

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO**

**Mariana Carracci Ferreira**

***Compliance trabalhista:*** impactos da autorregulação nas relações de trabalho

Juiz de Fora  
2021

**Mariana Carracci Ferreira**

***Compliance trabalhista:*** impactos da autorregulação nas relações de trabalho

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora

2021

**Mariana Carracci Ferreira**

**Compliance trabalhista:** impactos da autorregulação nas relações de trabalho

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em 08 de setembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Ms. Rodrigo Costa Yehia Castro  
Universidade Federal de Juiz de Fora

## RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de analisar se o *compliance*, instrumento de governança corporativa autorregulado, ao ser aplicado às relações trabalhistas, acaba por reforçar e intensificar os poderes diretivos e fiscalizatórios dos empregadores sobre os empregados, criando uma cultura persecutória e punitivista no interior das organizações, uma vez que os programas de *compliance* foram inseridos no ordenamento jurídico brasileiro como ferramenta de mitigação da responsabilidade de pessoas jurídicas pela Lei nº 12.846/13. Assim, o objetivo é realizar uma abordagem crítica acerca da implementação de mecanismos de autorregulação nas empresas de forma irrestrita, sem a devida regulação estatal capaz de proporcionar uma rede de defesa eficaz aos empregados, já hipossuficientes em relação aos empregadores diante da relação de subordinação que possuem frente a estes. Para tanto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, diante da constatação de que não existe no ordenamento brasileiro uma legislação específica para regulação de programas de *compliance* trabalhista a fim de impedir inspeções e auditorias internas excessivamente agressivas e rigorosas, bem como foi realizada pesquisa bibliográfica documental, incluindo a análise da legislação específica acerca dos programas de *compliance*.

Palavras-chave: *Compliance* Trabalhista. Autorregulação. Poder diretivo. Hipossuficiência.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze if compliance, self-regulated corporate governance instrument, when applied to labor relations, ends up strengthening and intensifying the directive and supervisory powers of employers over employees, creating a persecutory and punitive culture within the organizations, since compliance programs were included in the Brazilian legal system as a tool to mitigate the liability of legal entities by Law N° 12.846/13. Thus, the objective is to carry out a critical approach to the implementation of self-regulation mechanisms in companies in an unrestricted manner, without a proper government regulation capable of providing an effective defense to employees, who are hypossufficient in front of employers because of their labor subordination. For this purpose, the hypothetico-deductive method was used, given the finding that there is no specific legislation in the Brazilian law for the regulation of labor compliance programs in order to prevent excessively aggressive and rigorous internal inspections and audits, as well as documentary bibliographic research, including an analysis of the specific legislation of the compliance programs.

Keywords: Labor Compliance. Self-Regulation. Directive Power. Hypossufficiency.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	6
2	O <i>COMPLIANCE</i> NO ORDENAMENTO BRASILEIRO E A APLICAÇÃO DE SUAS FERRAMENTAS NO ÂMBITO TRABALHISTA .....	7
3	A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR E A AUTORREGULAÇÃO NOS PROGRAMAS DE <i>COMPLIANCE</i> .....	13
4	A CORREGULAÇÃO EQUILIBRADA COMO PREVENÇÃO AO PUNITIVISMO E ABUSIVIDADE NO <i>COMPLIANCE</i> TRABALHISTA.....	19
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
	REFERÊNCIAS.....	27

## 1 INTRODUÇÃO

Os programas de *compliance* ou programas de integridade, enquanto instrumentos de governança corporativa que objetivam criar uma cultura organizacional nas empresas, visando à sua atuação em conformidade com a legislação vigente, foram inseridos no ordenamento jurídico a partir da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013). Constituem ferramenta de mitigação da responsabilização das pessoas jurídicas, tendo em vista que a lei passou a prever a responsabilidade objetiva das empresas diante da prática de ilícitos por seus colaboradores.

No entanto, atualmente o *compliance* vem sendo aplicado de maneira setORIZADA e voltada para a regulação de relações específicas no âmbito das empresas, como é o caso do *compliance* trabalhista, que visa à diminuição de passivos trabalhistas e à preservação da imagem e reputação da empresa em eventual exposição de ilícitos.

Ocorre que, em se tratando de relações trabalhistas, indiscutível a hipossuficiência do trabalhador desde o momento da contratação pela organização, razão pela qual necessário avaliar se o *compliance* trabalhista, como a setORIZAÇÃO de um programa adotado no ordenamento jurídico brasileiro a fim de mitigar sanções a pessoas jurídicas, não acabaria por acentuar a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, ao ampliar as prerrogativas fiscalizatórias, diretivas e punitivas das empresas, fragilizando o princípio da proteção que embasa todo o Direito do Trabalho.

Para tanto, será utilizada uma abordagem crítica acerca da autorregulação inerente aos programas de *compliance*, a fim de analisar se essa autorregulação poderia ser aplicada de forma irrestrita às relações trabalhistas, sem o devido acompanhamento de uma heterorregulação (regulação estatal), utilizando-se, então, do método hipotético-dedutivo, diante da constatação de que não existe no ordenamento brasileiro uma legislação específica para regulação de programas de *compliance* trabalhista, o que poderia, ou não, influir em uma cultura persecutória, punitivista e invasiva no interior das empresas, com o condão de reforçar a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador.

Como técnica de pesquisa, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, incluída a análise da legislação específica acerca dos programas de integridade.

## 2 O COMPLIANCE NO ORDENAMENTO BRASILEIRO E A APLICAÇÃO DE SUAS FERRAMENTAS NO ÂMBITO TRABALHISTA

Em agosto de 2013, foi promulgada a Lei nº 12.846, comumente chamada de Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, que estabeleceu, em seu art. 2º, a responsabilização objetiva de pessoas jurídicas por atos de corrupção praticados por seus colaboradores, tanto no âmbito administrativo, quanto no âmbito civil<sup>1</sup>, trazendo em seu texto, ainda, todas as sanções e penalidades aplicáveis às pessoas jurídicas envolvidas em atos praticados contra a Administração Pública.

No entanto, essa mesma lei traz dispositivos que oferecem às empresas envolvidas em escândalos de corrupção meios de mitigar a aplicação daquelas sanções, como forma de atenuar a responsabilização a elas atribuída, a teor do art. 7º, VIII,<sup>2</sup> que estabelece como parâmetro para aplicação de sanções a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, ou seja, a implementação na empresa de mecanismos e instrumentos de *compliance*, expressão que se refere “[...] ao conjunto sistemático de ações adotadas no ambiente corporativo tendentes a assegurar que as atividades desenvolvidas pelas empresas não violem a legislação vigente” (FRAZÃO; MEDEIROS, 2020, p. 71), isto é, para assegurar que as empresas e seus colaboradores ajam em conformidade com a lei, a fim de evitar a sua responsabilização administrativa ou civil.

Isso porque, sendo o programa de integridade um “sistema de controles cuja função primordial consiste exatamente em promover uma cultura de respeito à legalidade e evitar a ocorrência de violações às normas jurídicas [...]” (OLIVA; SILVA, 2020, p. 48), sua implementação dentro da organização garantiria a existência de mecanismos de rápida identificação de violações à lei, possibilitando pronta resposta por parte da empresa, capaz de evitar a perpetuação de condutas lesivas e, conseqüentemente, de atingir prejuízos maiores (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 60).

Dessa forma, de acordo com Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 50):

---

<sup>1</sup> Art. 2º As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não.

<sup>2</sup> Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:  
VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;



O compliance pode ser definido como o 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 seguimento. Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações, para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle, e reação frente aos mesmos.

Dessa forma, o *compliance*, enquanto conjunto de procedimentos internos e independentes, possuiria importância singular na prevenção de infrações e na adoção de medidas preventivas de ilícitos ao criar uma cultura organizacional de transparência com foco em medidas anticorrupção que visem à prevenção, detecção e remediação de atos praticados contra a Administração Pública, possuindo, segundo Martins e Montal (2020, p. 254), duas funções precípuas: a de proteção interna para pacificação de comportamentos que seriam aceitáveis na empresa e que estariam em conformidade com seus valores, e a de proteção externa, direcionada para a preservação da ordem pública, no sentido de exoneração das responsabilidades empresariais.

Essa função externa, na verdade, decorre exatamente da previsão legal de que a implementação de programas de *compliance* seria instrumento de mitigação e abrandamento das sanções aplicáveis pela própria Lei Anticorrupção, como uma forma de incentivo às empresas a adotarem medidas de prevenção e fiscalização internas, que acabariam por demonstrar que aquela pessoa jurídica mostra-se colaborativa e preocupada com os atos praticados por seus integrantes.

Ademais, para além do incentivo legal de mitigação das sanções aplicáveis às empresas, há, ainda, como incentivo, a preocupação cada vez mais acentuada com a imagem da organização no mercado globalizado, sendo a exposição de atos de corrupção altamente prejudiciais à imagem e reputação da empresa, provocando danos muitas vezes incalculáveis:

[...] a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode levá-la ao sucesso ou ao fracasso, e o *compliance* vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os *stakeholders* em geral, pois tem o poder de evitar atos que possam

gerar danos, ao melhorar os índices de cumprimento de normas internas e estatais. (ANDRADE; FERREIRA, 2017, p. 74)

Segundo os autores, o *compliance*, na prática, é instrumentalizado para produzir um código escrito que definirá as regras e procedimentos para que todas as normas, inclusive estatais, sejam efetivamente cumpridas pela organização, a fim de se evitar os danos materiais decorrentes de multas administrativas e lesões à imagem da empresa (ANDRADE; FERREIRA, 2017, p. 77).

No entanto, não basta que as empresas comprovem a existência de um programa de integridade para que lhes seja atenuada a responsabilização prevista na Lei Anticorrupção, sendo necessária a comprovação de que realmente se trata de um programa efetivo, razão pela qual o Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção, traz como parâmetros de avaliação de um programa de integridade, em seu art. 42<sup>3</sup>, a constatação de instrumentos específicos de *compliance* no interior das organizações, como a existência de códigos de ética, padrões de conduta, comprovado comprometimento da alta direção da empresa, treinamentos periódicos, gestão de riscos etc, ferramentas estas que não só evidenciarão a pretensão da empresa de prevenir ilícitos, como permitirão a otimização do desempenho da organização, proporcionando, ainda, respostas mais rápidas aos ilícitos eventualmente detectados.

Dessa forma, segundo Frazão e Medeiros (2020, p. 91):

[...] o objetivo de um programa de *compliance* não é assegurar, de maneira infalível, que não haverá cometimento de ilícitos. É claro que um programa de *compliance* coeso, implementado de maneira apropriada, diminui consideravelmente os riscos de violação à legislação e/ou da prática de condutas antiéticas, mas a efetividade

---

<sup>3</sup> Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa;

II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos;

III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade;

V - análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade;

[...]

também está atrelada ao desenvolvimento de estruturas adequadas para a detecção e para a correção de falhas e infrações.

Isso significa que a importância de um programa de *compliance* não só estaria vinculada à prevenção de ilícitos pelas empresas, mas também à implementação de um mapeamento e controle de riscos que permitiria a rápida detecção de infrações e sua respectiva remediação, possibilitando o retorno mais rápido à normalidade, o que poderia não só amenizar as sanções previstas na Lei Anticorrupção, mas também abrandar os efeitos sobre a imagem e reputação da empresa.

Para além disso, Carvalho e Frazão (2020, p. 149) alegam ser extremamente necessário que programas de *compliance* sejam estruturados segundo as demandas de cada setor e de cada empresa, tratando de forma singular e eficaz cada uma de suas questões para que se evidencie verdadeiro comprometimento da empresa com uma cultura de integridade, o que significa que a criação de uma cultura organizacional capaz de garantir efetividade ao programa de *compliance* depende diretamente de sua aplicação setorializada.

Nesse sentido, segundo Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 75-79), pelas posturas de precarização do trabalho serem totalmente contrárias aos princípios de governança corporativa e de integridade, passou a se fazer necessária a conscientização da importância do capital humano como pilar das organizações, podendo o descumprimento da legislação trabalhista provocar não só aumento de passivos trabalhistas, mas prejudicar diretamente o clima organizacional, com altos índices de absenteísmo e problemas na produtividade, além de prejuízos à imagem da empresa.

Dessa forma, afirmam os autores acerca da essencialidade do *compliance* trabalhista:

Nesse contexto, o *compliance* trabalhista é uma ferramenta essencial para prevenção e gestão de riscos na área trabalhista, cuidando de garantir o cumprimento das normas trabalhistas (função de cumprimento), evitando que 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). (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 79)

Para atingir tais finalidades, os autores trazem como práticas a serem adotadas, como também elencadas no Decreto nº 8.420/2015, “o mapeamento de riscos, implantação do código de conduta, realização de treinamentos, abertura de canais para apuração de desconformidades e aplicação correta de medidas disciplinares” (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 79), medidas essas voltadas, porém, para o controle interno da organização, relacionadas à mão de obra, com mecanismos de padronização e controle de condutas por parte dos trabalhadores e do empregador, objetivando “evitar a ocorrência de sanções administrativas, processos judiciais, interrupção das atividades empresariais e a busca de constante aprimoramento do clima organizacional na empresa.” (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 88)

Nesse mesmo sentido, Martins e Montal (2020, p. 250) afirmam que o *compliance* trabalhista nada mais é que uma ferramenta de cunho preventivo adaptada ao ambiente empresarial-laboral, que permite que as ferramentas comuns dos programas de integridade voltem-se especificamente para as relações empregatícias, mediante análise de contratos de trabalho e mobilização de empregados e empresários, a fim de minimizar penalidades por descumprimento de legislação trabalhista.

Dessa forma, as ferramentas comuns de *compliance* precisam ser adequadas às relações de trabalho na empresa, seja com seus empregados, seja com terceirizados, a fim de que não se tornem mera formalidade, inutilizadas na prática, razão pela qual se faz necessária a realização de treinamentos periódicos.

Além disso, salientam Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 98) a importância de que tais códigos sejam elaborados em conformidade com a legislação trabalhista, para que o programa de *compliance* não acabe tendo sua própria função de prevenir litígios desvirtuada:

Importante que o código e o regulamento interno sejam elaborados com cautela, uma vez que suas disposições passarão, sob o aspecto trabalhista, a integrar os contratos de trabalho e, eventuais alterações futuras poderão encontrar barreira no próprio princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conforme previsão do art. 468, *caput*, da CLT. Além disso, a instituição demanda atenção à garantia de tratamento igualitário entre os empregados (isonomia), evitando-se discriminações, garantindo a privacidade, a preservação da honra e dos demais atributos constitucionais inerentes à pessoa humana. (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 98)

Conforme alegam os autores, todos os códigos e regulamentos elaborados pelo empregador e aplicados no interior da organização acabam por integrar o contrato de trabalho, vinculando o trabalhador às regras e mandamentos internos, não havendo, entretanto, qualquer previsão legal ou regulamentação específica acerca da implementação de um *compliance* trabalhista na prática, razão pela qual Martins e Montal (2020, p. 39) afirmam que o *compliance* trabalhista não pode almejar somente a redução de riscos e da própria responsabilidade empresarial, como prevê a Lei Anticorrupção, em benefício exclusivo dos sócios e gestores da empresa, devendo os trabalhadores serem beneficiados por ser o contrato de trabalho bilateral, impondo direitos e obrigações a ambas as partes.

Há, ainda, enquanto ferramentas de *compliance*, a realização de investigações internas, aplicação de punições e disponibilização de canais de denúncia, que precisam se ater especificamente aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, sob pena de se desvirtuar a própria finalidade preventiva dos programas de *compliance*. Segundo Cardoso e Arantes (2020, p. 139), a investigação interna, que pode resultar de denúncias feitas pelos canais de comunicação fornecidos e envolver eventual aplicação de punições, é uma ferramenta de observância da legislação e regulamentos da empresa que permite não só a redução de reclamações trabalhistas, mas também aumenta as relações de confiança internas e externas com investidores, desde que implementadas de forma imparcial e séria. Porém, os autores reconhecem que tais investigações não possuem qualquer tutela jurídica específica e, nesse sentido, argumentam:

A despeito de não haver legislação específica sobre investigações internas envolvendo empregados, elas devem ser conduzidas com base em padrões gerais de comportamento, como as obrigações advindas da relação de emprego e os princípios constitucionais de inviolabilidade da privacidade, vida privada, honra e imagem do indivíduo. (CARDOSO; ARANTES, 2020, p. 139)

No mesmo sentido, afirma Rabay (2020, p. 233-234):

A legislação trabalhista infraconstitucional não dispõe especificamente sobre investigações internas nas empresas, se são obrigatórias, necessárias ou desnecessárias, muito menos como devem ser conduzidas. Assim, a base da legislação trabalhista que deve ser observada ao se analisar questões relacionadas às investigações internas nas empresas tem por fundamento básico os

direitos e garantias previstos na Constituição da República Federativa do Brasil (“Constituição”), além dos direitos e obrigações infraconstitucionais previstos, especialmente, na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

Portanto, não havendo regulação específica acerca da aplicação das ferramentas de *compliance* no âmbito laboral, recorre-se aos princípios e normas constitucionais, a fim de se assegurar os direitos fundamentais individuais e trabalhistas do empregado, sem, no entanto, qualquer garantia direta de que esse aumento dos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do empregador ao implementar ferramentas de *compliance*, de forma autônoma e independente, seja contrabalanceado de forma eficiente pelo ordenamento brasileiro, a fim de se evitar excessos no interior das organizações.

### **3 A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR E A AUTORREGULAÇÃO NOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE**

O ordenamento jurídico brasileiro, ao tutelar as relações de trabalho, reconhece serem as mesmas marcadamente desiguais diante da hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, já que aquele sujeita-se ao poder organizacional e gerencial deste, a fim de garantir a manutenção do emprego e, conseqüentemente, o mínimo para sua subsistência, como explica Ferreira (2012, p. 107-108) acerca da desigualdade intrínseca das relações de trabalho:

A assimetria decorre do fato de que, para o vendedor da mercadoria-trabalho, vender sua mercadoria é uma imposição vital da qual não poderá furtar-se. O vendedor está condenado a ir ao mercado e vender sua mercadoria pelo preço que encontrar e deverá repetir seu gesto dia após dia, hora após hora, porque esta é uma necessidade imperativa de sua sobrevivência. [...] A repetição diária da venda de sua mercadoria-trabalho decorre de uma imposição alimentar, pois se trata de preservar o primeiro e mais essencial bem do ser humano – a vida.

Desse modo, diante da premente necessidade do trabalhador, ocupa este uma posição inferior de barganha no momento da contratação, muitas vezes submetendo-se a condições abusivas e até mesmo desumanas, razão pela qual o Direito do Trabalho tem papel essencial na regulação dos contratos de trabalho e

condições trabalhistas, possibilitando amenizar a hipossuficiência do trabalhador e impedindo excessos por parte do empregador.

Portanto, busca o Direito do Trabalho estruturar uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente da relação, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2019, p. 233).

Essa proteção ao trabalhador enquanto parte mais vulnerável e, portanto, hipossuficiente, se faz necessária principalmente diante do poder empregatício a que é submetido o trabalhador, definido por Delgado (2019, p. 789) como “[...] o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”, dividido, segundo o autor, em poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

Por essa razão, diante da definição de *compliance* como um princípio de governança corporativa, que, segundo Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 41), baseia-se em um modelo de autorregulação, por ter como objetivo instituir um modelo de gestão em que as próprias empresas procurem de forma voluntária cumprir regras e tomar decisões no interesse comum de longo prazo da organização, é possível verificar uma aparente incompatibilidade entre essa nova atribuição de poderes ao empregador, que disponibiliza a este instrumentos de regulação interna autônoma e independente, com a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores pelo Direito do Trabalho, que visa a amenizar a hipossuficiência do trabalhador, já que o aumento das prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e punitivas das empresas poderia acabar por acentuar a assimetria inerente às relações trabalhistas, criando uma cultura punitivista e persecutória no interior das empresas.

Segundo Ricardo Villas Bôas Cueva (2020, pp. 54-55), o direito de *compliance* seria uma extensão do direito regulatório, definido como a gestão eficaz de falhas dos mercados diante da crescente complexidade da atividade econômica, enquanto o direito de *compliance* seria a internalização desse direito regulatório, permitindo que as empresas passem a exercer a autorregulação de suas atividades, mediante incentivo do próprio Estado. É o que o autor chama de autorregulação regulada ou correção, que seria uma modalidade de regulação estatal que incorpora o ente privado:



Os programas de cumprimento de normas caracterizam-se como modalidade de autorregulação da atividade empresarial, estimulada pelo Estado [...]. A chamada autorregulação regulada ou correção consiste numa modalidade de regulação que incorpora o ente privado, subordinando-o a fins concretos ou a interesses predeterminados pelo Estado, tal como se dá nas disciplinas dos programas de *compliance*. (CUEVA, 2021, p. 55)

Diante disso, Cueva (2020, p. 55) traz duas correntes: aquela que critica a visão do *compliance* como uma autorregulação regulada, tendo em vista que a vinculação do Estado à iniciativa das empresas acabaria por incentivar que estas somente implementassem programas de *compliance* com a finalidade de obter atenuação de sanções, já que os programas de *compliance* no Brasil foram incluídos no ordenamento exatamente como instrumento de mitigação da responsabilidade das empresas, pervertendo a finalidade principal do programa, que é a de evitar a prática de ilícitos; e a corrente que afirma que a simples autorregulação, sem qualquer interferência estatal, acabaria constituindo uma ilegítima privatização da função de prevenção de irregularidades, pois se a própria empresa regula e monitora as ações de todos os seus colaboradores, problemas como a seleção de quais ilícitos seriam levados às autoridades passariam a ser comuns, passando a empresa a controlar, inclusive, quais os colaboradores a serem expostos e não expostos ao se descobrir a prática de ilícitos, o que nem mesmo a criação de um setor independente de *compliance* poderia evitar, já que os funcionários responsáveis manteriam relação de subordinação com seu empregador.

Para Frazão e Medeiros (2020, p. 73-74), investigar a relação entre a autorregulação inerente aos programas de *compliance* e a heterorregulação, enquanto regulação estatal, é fundamental para determinar a efetividade dos programas de integridade, já que tal investigação possibilitaria que fossem utilizados como instrumentos reais de transformação da realidade social e empresarial, para além do uso estratégico dos mesmos enquanto subterfúgios para manter artificialmente a reputação dos agente envolvidos, enquanto programas meramente formais ou de fachada.

Nesse sentido, afirmam as autoras que há na autorregulação regulada dos programas de *compliance*, na verdade, uma espécie de correção, pois as autoridades estatais é que determinam os preceitos e criam estruturas que



estimulam a autorregulação, como o faz a Lei Anticorrupção, ao erigir programas de integridade como atenuantes de sanções (FRAZÃO; MEDEIROS, 2020, p. 75). Dessa forma, de acordo com as autoras, quanto maior o incentivo estatal, maior a garantia de efetividade do *compliance*, não sendo suficiente, entretanto, que se forneça somente a atenuação de sanções, como uma dosimetria de pena, mas sendo necessário, para garantir a efetividade dos programas de integridade, que se preveja a possibilidade de extinguir a ilicitude dos atos e, conseqüentemente, afastar absolutamente a responsabilidade, pois nenhuma empresa iria querer expor seus próprios empregados sabendo que seria responsabilizada de qualquer maneira:

Sob essa perspectiva, não haveria tantos incentivos para a implementação de programas de *compliance*, na medida a revelação do ilícito sujeitaria a pessoa jurídica à aplicação de punições, sem que o programa pudesse ser utilizado como excludente de ilicitude. [...] Assim, agentes racionais irão tentar evitar a incidência de sanções ocultando ilegalidades e, ao mesmo tempo, requerendo que sejam considerados seus esforços para prevenir a ocorrência de ilícitos. (FRAZÃO; MEDEIROS, 2020, p. 77-78)

Portanto, para as autoras, a atual regulação estatal brasileira incentivaria a implementação de programas de fachada, com o intuito de mascarar ilícitos, sendo o ideal que a regulação estatal se restrinja especificamente ao incentivo à implementação de programas de integridade, porém com a possibilidade de afastamento completo da responsabilidade da pessoa jurídica, pois as empresas somente se esforçariam para prevenir ilícitos, apresentando-os às autoridades em lugar de escondê-los, diante da certeza de que não seriam penalizadas.

Assim, ainda que defendam uma heterorregulação limitada ao incentivo à implementação, acabam por reconhecer que o maior problema, na verdade, está na ausência de critérios para distinguir um programa de *compliance* “robusto” de um programa dito “de fachada”, já que há programas em que a finalidade está mais relacionada à aparência e reputação da empresa do que à criação de uma cultura de conformidade (FRAZÃO; MEDEIROS, 2020, p. 78), não havendo, portanto, qualquer parâmetro legal específico capaz de proporcionar a diferenciação de uns e outros.

Inclusive, as autoras chegam a informar que, ainda que o Decreto nº 8.420/2015 traga uma série de critérios para verificar a efetividade de programas de *compliance*, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) orienta ser necessário um cuidado redobrado nessa avaliação, pois sempre há a possibilidade

de que sejam adotados programas complexos, aparentemente bem estruturados, que, na prática, não possuem qualquer aplicação (FRAZÃO; MEDEIROS, 2020, p. 91), não possuindo o ordenamento jurídico brasileiro qualquer previsão específica que permita distinguir um programa de fachada de um programa efetivo.

Dessa forma, ainda que as autoras acabem por defender a autorregulação dos programas de *compliance* como o melhor meio de se garantir sua efetividade, reconhecem haver uma lacuna na legislação acerca do modo de se avaliar o funcionamento e aplicação desses programas, o que leva a concluir que, na prática, sequer há de fato uma correção ou uma autorregulação regulada capaz de restringir e limitar os poderes empregatícios diante do aumento de suas prerrogativas fiscalizatórias, diretivas e punitivas a partir da implementação de ferramentas de *compliance*.

Portanto, ainda que se defenda que a heterorregulação restrinja-se somente ao incentivo à implementação, a partir da mitigação da responsabilização ou até mesmo da possibilidade de se afastar a responsabilidade da empresa, é indiscutível que a legislação brasileira não impede a criação de programas meramente formais, que não ultrapassem o papel, ou que sejam implementados com o único objetivo de mascarar a prática de ilícitos pelos colaboradores da empresa, já que, independentemente do incentivo legal para implementação, não há qualquer mecanismo de garantia da efetividade do programa ou de que sua finalidade não acabará sendo pervertida por atos de excessiva autoridade pelo empregador.

Cueva (2020, p. 59) afirma que, enquanto mecanismo de autorregulação, como iniciativa da própria empresa, não deveria a existência de um programa de *compliance* ter automático impacto na determinação da responsabilidade das empresas ou no montante das sanções. Porém, alega que, na prática, “[...] acabam por ter impacto significativo na avaliação da responsabilidade da empresa e de seus administradores, bem como na determinação das sanções aplicáveis” (CUEVA, 2020, p. 59), o que significa que, ainda que em regra o fato de a empresa possuir um programa de *compliance* não interfere imediatamente na mitigação de responsabilidade enquanto pessoa jurídica, na prática, a simples existência do mesmo já provoca impactos positivos à imagem da empresa e à sua responsabilização, o que somente reforçaria a criação de programas ditos “de fachada”, que visam a consolidar a aparência de uma empresa comprometida com a lei.

Ainda em defesa da autorregulação, Carvalho e Frazão (2020, p. 137-139) afirmam que essa regulação interna se faz essencial para a construção de uma cultura de *compliance*, uma vez que somente a lei, enquanto método de incentivo para a implementação de programas de *compliance*, não teria força suficiente para produzir o comprometimento com a lei que um programa de integridade visa a garantir, sendo necessário que se possibilite uma autorregulação pela própria empresa, em um verdadeiro processo de privatização da prevenção do delito diante da tendência de se ocultar escândalos a favor da manutenção da imagem da empresa:

É justamente esse tipo de receio que deve ser endereçado pela autorregulação e incentivado pela heterorregulação, seja mediante o estabelecimento de sanções rigorosas em virtude do descumprimento das normas anticorrupção, seja por intermédio da estruturação de incentivos à implementação de programas de *compliance*. Em outras palavras, a autorregulação é essencial para a construção de uma cultura de respeito à legalidade e à ética, na medida em que os incentivos para o cumprimento da lei deixam de ser exclusivamente externos, impostos de maneira unilateral pelo Estado, e passam a ser também internos. (CARVALHO; FRAZÃO, 2020, p. 139)

Isso porque, segundo os autores, os programas de *compliance* precisam interferir diretamente na estrutura de valores da empresa, incentivando que seus integrantes de fato façam parte da organização em conformidade com seus princípios éticos, inculcando uma cultura corporativa, o que somente poderia ser alcançado a partir da garantia de que os programas fossem autorregulados, uma vez que “mudanças legislativas não são suficientes para alterar o comportamento dos agentes, que é influenciado por diversos outros fatores institucionais além do direito, dentre os quais normas sociais e culturais.” (CARVALHO; FRAZÃO, 2020, p. 138)

Entretanto, ainda que entendam pela necessidade de que a heterorregulação reforce seus incentivos à implementação de um programa de *compliance* pelas empresas, reconhecem não ser admissível que o programa de integridade “[...] lesione os direitos de personalidade dos funcionários da empresa a pretexto de combater a corrupção, uma vez que os programas de integridade devem ser também analisados com relação a seus limites jurídicos [...]” (CARVALHO; FRAZÃO, 2020, p. 140), o que somente poderia ser alcançado a partir da operação em

conjunto da autorregulação e da heterorregulação, sem, no entanto, criar fórmulas legislativas prontas que não se adequem às particularidades das empresas:

Para tanto, é necessário também que sejam afastadas as antigas fórmulas legislativas de comando e controle para dar lugar a uma 'regulação da autorregulação', sendo a lei uma diretriz à elaboração de normas internas que realmente deem contas das necessidades concretas de cada ambiente corporativo no sentido de garantia do cumprimento da lei e do combate à corrupção. Em outras palavras, a heterorregulação deve servir de orientação à autorregulação, inclusive no que diz respeito ao desenvolvimento, acompanhamento e constante alteração das normas de *compliance*. (CARVALHO; FRAZÃO, 2020, p. 147)

Portanto, restringir a heterorregulação ao incentivo e fomento à autorregulação, principalmente quando aplicada ao âmbito trabalhista, seria proporcionar uma ampliação do poder empregatício sobre o trabalhador, sem proporcionar uma rede de defesa proporcional no ordenamento jurídico, desvirtuando a própria finalidade de prevenção dos programas de *compliance*, já que teria o trabalhador que recorrer ao Judiciário para ser reparado por excessos diretivos cometidos pelo empregador.

#### **4 A CORREGULAÇÃO EQUILIBRADA COMO PREVENÇÃO AO PUNITIVISMO E ABUSIVIDADE NO COMPLIANCE TRABALHISTA**

Luís Carlos Moro (2020, p. 424-425), ao trazer o histórico de documentos e medidas anticorrupção criadas nos EUA desde 1933, originando o que hoje é chamado de *compliance*, afirma ter surgido em 2003 um documento denominado "Princípios da Persecução Federal às Corporações de Negócios", que tinha como objetivo auxiliar o Departamento de Justiça dos Estados Unidos da América a obter provas e acusar criminalmente as empresas, dirigentes e empregados, quando constatadas práticas violadoras de normas de proteção ao mercado.

Isso porque, segundo Moro (2020, p. 425), as empresas proporcionavam a defesa de seus empregados quando algum escândalo financeiro vinha à tona, o que, no entender dos investigadores, tratava-se de um indício de que a empresa pretendia obstruir a justiça, razão pela qual a intenção do documento era exatamente forçar as empresas a deixarem que seus empregados se defendessem

sozinhos, demonstrando ser uma empresa colaborativa, a fim de facilitar a investigação pelo Departamento de Justiça.

Tais investigações, segundo o autor, não só inverteram o próprio princípio da presunção de inocência, mas muito ultrapassaram limites constitucionais, tornando-se abusivas e invasivas diante do direito de defesa dos investigados, o que embasou todo o sistema de *compliance*. Para ele, trata-se de um precedente que deu “lastro a propósitos punitivistas, persecutórios e excludentes dos acusados, vulnerando direitos e garantias fundamentais tanto de ordem processual penal quanto de liberdades individuais”. (MORO, 2020, p. 426).

Inclusive, o próprio documento trazia, assim como a Lei Anticorrupção brasileira, a implementação de programas de *compliance* como parâmetro para responsabilização de empresas, capazes de mitigar as sanções aplicáveis. Nesse sentido, Moro (2020, p. 427) define programas de *compliance* como “conjunto de declarações, de normas de conduta e de imposição de novas obrigações aos trabalhadores que foram imediatamente trasladados para o âmbito dos contratos de trabalho”, criando um reforço do poder fiscalizatório e punitivo derivado da agressividade das próprias investigações do poder público.

Dessa forma, é possível perceber que, em sua origem, os programas de *compliance* já possuíam a finalidade de garantir a manutenção da imagem das empresas e de proporcionar a mitigação de sua responsabilidade, razão pela qual as organizações acabavam implementando ferramentas internas rigorosas, e até mesmo abusivas, com o intuito de se apresentarem colaborativas com investigações estatais.

Por essa razão, Martins e Montal (2020, p. 257), ainda que defendam a possibilidade concreta de criação de uma “cultura ética” a partir da implementação de programas de *compliance* enquanto ferramentas de prevenção de ilícitos trabalhistas, afirmam ser necessária bastante cautela na aplicação de programas de integridade nas relações de trabalho, para que não se busque excessiva proteção ao empregador, isentando-o das responsabilidades assumidas diante das relações de trabalho.

Na mesma linha, Frazão e Medeiros (2020, p. 103), que, mesmo defendendo a autorregulação como meio de garantir a efetividade dos programas de *compliance*, enquanto a heterorregulação deveria se restringir a fornecer incentivo à implementação, afirmam que o maior problema dos programas de integridade é que

acabam sendo implementados como mero discurso de retórica, diante da possibilidade de ter as sanções diminuídas, o que é reforçado pela ausência de dispositivos legais que estabeleçam critérios rigorosos de distinção de programas efetivos e programas de fachada.

Desse modo, os programas de *compliance*, ao possibilitar o uso de ferramentas de regulação interna sem o devido acompanhamento de uma regulação estatal específica, acabam reforçando os poderes empregatícios das empresas sobre os trabalhadores, já que a razão principal para se criar um programa de integridade deixa de ser a prevenção de ilícitos, fiscalização e pronta resposta, e passa a ser a mitigação da responsabilidade da empresa, que acaba por se exceder em seus poderes diretivos, punitivos e organizacionais, a fim de se mostrar colaborativa com eventuais investigações:

Na aplicação do poder punitivo, as empresas foram incentivadas ao tratamento menos complacente, pois a sua rudeza no exercício do poder punitivo é considerada um ponto positivo para cominar os efeitos das crises quando sujeitas às investigações de supostas práticas ilícitas. (MORO, 2020, p. 428)

Correia (2020, p. 10) confirma exatamente o que defende o autor supramencionado ao argumentar que a simples criação de um código de condutas não se faz suficiente para garantir o respeito à legislação trabalhista, “sendo necessário também estabelecer um sistema de fiscalização e sanção, dentro dos limites dos poderes de direção, para se evitar danos à imagem e à reputação da empresa”, confirmando que, na verdade, todos os instrumentos internos de integridade visam a garantir a manutenção da reputação da empresa, o que é diretamente associado ao sistema de punições internas, já que quanto maior o rigor, maior a aparência de que se trata de uma organização intransigente em relação à prática de ilícitos.

Nesse sentido, considerando todo o histórico de criação de ferramentas de *compliance*, Moro (2020, p. 431) afirma que:

[...] o primeiro traço de desenvolvimento que a cultura de *compliance* estabeleceu no âmbito das corporações foi o fiscalizador e o punitivo, o que acabou por disseminar um conjunto de ações empresariais todas voltadas à sua proteção. Como consequência, ampliaram-se os riscos aos trabalhadores [...]. Normas internas proibitivas de inúmeras condutas, impositivas de um sistema de sanções agravado,

verdadeiros códigos de ética e de disciplina, foram as primeiras consequências corporativas no novo quadro de contenção dos malfeitos empresariais.

Dessa forma, a cultura de *compliance* acabaria por impor uma cultura de punitivismo empresarial, criando até mesmo um espaço de sancionamento pedagógico, assumindo muitas vezes um “[...] papel de investigação privada que supera, em muito, até mesmo, os poderes públicos para a busca de informações em relação aos suspeitos de cometimento de ilícitos e crimes” (MORO, 2020, p. 432). Inclusive, o autor chega a afirmar que as garantias públicas constitucionais correm o risco de serem feridas por poderes privados, que acabaram por assumir capacidades investigativas das quais o próprio Estado está destituído.

Isso porque o desenvolvimento legislativo no Brasil acerca do *compliance* acaba não apenas “legitimando a outorga de poderes de fiscalização às pessoas jurídicas de direito privado como, também, promovendo o estabelecimento de uma cultura persecutória sob o signo da conformidade” (MORO, 2020, p. 429-430), tendo em vista que a cada nova lei e decreto, desde a Lei da Lavagem e Ocultação de Bens (Lei nº 9.613/1998), os poderes internos das empresas eram gradativamente ampliados.

Dessa forma, diante do aumento das prerrogativas internas dos empregadores, que passaram a possuir ferramentas específicas de investigação interna e punição de empregados, em se tratando de uma relação marcadamente hipossuficiente, mostra-se de premente necessidade a regulação estatal dos programas de *compliance* trabalhista, a fim de coibir e refrear a criação de programas que acabem por encobrir e ocultar ilícitos praticados internamente, sob o risco de que a autorregulação por si só acabe por estimular “[...] inspeções e auditorias internas excessivamente agressivas, em desrespeito a direitos fundamentais dos empregados, como a violação de sua privacidade ou a realização de interrogatórios que obriguem à autoincriminação.” (CUEVA, 2020, p. 61)

Por essa razão, Frazão e Medeiros (2020, p. 91) afirmam que, para minimizar os riscos de programas meramente formais, o ideal seria que se criasse *compliance officers*, com empregados externos que realizassem toda a implementação e monitoramento das ferramentas de *compliance* no interior da empresa, a fim de que se mantivesse a imparcialidade. No entanto, Costa (2019, p.16) afirma ser necessário que esses empregados selecionados para compor esse grupo



especializado em *compliance* tenham ciência dos limites da legislação trabalhista, para que não haja a aplicação de procedimentos inadequados que gerem futuras reclamações trabalhistas.

Ocorre que, conforme Cueva (2020, p. 55), por mais independente que seja o setor encarregado pelo programa de integridade, os empregados permanecem em relação de subordinação frente a seu empregador, o que geraria uma seletividade acerca de quais fatos seriam comunicados às autoridades, prejudicando diretamente a imparcialidade que inicialmente se buscava.

Rabay (2020, p. 239-240), em pesquisa jurisprudencial acerca da regulação de investigações internas, após concluir por uma lacuna legislativa acerca do procedimento investigatório a ser adotado no interior das organizações, verificou que as decisões se direcionavam sempre no sentido de avaliar se houve o correto atendimento dos princípios do contraditório e da ampla defesa, validando as investigações internas ao se restringir a avaliar se houve a correta aplicação de sanções disciplinares, sem que fosse encontrado qualquer questionamento sobre as empresas poderem ou não conduzir procedimentos de investigação, o que levaria a presumir por sua validade.

Dessa forma, não há qualquer mecanismo de fiscalização, entendimento jurisprudencial ou legislação específica que impeça que os programas de *compliance* aplicados ao setor trabalhista extrapolem os limites legais no momento da aplicação das ferramentas específicas de *compliance*, principalmente diante da autorregulação que rege os programas de integridade.

Por essa razão é que Moro (2020, p. 432) argumenta que a cultura de *compliance* não está fundada apenas na investigação e sanção, mas também deve corresponder ao estabelecimento de garantias contra o comportamento fiscalizatório e punitivo abusivo, bem como a uma dimensão preventiva de ilícitos, não defendendo, entretanto, que a empresa abdique de seu poder disciplinar, mas que à ampliação de poderes corresponda um aumento de responsabilidade e cuidado no exercício desse poder.

Diante disso, o autor propõe como solução a presença direta dos sindicatos dos trabalhadores em conflitos decorrentes de excessos provocados a partir da aplicação de ferramentas de *compliance*, aplicando o direito coletivo do trabalho em caso de eventual prejuízo aos trabalhadores, em conformidade com a Convenção nº 135 da OIT e com a Recomendação nº 163, que preveem o direito de informação



como garantia essencial dos trabalhadores, razão pela qual afirma ser necessário que tanto em acordos de leniência, quanto em relação a programas de *compliance*, deveria ocorrer consulta e participação efetiva dos sindicatos dos trabalhadores, por representarem todas as potenciais vítimas de ilícitos puníveis que muitas vezes provocam até mesmo a descontinuidade dos vínculos de emprego. (MORO, 2020, p. 434-435)

Mesmo Frazão e Medeiros (2020, p. 91), que defendem a autorregulação como garantia de efetividade dos programas de *compliance*, ao reconhecerem a omissão legislativa quanto a mecanismos que permitam diferenciar programas de fachada daqueles efetivos, defendem como estratégia alternativa a exigência de informações sobre o funcionamento do *compliance* pelo Estado, principalmente em se tratando de setores com riscos mais acentuados, como o trabalhista.

Assim, partindo da definição de correção de Cueva (2020, p. 55) enquanto uma modalidade de regulação que subordina o ente privado a fins e interesses concretos e predeterminados pelo Estado, necessário que haja uma ampliação legislativa acerca da aplicação em concreto das ferramentas de *compliance* em relações trabalhistas, já marcadamente desiguais, a fim de se evitar que as organizações façam uso do *compliance* com o objetivo de mascarar e camuflar a prática de ilícitos trabalhistas em seu âmbito.

Isso porque mesmo aqueles autores que defendem uma heterorregulação restrita a incentivos de implementação por empresas, priorizando a autorregulação inerente aos programas de *compliance*, reconhecem a falta de mecanismos de fiscalização e de uma regulação específica sobre a aplicação dessas ferramentas pelas empresas, o que acaba por ampliar e acentuar os poderes diretivos das empresas, sem que haja um contrabalanço em defesa dos trabalhadores, intensificando a hipossuficiência inerente a estes.

Portanto, restringir a regulação estatal ao incentivo de criação de programas de *compliance*, colocando-os como meio de mitigação da responsabilidade da pessoa jurídica e ferramenta de manutenção da reputação e imagem da empresa no mercado globalizado, seria, na verdade, reforçar a origem punitiva e persecutória dos programas de *compliance*, o que afeta mais diretamente as relações trabalhistas, que se tratam de relações marcadas pela desigualdade entre as partes, diante da subordinação do empregado ao empregador.

Dessa forma, exacerbar os poderes do polo empresarial em relações trabalhistas seria negligenciar a hipossuficiência e a vulnerabilidade do trabalhador, o que fere diretamente a matriz estrutural da Constituição Federal (DELGADO, 2019, p. 1.743), razão pela qual a efetividade de um programa de *compliance* trabalhista depende diretamente de uma correção equilibrada que permita que a aplicação das ferramentas de integridade de fato estejam em conformidade com os direitos de personalidade e garantias fundamentais do trabalhador, respeitando o princípio da proteção enquanto norteador do Direito do Trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda que os princípios constitucionais e trabalhistas acabem por criar restrições e óbices aos excessos organizacionais e diretivos das empresas, é possível perceber que o *compliance*, enquanto princípio de governança corporativa que preza pela criação de uma cultura organizacional de forma autônoma e independente, a partir da implementação de ferramentas de investigação e fiscalização de ilícitos internos, acaba por ampliar as prerrogativas diretivas e regulamentares das empresas, sem que haja no próprio ordenamento mecanismos procedimentais específicos a fim de conter eventuais excessos.

Dessa forma, restringir a regulação estatal ao incentivo à implementação de programas de integridade, colocando-os como recurso de mitigação da responsabilidade atribuída às pessoas jurídicas por atos de corrupção praticados por seus colaboradores, seria reforçar a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, tendo em vista o aumento dos poderes empregatícios e a sujeição do trabalhador a ferramentas como códigos de conduta e regimentos internos, que passam a compor o próprio contrato de trabalho.

Portanto, a fim de se evitar que o *compliance* acabe por criar uma cultura punitivista, persecutória e invasiva dentro das organizações, faz-se necessário que a autorregulação inerente aos programas de integridade seja contrabalanceada com uma heterorregulação voltada para o estabelecimento de limites mais específicos na aplicação de suas ferramentas, bem como para a criação de mecanismos de fiscalização mais frequentes e incisivos, a fim de se evitar que o *compliance* tenha sua finalidade preventiva desvirtuada por sua implementação com vistas à camuflagem da prática de ilícitos.

Assim, seja por meio de legislação específica, em conformidade com os princípios norteadores do Direito do Trabalho, seja por meio da obrigatoriedade quanto à participação de sindicatos na formulação de tais programas, indiscutível que uma autorregulação desenfreada acabaria por perverter a finalidade principal do *compliance*.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Compliance Trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco Trabalhista por Meio do Programa de Integridade**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciário, v. 28, n. 331, jan. 2017. p. 73-84

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

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF, 19 mar. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm)

CARDOSO, Alexandre de Almeida; ARANTES, Gabriela Lima. **Compliance Trabalhista e os limites do poder diretivo**. In: MARTINS, Sérgio Pinto (Coord.). Compliance no Direito Trabalhista, 1ª ed, coleção Compliance no Direito, vol. 6. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 131-147

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.

COSTA, Beatriz Angela Gimenez. **Investigações internas de compliance e seus limites pela ótica trabalhista**. In: KLEINDIENST, Ana Cristina (coord.). Grandes temas do direito brasileiro: compliance. São Paulo: Almedina Brasil, 2019.

FERREIRA, Miguel Nin. **Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas, n. 40, jan./jun. 2012. p. 97-127

FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. **Corrupção Cultura e Compliance: o papel das normas jurídicas na construção de uma cultura de respeito ao ordenamento**. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (coords.). Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade. Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 129-150

FRAZÃO, Ana; MEDEIROS, Ana Rafaela Martinez. **Desafios para a efetividade dos programas de Compliance**. In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana

(coords.). **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade.** Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 71-104

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Compliance trabalhista e o direito à educação para o trabalho: desafios em face da responsabilidade social da empresa.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 91, p. 38-55, ago. 2020.

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL; Zélia Maria Cardoso. **Aplicabilidade do compliance no meio ambiente laboral em tempo de incertezas para a prevenção de infortúnios aos trabalhadores.** In: MARTINS, Sérgio Pinto (Coord.). **Compliance no Direito Trabalhista**, 1ª ed, coleção Compliance no Direito, vol. 6. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 249-289

MORO, Luís Carlos. **Compliance Trabalhista.** In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (coords.). **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade.** Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 421-436

OLIVA, Milena Donato; SILVA, Rodrigo da Guia. **Origem e evolução histórica do compliance no direito brasileiro.** In: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (coords.). **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade.** Belo Horizonte: Fórum, 2020. p. 29-51

RABAY, Dario Abrahão. **Investigações internas nas empresas – Aspectos trabalhistas.** In: MARTINS, Sérgio Pinto (Coord.). **Compliance no Direito Trabalhista**, 1ª ed, coleção Compliance no Direito, vol. 6. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 227-248

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista – teoria e prática.** 2ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.