

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
TEREZA FONTES SOARES LIVRAMENTO

O compliance trabalhista e a necessidade de adequação à LGPD

Juiz de Fora
2022

TEREZA FONTES SOARES LIVRAMENTO

O *compliance* trabalhista e a necessidade de adequação à LGPD

Artigo apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito Privado sob orientação do Prof. Dr. Abdalla Daniel Curi.

**Juiz de Fora
2022**

FOLHA DE APROVAÇÃO

TEREZA FONTES SOARES LIVRAMENTO

O compliance trabalhista e a necessidade de adequação à LGPD

Artigo apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito Privado submetido à Banca Examinadora composta pelos membros:

Orientador: Prof. Dr. Abdalla Daniel Curi
Universidade Federal de Juiz de Fora

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

Profa. Dra. Jussara Araújo de Almeida Leão
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

() APROVADO

() REPROVADO

Juiz de Fora, 17 de fevereiro de 2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, não posso deixar de agradecer à minha família, que esteve ao meu lado durante toda a graduação, me incentivando e ajudando a passar por todos os obstáculos. Sem vocês, encerrar essa etapa com certeza seria muito mais difícil, obrigada por tudo sempre. Em seguida, mas não menos importante, agradeço aos meus amigos por terem feito os últimos cinco anos um pouco mais leves e, principalmente, por terem me acolhido e feito me sentir em casa mesmo estando tão longe dela. Por fim, agradeço a todos os mestres que fizeram parte dessa jornada, compartilhando conosco um pouco do seu conhecimento desse vasto campo que é o Direito. Em especial, agradeço ao professor Abdalla, que aceitou ser meu orientador, e aos professores Flávio e Jussara, que prontamente aceitaram compor a banca para minha defesa.

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo analisar os programas de *compliance* e sua aplicabilidade na seara trabalhista, bem como expor a necessidade de adequação desses programas às normas previstas na Lei nº 13.709/18, mais conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Para tanto, de início apresenta-se o conceito de *compliance*, abordando seus principais aspectos, apontando como e quando esse tipo de programa passou a ser implementado pelas organizações no Brasil. Após, demonstra-se a aplicabilidade de tal programa nas relações laborais, passando por todas as etapas de implementação deste nas empresas. Por fim, destaca-se a questão da LGPD em seus aspectos gerais e, especificamente, a sua aplicação nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, relacionando-as com as etapas de implementação do programa de *compliance*.

Palavras-chave: Direito. *Compliance*. Trabalho. LGPD.

ABSTRACT

The purpose of this work is to analyze compliance programs and their applicability in the labor field, as well as to expose the need to adapt these programs to the rules provided for in Law n°. 13.709/2018, more known as General Data Protection Law (LGPD). Therefore, the concept of compliance is initially presented, addressing its main aspects, pointing out how and when this type of program was implemented by organizations in Brazil. Afterwards, the applicability of such a program in labor relations is demonstrated, going through all the stages of its implementation in companies. Finally, the LGPD issue is highlighted in its general aspects and, specifically, its application in the pre-contractual, contractual and post-contractual phases, relating them to the stages of implementation of the compliance program.

Keywords: Law. Compliance. Labor. LGPD.

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 7 |
| 2 | ASPECTOS GERAIS DO PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i>..... | 8 |
| 2.1 | O <i>COMPLIANCE</i> NO BRASIL | 9 |
| 3 | A APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 11 |
| 3.1 | ANÁLISE DE RISCOS..... | 13 |
| 3.2 | CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA | 14 |
| 3.3 | CANAIS DE DENÚNCIA..... | 15 |
| 3.4 | TREINAMENTO E MONITORAMENTO..... | 15 |
| 4 | A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD | 16 |
| 4.1 | FASE PRÉ-CONTRATUAL..... | 17 |
| 4.2 | FASE CONTRATUAL..... | 18 |
| 4.3 | FASE PÓS-CONTRATUAL..... | 19 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 19 |
| | REFERÊNCIAS | 21 |

1. INTRODUÇÃO

Dentre os desafios impostos por um mundo cada vez mais conectado e veloz, depara-se frequentemente com a exigência por maior transparência e conduta ética nas relações intra e inter organizacionais. Frente a essa nova realidade, vê-se surgir uma nova disciplina denominada *compliance*, que coloca a todos numa posição de revisão do proceder e do pensar.

De forma breve, pode-se dizer que o *compliance* trata de métodos de regularização da empresa, tanto no âmbito legal, a partir da adequação da organização nos moldes da lei, como no âmbito interno, em que se objetiva alinhar as práticas dos trabalhadores com as normas e valores da própria empresa, devendo abranger todos os integrantes da organização. Outrossim, cumpre ressaltar que o programa de *compliance* deve ser construído de acordo com o perfil de cada empresa, considerando sua área de atuação e seu posicionamento no mercado.

Nessa toada, há que se pontuar que os programas de *compliance* podem ser instituídos nas mais diversas áreas legais, contudo, o presente artigo limita-se a aplicação da referida prática na seara trabalhista, abordando suas implicações e melhorias quando o programa é aplicado de forma efetiva. Assim, no âmbito laboral, a principal finalidade do *compliance* é proteger a empresa do risco trabalhista que possa vir a sofrer por práticas de condutas ilegais por parte de seus funcionários, de modo evitar o litígio, a queda de sua produtividade, o aumento de fiscalização, prejuízos à imagem etc. De outro lado, a prática beneficia, também, os próprios empregados, uma vez que a regularização das empresas e a constante vigilância de todos os participantes da organização empresarial diminuem o risco de mitigação dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, outro ponto muito discutido na atualidade é a questão da tecnologia e da proteção dos dados de pessoas e empresas, principalmente a vista da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) recém instituída. Por isso, o presente trabalho tem por objetivo não só elucidar a importância da aplicação dos programas de *compliance* no âmbito do Direito do Trabalho, mas também trazer à tona a necessidade de adequação desses programas à LGPD, que deve ser vista como um guia de uso constante durante todas as etapas do processo de aplicação do programa e durante todo o período em que o trabalhador estiver dentro da organização.

Para tanto, foram tratados aspectos gerais do programa de *compliance*, trazendo-o para esfera local, uma vez que sua aplicação em larga escala é recente no país, tendo se intensificado apenas após o surgimento da Lei Anticorrupção, em meados de 2013. Após, será abordado a aplicabilidade do *compliance* na seara trabalhista, passando por todas as etapas de sua implementação, e, por fim, será analisada a questão da LGPD e como esta deve estar inserida nos programas de *compliance* nas organizações.

Cumprе ressaltar, por fim, que a metodologia utilizada para elaboração do presente artigo foi a de pesquisa bibliográfica, feita por meio da revisão de doutrinas, bem como de artigos específicos acerca do tema em questão, voltados principalmente para a área do Direito do Trabalho, além da consulta à própria legislação.

2. ASPECTOS GERAIS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

O termo *compliance* remete ao dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes e valores éticos de uma sociedade, além de observar os regulamentos internos e externos, assim, quando aplicado a uma empresa, o *compliance* visa atender as normas de órgãos reguladores conforme a atividade desenvolvida e o regulamento interno. Dessa forma, o programa de *compliance*, nas palavras de Fábio (2017), tem por objetivo “analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa)”.

Neste ponto, é necessário ressaltar que, apesar de grande parte do foco do *compliance* estar no cumprimento de normas e regras, o programa também deve ter por escopo a observância de princípios éticos e de integridade, visando a implementação de mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas, além de buscar a consonância com os valores da empresa, não só na condução da atividade empresarial, mas também nas atitudes de seus integrantes e colaboradores.

Há que se ressaltar, entretanto, que a existência do programa de *compliance* não isenta a organização de suas responsabilidades, uma vez que busca evitar práticas fraudulentas através de uma perspectiva *ex ante*, com prevenção de danos e precaução de riscos, não servindo como alternativa de fuga da responsabilidade. Para tanto, os programas de *compliance* devem ser constantemente monitorados após a sua implementação, com a devida

comunicação aos trabalhadores e demais envolvidos na administração, atualizando o sistema sempre que necessário.

Nesse ínterim, para Gularte, o compliance possui como característica a dinamicidade, descrevendo esse sistema como:

“Uma forma de de “autorregulação regulada dinâmica”, inacabada e em contínua evolução, que combina normas jurídicas, regras e procedimentos internos organizacionais, com a finalidade de prevenir riscos legais e reputacionais, impondo a atuação das organizações na apuração de condutas ilícitas e a adoção de medidas quando necessário.” (Gularte, 2021, p. 83).

A ideia de “autorregulação regulada” trazida pela autora faz referência a uma correção entre a discricionariedade da organização/administração para criar suas próprias regras e a regulação estatal imposta a todos.

2.1. O COMPLIANCE NO BRASIL

No Brasil, em termos gerais, os programas de *compliance* se expandiram apenas após a publicação da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), uma vez que, depois de escândalos de cunho nacional, instituiu a responsabilização da pessoa jurídica, independentemente da responsabilização das pessoas naturais, bem como benefícios a serem obtidos pelas empresas que estivessem em conformidade com as normas, conforme se verifica do art. 7º da referida lei:

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

(...)

VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;

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; (...)” (BRASIL, 2013).

Logo em seguida, em 2015, foi editado o Decreto nº 8.420/2015 com o objetivo de regulamentar a Lei Anticorrupção, trazendo mais detalhes acerca do processo de implementação do programa de compliance e os critérios para avaliação do programa de integridade, conforme se extrai dos arts. 41 e 42 do dispositivo supramencionado:

“Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo

de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

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

“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;

VI - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica;

VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros da pessoa jurídica;

VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;

IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento;

X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé;

XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;

XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;

XIII - diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas;

XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no [art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013](#); e

XVI - transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.” (BRASIL, 2015).

Nesse passo, salienta-se que a aplicação das medidas de *compliance* não é obrigatória, mas apenas incentivada pela Lei 12.846/13, porém a falta da implementação desse sistema impede o benefício de mitigação da pena de multa administrativa prevista.

De outro lado, a Controladoria Geral da União (CGU) elaborou o “Programa de Integridade e Diretrizes para Empresas Privadas”, em que detalha como cumprir os requisitos descritos no Decreto 8.420/2015. Nesse sentido:

“De acordo com as diretrizes da CGU, a efetividade de um programa de *compliance* depende do preenchimento de pelo menos 5 requisitos: comprometimento e apoio da alta administração; existência de uma instância responsável pela implementação do sistema, dotada da necessária independência; adequada análise de riscos e do perfil da empresa; estruturação de regras para prevenir e remediar ilícitos; existência de monitoramento contínuo, para detectar falhas e aperfeiçoar o programa” (Gularte, 2021, p. 89).

A partir disso, atualmente os programas de *compliance* foram aderidos em larga escala e são considerados, tanto no meio jurídico quanto no meio corporativo, como a medida mais eficaz no combate à corrupção dentro das empresas, sendo certo que é um método que pode ser aplicado em diversas áreas da iniciativa privada e do setor público, inclusive no âmbito trabalhista, foco do presente trabalho.

Outro ponto relevante é que com o acesso cada vez maior à tecnologia e a informação, faz-se necessário que as empresas cuidem cada vez mais da sua imagem e reputação, fatores indispensáveis à sua sustentabilidade, uma vez que podem levá-las ao fracasso. Dessa forma, os meios adotados pela aplicação do *compliance* também têm a função de proteger a organização aos olhos externos, evitando atos que possam gerar danos a partir de uma gestão estratégica e da consolidação de um novo comportamento por parte da empresa.

3. DA APLICABILIDADE DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Na seara trabalhista, a aplicação do programa de *compliance* tem por escopo a criação e a implementação de códigos de ética e padrões de conduta, de acordo com os valores de cada empresa, a fim de cumprir a legislação e as normas do direito do trabalho, evitando a responsabilização das empresas em âmbito judicial e garantindo a efetividade dos direitos dos trabalhadores. Para tanto, sendo uma ferramenta de responsabilidade social e empresarial, o programa deve envolver todos os funcionários e colaboradores, que ficarão submetidos a uma auditoria interna permanente, dentre outros métodos de fiscalização e treinamento.

Nas palavras de Nascimento (2014), o *compliance* trabalhista abrange as condutas discriminatórias, o assédio moral e processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre empregador e empregado, regulando e fiscalizando o ambiente laboral. Assim, a partir da adoção de boas práticas e da aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos e convenções coletivas, o programa traz diversos benefícios não só à empresa, mas também aos empregados, com a aplicação de uma conduta ética por parte dos empregadores e dos demais colaboradores.

Por derradeiro, há que se pontuar que a implementação do programa de *compliance* trabalhista pode trazer benefícios também às relações de terceirização, que se apresentam como a transferência feita pelo contratante (tomadora de serviços) da execução de quaisquer de suas atividades à empresa prestadora de serviço, nos termos do art. 4º-A da Lei 6019/74, de modo que a empresa tomadora de serviços tem responsabilidade subsidiária frente aos casos em que a empregadora não honrar com seus deveres legais.

De efeito, a organização deve adotar algumas práticas do *compliance* antes da contratação de uma empresa terceirizada, visando evitar uma responsabilização posterior. Para tanto o programa de *compliance* deve conter instrumentos de fiscalização das prestadoras de serviço, além de verificar, por exemplo, se o terceiro possui algum tipo de política, mecanismo ou programa de integridade, o que demonstraria preocupação em conduzir os negócios de forma lícita, representando redução de riscos para a empresa contratante.

Ademais, não se pode deixar de mencionar a necessidade de comprometimento da alta gestão para a efetividade do programa, uma vez que são responsáveis por passar aos demais atingidos pelas práticas do *compliance* mensagens claras de que a empresa está dedicada em desenvolver seu negócio com base nos princípios éticos e de integridade corporativa. No mesmo sentido, outro ponto importante é a instituição de um profissional responsável pela

supervisão e implementação do programa de *compliance*, chamado de *compliance officer*, que, nas palavras de Diniz (2019), vale destacar como suas principais funções:

“Entre suas funções básicas, encontram-se a interpretação do código corporativo, a observância dos protocolos de conduta, a formação dos empregados, a execução do canal de comunicação, a coordenação de *due diligences* e investigações internas, a articulação do sistema de sanções e os incentivos adequados ao comportamento pró-social” (DINIZ, 2019, p. 176).

Frente a isso, para melhor elucidação da aplicação do programa de *compliance* na seara trabalhista, trataremos das principais etapas de formação e consolidação deste, sendo certo que, dada a especificidade de cada atividade e da respectiva organização, a implementação do *compliance* não tem uma fórmula única, mas alguns instrumentos básicos, que serão aperfeiçoados caso a caso.

3.1. ANÁLISE DE RISCOS

Um dos primeiros passos para a consolidação do programa de *compliance* trabalhista deve ter início com a análise dos riscos da atividade desenvolvida, a partir da qual serão definidas as ações a serem tomadas de acordo com a realidade da empresa, uma vez que, tendo por base os princípios da prevenção e da precaução, é de suma importância descobrir quais são as vulnerabilidades da organização para tratá-las.

De efeito, a análise de riscos envolve um processo de entrevistas feitas com os empregados de diversas áreas da empresa, buscando fazer um mapeamento de como a atividade é exercida e quais são seus pontos fracos, antecipando os riscos a que a organização está exposta e permitindo a implementação de medidas preventivas. Nesse sentido, conforme dito anteriormente, percebe-se que o programa de *compliance* deve ser criado especificamente para a organização, de acordo com a sua necessidade:

“Neste ponto, começa-se a evidenciar que um programa de *compliance* necessita ser adaptado às necessidades da organização. Tem de se levar em consideração os aspectos específicos a que a empresa está sujeita, como por exemplo, o seu porte, ramo de atividade, base territorial. Não somente os riscos legais são analisados. Também importam os riscos reputacionais, que poderão advir em razão do cometimento de ilícitos e irregularidades, devendo o programa de *compliance* mitigá-los” (Gularte, 2021, p. 91).

Outro ponto importante, é que a análise feita deve sofrer uma revisão periódica e atualizações constantes de normas e procedimentos para que o programa de *compliance* não se torne obsoleto.

Ainda no que diz respeito a fase da análise de riscos, segundo Gularte esta deve ser estendida também à contratação de seus parceiros negociais, na chamada *compliance due diligence*, que consiste na verificação de informações chaves sobre o potencial parceiro por meio da realização de diligências prévias. No mesmo sentido, as organizações devem realizar diligências também na contratação de empregados, através da técnica de *background check*, que permite filtrar aqueles que possuem caráter antiético e, conseqüentemente, proteger a empresa de se expor a riscos com eles.

3.2. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDOTA

Após a análise das áreas de risco, a empresa deve estabelecer um Código de Conduta dispondo dos valores, princípios e procedimentos, para, a partir dele, desenvolver regras, meios de controle e procedimentos que visem minimizar a ocorrência de práticas de condutas ilícitas e inadequadas, o qual deverá ser seguido por todos os envolvidos no negócio, administradores, trabalhadores ou terceiros:

“O código de ética e conduta descreve comportamentos, mecanismos de sanção e o propósito da empresa na sociedade. Além do referencial ético, há noções de protocolos de comportamento, procedimentos e melhores práticas, semelhante ao que prescrevem as normas jurídicas. Importa referir também que os códigos de *compliance* devem oferecer parâmetros claros de monitoramento, revisão e aprendizagem constante. Nesse sentido, não se pode copiar códigos de ética e conduta de outras organizações.” (Gularte, 2021, p. 94).

Não obstante, para que o Código de Conduta seja realmente seguido, é necessário que haja uma comunicação efetiva que alcance todos os trabalhadores e partes interessadas, o que poderá ocorrer de forma remota, por meio do site da empresa, por exemplo, ou de forma presencial, com as informações alocadas em área comum dentro da própria empresa. Dessa forma, ficam os trabalhadores cientes de que o não cumprimento das normas pode acarretar em sanções disciplinares, bem como as empresas parceiras tomam conhecimento da possibilidade de cessação da relação comercial caso descumpram o estabelecido no Código.

Tal mecanismo é chamado por Gularte (2021) de educação corporativa e garante que todos os envolvidos com a organização empresarial, principalmente os empregados, entendam qual o tipo de comportamento esperado.

Entretanto, o mero conhecimento dessas informações não garante a modificação da conduta dos colaboradores, motivo pelo qual um dos passos de aplicação do programa de *compliance* deve ser oferecer treinamentos periódicos com o objetivo de se fazer

compreender, colaborar e incorporar os princípios e normas contidos no Código de Conduta. Cumpre pontuar que, mesmo que os treinamentos não sejam capazes de impedir o cometimento de práticas ilícitas ou irregulares, eles geram dificuldade às referidas práticas, além de poder mitigar a responsabilidade da empresa frente às autoridades, nos termos da Lei Anticorrupção, conforme já apontado anteriormente.

3.3. CANAIS DE DENÚNCIA

Outra fonte importante na implementação do programa de *compliance* são os Canais de Denúncia, que devem ser feitos para oportunizar o esclarecimento de dúvidas e o oferecimento de denúncias, possibilitando que as organizações tomem conhecimento sobre eventuais práticas fraudulentas ou meras irregularidades, para que, a partir disso, tomem as devidas providências e medidas de prevenção.

Nas palavras de Jobim (2018):

“Os canais de denúncia têm por objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios de controle. De forma sistemática, as seguintes contribuições podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam a atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente.” (JOBIM, 2018, p. 67).

Os canais devem ser acessíveis e confiáveis, uma vez que quem denuncia tem medo de perder o emprego ou sofrer retaliações, de modo que se deve proteger os denunciante, para que os funcionários e interessados tenham segurança em fazer a denúncia sem receio. Nesse sentido, a Lei 13.964/2019, assegura a proteção ao informante contra ações de praticadas em retaliação à denúncia prestada, como: demissão arbitrária, alteração de função injustificada, imposição de sanções etc.

Na prática, percebe-se que essa credibilidade vem atrelada ao comportamento ético dos gestores, ao reconhecimento de que se trata de fato de um ambiente seguro, que preserve as pessoas e suas ideias, o que pode ser abrangido na elaboração de um programa de treinamento amplo.

3.4. TREINAMENTO E MONITORAMENTO

Considerado um dos pilares que mais contribuem para implementação do programa de compliance, o treinamento coloca em prática todas as etapas anteriores, dando forma e efetividade a ele, sendo certo que, para tanto, esse deve ser adequado e adaptado a cada setor da organização. Do mesmo modo, é importante que haja um monitoramento contínuo das atividades, visando acompanhar a evolução do programa implementado e atualizá-lo sempre que for necessário, de acordo, principalmente, com as tecnologias disponíveis.

Assim, um dos principais pontos do treinamento é passar aos envolvidos o que a empresa espera deles, de forma clara e adequada, independentemente da metodologia de treinamento escolhida para tanto, uma vez que é o momento para que sejam sanadas quaisquer dúvidas acerca das normas e políticas internas previstas no Código de Ética e Conduta e regulamentos internos.

Quanto ao monitoramento, este deve ser feito de maneira eficaz, a partir da elaboração de diretrizes e metodologias de identificação, bem como a mitigação de práticas inadequadas à atividade empresarial. Tal feito deve ser contínuo e atualizado de acordo com as previsões legais e as normas internas da empresa, com avaliações periódicas do programa de compliance, de modo a conseguir identificar falhas e permitir sua correção antes que gere um problema palpável.

A exemplo da LGPD, como as melhores práticas ainda estão sendo descobertas, a exigência por treinamento, monitoramento e atualização constantes é ainda maior.

4. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD

Criada com o escopo de aumentar a autonomia e o controle exercido pelos titulares de dados, visando a proteção frente a exposição e violação de dados pessoais de forma indevida, a Lei 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), impõe sanções àqueles que não seguirem suas diretrizes, garantindo, dessa forma, preceitos constitucionais como a privacidade, a individualidade, a autonomia, a dignidade e a autodeterminação informativa.

Para tanto, cumpre conceituar o que são dados pessoais, sendo estes definidos no art. 5º da Lei como aqueles que permitem identificar ou tornar identificável o seu titular, como o nome, endereço, número de documentos oficiais (RG, CPF, CNH etc.), dentre outros (Brasil, 2018).

Dessa forma, pode-se dizer que a LGPD tem incidência nos mais diversos ramos do Direito, uma vez que o aumento da tecnologia, o crescimento das redes sociais e a facilidade de comunicação que essa nova realidade trouxe faz com que todos exponham seus dados diariamente, das mais diversas formas, o que gera um aumento no risco dos dados pessoais serem usados sem autorização ou para fins diversos do pretendido. Ainda assim, ao falar de tratamento de dados, não se deve ficar preso apenas ao mundo virtual, devendo a LGPD incidir sobre todas as relações jurídicas que impliquem o trânsito de informação:

“Inquestionavelmente que a LGPD, inicialmente foi pensada e direcionada às relações consumeristas, comerciais, do universo virtual, como redes sociais, aplicativos e até mesmo bancos comerciais digitais, porém a sua incidência não pode encontrar-se reduzida ao ambiente digital e às relações consumeristas, sendo necessário estender sua aplicação a todas as relações jurídicas que impliquem no trânsito de informações, seja no ambiente digital, seja no mundo físico. Na verdade, trata-se de uma super norma destinada e aplicável em todos os ramos do Direito, um direito basilar protegendo a privacidade do indivíduo dentro dessa realidade de circulação de informações em altíssima velocidade que, na maioria das vezes, ocorre sem qualquer controle, trazendo consequências indesejadas para o titular desses dados.” (ROCHA e PONTINI, 2021, p.7)

Na seara trabalhista, a LGPD se faz presente pela existência de circulação de dados pessoais nas relações de trabalho, tanto na fase pré-contratual, de seleção, quanto durante a vigência do contrato de trabalho e também após seu término, uma vez que é necessário que os dados continuem armazenados durante um lapso temporal. Neste ponto ocorre a convergência entre o programa de *compliance* e a aplicação da LGPD, que, para melhor elucidação, trataremos de acordo com as fases contratuais.

4.1. FASE PRÉ-CONTRATUAL

Para Lopes a fase pré-contratual tem início com a abertura da vaga, abrangendo todo o processo de seleção, desde o recebimento dos currículos, passando pela triagem, entrevistas e, posteriormente, a contratação. Dito isso, é natural que neste primeiro momento a empresa precise coletar alguns dados, visando, principalmente, a regularização da contratação. Neste ponto há que se ressaltar que para cumprimento de obrigações legais não há a necessidade do trabalhador autorizar expressamente a utilização de seus dados pessoais.

Em contrapartida, é comum que as empresas não descartem os currículos dos candidatos não contratados na intenção de utilizá-los em vagas que venham a surgir posteriormente, contudo, tal prática acaba gerando um banco de dados que pode se tornar perigoso à organização. Dessa forma, para evitar a responsabilização por qualquer vazamento

ou utilização indevida desses dados, a empresa deve se ater às normas da LGPD, solicitando apenas os dados estritamente necessários para avaliação e seleção do candidato, bem como informar expressamente como será feito o tratamento dessas informações e, ainda, verificar se há interesse por parte de quem se candidata em manter seu currículo na base de dados, devendo colher autorização expressa para tanto.

Nessa toada, apesar do programa de *compliance* incidir diretamente sobre a fase contratual, não se pode esquecer que a análise de riscos engloba a fase de seleção e contratação dos empregados através da técnica de *background check*, conforme explicado anteriormente. Assim, deve a organização alinhar este feito às normas da LGPD, informando a todos os candidatos que seus dados serão utilizados também para este fim e de que forma isso ocorrerá.

4.2. FASE CONTRATUAL

Iniciada com a admissão do empregado ou com a formalização do contrato de prestação de serviços, a partir deste momento todos os dados coletados terão maior fluxo, devendo haver maior cautela por parte da empresa, que deve instaurar procedimentos específicos para garantir que os tratamentos de dados estejam de acordo com as normas da LGPD.

Nesse passo, urge a necessidade do programa de *compliance* olhar com maior atenção ao tratamento de dados, de modo que este seja um dos pontos a se considerar, inicialmente, quando for feita a análise de risco, observando quais dados são de extrema importância para utilização dentro da empresa e descartando todos aqueles que forem supérfluos. De igual forma, as normas da LGPD devem vir explícitas nos códigos de ética e conduta, bem como sua responsabilização para aqueles que de alguma forma tentem se aproveitar de dados alheios para fins diversos do permitido. Outrossim, conclui-se que uma das etapas em que a proteção de dados é mais importante ainda são os canais de denúncia, uma vez que estes têm o dever natural de garantir proteção aos indivíduos que os utilizam, sendo mais necessário, portanto, que haja um sistema redobrado de proteção aos dados.

Dentre outros exemplos, observa-se que durante a fase contratual, mais do que nunca, o programa de *compliance* e as normas da LGPD devem caminhar juntos, um garantindo a efetiva aplicação do outro, devendo a empresa, ainda nessa fase, atentar-se para os prazos de

descarte dos dados, levando em consideração as obrigações legais que possam existir após o término do contrato.

4.3. FASE PÓS-CONTRATUAL

Encerrando as fases contratuais, Lopes ainda indica que a fase pós-contratual, por óbvio, tem início com o término do contrato e o encerramento das atividades laborais do empregado, momento em que a empresa deve, em regra, se preparar para a finalização do tratamento de dados do funcionário desligado. Entretanto, na seara trabalhista, este é o momento que surgem determinadas obrigações legais que exigem a manutenção de alguns desses dados e documentos.

Desse modo, entende-se que, a fim de se proteger e ser capaz de se defender de eventual reclamação trabalhista, a organização deve se utilizar dos prazos prescricionais - dois anos do término contratual e cinco anos da data do ajuizamento da reclamação - como base para guardar os dados, devendo descartá-los após transcorrido esse prazo, sendo certo que em alguns casos específicos esse prazo será diferente e permitirá a manutenção dos dados pessoais do ex empregado por maior tempo.

Há que se pontuar, portanto, que a empresa deve criar mecanismos de revisão desses prazos, de acordo com a situação individual de cada um, para que não guarde dados de ex empregados sem necessidade. Da mesma forma, quando for necessário o compartilhamento de dados, deverá ser comunicado ao titular, de forma clara, qual a finalidade de utilização dos dados solicitados, para que esse possa autorizar de forma expressa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista todo o exposto, observa-se que a prática do *compliance* trabalhista é de suma importância para a proteção da empresa e adequação às normas, tanto internas quanto externas, garantindo não só a segurança jurídica para a organização, mas também aos empregados que, dessa forma, mantêm seus direitos resguardados.

Ademais, a despeito de terem sido criados e amplamente implementados apenas após grandes escândalos de fraudes e corrupção, visando proteger e adequar as empresas de tais práticas ilegais com o respaldo da Lei Anticorrupção, observa-se que atualmente os programas de *compliance* atingem, também, outros fatores, como a própria imagem da

empresa. Sendo assim, quando alinhados a LGPD, eles se fortalecem, tornando-se consistentes, atuais e garantidores de maior credibilidade frente ao mercado.

Desta forma, registra-se o papel fundamental dos programas de treinamento que, para além das normas e regras do *compliance*, promovem, através do contínuo desenvolvimento humano, maior consciência ética e moral, favorecendo ao longo do tempo a renovação da cultura organizacional da empresa.

Quanto a LGPD, conclui-se que esta deve ser aliada ao programa de *compliance* trabalhista, devendo ter suas normas observadas, expressamente divulgadas e autorizadas em todas as etapas de implementação para garantir sua efetividade. Ainda, importa ressaltar que a LGPD deve ser implementada de forma geral nas empresas, não só nas relações trabalhistas e fases contratuais tratadas, uma vez que abrange uma série de possibilidades e tipos de tratamentos de dados.

Por fim, enfatiza-se a necessidade de os profissionais envolvidos conhecerem a fundo tanto a LGPD quanto a estrutura de *compliance* da empresa, a fim de não subaproveitar o potencial de ganho proveniente dessa junção.

A partir do recorte temático abordado, outras pesquisas podem ser realizadas no sentido de se verificar se há influência do estabelecimento de organizações mais éticas na sociedade. Como exemplo, podem-se desenvolver pesquisas que relacionem a transformação da cultura organizacional de uma empresa que adote um programa de *compliance* alinhado a LGPD a transformação da conduta de seus colaboradores fora do ambiente profissional.

Em reforço a essas considerações, vale frisar que essa pesquisa não esgota o assunto, pois ele pode desdobrar-se em pesquisas de maior fôlego, como pesquisas de campo ou estudos de caso, que exijam maior tempo de consulta teórica sobre a relação entre programas de *compliance* e a LGPD do que aquele dedicado a essa pesquisa meramente bibliográfica.

Todavia, em que pesem as limitações deste trabalho, ele tem a virtude de apontar caminhos para futuros pesquisadores, além de servir como referencial teórico inicial para quem já trabalha com os temas aqui abordados sem, no entanto, ter tido ainda a oportunidade de conhecer as ricas e amplas possibilidades de se transformar o universo das organizações profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 04 fev. 2022.

BRASIL. Lei ordinária n. 12.846, de 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 13 set 2021.

BRASIL. Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em 13 set 2021.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 2 fev. 2022.

BRASIL. Lei n.13.964, de 24 de dezembro de 2019. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13964.htm>. Acesso em: 09 fev. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Programas de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília: CGU, 2015. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: janeiro de 2022.

DINIZ, Eduardo Saad. Ética Negocial e Compliance. Entre a educação executiva e a interpretação judicial. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2019.

FÁBIO, André Cabbete. O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>>. Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em 13 set 2021.

GULARTE, Caroline de Melo Lima. A proteção de dados pessoais no uso da tecnologia na relação de emprego: efeitos do compliance trabalhista digital nas negociações coletivas. [S. l.]: Editora Thoth, 2021. *E-book* (218 p.).

JOBIM, Rosana Kim. Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

LOPES, Mariana Wendling. Influência da LGPD nas relações de trabalho. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, [S. l.], 2021.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Lei Anticorrupção sob a ótica do Compliance Trabalhista. Blog Mascaro, [S. l.], p. 1, 30 out. 2014. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/lei-anticorruptao-sob-a-otica-do-compliance-trabalhista-artigo-de-sonia-mascaro-nascimento-no-site-do-juseconomico/>. Acesso em: 13 set. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da, e PONTINI, Milena Souza. *In: COMPLIANCE TRABALHISTA: IMPACTO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO DIREITO DO TRABALHO*. 2021. Artigo (Curso de Direito) - Universidade Federal do Espírito Santo, [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2022.