ética empresarial*” (JOBIM, 2018, p. 27).

Posteriormente à edição da lei nº 12.846/2013, diversos Estados e Municípios brasileiros regulamentaram ou estão neste processo de regulamentação para seguir os ditames da Lei Anticorrupção (LIMA SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 48).

O artigo 7º, inciso VIII da lei nº 12.846/2013 determina que no momento da aplicação de sanções será levado em consideração 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 (BRASIL, 2013). Já o decreto nº 8.420 de 2015 conceitua os programas de *compliance* no seu artigo 41.



No mesmo ano de 2015 tem-se ainda a portaria conjunta da Controladoria Geral da União e do Ministro de Estado Chefe da Secretaria da Micro e Pequena empresa nº 2.279 de 2015 que dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte para fins de aplicação da multa do decreto nº 8.420 de 2015 (art. 17 e art. 18, inciso V) e do acordo de leniência do mesmo decreto nº 8.420 de 2015 (art. 37, inciso IV). Desta forma, os programas de integridade das micro e pequenas empresas poderão ser efetivados “*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*” (BRASIL, 2015c, art. 1º, § 2º). No caso das micro e pequenas empresas, o próprio decreto nº 8.420/2015 já havia dispensado as microempresas e empresas de pequeno porte do cumprimento de algumas obrigações (BRASIL, 2015a, art. 42, parágrafo 3º).

No plano dos projetos de lei vale a pena destacar a tramitação do PL nº 7.149/2017 de autoria do Deputado Francisco Floriano, que almeja alterar a lei nº 12.846 de 2013 para estabelecer diretrizes a serem observadas nos programas de *compliance* implantados pelas empresas que contratam com a administração pública. O artigo 2º do PL em tramitação, pretende incluir o artigo 4º-A na lei nº 12.846/2013 com a seguinte redação: “*As pessoas jurídicas que celebrarem contrato com a administração pública deverão desenvolver programas de compliance a serem observados na definição de todas as estratégias da empresa*” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017). O emprego do verbo ‘deverão’ estabelece obrigação para todas aquelas organizações que celebrarem contratos com a administração pública.

Isto demonstra que a regulação da governança corporativa no Brasil segue uma tendência crescente, exigindo a adequação das organizações para evitar perdas quantitativas e qualitativas no desenvolvimento da sua atividade econômica, algo que é avaliado como o custo por não estar em conformidade (SINGH; BUSSEN, 2015, n.p.).

No próximo tópico se abordará os objetivos dos programas de *compliance* para, posteriormente, poder discutir se é possível ou não falar em *compliance*



trabalhista e argumentar se este programa serve como ferramenta na construção do trabalho decente.

3.3. OBJETIVOS DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

Conhecendo o histórico da evolução, amadurecimento e importância dos programas de *compliance*, é mais fácil entender quais são os seus objetivos. A realização deste princípio da governança corporativa não se resume a estar em consonância com a legislação interna e externa das organizações, mas “*atuar de acordo com os princípios da empresa, com ética, moral, honestidade e transparência, não só na condução dos negócios, mas também na atitude de todas as pessoas envolvidas, revelando um comportamento empresarial responsável*” (JOBIM, 2018, p. 29). Isso quer dizer, que o estabelecimento de um programa de conformidade abre espaço para uma verdadeira mudança de paradigma cultural. Trata-se de adequar a organização para os novos desafios do mercado moderno, do consumidor moderno, que atenta para muitos outros aspectos que o mero valor final do produto e do serviço oferecido. Apesar de que o consumidor se tornou mais vulnerável na sociedade pós-moderna por diversas razões (CANTO, 2015, p. 59 e ss.), ele também passou a buscar outras dimensões axiológicas nas empresas com quem se relaciona, decorrente da consciência social e ambiental de cada um (BATISTA DE JESUS, 2017, p. 93). No novo entorno econômico o fator reputacional das empresas está cada vez mais enraizado com os resultados da atividade. O próprio êxito ou fracasso dos movimentos associativos ou corporativos depende da conformidade em grande medida. É impossível dissociar os objetivos da conformidade da nova realidade econômica global (CARRAU CRIADO, 2016, p. 9). Por isto mesmo, a lei nº 13.186 de 2015, que institui a política de educação para o consumo sustentável, definiu no seu artigo 2º, inciso V que entre os objetivos desta política está estimular as empresas a incorporarem as dimensões social, cultural e ambiental no processo de produção e gestão (BRASIL, 2015b). Este objetivo é completamente compatível com os programas de conformidade.



É preciso compreender que os aspectos jurídicos que envolvem a conformidade empresarial representam apenas a ponta do iceberg neste novo paradigma cultural. Cumprir as leis já é um dever de todos (que sequer podem alegar desconhecimento como justificativa para a não observância dos ditames legais, como dita o artigo 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro⁷). Então, se se quer justificar os programas de *compliance* e suas políticas, deve-se compreender que a obrigatoriedade de cumprimento das leis é uma imposição de fora para dentro das empresas (ordem heterônoma), enquanto que a adequação da conformidade com a quebra de paradigma cultural é uma postura de dentro para fora (atitude autônoma) (JOBIM, 2018, p. 42).

Por isso, corrobora-se com Marco Cruz ao afirmar que “os programas de *compliance* têm o objetivo de fazer com que as empresas foquem em aumentar o nível de qualidade - de processos, de produtos ou serviços, de comportamento - com recursos limitados” (CRUZ, 2017, n.p.). A implementação destes programas compreendem pôr em prática este novo paradigma cultural no qual os objetivos éticos se sobrepõem aos objetivos financeiros das organizações (CRUZ, 2017, n.p.).

Nesta toada, se os objetivos dos programas de *compliance* passam pela gestão e produção das empresas, entra-se em alguns aspectos que interessam para colocar a hipótese à prova, porque o funcionamento organizacional engloba o aspecto trabalho, que é fator de produção na economia de mercado (ASTUDILLO MOYA, 2012, p. 25), assim como a gestão de pessoas.

Sendo assim, seria possível falar em programas de *compliance* trabalhista? Estar-se-á quase chegando ao final do percurso desta pesquisa, mas para concluir é preciso verificar se é possível falar em programas *compliance* trabalhista e, em um silogismo final, verificar se estes programas poderiam contribuir para a construção do trabalho decente.

⁷ Art. 3º: Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece (BRASIL, 1942).



4 O COMPLIANCE TRABALHISTA E A CONSTRUÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS ORGANIZAÇÕES

Os aspectos trabalhista e previdenciário das organizações estão na primeira ordem da conformidade, porque a ruptura de paradigma cultural que implica a adoção de programas desta natureza passa por todos aqueles que se relacionam com as empresas (*stakeholders*), que inclui os próprios trabalhadores, sejam empregados ou prestadores de serviço.

Se os objetivos dos programas de *compliance*, como visto, estabelecem a primazia dos objetivos éticos sobre os objetivos financeiros e buscam fazer com que as empresas foquem em aumentar o nível de qualidade dos seus processos, produtos, serviços e do próprio comportamento com miras a minimizar os riscos que poderiam afetar a reputação organizacional, então se torna mais fácil visualizar a necessidade de enforçar programas desta natureza na área trabalhista.

Complementarmente, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) alude em publicação de sua autoria que os riscos que devem ser observados, identificados e tratados nas organizações que adotam a postura de conformidade envolvem: corrupção e suborno; práticas anticoncorrenciais; assédio (moral, sexual e abuso de autoridade); discriminação; vulnerabilidades cibernéticas; desrespeito a direitos humanos e trabalhistas; conflito de interesses; roubos e desfalques; fraudes contábeis; lavagem de dinheiro; impactos socioambientais; e evasão fiscal e tributária (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2017, p. 33). Os riscos destacados se vinculam diretamente com o Direito Trabalhista e o Direito Previdenciário.

Uma interessante justificativa para desenvolver programas de *compliance* trabalhista está no fato de que o Brasil é campeão mundial de ações trabalhistas (CARLOTO, 2019, p. 20). Isso certamente se deve à complexidade e prolixidade da legislação especializada laboral. Que, ademais, muda em velocidade vertiginosa (REGETZ MONTEIRO; SEIXAS PINTO, 2021, n.p.).



Sendo assim, a área trabalhista apresenta complexidade suficiente para exigir programas próprios em matéria de conformidade, estimulando o cumprimento normativo externo e interno, cuidando dos riscos em matéria administrativa (fiscalização) e judicial (demandas, custas judiciais, indenizações etc.) e também dos riscos reputacionais, já que as empresas descumpridoras da legislação em matéria laboral podem ser alvo de boicotes por parte dos consumidores como, por exemplo, no caso Amazon (THE BOOKSELLER, 2014). Neste mesmo sentido, as empresas que não se importam com a forma de execução do trabalho por prestadores de serviço (terceirizações), também correm grave risco reputacional, como foi o caso do descobrimento de trabalho em condições análogas à escravidão por empresas terceirizadas pela Zara (ECONOMIA - IG, 2017). Como afirma Zainaghi (2020, p. 71), a adoção de programas de *compliance* não só minimizam os riscos trabalhistas, como transmitem maior “*confiabilidade ao mercado, pois este sabe que ela não adota práticas ilegais, servindo de blindagem*”.

A partir deste ponto de vista dos próprios empregados é importante saber da existência destes programas e ver a sua implementação real, pois a doutrina destaca que nas empresas nas quais o trabalhador é estimulado a atuar eticamente e que se sente valorizado, terá melhor desempenho profissional em termos de produtividade (SINGH; BUSSEN, 2015, p. 08). Além disso, evitar que haja recebimento de propina e práticas de corrupção, fraudes, práticas discriminatórias, violações às normas laborais e previdenciárias e fraude aos consumidores é primordial para a organização, e tudo isso passa também pelo atuar dos seus empregados e prestadores de serviço. Aqui cabe recordar o que foi anteriormente discutido, lembre-se que os programas de conformidade não estão enfocados nas penalidades das leis e no custo que isso pode representar para a empresa, mas na ruptura do paradigma de primazia dos objetivos financeiros para o estabelecer o foco nos objetivos éticos. A empresa deve desejar o comportamento ético e não apenas obter redução de gastos. Isso não é conformidade.

É importante frisar que se não existe legislação específica para os programas de *compliance* trabalhista (LAMBERT, 2020, p. 35), nada impede que sejam criadas



as diretrizes para os programas de conformidade em geral sejam utilizadas na construção deste programa específico. Ademais, pela farta doutrina que hodiernamente se escreve sobre os programas de *compliance* trabalhistas, e por todas as justificativas anteriormente apresentadas, não se tem dúvidas de que é absolutamente possível falar sobre estabelecer e implementar programas desta natureza. Porém, resta agora verificar se estes programas poderão cumprir um papel ainda mais importante no mundo do trabalho, que é a construção, concretização, materialização do conceito de trabalho decente que se abordou no início da presente pesquisa.

Para argumentar sobre este tópico final, deve-se aclarar que a própria Organização Internacional do Trabalho reconhece a vinculação entre os programas de *compliance* trabalhista e o trabalho decente. Em relatório publicado em 2015 denominado *Promoting Workplace Compliance including in Global Supply Chains: The role of Economic and Social Councils and similar social dialogue institutions*, fruto da Conferência Internacional convocada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Associação Internacional de Conselhos Econômicos e Sociais e Instituições Similares (AICESIS), e o Conselho Econômico e Social da Holanda (SER), restou definida a conformidade no ambiente laboral como o:

respeito às normas internacionais do trabalho e aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a aplicação das legislações nacionais, a criação de um ambiente e uma cultura de respeito pelo Estado de Direito e pelas normas internacionais na prevenção de violações da lei trabalhista por meio de vários mecanismos, incluindo campanhas e promoção da responsabilidade social corporativa (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015, p. 01)⁸.

Os programas de *compliance* trabalhista compreendem ampla gama de questões, incluindo segurança e saúde ocupacional (SST), salários, tempo de trabalho (incluindo horas extras), discriminação e assédio, proteção à maternidade, contratos

⁸ Tradução nossa do original em inglês.



de trabalho e licença remunerada e a definição de trabalho decente (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015, p. 01).

Logo, se se observa o conceito de trabalho decente enunciada na primeira parte deste trabalho pode-se verificar a proximidade do seu conteúdo com os pilares e objetivos dos programas de *compliance*. O trabalho decente deve proporcionar a oportunidade de acesso a um trabalho produtivo que gere renda justa; ter saúde e segurança no trabalho – segurança desde a perspectiva laborambiental mas também desde o ponto de vista da estabilidade no trabalho (ABRAMO, 2015, p. 142); proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para que os indivíduos expressem suas opiniões, se organizem e participem das decisões que afetam suas vidas (diálogo social); e igualdade de oportunidades e tratamento para todos, mulheres e homens.

Destarte, quando se trata de trabalhos produtivos que gerem renda justa, fala-se de trabalhos de qualidade com liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Como o objetivo dos programas de conformidade se concentra nos objetivos éticos, isto envolve o pagamento de justa retribuição pelos trabalhos prestados. Primeiro porque se trata de um risco reputacional (lembrar do caso Amazon no Reino Unido que citamos anteriormente) e um dos pilares dos programas de *compliance* é a avaliação de riscos e determinação de respostas aos riscos (SERPA, 2016, n.p.). Segundo porque para exigir dos trabalhadores posturas éticas, é preciso agir com o exemplo. O compromisso com o novo paradigma cultural das organizações parte com o suporte e o exemplo da alta administração.

Em seguida, quando os programas de *compliance* trabalhista identificam risco laborambientais na promoção da saúde e segurança no trabalho, definindo políticas e procedimento para o cumprimento da normativa de tutela do meio ambiente do trabalho, se observa outra materialização do conceito do trabalho decente. Como afirma Selma Carloto:

A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários “por fora”, acidentes de trabalho e descumprimento de



normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho, as quais são infensas mesmo à negociação coletiva e não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B da CLT, inciso XVII, entre outras (CARLOTO, 2019, p. 12).

No caso da proteção social para os trabalhadores e as famílias, tudo depende não somente do modelo de seguridade social ou de proteção social adotado pelos países, mas também do íntegro cumprimento das obrigações empresariais com respeito aos recolhimentos das contribuições exigidas. No caso brasileiro, existem responsabilidades empresariais em matéria previdenciária que, no caso de não observância, poderia prejudicar ou dificultar o acesso dos trabalhadores aos benefícios no momento de enfrentar alguma contingência. Como argumentado pelo IBGC no guia *Compliance* à luz da Governança Corporativa, o risco “evasão fiscal e tributária” deve ser tomado em conta nos programas de conformidade. Se a empresa cumpre com suas obrigações fiscais, neste caso o recolhimento das contribuições sociais, ela promove o trabalho decente possibilitando o livre e desimpedido acesso à proteção social.

Sobre o eixo melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social no conceito de trabalho decente, ao estabelecer políticas internas e monitorá-las, estas políticas podem compreender as oportunidades no trabalho. Claramente sobre promoções, cargos e salários é fundamental para o bem-estar dos empregados e para a consequente produtividade otimizada. Ademais, a integração social, que significa permitir que todos possam conviver harmonicamente com as suas diferenças, é importante para evitar o risco de assédio moral e discriminação, que comportam na desestrutura do meio ambiente do trabalho a possibilidade de evitar enfrentar fiscalizações administrativas e multas, ou mesmo demandas judiciais. Assim, os programas de *compliance* trabalhista, alinhados com as exigências dos pilares estabelecidos pela doutrina, deverá sempre disponibilizar mecanismos para reporte ou auxílio, de forma anônima e / ou confidencial, em relação a condutas, ou suspeitas de condutas inconsistentes com os objetivos do programa, além de dar respostas punitivas para estas condutas.



Para o eixo liberdade para que os indivíduos expressem suas opiniões, se organizem e participem das decisões que afetam suas vidas (diálogo social), é importante frisar que as consultas entre empresas, trabalhadores e governo (tripartites) podem aumentar a cooperação e construir consenso sobre as políticas nacionais relevantes. O diálogo social não é um resultado em si mesmo, mas uma ferramenta e processo chave para promover e alcançar o trabalho decente, o desenvolvimento inclusivo e a coesão social, e fortalecer a boa governança (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015, p. 13). Não existe dúvida de que o diálogo social é a melhor forma para construir os programas de *compliance* trabalhista, para comunicar e treinar constantemente os trabalhadores e buscar a melhoria contínua.

Como afirmado no relatório *Promoting Workplace Compliance including in Global Supply Chains: The role of Economic and Social Councils and similar social dialogue institutions*, o *compliance* trabalhista é o resultado concreto que trabalhadores, empregadores e governos buscam alcançar juntos por meio de um conjunto de estratégias, ações e políticas para melhorar as condições de trabalho, produtividade, competitividade e desenvolvimento social, considerando os diversos níveis de desenvolvimento de todos os países. O desenvolvimento de padrões de trabalho decente inclui leis, regulamentos e padrões em diversas áreas, como liberdade de associação, negociação coletiva, segurança e saúde ocupacional (SST), salários, trabalho acordado, tempo de trabalho (incluindo horas extras), discriminação e assédio, proteção a maternidade, contratos de trabalho e férias remuneradas. Para alcançá-los, é preciso reforçar as ações a nível nacional e internacional em relação aos diferentes atores (Governo, Parlamento, organizações representativas de empregadores e trabalhadores, bem como outras organizações representativas de pessoas e grupos interessados), a fim de promover o reconhecimento da importância estratégica da conformidade no local de trabalho para trabalhadores e empresas e para a sociedade como um todo (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015, p. 49).



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de pesquisa partiu da hipótese de que o *compliance* trabalhista é uma ferramenta que auxilia na construção do conceito de trabalho decente nas organizações. Sendo assim, o percurso de investigação colocou esta hipótese à prova buscando o estudo de alguns conceitos a partir da doutrina especializada para poder dialogar sobre alguns objetivos preestabelecidos.

O objetivo geral foi avaliar o *compliance* trabalhista como ferramenta útil na construção do trabalho decente. Logo, uma vez determinado o nível cognitivo “avaliação” (emissão de juízo crítico) a partir da taxonomia de Bloom, foram estabelecidos três objetivos específicos. O primeiro deles foi examinar o conceito de trabalho decente a partir do contexto internacional, o segundo explicar o surgimento e os objetivos dos programas de *compliance*, e o terceiro discutir o papel dos programas de *compliance* trabalhista na construção do conceito de trabalho decente, buscando sempre avaliar se estes programas exercem algum tipo de influência positiva para a agenda sobre o trabalho decente estabelecida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Feitas estas reflexões, algumas hipóteses conclusivas podem ser lançadas, a título de reflexão e contribuição para o desenvolvimento do debate sobre o tema proposto.

O trabalho decente tem quatro objetivos estratégicos: direitos no trabalho, oportunidades de emprego, proteção social e diálogo social. Cada um deles também desempenha um papel no alcance de objetivos mais amplos, como inclusão social, erradicação da pobreza, fortalecimento da democracia, desenvolvimento integral e realização pessoal.

Este conceito ganhou mais força à medida que as transformações nas relações laborais intensificaram a precarização na extração do trabalho humano.

A agenda do trabalho decente acompanhou os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ano 2000), principalmente o ODM 1 e o ODM 8.



Não alcançados os ODM, em 2015, surgiram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e novamente o trabalho decente esteve presente nos ODS 1, ODS 8 e ODS 16.

Todo ordenamento jurídico que pretenda oferecer a devida tutela para concretização do trabalho decente deverá considerar elevada gama de direitos trabalhistas que, ademais, possuam garantias para tornar efetivos estes direitos contemplados na Ordem Pública Laboral.

Como parte dos princípios de governança corporativa, a conformidade está ganhando cada vez mais espaço no mundo regulatório. E no Brasil isto não é diferente. O amadurecimento e a importância destes programas estão alinhados com as novas exigências do mercado de bens e serviços, que requer transparência e responsabilidade ética e social.

Os programas de *compliance* não buscam somente a conformidade com a normativa interna e externa, mas procuram a ruptura do paradigma cultural organizacional no sentido de priorizar os objetivos éticos sobre os objetivos financeiros.

É absolutamente plausível falar em programas de *compliance* trabalhista, tendo em vista que as condutas éticas e a conformidade legal das organizações não recebem influxos somente do exterior (exigências heterônomas), como também deve ser construído a partir do seu interior (postura autônoma) e, neste aspecto, não só tem relação com o Direito do Consumidor (relação empresa-clientes) mas também com o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário (relação empresa-trabalhadores).

Dada a complexidade do Direito Trabalhista no Brasil, os principais riscos de atividade organizacional compreendem o descumprimento da imensa normativa laboral, além da necessidade de cuidado do aspecto reputacional, que está diretamente conectado com a forma como as empresas atuam frente as relações de trabalho.

Há total conexão entre os programas de *compliance* trabalhista e o conceito de trabalho decente, algo determinado em relatório pela própria OIT no documento



Promoting Workplace Compliance including in Global Supply Chains: The role of Economic and Social Councils and similar social dialogue institutions.

Se se analisa os eixos do conceito de trabalho decente, se observará que os programas de *compliance* trabalhista são extremamente importantes para a sua construção dentro das organizações. Cada eixo está vinculado à pilares e objetivos dos programas de *compliance*, sendo que a adoção destes programas irá, naturalmente, implementando aspectos do conceito de trabalho decente nas relações laborais. Por esta razão, pode-se concluir que ao final desta pesquisa se confirma a hipótese inicial, de que o *compliance* trabalhista é uma ferramenta que auxilia na construção do conceito de trabalho decente nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** 1ª ed. Brasília: Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil, 2015.

ASTUDILLO MOYA, Marcela. **Fundamentos de Economía.** México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas: Probooks, 2012.

BATISTA DE JESUS, Jôyce Celsa. **A Influência da propaganda e sua relação com o consumidor: marketing.** Parapiranga (BA): ArteSam, 2017.

BIERMAN JR., Harold. **The Causes of the 1929 Stock Market Crash: A Speculative Orgy or a New Era?** Westport, Connecticut: Greenwood Press, 1998.]

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657 de 1942.** Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. , 1942. Disponível em: <http://ow.ly/ST1M50DBqT6> Acesso em: 16 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.420 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. , 2015 a. Disponível em: <http://ow.ly/U7kF50DADni>. Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.846 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. , 2013. Disponível em: <http://ow.ly/yinn450DAD5I>.

BRASIL. **Lei nº 13.186 de 2015**. Institui a Política de Educação para o Consumo Sustentável. , 2015 b. Disponível em: <http://ow.ly/wg7p50DBqLa>. Acesso em: 16 fev. 2021.

BRASIL.**Portaria Conjunta nº 2.279 de 2015**. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte. , 2015 c. Disponível em: <http://ow.ly/Dxkj50DAEdo>. Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL.Resolução nº 2.554 de 1998. Dispõe sobre a implantação e implemenação de sistema de controles internos. , 1998. Disponível em: <http://ow.ly/KiAf50DAx4W>. CALVO, Adriana. Compliance e sua aproximação com o direito do trabalho: O compliance trabalhista. In: MARTINS, Sergio Pinto (Org.). . **Compliance no direito Trab. (coleção compliance; vol.6)**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. p. 85–98.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 7.149 de 2017**. 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. , 2017. Disponível em: <http://ow.ly/cFNg50DAF7L>. Acesso em: 15 fev. 2021.

CANTO, Rodrigo Eidelvein do. **A vulnerabilidade dos consumidores no comércio eletrônico**: reconstrução da confiança na atualização do Código de Defesa do Consumidor. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

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

CARRAU CRIADO, Rafael. **Compliance para PYMES**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016.

CASTILHOS, T. O. de. Assessing Legislative Innovation and its Impact on Corruption Control and Constitutional Rights: Advancements and Setbacks. **Journal of Law and Corruption Review**, São Paulo (SP), v. 3, n. ssue, p. e062, 2021. DOI: 10.37497/CorruptionReview.3.2021.62.

CONSELHO DE CONTROLE DE ATIVIDADES FINANCEIRAS. **O que faz o COAF?** . Brasília: [s.n.], 2020. Disponível em: <http://ow.ly/4eXa50DAYtX>.

CRUZ, Marco. **Fazendo certo a coisa certa**: como criar, implementar e monitorar programas efetivos de compliance. Porto Alegre: Simplíssimo, 2017.

ECONOMIA - IG. **Zara é responsabilizada por trabalho escravo e pode entrar na**



“lista suja”. Disponível em: <http://ow.ly/QZBi50DCxDV>. Acesso em: 17 fev. 2021

ESTELA LANARI, María; GIACOMETTI, Claudia. **Indicadores de trabalho decente: uma proposta para la medición del déficit de trabajo decente en Argentina**. . Ciudad de México: [s.n.], 2010. Disponível em: <http://ow.ly/ToSI50Dr3UL>. Acesso em: 4 fev.2021.

ESLAR, K. A. de O. D. Challenges and Benefits of Internal Investigations in Business Management: Fostering a Culture of Corporate Integrity. **Journal of Law and Corruption Review**, São Paulo (SP), v. 2, n. ssue, p. e064, 2020. DOI: 10.37497/CorruptionReview.2.2020.64.

GHAJ, Dharam. Trabajo decente. Concepto e indicadores. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: [s.n.], 2003.

GÓMEZ VÉLEZ, María Alejandra. Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia. **Equidad Desarro**, v. 29, p. 83–104, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017. Disponível em: <http://ow.ly/wrrc50DCORs>. Acesso em: 17 fev. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **IBGC | conhecimento**. Disponível em: <http://ow.ly/vPBo50Dvif5>. Acesso em: 9 fev. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Promoting Workplace Compliance including in Global Supply Chains: The role of Economic and Social Councils and similar social dialogue institutions**. . The Hague: [s.n.], out. 2015. Disponível em: <http://ow.ly/aGmT50DCBH6>. Acesso em: 17 fev. 2021.

INTERNATIONAL UNION FOR CONSERVATION OF NATURE. **Congress history**. Disponível em: <http://ow.ly/3F2x50DyleS>. Acesso em: 12 fev. 2021.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e trabalho: Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Rio de Janeiro (DF): Tirant Lo Blanch, 2018.

LAMBERT, Soraya Galassi. Compliance trabalhista. In: MARTINS, Sergio Pinto (Org.). **Compliance no direito Trab. (coleção compliance; vol.6)**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. p. 31–38.

LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **Clayton Antitrust Act**. Disponível em: <http://ow.ly/oxqd50Dy3Fd>. Acesso em: 11 fev. 2021a.

LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **Food and Drug Law**. Disponível em: <http://ow.ly/i0li50Dy3g7>. Acesso em: 11 fev. 2021b.



LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **Sherman Antitrust Act**. Disponível em: <http://ow.ly/Du3F50Dy351>. Acesso em: 11 fev. 2021c.

LIMA SILVA, Fabrício; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. Salvador (Bahia): JusPodvim, 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MILLER, Geoffrey Parsons. **The law of governance, risk management, and compliance**. 2ª ed. New York: Wolters Kluwer, 2017.

MOCHÓN, Francisco. **Principios de economía**. Tercera Ed ed. Madrid: McGrawHill, 2006.

OJEDA AVILÉS, Antonio; GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. **Thémis: Revista de Derecho**, v. 65, p. 41–51, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078195.pdf>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Plataforma Agenda 2030**. Disponível em: <http://ow.ly/O9ob50Dr03f> Acesso em: 4 fev. 2021a.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. . Rio de Janeiro: [s.n.], 2015b. Disponível em: <http://ow.ly/rv3Q50Dp0lt>. Acesso em: 2 fev. 2021.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. **Objetivos de Desarrollo del Milenio | UNDP**. Disponível em: <http://ow.ly/UXb950DoXFa>. Acesso em: 2 fev. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio-ODM 1**. . Ginebra: [s.n.], 2005. Disponível em: <http://ow.ly/iJ7S50DoYrl>. Acesso em: 2 fev. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo Decente**. Disponível em: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>. Acesso em: 4 set. 2019.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. **Acuerdo Relativo a la Aplicación del Artículo VI del Acuerdo General sobre Aranceles Aduanero y Comercio de la OMC**. . Ginebra: [s.n.], 1979. Disponível em: <http://ow.ly/5Qq850DoWEI>.

OXFORD UNIVERSITY. **Comply verb - Definition, pictures, pronunciation and usage notes**. Disponível em: <http://ow.ly/BzYh50Dvhrq>. Acesso em: 9 fev. 2021.



PANISSON, K. F. Criminal Compliance in Brazilian Corporate Criminal Law: A Theoretical Analysis. **Journal of Law and Corruption Review**, São Paulo (SP), v. 2, n. ssue, p. e056, 2020. DOI: 10.37497/CorruptionReview.2.2020.56.

REGETZ MONTEIRO, Mayra; SEIXAS PINTO, Paula Dalla Bernardina Folador. Compliance trabalhista para micro e pequenas empresas. **Revista Síntese Online**, 2021. Disponível em: <http://online.sintese.com>.

SERPA, Alexandre da Cunha. **Compliance descomplicado**: um guia simples e direto sobre Programas de Compliance. 1ª ed. São Paulo: Goodreads Author, 2016.

SINGH, Nitish; BUSSEN, Thomas J. **Compliance management**: a How-to Guide for Executives, Lawyers, and Other Compliance Professionals. Santa Bárbara (California): Praeger, 2015.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo Decente**. . Ginebra: [s.n.], 1999. Disponível em: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

THE BOOKSELLER. **“Strong start” to Amazon Anonymous campaign**. Disponível em: <http://ow.ly/FK6G50DCxue>. Acesso em: 17 fev. 2021.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE. 9-28.000 - **Principles of Federal Prosecution Of Business Organizations**. Disponível em: <http://ow.ly/GDi150Dz0wl>. Acesso em: 12 fev. 2021.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE. **Foreign Corrupt Practices Act**. Disponível em: <http://ow.ly/r5RY50DyJsd>. Acesso em: 12 fev. 2021.

UNITED NATIONS. **UN Conference on the Human Environment**. Disponível em: <http://ow.ly/9yMz50DyIDW>. Acesso em: 12 fev. 2021.

UNITED STATES CONGRESS. Text - H.R.3763 - **107th Congress (2001-2002): Sarbanes-Oxley Act of 2002**. Disponível em: <http://ow.ly/XIXy50Dz29Z>. Acesso em: 12 fev. 2021.

UNITED STATES CONGRESS. Text - **H.R.4173 - 111th Congress (2009-2010): Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act**. Disponível em: <http://ow.ly/DBcV50Dz462>. Acesso em: 12 fev. 2021.

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION. **About the Commission**. Disponível em: <http://ow.ly/NaVQ50DyN3S>. Acesso em: 12 fev. 2021a.

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION. **Annotated 2018 Chapter 8**. Disponível em: <http://ow.ly/ngcR50DyO6k>. Acesso em: 12 fev. 2021b.



WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank. The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 10, n. 2, p. 166–186, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Aspectos gerais do compliance trabalhista. In: MARTINS, Sergio Pinto (Org.). . **Compliance no direito Trab. (coleção compliance; vol.6)**. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. p. 69–74.

