Empresa e Direitos Humanos: O Impacto dos Programas de *Compliance*

Laura Becker Werlang¹

RESUMO: O presente estudo tem como objetivo geral contribuir com as organizações, na medida em que se utilizam das ferramentas de controle que compõem o programa de *compliance*, impactando na saúde do trabalhador no ambiente de trabalho a partir da implementação de boas práticas em Direitos Humanos, enquanto política corporativa e, refletindo em ganhos de sustentabilidade. Para tanto, como objetivos específicos, a investigação tem como percurso de pesquisa, primeiramente, (i) a análise dos contornos normativos que permeiam empresas e direitos humanos; (ii) a contextualização dos programas de *compliance* e sua convergência com o Decreto brasileiro 9.571/2018; e, (iii) a atribuição da responsabilidade social empresarial e a respectiva consecução para alinhamento do trabalho decente aos objetivos globais sustentáveis. Como metodologia de pesquisa, o método utilizado foi indutivo, pois, partiu-se da investigação particular do ambiente de trabalho e do trabalhador, para apresentar resposta organizacional, de caráter geral e global. Como achados de pesquisa foi possível verificar os impactos organizacionais positivos gerados pela implementação das ferramentas do programa na cultura da empresa; além disso, mais e maior conscientização dos trabalhadores sobre atitudes éticas; aprimoramento da transparência das ações, a redução de custos e contingências negativas e o benefício reputacional. Assim, caso a empresa implemente diretrizes contidas no Decreto 9.571/2018 atreladas as ferramentas presentes em programas de *compliance*, garantida está a conduta empresarial voltada a proteção dos direitos humanos, se inserindo no cenário Global da Agenda 2030, com o conseqüente fortalecimento da imagem da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos humanos; Programa de *Compliance*; Sustentabilidade Empresarial.

¹ Mestra em Direito da Empresa e dos Negócios – Mestrado Profissional, pela UNISINOS, advogada; e-mail: laurawerlang@yahoo.com.br

1 PERSPECTIVAS DOS COMPLIANCE PROGRAMS

Decorrente da mudança social e econômica que ocorreu ao longo do século XX, onde houve a valorização dos anseios dos trabalhadores, dos consumidores e a maior preocupação com as consequências geradas ao meio ambiente e a sociedade, em especial a partir da década de 90, o reconhecimento da responsabilidade empresarial, gerou um impacto positivo nas corporações que incentivam e cumprem com padrões íntegros e conformes.

Dessa forma, implementar práticas corporativas voltadas a contribuir com a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho e refletir em ganhos para a empresa e para a sociedade, são medidas a serem pautadas pelas corporações. A ligação entre o ambiente em que o trabalhador está inserido e as consequências advindas das práticas implementadas pelas empresas é extremamente importante para manutenção do bem-estar coletivo.

A empresa possui função social, vez que institui regimentos e condutas para alcance de benefícios não só internos, como também para os interesses externos, ao passo que suas atitudes não gerem prejuízos a outrem (externalidades negativas). Permeando todo o ordenamento jurídico, os direitos humanos são fundamentos basilares que devem ser respeitados para consecução do Estado de Direito Democrático. Normativas históricas apontam a evolução do estudo destes direitos até se chegar à promulgação do ato geral sobre Empresas e Direitos Humanos, que foi o Decreto brasileiro de nº 9.571 no ano de 2018 (BRASIL, 2018).

Derivados dos Princípios Orientadores, em nosso País foi publicado o Decreto nº 9.571/2018 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País, que dá incentivo e respaldo jurídico às organizações para que introduzam em sua gestão diretrizes voltadas a temática humanitária, através de programas de integridade.

O contexto organizacional tem a incumbência de acompanhar as transformações sociais, tendo responsabilidade sobre os direitos humanos, sobre atos de discriminação e assédios, situações que envolvem a saúde e a segurança dos trabalhadores.

À medida que novas formas de gestão são incorporadas, se verifica a convergência das empresas com a preocupação ao desenvolvimento e o amparo

dos direitos humanos, pois o ambiente laboral é fomentador da transformação da vida cotidiana. Não sendo, portanto, uma incumbência apenas estatal, mas também de toda sociedade, a proteção aos direitos humanos está contemplada no Decreto brasileiro 9.571 (BRASIL, 2018), que tem como eixos orientadores para além da obrigação do Estado, a responsabilidade das empresas, o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para quem teve seus direitos afetados e a implementação, o monitoramento e a avaliação das diretrizes nacionais. (art. 2º)

Os programas de integridade, denominação trazida nas legislações nacionais² para programas de *compliance*, tem como premissa prevenir, detectar e remediar condutas antiéticas e contrárias aos valores da organização. A prevenção de riscos, através da antecipação de cenários, é pilar estruturante de um programa de *compliance*.

Dessa forma, a compreensão por parte dos empregadores das normas jurídicas e de ferramentas para solução de problemas que surgem no ambiente corporativo é relevante para redução de custos empresariais. Relevância, portanto, ganhou o *compliance* ao trazer a necessidade de introjetar nas empresas comportamentos íntegros. Nas contratações com o Poder Público, da mesma forma, se observa a indispensabilidade deste mecanismo.

Com relação aos Estados brasileiros, ao contrário da Lei Anticorrupção que não exige a obrigatoriedade de implantação dos programas de *compliance*, houve a promulgação de Leis que tornaram obrigatório tais programas de integridade para as empresas que contratarem com a Administração Pública Estadual. Destacam-se: Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 7.753 de 2017; Lei Estadual de Pernambuco nº 16.309 de 2018; Lei Distrital nº 6.112 de 2018 – (Programa de Integridade do Estado do Distrito Federal); Lei Estadual de Mato Grosso nº 10.691 de 2018; Lei Estadual do Rio Grande do Sul nº 15.228 de 2018; Lei Estadual de Santa Catarina nº 17.715 de 2019; Lei Estadual do Paraná nº 19.857 de 2019; Lei Estadual de Goiás nº 20.489 de 2019; Lei Estadual de Pernambuco nº 16.722 de 2019.

No ano de 2021 entrou em vigor a nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos nº 14.133, que igualmente traz o dever aos licitantes de desenvolvimento de programas de integridade para contratações limitadas a

² “[...] é a partir da edição da Lei nº 12.846/2013 que o país passou a observar a necessidade de implantação do chamado “programa de integridade”. Daí se pode falar que no Brasil “programa de integridade” é sinônimo ou tradução de “programa de compliance” (PORTO, 2020, p. 34).

determinados valores, vez que é obrigatório constar no edital tal prerrogativa, servindo, inclusive, como critério de desempate das propostas apresentadas, bem como, sendo considerados na aplicação de sanções (BRASIL, 2021, art. 25, parágrafo 4º; art. 60, inciso IV; art. 156, parágrafo 1º, inciso V). Todas essas inserções em legislações que tratam da necessidade de implantação de programas de integridade, sejam por ato obrigatório, seja de modo voluntário, demonstram a preocupação atual com a condução da gestão empresarial.

Empresas de todos os tamanhos, o que se verifica pelas normativas existentes – Leis Estaduais e Municipais que trazem o dever de implantação de programas de integridade para os que contratam com a Administração Pública –, devem criar mecanismos voltados a práticas de integridade. E isto está intrinsicamente ligado às pessoas, que são as executoras de possíveis condutas não conformes. Assim, gerir pessoas é tarefa que se apresenta como fio condutor para manutenção e perenidade dos negócios. “Apesar de óbvio, é cada vez mais comum a atribuição de valores humanos às instituições como imputar à empresa a condição de ser ou não “compliant” e de ser ou não ética” (GIOVANINI, 2014, p. 18).

O tema é atual e cada vez mais presente no cotidiano empresarial. Como exemplo da premente necessidade de condução empresarial pautada em condutas íntegras, cabe mencionar a aprovação da Lei da Cadeia de Abastecimento alemã, que impacta diretamente nas empresas que fornecem insumos para o País, como é o caso do Brasil. Determina a Lei a certificação de integridade de toda a cadeia produtiva de suprimentos com observância aos direitos humanos e regras ambientais, até janeiro de 2023. Devem assim as empresas exportadoras cumprir as regulamentações para que seus produtos sejam aceitos no mercado internacional, destacando-se a importância da implementação dos programas de *compliance*.

Visando a relação empresarial com os trabalhadores e a comunidade, as organizações devem estar alinhadas as orientações sobre direitos humanos. Tais direitos fazem parte da *Environmental, social and corporate governance* (ESG)³ que

³ “Em 2004, o documento Who Cares Wins criado pelo Pacto Global da ONU em conjunto com o Banco Mundial provocou as 50 principais instituições financeiras do mundo a refletirem sobre formas de integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. E foi assim que nasceu o conceito ESG. A sigla ESG faz alusão ao estímulo dado a empresas assumirem e adotarem medidas que gerem impactos sociais, ambientais e de governança cada vez mais positivos. É um exercício prático de autorreflexão a fim de promover uma compreensão genuína dos impactos negativos e positivos gerados na sociedade e no meio ambiente e agir sobre eles. Ao se apropriar destas externalidades econômicas, sociais e ambientais, o movimento ESG revela um

integra a adoção de práticas de governança, o cuidado com o meio ambiente e a responsabilidade social, apresentando visão sistêmica de gestão corporativa, mitigando riscos e agregando valor.

O assunto aqui tratado ganha relevância vez que a ONU elencou 17 objetivos a serem cumpridos até 2030 estabelecendo diretrizes que objetivam “o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas e todos” (ONU, 2015b).

As medidas contidas no Objetivo 8 intencionam a promoção da vida digna, diante da criação e disseminação de uma cultura de sustentabilidade ambiental e social dentro e fora das organizações. Contêm nas metas deste objetivo o incentivo ao crescimento das micro, pequenas e médias empresas; o alcance do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; e, a proteção aos direitos trabalhistas, promovendo ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (ONU, 2015b, itens 8.3, 8.5 e 8.8).

Como medida coordenada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, mais de 90 países, dentre eles o Brasil, assumiram o compromisso de engajar esforços para que até 2030 sejam eliminadas as desigualdades de gêneros. Assim, em apoio à Agenda 2030, foi lançada a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero” (ONU, 2015a). Tal temática ganha relevância com o advento da Lei 14.611 de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (BRASIL, 2023).

Percebe-se, pois, a urgência de instituir nos agentes fomentadores de emprego o respeito ao trabalho digno, com observância aos direitos humanos, através de políticas inclusivas e sustentáveis.

Expressamente consta no Decreto 9.571 (BRASIL, 2018), no art. 10, inciso V, dentre as responsabilidades atribuída às empresas, abrangendo seus *stakeholders*, a identificação de riscos e reparação de violações, em especial “adequar a empresa e suas coligadas, controladas, suas subsidiárias, suas parceiras e seus

fornecedores às exigências e às proibições legais em relação ao combate à corrupção, aos comportamentos antiéticos e ao assédio moral, dentre outros”.

Por influenciar diretamente a estrutura empresarial, todas as transações possuem custos, sejam eles, custos para obtenção de informações, custos para que se efetuem fiscalizações, custos gerenciais, dentre outros. Além do mais, o assédio moral produz consequências que podem gerar indenização por parte do empregador. Assim, compete as organizações verificarem melhores alternativas para minimizar os custos de transação, que estão ínsitos em todas as etapas empresariais.

Neste viés, por ter caráter preventivo e repressivo, o *compliance* surge como uma moderna forma de gestão que visa cumprir leis e regulamentos internos e externos, aqui tratados na esfera trabalhista, para assegurar comportamentos íntegros, coibindo atitudes negativas, corruptas e ilícitas através de boas práticas empresariais.

Por ser um organismo vivo, que sofre transformações, a temática do *compliance* sempre está em constante evolução. A Norma ISO 37.301 que trata sobre o Sistema de Gestão de Conformidade é prova disso, sendo aplicável a todos os tipos de organizações, trazendo requisitos e orientações para implementação, desenvolvimento e manutenção de um sistema de gestão de *compliance* eficaz dentro de uma organização (ABNT, 2021). Por ser uma norma certificável, traz uma garantia maior às organizações para sua implementação, trazendo também a imposição de manutenção e aprimoramento de programas efetivos.

A implantação dos *compliance programs* impactam diretamente na cultura organizacional, vez que empresas que prezam pela ética em suas relações transferem esta cultura a todos, que passam a agir da mesma forma, transformando o meio social.

A ética empresarial por sua vez, estimula, além de seus agentes internos, a sociedade e os consumidores, a prática de condutas conformes. Dessa forma, contribui o *compliance* para a redução de custos de transação, para o aumento de valor no mercado, para a melhora da imagem, para a sinalização dos *stakeholders*, e, assim, para o ganho de lucratividade e de competitividade das empresas.

As organizações, pela dinamicidade das ações, possuem ambiente incerto e complexo, portanto, a estruturação de um programa de *compliance* deve se dar baseado na avaliação e no monitoramento dos processos, contribuindo para a

gestão do risco operacional. Com vistas a maximizar resultados positivos e melhor alocar seus recursos, as organizações que implementam estes e outros pilares do programa de *compliance* tem registros confiáveis e clareza de informações (SARCEDO, 2016).

A prevenção de condutas que degradam o meio laboral, como a prática do assédio moral, se faz urgente diante da premente busca pela valorização dos direitos humanos e pela responsabilidade adquirida pelas empresas. Implementar o *compliance* nas organizações, diante das tantas normativas em que o instituto está inserido, é premissa para obtenção de uma gestão empresarial com compromisso ético, íntegro e conforme com as relações de trabalho.

2 O INSTITUTO DO COMPLIANCE E A RELAÇÃO COM O TRABALHO

O Decreto n. 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção no Brasil, em seu artigo 41, conceitua *compliance*, denominado programa de integridade, como conjunto de mecanismos e procedimentos com vistas a evitar a prática de corrupção, desvios, fraudes e irregularidades em atos ou relações mantidas com a administração pública nacional ou estrangeira (BRASIL, 2015).

Um programa de *compliance* é formado por um arcabouço regulatório, constituído por leis, decretos, resoluções, normas e portarias, bem como, pelas próprias normativas internas criadas pelas corporações e, servem para direcionar comportamentos e coibir condutas negativas por parte de todos os membros da companhia (ANTONIK, 2016).

Neste sentido, Wagner Giovanini aduz que o *Compliance* “[...] busca consonância com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, não só na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas” (2014, p. 20). O *compliance* tem como cerne a função preventiva para que os agentes da administração sigam regras legais e corporativas para o bom andamento empresarial. É um mecanismo que tem atuação em diversos segmentos da gestão, por regular as relações interpessoais e gerir o maior bem que as organizações possuem, o capital humano.

O *compliance* surge na esfera trabalhista como forma de adoção de melhores práticas no que tange a relação entre empresa e trabalhador, adequando-a ao cumprimento de todas as normas e regulamentos ditados pelas legislações

trabalhistas e constitucionais, com escopo de evitar reclamações trabalhistas, favorecer a lucratividade e competitividade no mercado e, assim, suscitar ganho para toda sociedade.

Por ser o *compliance* interdisciplinar, um programa de integridade voltado a área trabalhista é essencial para o regular cumprimento das diretrizes laborais, com adequação às normas coletivas, a efetivação da legislação ordinária, a gestão de pessoas, o envolvimento dos dirigentes na tomada de decisões com vistas a difundir a cultura (MORAIS, 2019), além de manter a conformidade em relação aos contratos laborais, a jornada de trabalho, pagamentos e bonificações, por exemplo.

A atenção dos programas trabalhistas é igualmente direcionada aos casos que envolvem condutas discriminatórias, situações de assédio moral, bem como, relacionamentos entre os agentes atuantes dentro de uma organização, além de casos de corrupção, sendo apresentando tais elementos como um rol exemplificativo (NASCIMENTO, 2014).

Além das leis e regulamentos próprios do Direito do Trabalho, o instituto aqui tratado visa efetivar condutas que valorizem a ética e a transparência nas relações de trabalho, abrangendo assim os empregados, os trabalhadores autônomos e terceirizados (MATHIES, 2018).

Dois princípios são tidos como ponto de interseção entre o *compliance* e o Direito do Trabalho, sendo “*know Your Client*” e “*Know Your Employee*”. O primeiro princípio estabelece relação com o direito do trabalho nos contratos de terceirização, na medida em que o termo *conheça seu cliente* está diretamente ligado ao aspecto preventivo dos contratos realizados com terceiros, com empresas prestadoras de serviços. Deve a empresa tomadora dos serviços ter em seu programa de *compliance* a ferramenta da *due diligence*, de modo a evitar possíveis responsabilizações de forma subsidiária.

O princípio *conheça seu funcionário* está diretamente ligado ao ambiente laboral e as normas de *compliance*, pois é utilizado para que as organizações conheçam de fato seus colaboradores, como uma investigação social, com observância aos direitos fundamentais do trabalhador, tendo a intenção de que todos mantenham-se comprometidos e engajados com a empresa, servindo ainda para prevenir conflitos trabalhistas decorrentes de relações interpessoais, que surgem de todas as direções, vertical e horizontal (PONCE, 2015).

3 OS IMPACTOS GERADOS EM VIRTUDE DA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

Organizações que adotam políticas que observem, através da implantação de um *compliance* trabalhista, os direitos humanos e a proteção ao meio ambiente laboral, acabam por gerar melhores condições de trabalho aos seus empregados, bem como, acabam por ganhar competitividade no meio empresarial.

O *compliance* então se apresenta como um mecanismo “voltado para a concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa, não sendo definido apenas como um instituto de simples cumprimento de regras formais, mas um instituto de alcance muito mais amplo” (SIQUEIRA, 2018, p. 74). Através da difusão da ética enquanto cultura organizacional, o *compliance* reflete no fator comportamental dos trabalhadores, na medida em que garante a transparência na condução dos negócios e condições de trabalho dignas.

Benefícios nas relações comerciais, nas relações humanas, reputacionais e econômicos, são gerados quando há a implementação de um programa de integridade efetivo. O impacto socioeconômico advindo da implementação das ferramentas do *compliance* é justamente avaliado pela mudança gerada em uma coletividade. A análise destes indicadores serve para aferição do clima organizacional, posicionando os gestores sobre necessidades de adaptação, sobre ações a serem tomadas para a busca de crescimento econômico e sustentável. Tais avaliações podem ser feitas através do estudo de julgados em situações comparadas, de ferramentas a serem conduzidas pela equipe de *compliance*, como questionários, análise de denúncias, processos de investigação e indicadores estatísticos. Importante a verificação do quanto a organização deixou de lucrar diante de casos de assédio, que estigmatizaram o trabalho das vítimas, reduzindo suas capacidades.

A necessidade das organizações medirem seus impactos socioeconômicos se dá por uma série de motivos, como a redução de custos e contingências até as consequências geradas nas organizações, com ganho reputacional, competitivo e gerando maior bem-estar para seus colaboradores e demais agentes, assuntos que são aqui tratados com exemplos de práticas verificadas na vivência das relações trabalhistas, na análise das decisões judiciais e na observação dos programas das empresas que possuem integridade destacada.

Governos, sociedade, consumidores e investidores são partes interessadas nos impactos socioeconômicos gerados pela condução dos negócios empresariais. A colaboração é peça chave para o enfrentamento dos desafios globais.

Em decorrência da difusão de melhores práticas para obtenção de clima organizacional sadio, a perpetuação da cultura do *compliance* gera ganhos para toda sociedade e, claro, para a empresa que preserva o seu capital de responsabilidade social.

A cultura organizacional externa a forma como a organização se desenvolve, desempenhando papel crucial na implantação e na efetivação dos pilares que compõem um programa de *compliance*. Dentre os tipos de cultura organizacional destaca-se a que cultiva a excelência e a *performance* com resultados e está presente em empresas que oportunizam o estudo e o aperfeiçoamento para seus colaboradores. Estes, por sua vez, possuem o sentimento de pertencimento e acreditam no propósito empresarial (ANTONIK, 2016).

Ainda, outro ponto determinante na disseminação da cultura empresarial é a formação de bons profissionais, engajados com o cumprimento ético, moral e íntegro para a boa execução dos seus afazeres, bem como, alinhados com os preceitos que norteiam a empresa para a qual prestam seus serviços (GIOVANINI, 2014). O *compliance* se apresenta como mecanismo salutar para a preservação das relações humanas.

Nesta premissa, os benefícios gerados em toda a organização, e, dessa forma, oferecidos aos empregados, são indissociáveis. Trata-se do efeito dominó do qual as boas práticas resultem em condutas conformes e condutas conformes resultem na perpetuação de condutas éticas, gerando um bem-estar empresarial interno e externo (JOBIM, 2018). Sabedores da importância e da utilização das ferramentas de *compliance*, os trabalhadores com senso de cooperação e de confiança, e, portanto, introjetados na cultura empresarial, podem e devem denunciar condutas não conformes através dos canais de denúncia.

Os empregadores devem ter presente a extensão que a implementação de um sistema de *compliance* gera para seus negócios, visando sobretudo um meio ambiente do trabalho sadio (art. 170, CF), preocupando-se com a qualidade de vida de seus trabalhadores.

Pelo fato de todos terem conhecimento sobre a postura que deve ser adotada em suas atitudes, com valores éticos permeando suas ações, os trabalhadores

tomam decisões com mais confiança e, por conseqüência lógica, há um ganho corporativo com resultados econômicos e financeiros mais seguros.

Luis Roberto Antonik resume de que forma se dá a geração de uma cultura ética, mas voltada para resultados, aduzindo que as empresas devem ter “foco no aumento da produtividade; crescimento; eficiência; e redução do comportamento impresumível e negativo” (2016, p. 153).

Ao se conseguir enfrentar as questões relacionadas ao comportamento negativo dos agentes que atuam em uma organização, efetiva-se, como resultado, uma redução de custos e despesas e uma maximização de ganhos, gerando-se assim eficiência (SALAMA, 2008).

Pelo fato das legislações e normativas produzirem e sofrerem conseqüências da sociedade e do mercado, verificar a aplicação da economia nas relações trabalhistas se faz importante, desencadeando cada vez mais importância as medidas que tenham a missão de coibir práticas assediosas (MATHIES, 2018).

Para que as empresas tenham responsabilidade social é necessário que adotem como base razões éticas, estabelecendo uma relação de respeito com o meio social, cumprindo os preceitos de ordem trabalhista, preservando o meio ambiente, observando os direitos humanos, cumprindo as normas de saúde e segurança do trabalho, tratando, dessa maneira, todos os membros da organização, sócios, fornecedores, clientes, empregados e a comunidade em geral de forma responsável.

Por ser o *compliance* uma ferramenta importante para o desenvolvimento empresarial, e, conseqüentemente, social, serve para a redução dos custos de transação e para tomada de decisões sobre a melhor forma de alocação dos recursos a fim de se obter a máxima eficiência econômica.

Pode-se dividir os custos de transação relacionados ao programa de *compliance* em três grandes grupos: os custos de manutenção, custos com práticas de governança e custos pela não conformidade, abarcando estes custos com treinamentos, capacitações, consultorias, custos com contratação de auditoria e custos que decorrem de imposições e sanções legais.

Quando há uma transformação interna empresarial, onde a hierarquia deixa de ser estritamente verticalizada, passando-se a estrutura mais descentralizada, com trabalhos sincronizados entre todas as etapas empresariais, o capital humano e o conhecimento ganham maior importância (KAPAS, 2004).

Para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, a adoção dos programas de *compliance* pode fazer com que as empresas se afastem de custos “[...] com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecutabilidade dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas etc.” (BRASIL, 2016, p. 13).

Abertura de novos negócios, confiabilidade de clientes e fornecedores, ganho de agilidade em processos internos, e até mesmo diminuição de litígios, são situações favoráveis às organizações por conta da adoção de programa de *compliance*.

Diante dos números alarmantes referidos sobre ações e denúncias de assédio, e, diante da ainda incipiente discussão acerca do instituto do *compliance* por órgãos da justiça, muito porque não há obrigatoriedade de implementação por parte de empresas que não negociem com setores da Administração Pública, verifica-se que o estímulo a efetivação de práticas conformes na gestão deve permear a conduta empresarial.

Assim, os programas de *compliance* tem como missão a difusão de uma cultura ética. “Para que isso ocorra, a empresa deve utilizar ferramentas, dentre as quais o código de conduta e as políticas (ou procedimentos) internos” (COLA; LOURENÇO, 2021, p. 79). Um dos mecanismos a ser difundido e executado na busca de melhores condições de trabalho e, por derradeiro na obtenção de ganhos, com eliminação de riscos e contingências, é a elaboração de códigos de condutas éticas que contenham diretrizes voltadas a proteção dos direitos humanos.

Redigir diretrizes empresariais, portanto, se faz imprescindível para melhorar a regulação das relações interpessoais. Trabalhadores que conhecem seus direitos e deveres, que tem atitudes pautadas pela ética, que preservam os direitos humanos, deixam de ter comportamentos negativos, como por exemplo práticas de abuso psicológico, e assim, auxiliam na redução de dispêndios financeiros para empresa, como custos com negociações, contratações de terceiros especializados, dentre outros.

Os *compliance programs*, referem-se a controles institucionais internos que propiciam a segurança, o gerenciamento de riscos e a prevenção da ocorrência de operações ilegais no âmbito do ente coletivo. É sabido que práticas efetuadas por um ou por alguns em desacordo com os ditames da organização podem vir a

prejudicar todos os envolvidos na cadeia produtiva.

Tais circunstâncias podem, inclusive, refletir nas relações comerciais entre a empresa e seus clientes. Isso porque, a partir do momento em que a empresa faz a divulgação, em seus canais de comunicação, de que toda a operação empresarial está submetida a rigorosas inspeções de monitoramento - efetuados pela área de *compliance* – e, que eventuais desvios em relação à prestação de serviços ou elaboração dos produtos serão identificados e prevenidos, os clientes sentem-se seguros em ali depositar seus recursos, pois sabem que estes serão empregados de acordo com as diretrizes legais, o que preserva sobremaneira o sucesso e a prosperidade das relações comerciais (BENEDETTI, 2014, p. 81).

A forma de tratamento que recebem as organizações que implementam programas de *compliance*, além de fomentar na sociedade e nos consumidores a prática de condutas íntegras, também reduz desvantagens competitivas, pois impede o benefício de empresas que não tentam, ao menos, compelir a prática de condutas ilícitas e antiéticas (SIQUEIRA; MICHELETTO, 2018), como as práticas discriminatórias e as situações humilhantes e constrangedoras que levam ao assédio moral.

Organizações conformes, que tenham sua cultura bem difundida e que efetivamente se utilizem dos pilares do *compliance*, impactam positivamente os consumidores e os *stakeholders*, ganhando confiança. Portanto, se distanciam em relação a empresas que não tem esses compromissos tão transparentes, podendo inclusive, retirá-las do mercado.

Além do mais, empresas conformes deixam de fazer negócios com parceiros comerciais que violam regras e leis, que tem práticas antiéticas e que não tem cultura voltada a preservação dos direitos humanos, ou seja, deixam de contratar com empresas *non compliant*.

Leandro Sarcedo elenca alguns riscos operacionais que causam danos à reputação e ao valor de mercado das empresas e enfatiza que as organizações devem controlar estas falhas a fim de preservar a imagem. Alguns riscos são: “fraudes internas e externas, o passivo trabalhista, as condições de segurança e higiene dos locais de trabalho, o respeito ao consumidor, a preservação do patrimônio da companhia, a proteção ao sigilo do sistema de informações [...]” (2016, p. 46). Além das penalidades legais impostas por práticas infratoras, a

possível perda econômica decorrente da degradação da imagem pode tomar proporções maiores, pois deixa a organização de obter oportunidades de negócios.

Diante da difusão de informações, ter notícias veiculadas de que uma determinada empresa está sendo investigada por atos ilícitos ou órgãos regulatórios já dá respaldo a perda da credibilidade desta organização perante a sociedade, o que acaba por abalar o seu valor no mercado, inclusive causando significativos impactos, aqui negativos, no mercado acionário (SARCEDO, 2016). Impactos negativos decorrentes de uma má condução na disseminação das práticas do *compliance* acabam gerando entendimento errôneo dos colaboradores e assim, condutas erradas, que são trazidas ao Judiciário e expostas nas decisões.

Passo avante, o caminho para as organizações que mantêm bem estruturado o programa de integridade, com difusão de regras claras e observância as legislações que regem as relações de trabalho, é o de garantir bons resultados e obter ganhos visíveis.

Anualmente, a Bolsa de Valores Brasileira B3 elenca as empresas éticas que compõem uma carteira de Índice de Sustentabilidade Empresarial. Tal prática apoia os investidores e também induz a adoção de práticas sociais, de sustentabilidade e de governança (B3..., 2020). A carteira da B3 é composta por empresas que estão voltadas as boas práticas de gestão corporativa, sendo que as companhias declaram que utilizam e integram os Objetivos para Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 em seus negócios como norteadores para identificar e integrar aspectos relevantes de sustentabilidade.

No dia 9 de dezembro de 2010, durante as comemorações do Dia Internacional de Combate à Corrupção, a Controladoria-Geral da União e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social instituíram o então chamado “Cadastro Empresa Pró-Ética” (CGU, 2020).

O Cadastro Nacional de Empresas Comprometidas com a Ética e a Integridade (Empresa Pró-Ética) tem como objetivo fomentar empresas a se engajarem na construção de programas de integridade e de confiabilidade nas suas relações comerciais, dando assim, visibilidade a elas.

Dentre os diversos benefícios gerados para as empresas aprovadas, a publicidade positiva que a organização garante com a possibilidade do uso da marca pró-ética, merece destaque.

O Decreto 9.571/2018 também defende que é responsabilidade empresarial o fomento a uma cultura ética. As corporações, ao implantarem e aplicarem voluntariamente as diretrizes do Decreto, podem obter o reconhecimento com o Selo “Empresa e Direitos Humanos” concedido por ato do Ministro do Estado e Direitos Humanos (BRASIL, 2018, art. 3º, inciso I) trazendo maior credibilidade a entidade.

Um ambiente laboral que perpetua valores morais acaba por aumentar a confiança dos trabalhadores e, estes por sua vez, contribuem de maneira significativa para a propagação da boa imagem empresarial (BLOCK, 2019, p. 204).

A imagem e a reputação, que são vínculos de confiança internos e externos, agregam valor aos produtos e/ou serviços produzidos e oferecidos pelas empresas. Gerar mudança cultural no ambiente laboral, gera mudança de valor nos trabalhadores. A prevenção, mitigação e eliminação dos riscos envolvendo situações de discriminação, humilhação, assédio e demais formas de desigualdade é medida que se impõe frente o compromisso das empresas de garantirem o desenvolvimento do trabalho decente, em ambiente saudável, pautado pela preservação e respeito aos direitos humanos, com a valorização de atitudes éticas e transparentes atuando de forma socialmente responsável.

Com isso, verifica-se que a implementação dos programas de *compliance* impactam benéficamente as empresas, pois geram a redução de custos internos, o aumento de valor no mercado, a melhora da reputação da organização e assim a atração de talentos e investimentos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise dos impactos gerados para as organizações que adotam políticas de conformidade em suas gestões, foram verificadas respostas positivas, na medida em que há uma maior conscientização por parte dos gestores e dos trabalhadores sobre a necessidade de condutas íntegras, que geram ganhos às pessoas envolvidas na atividade corporativa, com melhores condições de trabalho e de saúde, e, por consequência, ganhos econômicos empresariais.

A dinamicidade das relações humanas e do mundo empresarial, impõe ajustes e aprimoramento constantes dos programas de *compliance*. Um ambiente agradável e que proporcione boas condições de convivência é imprescindível para formação de desenvolvimento coletivo, maximização de ganhos e permanência no

mercado. A comunicação ativa sobre as práticas adotadas pela empresa e a adoção de melhores tomadas de decisões, com medidas inovadoras, são reflexos de uma cultura organizacional bem difundida.

A proposta deste trabalho implicou a análise da necessidade de se adotar, frente às inúmeras práticas que ocorrem no ambiente laboral, um novo modelo de gestão empresarial, que pudesse conter instrumentos de prevenção e repressão passíveis a serem adotados pelas pessoas jurídicas, para o respeito e proteção dos direitos humanos.

Desta forma, verificou-se que um programa de *compliance*, na medida em que difunde uma mudança cultural, pautada na ética e na transparência, apresenta importantes pilares que o compõem a fim de sistematizar condutas organizacionais conformes e íntegras.

O Decreto brasileiro 9.571/2018 ao tratar sobre a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos apresenta a necessidade de implementação dos programas de integridade nas organizações, estudo destacado ao longo do trabalho. A adoção, portanto, destes programas, visa elencar riscos decorrentes da violação aos direitos humanos para que sejam efetivadas ações de prevenção e de controle.

Versa o Decreto sobre os Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos dos quais o Brasil é signatário, sobre direitos e garantias fundamentais previstas na Constituição, sobre os Princípios Orientadores da ONU, sobre as Diretrizes da OCDE e sobre as Convenções da OIT, organismos dos quais o Brasil é membro, adquirindo, portanto, status de norma constitucional pela cláusula de abertura material dos direitos fundamentais, expressa no artigo 5º, §2º e 3º da CF.

Diante de tantas repercussões negativas, verificou-se a necessidade de adoção de medidas efetivas para que sejam respeitados os direitos humanos e combatido o assédio moral. Uma mudança de paradigma se verifica necessária no meio empresarial para que condutas conformes permeiem todas as relações.

O *compliance*, dessa forma, se apresenta como uma ferramenta de gestão que engloba, além do cumprimento de normas legais, a adequação das empresas a políticas de integridade e a padrões éticos, com foco na dignidade humana.

Legislações que tratam sobre a necessidade de programas de integridade estão crescendo de forma exponencial. E não somente legislações, mas a exigência dos parceiros comerciais também. Principalmente após a entrada em vigor da Lei

Anticorrupção (Lei 12.846/2013) que trouxe a responsabilização objetiva da pessoa jurídica pela prática de atos dos seus colaboradores, atos de terceiro.

Não há como ser *compliant* e não ser ético – a não ser que o programa de *compliance* seja meramente formal, somente com a intenção de se cumprir Legislação Estadual ou Municipal, o que se distancia totalmente da intenção deste trabalho. A proteção conferida aos direitos humanos enquanto trabalhadores traz a responsabilidade das corporações para um agir honesto e probo, com a observância as normas que tratam da proteção da dignidade da pessoa humana e respeito aos direitos de personalidade.

Os impactos da inserção dos programas nas práticas empresariais foram verificados diante das consequências advindas com as condutas que violam direitos humanos e, por derradeiro, incutem em assédio moral.

Dentre os pontos abordados, verifica-se os reflexos na disseminação de uma cultura organizacional pautada por atitudes éticas e morais, com foco em medidas de comunicação e treinamento para que todos os trabalhadores saibam, de forma clara e acessível, dos preceitos que norteiam a organização que estão inseridos, bem como, saibam dos limites de suas atuações e das medidas disciplinares existentes. A cooperação e a confiança que se dissipa com o acultramento das pessoas é ganho obtido para corporação, que passa a ter trabalhadores proativos na busca de melhores condições de trabalho e, da mesma forma, mais confiantes em suas atitudes, reduzindo assim comportamentos negativos.

Outro ponto analisado foram as consequências da implementação do *compliance* para redução dos custos de transação e das contingências, aqui abrangidos custos pela redução das atividades e até perda da qualidade nos produtos e serviços entregues, pelo descumprimento de contratos, custos com investigações, multas, com demandas judiciais e denúncias efetuadas. Ressalta-se que não se trata o programa de um preventivo de passivo trabalhista, mas sim, esta é uma decorrência da efetivação dos mecanismos que compõem um programa de integridade.

Por derradeiro, foram trazidos os impactos gerados na reputação da organização, que ao disseminar cultura *compliant*, obtém ganhos competitivos no mercado, ganha a confiança dos consumidores, dos *stakeholders*, dos parceiros comerciais e dos seus colaboradores e assim sedimenta sua imagem.

O Decreto 9.571/2018 abrange todas estas nuances aqui trazidas como impactos positivos gerados, na medida em que elenca diretrizes práticas e objetivas a serem seguidas pelas empresas e pelo Estado para a efetivação dos direitos humanos.

Os riscos decorrentes das relações humanas são inerentes aos contratos de trabalho, assim, uma vez identificados e elencados na matriz da organização, devem ser estipuladas medidas de ação para prevenção, detecção e correção dos impactos socioeconômicos que são verificados através das condutas não *compliant*.

O legado deixado pela prática exploratória de pesquisa é o estímulo ao interesse empresarial para engajar esforços no sentido de internalizar melhores práticas de gestão, com implantação de programas de integridade, com ações de proteção e respeito aos direitos humanos, atendendo aos princípios ESG, em prol do pacto global para o atingimento dos objetivos até 2030, que estabelecem a obtenção de trabalho decente para todos e todas, com promoção do crescimento econômico sustentável.

REFERÊNCIAS

- ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão prática**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.
- ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR ISO 31000:2018** Gestão de riscos – Diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **ABNT NBR ISO 37301:2021** Sistema de gestão de compliance – Requisitos com orientação para uso. Rio de Janeiro: ABNT, 2021.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 16001:2012**. Responsabilidade social — Sistema de gestão — Requisitos. Rio de Janeiro: ABNT, 2012. Disponível em:
http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp. Acesso em: 15 set. 2023.
- B3 divulga a 16ª carteira do ISE B3. *In: B3. B3 Índice de sustentabilidade empresarial*. [S. l.], 1 dez. 2020. Disponível em:
http://www.b3.com.br/pt_br/noticias/indice-de-sustentabilidade-empresarial-8AE490C8761BBCDB01761EA822C50302.htm. Acesso em: 20 set. 2023.
- BACARJI, Celso Dobes; MARCONDES, Adalberto Wodianer. **ISE – Sustentabilidade no Mercado de Capitais**. São Paulo: Report, 2010. Disponível em:
<http://www.b3.com.br/data/files/E1/77/6E/83/684135103A135D25790D8AA8/Livro-ISE.pdf> Acesso em: 20 set. 2023.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. Bahia: Jus Podivm, 2014.
- BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal compliance: instrumento de prevenção criminal corporativa e transferência de responsabilidade penal**. São Paulo: Quartier Latin, 2014.
- BLOK, Marcella. **Compliance e governança corporativa: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 8.421/2015**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2019.
- BLOK, Marcella. Nova Lei Anticorrupção (Lei 12846/2013) e o compliance. **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**, São Paulo, v. 65, jul. 2014.
- BRANDÃO, Daniel. Canal de Denúncias, Investigação e Whistleblowing. *In: COLA, Cristiane Petroseмоло; LOURENÇO, Luana. Compliance para pequenas e médias empresas: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes*. Belo Horizonte: Fórum, 2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

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: Presidência da República, 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm Acesso em 20 set. 2023.

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: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia para programas de compliance.** Brasília: Ministério da Justiça, jan. 2016. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Secretaria Nacional de Proteção Global. **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos.** Brasília, DF: Secretaria Nacional de Proteção Global, 2019c. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de compliance:** preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

COLA, Cristiane Petroseolo; LOURENÇO, Luana. **Compliance para pequenas e médias empresas:** aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. (CGU). **Programa de Integridade:** Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, DF: 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: 30 ago. 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. (CGU). **Regulamento “Empresa Pró-Ética 2020-2021”**. Brasília, DF: CGU, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/arquivos/documentos-e-manuais/RegulamentoProEtica20202021.pdf>. Acesso em: 20 set. 2023.

FRIEDMAN, Andrew L.; MILES, Samantha. **Stakeholders:** theory and practice. New York: Oxford University Press, 2006. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=knJ9mogBv6YC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 07 ago. 2023.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance:** a excelência na prática. São Paulo: [s. n.], 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

INSTITUTO ETHOS; CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **A responsabilidade social das empresas no combate a corrupção**. ETHOS, 2009. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/10/Pacto_Empresarial-Resp_das_emp_no_comb_corrup.pdf Acesso em: 20 set. 2023.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial**. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/> Acesso em: 20 set. 2023.

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

KAPAS, Judit. **Mutant-Firms in the New Economy**. Hungary: University of Debrecen. *Economie et Institutions*, nº 5, 2º semestre, 2004.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego:** dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção, de acordo com a Reforma Trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

MORAIS, Uérlei Magalhães. *Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 1, jan./mar. 2019.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. **Lei Anticorrupção sob a ótica do Compliance Trabalhista**. [S. l.: s. n.], 2014. Disponível em: <http://www.juseconomico.com.br/colunas-ler/id/105>. Acesso em: 08 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A organização das Nações Unidas**. [S. l.]: Humana Global, abr. 2007. Disponível em: http://dhnet.org.br/abc/onu/onu_humana_global_onu.pdf. Acesso em: 08 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero**. In: ONU Mulheres. Brasil, 2015a. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/>. Acesso em: 08 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Trabalho decente e crescimento econômico. In: NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasil, 2015b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 08 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/1199940/1321373/Violencia_Assedio_Relatorio_V1_OIT_2018.pdf/614e8f0b-7267-8d86-a3f1-4a09a775bd95. Acesso em: 30 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**. [S. l.]: OCDE, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/diretrizes-da-ocde-edicao-completa-em-portugues-versao-final.pdf>. Acesso em: 08 set. 2023.

PONCE, Flavio Victor Argandoña. Compliance trabalhista: aplicação dos princípios “KYC” e “KYE”. **Jus Navigandi**, São Paulo, fev. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/36297/compliance-trabalhista-aplicacao-dos-principios-kyc-e-kye>. Acesso em: 08 set. 2023.

PORTO ALEGRE. **Lei nº 12.827, de 6 de maio de 2021**. Dispõe sobre a modernização da gestão e fiscalização de contratos administrativos no âmbito da Administração Pública Municipal, a obrigatoriedade da implantação do Programa de Integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do Município de Porto Alegre, regulamenta a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, no âmbito municipal, revoga o Decreto nº 20.131, de 7 de dezembro de 2018, e dá outras providências. Porto Alegre: Prefeitura Municipal, 2021. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/porto-alegre/lei-ordinaria/2021/1283/12827/lei-ordinaria-n-12827-2021-dispoe-sobre-a-modernizacao-da-gestao-e-fiscalizacao-de-contratos-administrativos-no-ambito-da-administracao-publica-municipal-a-obrigatoriedade-da-implantacao-do-programa-de-integridade-nas-empresas-que-contratarem-com-a-administracao-publica-do-municipio-de-porto-alegre-regulamenta-a-lei-federal-n-12846-de-1-de-agosto-de-2013-no-ambito-municipal-revoga-o-decreto-n-20131-de-7-de-dezembro-de-2018-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 30 ago. 2023.

PORTO, Éderson Garin. **Compliance & Governança Corporativa: uma abordagem prática e objetiva**. Porto Alegre: Lawboratory, 2020.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: As corporações multinacionais e os direitos humanos.** Tradução: Isabel Murray. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SALAMA, Bruno Meyerhof. O que é “Direito e Economia”? *In*: TIMM, Luciano Benetti (org.). **Direito & Economia.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARCEDO, Leandro. **Compliance e responsabilidade penal da pessoa jurídica: construção de um novo modelo de imputação baseado na culpabilidade corporativa.** São Paulo: LiberArs, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SIQUEIRA, Felipe de Poli de; MICHELETTO, Francieli. Compliance consumerista: uma relação de credibilidade entre a entidade corporativa e o consumidor. **Revista de Direito, Globalização e Responsabilidade nas Relações de Consumo,** Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 71-87, jul./dez. 2018.

STILINGUE. **A evolução do ESG no Brasil.** Abril, 2021. Disponível em: <https://conteudos.stilingue.com.br/estudo-a-evolucao-do-esg-no-brasil#rd-form-joq3m2m5.pdf> Acesso em 30 ago. 2023.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção e medidas anticorrupção.** São Paulo: Saraiva, 2017.