

UTILIZAÇÃO DOS PROGRAMAS DE *COMPLIANCE* COMO CONTRIBUIÇÃO AO ALCANCE DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 8

Laura Becker Werlang¹

RESUMO

O estudo tem como objetivo geral contribuir para o alcance do trabalho decente para todas as mulheres e homens e igualdade salarial, na medida em que as organizações se utilizem dos programas de *compliance*. Para tanto, os objetivos específicos são de (i) contextualizar a Agenda 2030 da ONU; (ii) analisar o Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável de nº 8; e (iii) verificar como se dá a utilização dos programas de *compliance* e sua convergência para o alinhamento do trabalho decente para todas e todos. O problema que a pesquisa enfrenta é o de como efetivar o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 por parte das empresas. A hipótese é a de que, através da utilização dos programas de *compliance*, há a possibilidade de promoção do trabalho decente e cumprimento do ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU. Como metodologia de pesquisa, o método utilizado foi indutivo, pois, partiu-se da investigação particular do ambiente de trabalho e dos trabalhadores, para apresentar resposta de âmbito organizacional, como a utilização dos programas de *compliance*. Já, como técnicas de pesquisa, a aplicação qualitativa e exploratória descritiva, consistente na pesquisa bibliográfica e documental, considerando material disponível em livros, artigos científicos, leis, sites, bem como a análise de matérias correlatas, condizentes com o problema proposto.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho decente; Programa de *Compliance*; Sustentabilidade empresarial.

ABSTRACT

The study's general objective is to contribute to the achievement of decent work for all women and men and equal pay, to the extent that organizations use compliance programs. To this end, the specific objectives are to (i) contextualize the UN 2030 Agenda; (ii) analyze Sustainable Development Goal nº 8; (iii) verify how compliance programs are used and their convergence towards the alignment of decent work for everyone. The problem that research faces is how to effectively achieve Sustainable Development Goal 8 by companies. The hypothesis is that, through the use of compliance programs, there is the possibility of promoting decent work and fulfilling SDG nº 8 of the UN Agenda 2030. As a research methodology, the method used was inductive, then, we started with a private investigation of the work environment and workers, to present an organizational response, such as the use of compliance programs. As research techniques, the qualitative and exploratory descriptive application consisting of bibliographic and documentary research, considering material available in books, scientific articles, laws, websites, as well as the analysis of related matters, consistent with the proposed problem.

KEYWORDS: decent work; compliance program; corporate sustainability.

¹ Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios pela UNISINOS. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UNIRITTER. Especialista em Planejamento e Gestão e Gestão Empresarial pela ULBRA. Advogada. Email: laura2019@edu.unisinis.br

1 INTRODUÇÃO

O estudo da temática envolvendo a Agenda 2030 se mostra absolutamente necessário, vez que a ONU elencou 17 objetivos a serem cumpridos até 2030 estabelecendo diretrizes que objetivam o crescimento econômico sustentável, a cidadania e a afirmação dos direitos humanos, através do trabalho decente para todos.

Visando as relações humanas, as empresas devem estar alinhadas com as orientações contidas na referida Agenda, posto que o alcance das perspectivas lá definidas é de responsabilidade de todos, empresas, sociedade e Governo.

Diversas são as normativas em que o estudo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável se faz presentes. O Conselho Nacional de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e Superior Tribunal Federal são exemplo de órgãos mencionados no presente estudo que atuam fortemente nestas questões analisando demandas jurídicas com viés ao cumprimento de tais metas.

O ODS de nº 8 intenciona a promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.

Com este norte, buscou-se pesquisar como a utilização dos programas de *compliance* podem contribuir para que as empresas alcancem e cumpram este oitavo objetivo.

Por serem os programas de *compliance* objetos de revisões sistemáticas – haja vista seu ciclo de prevenir, detectar e remediar, em observância as constantes alterações laborais, e por não haver um padrão estático, diversas ferramentas que compõem tais programas podem ser utilizadas de forma a melhor adequar as empresas a padrões éticos e condutas conformes. O ambiente empresarial, a relação com os trabalhadores e a comunidade necessita estar alinhadas as orientações sobre direitos humanos.

Diversas legislações trazem assuntos referentes a problemática aqui enfrentada, qual seja, o de como efetivar o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 por parte das empresas.

O advento da Lei nº 12.846/2013 trouxe a importância da adoção de mecanismos de cumprimento no âmbito das pessoas jurídicas. O Decreto nº 9.571 do ano de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, atribui a responsabilidade empresarial à criação e manutenção de programas de integridade, elencando uma série de diretrizes que compõem mecanismos a serem adotados para proteção dos direitos humanos em atividades empresariais.

Os programas de *compliance* trabalhista se apresentam como reguladores das relações de trabalho, a fim de dar cumprimento as normas gerais laborais, com foco na promoção de ambiente de trabalho sadio e equilibrado, do trabalho decente e da igualdade salarial.

O interesse pelo tema e, portanto, o espaço que esta pesquisa ocupa, decorre do fato de que iniciativas por parte dos setores públicos e privados devem estimular boas práticas empresariais, cujo objetivo é sinergia nas questões sociais, ambientais e econômicas centradas em pessoas.

Objetiva a pesquisa contribuir para o alcance do trabalho decente para todas as mulheres e homens e igualdade salarial, na medida em que as organizações se utilizem dos programas de *compliance*.

Os objetivos específicos elencados são contextualizar a Agenda 2030 da ONU, analisar o Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável de nº 8 e verificar como se dá a utilização dos programas de *compliance* e sua convergência para o alinhamento do trabalho decente para todas e todos.

A hipótese se confirma na medida em que através da utilização dos programas de *compliance* há a possibilidade de promoção do trabalho decente e cumprimento do ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU.

Para realização desta pesquisa, o método utilizado foi o indutivo, pois, partiu-se da investigação particular do ambiente de trabalho e dos trabalhadores, para apresentar resposta de âmbito organizacional, como a utilização dos programas de *compliance*. Já, como técnicas de pesquisa, a aplicação qualitativa e exploratória descritiva, consistente na pesquisa bibliográfica e documental, considerando material disponível em livros, artigos científicos, leis, sites, bem como a análise de matérias correlatas, condizentes com o problema proposto.

O presente artigo explora, num primeiro momento, contornos referentes a Agenda 2030 da ONU e sua importância no atual cenário econômico, especificando o estudo sobre o Objetivo de nº 8 que trata do trabalho decente e o crescimento econômico, passando, num segundo momento, para a análise de programas de *compliance* e sua importância na esfera trabalhista, para então, examinar a legislações e a atuação empresarial na consecução de trabalho decente para todas as mulheres e homens e a igualdade salarial, matérias elencadas nas metas do ODS 8.

2 AGENDA 2030 DA ONU E OS OBJETIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

No atual cenário econômico empresarial, as atitudes voltadas a valorização dos direitos humanos são primordiais, pois o ambiente laboral é fomentador da transformação da vida cotidiana. Neste sentido, iniciativas que visem superar os desafios encontrados no dia a dia, com práticas destinadas a proteção dos direitos humanos, a erradicação da pobreza, a proteção ao meio ambiente, dentre outras, que tenham visão universal, integrada e humana, se mostram necessárias e urgentes.

Dentre as diversas ações e avanços no tocante aos Direitos Humanos, decorrente de recomendação feita na Conferência de Viena, foi instituído o Programa Nacional de Direitos Humanos, contemplado em três versões dos anos de 1996, 2002, culminando no último que é do ano de 2009 (BRASIL, 2009), com propósito de integrar a promoção e a proteção dos direitos humanos como linha básica dos programas de governo brasileiro.

Resultado de escuta a sociedade e de inúmeras contribuições por parte de diversas organizações, contém o Programa diagnóstico da situação humana no País e medidas para a sua defesa e promoção, direcionando ações governamentais para geração de programas sociais. O Decreto 7.037 (BRASIL, 2009) expressa as diretrizes que compõem os eixos orientadores do terceiro Programa, cabendo destaque o Eixo Orientador II: Desenvolvimento e Direitos Humanos que estabelece na Diretriz 4: “A efetivação de modelo de desenvolvimento sustentável, com inclusão social e econômica, ambientalmente equilibrado, participativo e não discriminatório;” e na Diretriz 5: “Valorização da pessoa humana como sujeito central do processo de desenvolvimento;”, garantindo ainda a promoção de tais direitos para as futuras gerações (art. 2º, II, alíneas *a*, *b* e *c*).

Decorrente de estudos e relatórios elaborados pelo então, na época (2011), Representante Especial do Secretário-Geral para Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (BRASIL, 2019c). Como regra geral, os princípios visam proteger, respeitar e reparar a proteção dos direitos humanos, com vistas a se conquistar práticas corporativas engajadas nesta premissa. São trazidos nos princípios métodos para operacionalização e resolução para tais questões a serem efetivados pelas empresas.

Igualmente no ano de 2011, constante da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, foram elaboradas as Diretrizes da OCDE para

Empresas Multinacionais (OCDE, 2011), que recomendam ações empresariais para estas empresas a fim de auxiliarem para o desenvolvimento sustentável. São diretrizes voluntárias, que os países que a aderem se vinculam ao compromisso de implementar tais padrões, o que ocorre com o Brasil.

A responsabilidade atribuída as corporações têm como objetivo identificar brechas, através de análise de riscos sobre empresas e direitos humanos e procurar gerenciá-los, como por exemplo através da devida diligência em direitos humanos, o que inclusive já é obrigação imposta por alguns governos. “Resumindo de maneira direta: os Estados devem proteger; as companhias devem respeitar; e aqueles que forem prejudicados devem ser indenizados.” (RUGGIE, 2014, p. 16-17)

A necessidade de uma mudança da gestão dos negócios, com a disseminação de boas práticas empresariais, deu azo a nível mundial para o estabelecimento de diretrizes que objetivam o crescimento sustentável, a cidadania e a afirmação dos direitos humanos, que foi o Pacto Global.

Integram o Pacto Global (BRASIL, 2000b) lideranças corporativas que se comprometem com os Dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção, abarcando as áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Dentre os princípios constam iniciativas de assegurar a não participação empresarial na violação dos direitos humanos, eliminar a discriminação e todas as formas de trabalho forçado, além de combater a corrupção em todas as suas formas (BRASIL, 2000c).

Países que estão presentes no Pacto Global, do qual o Brasil faz parte, assumiram a responsabilidade de contribuir com o plano de ação para alcance de objetivos globais voltados ao desenvolvimento sustentável.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (2015), desenvolvidos pelas Nações Unidas e seus parceiros, fazem parte da Agenda 2030. Os dezessete objetivos a serem cumpridos até 2030 que compõem esta agenda mundial compõem-se de iniciativas globais tratadas como prioridade pelos estados membros da ONU objetivando o calcance de um mundo melhor para todos.

O Brasil, assim como outros diversos países, mais de 90, comprometeram-se no engajamento de esforços para que até 2030 sejam eliminadas as desigualdades de gêneros,

sendo este projeto coordenado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. 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)

Através dos objetivos implementados pela Agenda 2030, o que se busca são ações conjuntas do poder público, da iniciativa privada e da sociedade civil em prol da consolidação do trabalho decente a nível mundial. Verifica-se, portanto, a premente necessidade de inculcar no ambiente laboral políticas inclusivas e sustentáveis, com observância ao trabalho digno.

A Agenda 2030 foi recepcionada pelo Poder Judiciário Brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Justiça, tendo como marco a criação do Comitê Interinstitucional da Agenda 2030, ocorrida em setembro de 2018, através da Portaria n. 133 (CNJ, 2018).

Em 16 de junho de 2021, o Conselho Nacional de Justiça promulgou a Resolução 400, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário, contemplando, em suas previsões, a elaboração e implantação do Plano de Logística Sustentável (CNJ, 2021a). No Tribunal Superior do Trabalho há o Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, que permite o acompanhamento da evolução dos indicadores e metas, bem como das ações que versem sobre o Plano de Logística Sustentável.

A relevância do tema é tamanha que o Supremo Tribunal Federal passou a verificar a aderência dos processos judiciais aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Assim, o órgão de cúpula do Poder Judiciário do nosso País, instituiu uma funcionalidade em que é possível verificar qual aderência dos processos que estão pautados para julgamento aos ODS, ou seja, qual a contribuição para os objetivos globais do julgamento de determinado tema (STF, 2023).

Além do mais, no dia 19 de agosto de 2023 foi publicado o Decreto nº 11.704 (BRASIL, 2023a), que institui a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. De acordo com o Decreto, a Comissão é um colegiado de natureza consultiva e funcionará no âmbito da Secretaria-Geral da Presidência da República. O objetivo é contribuir para a internalização da Agenda 2030 no País, estimular a sua implementação em todas as esferas de governo e junto à sociedade civil, além de acompanhar, difundir e dar transparência às ações realizadas para o alcance das metas e ao progresso no alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (BRASIL, 2023a, art. 1º, I, II e III).

Diante de tantas normativas e intentos para cumprimento da Agenda 2030 por parte do nosso País, verifica-se a necessidade da atuação empresarial e humana na criação e disseminação de uma cultura voltada a proteção dos direitos humanos, objetivando o trabalho decente, seguro e o crescimento econômico, premissas insculpidas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de nº 8.

2.1. Objetivo para o desenvolvimento sustentável nº 8: trabalho decente e crescimento econômico

O oitavo objetivo da Agenda 2030 traz em seu enunciado que pretende “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas e todos.” (ONU, c2015)

Contêm nas metas deste objetivo o incentivo ao crescimento das micro, pequenas e médias empresas (Meta 8.3); 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 (Meta 8.5); e, a proteção aos direitos trabalhistas, promovendo ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (Meta 8.8). (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.

Consolidada pelo Decreto 10.088 (BRASIL, 2019b), a Convenção nº 155 da OIT já colocava em prática uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho (BRASIL, 2019b, art. 2º, inciso LI).

O Decreto (BRASIL, 2019b), aborda todas as áreas da atividade econômica, incluindo todos os trabalhadores e todos os locais de trabalho em que os trabalhadores estejam. Neste viés a mencionada Convenção disciplina deveres e ações em nível de empresa para que seja garantido que o local de trabalho seja seguro, não trazendo riscos para segurança e saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2019b, Anexo LI, art. 16).

No mesmo sentido do ODS nº 8, a Organização Internacional do Trabalho (1999) já havia disponibilizado orientações sobre o trabalho decente sintetizadas em quatro objetivos estratégicos: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Ainda, consta dentre as metas da ODS nº 8 o desenvolvimento e operacionalização de uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (Meta 8.b).

O Pacto Mundial para o Emprego da OIT (OIT, 2009) impulsiona governos e empresas a aderirem as medidas elencadas para manutenção do emprego, para impulso a geração e recuperação dos empregos, com o fortalecimento dos sistemas de proteção social e com preocupação a igualdade de gênero e as pessoas mais vulneráveis.

A valorização social do trabalho como condição da dignidade humana é obrigação das empresas que hoje devem desempenhar seu papel no cumprimento da Agenda 2030.

Os direitos sociais insculpidos no artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), bem como os “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988, art. 7º), são garantias que asseguram direitos aos indivíduos e trazem a valorização do trabalho.

Para além do bem-estar do trabalhador, o princípio da dignidade da pessoa humana, que está intimamente imbricado com os direitos fundamentais à saúde e a valorização do trabalho humano (BRASIL, 1988, art. 170), compreende um ambiente de trabalho sadio e equilibrado (BRASIL, 1988, art. 225).

Derivados dos Princípios Orientadores, em nosso País fora publicado o Decreto nº 9.571/2018 (BRASIL, 2018a) 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.

A denominação trazida nas legislações nacionais para programas de *compliance*, como sendo programas de integridade², tem como premissa prevenir, detectar e remediar condutas antiéticas e contrárias aos valores da organização.

A preocupação das empresas com a qualidade de vida dos seus empregados, a avaliação dos consumidores e a extensão das suas ações perante a sociedade, são fatores que impulsionam empresas éticas e comprometidas a disporem de práticas socialmente responsáveis.

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)

O Decreto (BRASIL, 2018a) de forma geral traz a conscientização sobre os intentos organizacionais na busca de medidas ambientalmente sustentáveis, de modo que no artigo 12, inciso II, tal atribuição foi expressa, estando em consonância com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas contidos na Agenda 2030 (ONU, c2015).

A proteção dos direitos humanos, políticas de inclusão e práticas de sustentabilidade são atos que fazem parte da *Environmental, social and corporate governance* (ESG)³. “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.” (STILINGUE, 2021)

As organizações de modo geral necessitam avaliar os seus impactos gerados na sociedade para assim tomar providências sobre as questões econômicas, sociais e ambientais a fim de extinguir impactos negativos e acrescentar medidas mais humanas e responsáveis sobre os três pilares que compõe a sustentabilidade empresarial. Segundo o diretor-executivo da Rede Brasil do Pacto Global “Além disso, as organizações têm que observar e trabalhar os anseios da população, buscando uma atuação cidadã, no âmbito da empresa e dos líderes empresariais. Isso é o que precisa ser feito hoje e sempre.” (PEREIRA, 2020).

Assim, em atenção a proteção constitucional acerca da garantia dos direitos humanos, e a necessidade das empresas se autorregularem para alcançarem comprometimento social e moral, encontra-se aqui o problema de pesquisa a ser explorado. Almeja-se o cumprimento do Objetivo nº 8, com a promoção do trabalho decente para todos os homens e mulheres, através de ferramentas de gestão que contribuam para tanto.

3. A UTILIZAÇÃO DOS PROGRAMAS DE *COMPLIANCE* COMO CONTRIBUIÇÃO AO ALCANCE DO OITAVO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

As empresas possuem papel essencial no alcance de negócios mais humanos, transparentes, socialmente e ambientalmente responsáveis. Neste viés, cumpre demonstrar o objetivo da implementação do *compliance*: “O objetivo do *compliance* é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade” (JOBIM, 2018, p. 33).

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.” (STILINGUE, 2021)

Consta no artigo 10, inciso V, do Decreto 9.571 (BRASIL, 2018a), dentre as responsabilidades atribuídas às empresas, 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.”.

As organizações necessitam se adaptar a padrões de conformidade em suas gestões. A responsabilidade social empresarial preceitua o estabelecimento de compromisso com relações éticas e transparentes ao se relacionarem com público externo e com agentes internos, visando o desenvolvimento sustentável e harmônico, buscando a redução das desigualdades sociais. (ETHOS, 2013)

No Brasil, o surgimento dos programas de *compliance* se deu a partir dos anos 90, destacando-se a Lei nº 8.137, dos crimes contra a Ordem Tributária, Econômica e contra as Relações de Consumo (BRASIL, 1990b), a Lei nº 8.429, sobre Improbidade Administrativa (BRASIL, 1992c), a Lei nº 9.613, de Combate à Lavagem de Dinheiro ou Ocultação de Bens (BRASIL, 1998), a Lei complementar nº 101, de Responsabilidade Fiscal (BRASIL, 2000a), a Lei nº 10.467, sobre Corrupção Transnacional (BRASIL, 2002b), a Lei complementar nº 135, da Ficha Limpa (BRASIL, 2010), a Lei nº 12.527, de Acesso à Informação (BRASIL, 2011), a Lei nº 12.813, de Conflito de Interesses (BRASIL, 2013a) e a Lei Anticorrupção nº 12.846 (BRASIL, 2013b). Tais legislações dão respaldo legal ao País e despertam o interesse da população para esse tema de extrema importância.

A Lei 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção brasileira, foi um divisor no que pertine a presença de programas de integridade no ordenamento jurídico brasileiro, sendo uma verdadeira evolução no sentido de coibir a prática de atos ilícitos, dispondo sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil, das pessoas jurídicas.

O Decreto 8.420 (BRASIL, 2015a), regulamentador da Lei 12.846/2013, em seu capítulo IV trata dos programas de integridade trazendo parâmetros a serem observados para sua implementação. Do rol de parâmetros aptos a demonstrar a existência e o funcionamento dos programas de integridade, trazidos no artigo 42, fundamentam-se os pilares que compõem um programa de integridade a fim de efetivar a estrutura completa desta importante ferramenta de gestão.

Assim, os programas de *compliance* servem como mecanismo para que sejam introjetados nas empresas comportamentos íntegros. Wagner Giovanini (2014, p. 18) aduz que: “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”.

Os programas de *compliance* podem ser traduzidos como um “conjunto de normas, de condutas, procedimentos e ações empreendidas por uma pessoa jurídica para atender objetivos de adoção de uma cultura do *compliance*.” (PORTO, 2020, p. 34-35)

O *Guia para Programas de Compliance*, elaborado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (BRASIL, 2016a) apresenta alguns dos diversos benefícios dos programas de *compliance* para as empresas. Dentre estes estão a prevenção de riscos, a identificação antecipada de problemas, o reconhecimento de ilicitudes em outras empresas, o benefício reputacional, a conscientização dos funcionários e a redução de custos e contingências.

Na implementação dos programas de *compliance*, os códigos e diretrizes éticas possuem elevada importância, por serem essenciais para difusão da cultura proba no ambiente laboral e por nortearem as atitudes tanto internas quanto externas de todas as partes envolvidas na organização.

O *compliance* permeia as diversas áreas que uma empresa pode possuir. A presente pesquisa se volta ao estudo da implantação dos programas na área trabalhista, por ser primordial para o regular cumprimento das diretrizes laborais. A gestão de pessoas, a adequação às normas coletivas, a observância da legislação ordinária, o envolvimento dos dirigentes na tomada de decisões com vistas a difundir a cultura, a conformidade dos contratos, da jornada de trabalho, dos pagamentos, das medidas de inclusão, de não discriminação, de igualdade, são exemplos de situações que permeiam um programa nesta área. (MORAIS, 2019). Além do mais, as relações de trabalho com abrangência aos empregados, autônomos e terceirizados, são incluídas nesta esfera (MATHIES, 2018).

O instituto aqui tratado visa efetivar condutas que valorizem a ética e a transparência nas relações de trabalho, sendo o *compliance* no âmbito trabalhista também direcionado aos casos que envolvem situações de assédio moral, bem como, relacionamentos entre os trabalhadores, além de condutas não conformes destes (NASCIMENTO, 2014), sendo aqui elencadas tais situações como um rol exemplificativo.

Um programa de *compliance*, na medida em que difunde uma mudança cultural, é composto por importantes pilares a fim de sistematizar condutas organizacionais conformes e íntegras. Três são os pilares que norteiam um programa, sendo o pilar da prevenção, pilar da detecção e pilar da correção, como um círculo que não tem um fim em si mesmo, tendo os programas de *compliance* um constante aperfeiçoamento na medida de sua circulação.

Como o foco principal do *compliance* é a prevenção, neste primeiro pilar se concentra o maior esforço da empresa, estando atrelado ao poder de organização e regulamentação. Neste ponto se dá o estabelecimento de políticas e procedimentos, para que ocorra a disseminação de uma cultura ética e transparente. Rosana Kim Jobim (2018) enfatiza que a difusão da cultura empresarial se dá através de treinamento, capacitação, comunicação interna, para que haja o comprometimento desde a alta administração até ponta final do processo.

O segundo pilar é o da detecção, que se refere ao poder diretivo de monitoramento. Tal pilar se faz essencial na medida em que cuida, dentre outras tantas funções, de receber denúncias, reclamações e/ou sugestões tanto do público interno quanto externo. Igualmente se trata de apuração de condutas não conformes por meio de monitoramento interno. Estes mecanismos conseguem fazer com que a empresa tenha conhecimento de suas falhas e possa corrigi-las ou melhorá-las, aprimorando seus procedimentos. (GIOVANINI, 2014) Sendo, portanto, composto por canais de controle e de acesso, aplica-se este pilar de forma direta aos contratos de trabalho e às normas de saúde e segurança do trabalho.

O terceiro pilar do *compliance*, pilar da correção/ punição, relaciona-se com o poder disciplinar, estando relacionado a aplicação de medidas corretivas, a efetivação da legislação nacional, ao cumprimento das diretrizes contidas nos códigos internos. Assim este pilar “diz respeito a uma manifestação de poder do empregador com efeitos relevantíssimos no dia a dia da vida laboral, sendo um dos pontos mais sensíveis da área jurídica trabalhista em termos sociais.” (JOBIM, 2018, p. 71)

Pela análise dos três pilares fundamentais de um programa de *compliance*, compreende-se que compete às empresas cumprir com as regras estabelecidas pelos órgãos públicos, assim como treinar, cobrar e efetivar suas próprias normativas, além de repreender e ser repreendida – a própria organização – por condutas que estejam em desarmonia com a proteção aos direitos humanos, por condutas antiéticas, por condutas que degradem o meio ambiente, assumindo o *compliance* assume um duplo significado: preventivo e repressivo.

Empresas que buscam o desenvolvimento de atividades sociais zeladoras do ambiente saudável; praticam condutas éticas, que colaboram para o desenvolvimento econômico sustentável, acabam por agregar valor aos seus produtos e serviços, obtendo mais lucro. Todas estas questões estão diretamente ligadas a consecução das metas que compõem o oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável.

3.1. Trabalho decente para todas as mulheres e homens e igualdade salarial

Premissa básica elencada no ODS 8, o trabalho decente teve seu conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 e sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

No ano de 2019, coordenadores das Nações Unidas e representantes da OIT se reuniram para identificar e definir oportunidades para promover o trabalho decente como um componente essencial da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Segundo Gabirela De Lucca (2021), entende-se trabalho decente “como o trabalho produtivo e de qualidade, adequadamente remunerado, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana”.

As políticas que envolvem o alcance do trabalho decente tiveram importante destaque na Agenda 2030, tendo sido inseridas através dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente, portanto, compreende uma série de fatores que fazem parte do cotidiano empresarial, como respeito aos direitos no trabalho, o combate a qualquer forma de discriminação, a igualdade de oportunidades, a ampliação da proteção social, além da geração de mais e melhores empregos. (OIT, 2019)

O artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) assegura que a ordem econômica deve garantir a todos a uma existência digna, como dita a justiça social, com a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa e mais, a busca do pleno emprego.

Assim sendo, as organizações devem ter claro estes princípios que garantem a dignidade do trabalhador, e regem as relações de trabalho.

A importância do trabalho e o valor do ambiente para o trabalhador são temas abordados por Maria Aparecida Alkimin, que justifica que o meio ambiente de trabalho sadio representa um bem material, moral e, além disso, espiritual, pois reflete o posicionamento do empregado perante os demais. “É que, só se atinge o progresso e as exigências do mundo globalizado através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços, razão suficiente para uma efetiva tutela jurisdicional com relação aos casos de assédio moral”. (ALKIMIN, 2005, p. 15-16)

A ligação entre o ambiente em que o empregado está inserido e as consequências advindas das práticas implementadas pelas empresas é extremamente importante para manutenção do bem-estar coletivo.

Assim, um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, ultrapassa a esfera empresarial, impactando no interesse público, na sociedade, eis que diz respeito ao bem comum, trazendo melhores condições de vida e de saúde aos trabalhadores.

É de competência do empregador garantir aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas suficientes para atender os anseios e as expectativas dos seus membros e para proporcionar-lhes crescimento pessoal e profissional.

Tal tema é tão significativo que o Ministério Público do Trabalho se engajou na problemática surgida nas empresas, a fim de colaborar para obtenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado. Assim, diante de índices de adoecimento e doenças no trabalho, bem como, através de investigações realizadas, este Ministério tomou a iniciativa pública de promover um projeto de *compliance* na elaboração de programas de redução de riscos no ambiente do trabalho. (TRIGUEIRO, 2019, p. 48-49).

Há em nosso País um projeto de Lei de nº 4358/2023 que cria um certificado federal para empresas por seguirem critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus funcionários. Algumas das diretrizes a serem cumpridas pelas empresas para obtenção do certificado são o combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, a realização de treinamentos sobre saúde mental, a implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, dentre outros. (BRASIL, 2023b)

Pesquisa realizada pelo Instituto Akatu no ano de 2018 investigou a evolução do consumo consciente brasileiro. Denominada de “Panorama do Consumo Consciente no Brasil: desafios, barreiras e motivações”, a pesquisa aponta que os consumidores dão mais valor às empresas que cuidam mais das pessoas, sendo fatores que os estimulam ao consumo de determinada marca: empresa que possuem programas inclusivos de pessoas com deficiência; que se mobilizam ao combate do trabalho infantil; que tratam trabalhadores com igualdade de gênero, raça, sexo ou religião; que garantam qualidade nas condições de trabalho e que cooperem para o bem-estar da comunidade local. (AKATU, 2018)

Esta temática é tão significativa que diversos Sindicatos, como a exemplo do Sindicato dos Lojistas de Porto Alegre, está pactuando em suas Convenções Coletivas de Trabalho uma cláusula específica que trata sobre o trabalho decente, para que os Sindicatos de empregados que com ele convencionem suas relações de trabalho devam cumprir. Na cláusula destacada

abaixo, referente a última Convenção do ano de 2022/2023, nota-se a importância dada no sentido de que todos devem envidar esforços para obtenção de ambientes de trabalhos saudáveis com igualdade no trabalho:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DECENTE As entidades econômicas convenentes envidarão todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; o desenvolvimento sustentável, considerados os princípios próprios das atividades econômica e profissional e o crescimento econômico e social do comércio e dos comerciantes; o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional; e a segurança e saúde do trabalhador. (SINDILOJASPOA, 2022)

O trabalho decente como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, encontra seu alicerce no princípio da dignidade da pessoa humana, que é o princípio fundamental da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, determinando que trabalho decente é o trabalho digno, que por sua vez é assentado na ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, seguridade e equidade.

Nesta senda, a igualdade salarial aparece como um dos aspectos para concretização do trabalho decente. Não é outra senão, uma das metas contidas na ODS 8, a remuneração igual para trabalho de igual valor.

Uma das vertentes da luta pela igualdade de gênero é a igualdade salarial e de condições de trabalho. Dentre tantas batalhas historicamente travadas, que têm o seu alicerce na busca da dignidade humana da mulher, a igualdade de direitos na sociedade como um todo sempre foi o propósito soberano e propulsor dos movimentos feministas.

A Revolução Industrial foi o marco da inserção da mulher no mercado de trabalho, que, da mesma forma, deparou-se com condições de trabalho precárias, principalmente com cargas horárias exaustivas e salário significativamente inferior ao do homem. A partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, novas batalhas tiveram de ser travadas na busca de redução da jornada de trabalho, aumento salarial e melhoria nas condições de trabalho nas fábricas.

Com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), unificando a legislação trabalhista existente no Brasil, foram introduzidas importantes normas de proteção do trabalho da mulher, visando a igualdade de gênero e o combate à discriminação de gênero no ambiente laboral. Ademais, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), considerada a constituição cidadã, trouxe importantes avanços normativos no que

tange à igualdade de gênero. Com a atualização legislativa percebe-se que a Lei 13.467 (BRASIL, 2017a) também trouxe progressos com relação a empregada gestante e a pactuação em acordo individual para amamentação dos filhos, por exemplo. Esses avanços são reflexos de uma evolução na questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres que ainda se estende até os dias atuais.

Diversas pesquisas apontam que as mulheres são as maiores vítimas no ambiente laboral de casos de assédio. Por tal contexto, há diversos intentos na busca de erradicar a violência contra a mulher no trabalho. O MPT dispõe de uma cartilha intitulada *O ABC da violência contra a mulher no trabalho* (BRASIL, 2018b) elucidando diversas situações referentes a violência feminina e suas consequências. O MPT convida neste documento a sociedade a implementar códigos e programas de igualdade de gênero e combate à discriminação na empresa.

O gênero feminino se apresenta como maior impactado em relação as práticas de assédio moral no trabalho. Em pesquisa sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, o que se observou é que, quando apresentadas as situações que configuram episódios de assédio moral, 76% das mulheres reconhecem ter passado por tais atos, em que pese ainda ocorra de muitos atos de violência no trabalho por não serem reconhecidos. Dentre os casos denunciados, somente em 34% deles a empresa deu a possibilidade de a vítima relatar o ocorrido e puniu o agressor (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2020).

Há ainda cartilhas elaboradas pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal (2017) que trata do tema *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*, assim como o Conselho Nacional do Ministério Público (2016) que elaborou cartilha denominada *Assédio moral e sexual: previna-se*, que traz como condutas mais frequentes as de discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas.

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o “Programa Emprega + Mulheres” (BRASIL, 2022) é uma demonstração de intentos por parte do Governo na busca de inserção e permanência de mulheres no mercado de trabalho, além de estabelecer incentivos às empresas que contratam, capacitam e promovem mulheres.

No capítulo VII, composto pelo artigo 23 da mencionada Lei (BRASIL, 2022), são trazidas medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, sendo exigidos das empresas que possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) a inclusão de regras de condutas, divulgação, capacitação, orientação e fixação de procedimentos para recebimento de denúncias que

envolvam casos de assédio sexual e demais formas de violência no âmbito laboral, a fim de promover um ambiente de trabalho sadio. Afere-se que tais ferramentas compõem programas de *compliance*. Ainda, é grantido um “Selo Emprega + Mulher” para as empresas que se comprometerem com boas práticas de gestão elencadas no Capítulo VIII.

A recente Lei 14.611, de 03 de julho de 2023 (BRASIL, 2023c) que dispõe sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens é mais uma norma que demonstra os propósitos com que a organizações devem se comprometer para garantir o trabalho decente e assim cumprir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A referida Lei trouxe obrigações de fazer com a finalidade de assegurar a isonomia salarial para trabalho de igual valor e a válida necessidade de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, obeitivando no alcance da meta 8.5 do ODS 8.

Alguns mecanismos são listados no artigo 4º da Lei (BRASIL, 2023c) como disponibilização de canais de denúncia, fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, estabelecimento de mecanismos de transparência salarial, promoção de programas de diversidade e inclusão e fomento a capacitação de mulheres. Mais uma vez, aponta-se para mecanismos que fazem parte do *compliance* como sendo uma ferramenta de gestão apta ao alcance de melhores condições de trabalho.

Ademais, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado em 2021 pelo Conselho Nacional de Justiça já é uma realidade, constando um guia para magistrados melhor julgarem as demandas envolvendo a temática aqui tratada, apresentando questões de gênero específicas em relação aos casos trabalhistas. (CNJ, 2021b)

Resta evidente que as organizações devem se preocupar com a responsabilidade gerada à sociedade, aos seus empregados, à administração pública, aos consumidores, direcionando seu comportamento de modo a refletir as boas práticas e condutas adotadas a partir da implementação de modo eficiente de um sistema de *compliance* no âmbito trabalhista.

Dessa forma, os benefícios gerados com práticas conformes se estendem para todo o arcabouço empresarial. Uma empresa que implementa efetivamente um programa de *compliance* “além de trazer conseqüências positivas para seus consumidores diretamente, também ajuda a “retirar” do mercado empresas que não se adéquem a tais propósitos, fazendo com que haja uma relação de credibilidade e confiabilidade entre consumidor e empresa” (SIQUEIRA; MICHELETTO, 2018, p. 71)

É extremamente importante que os empregadores entendam a extensão que a efetuação de um sistema de compliance gera para seus negócios, visando, sobretudo, um meio ambiente do trabalho sadio, preocupando-se com a qualidade de vida de seus trabalhadores.

Morais (2019, p. 260) define a valorização da aplicação de programas de *compliance*:

O *compliance* é forte instrumento de promoção de valores solidários proporcionadores de um desenvolvimento social político e econômico dentro da empresa e fora dela, na medida em que se protegem os trabalhadores e se busca dar voz e importância a suas dificuldades laborais, capaz de elaborar uma economia solidária e proporcionar o cumprimento da função social à empresa.

Indubitavelmente, o ganho reputacional de empresas *compliant* é ponto considerável, na medida em que há vantagens comerciais, pois há uma sinalização para o meio externo de uma empresa com diferencial na busca de melhores práticas humanas, sociais, econômicas e sustentáveis. Há uma valorização da imagem passada aos consumidores e a comunidade, bem como, mantém a empresa melhores relações com fornecedores e Governo.

Quanto maior o entendimento e a importância dada à efetivação dos programas de *compliance*, maior será o ganho empresarial, gerando ainda proveitos para toda comunidade, tanto econômico quanto social, visando assim o trabalho decente com igualdade salarial para todas e todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste trabalho implicou na análise das empresas se utilizarem dos programas de *compliance* para invidar esforços no sentido de alcançar algumas das metas inseridas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de nº 8, qual seja, a obtenção de trabalho decente com igualdade salarial para todas as mulheres e homens.

Diante da análise da importância da Agenda 2030 elaborada pela ONU, verifica-se a necessidade de maior atuação empresarial na consecução dos objetivos globais. Com isso, o foco principal no oitavo objetivo se deu pelo fato de que diversas legislações impõem as empresas, com obrigações de fazer e medidas punitivas em caso de não cumprimento, o dever de zelar por um ambiente do trabalho salutar, com melhores condições de vida aos trabalhadores, o que ocasiona impactos positivos em toda a sociedade.

Assim, o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social, o fortalecimento do diálogo social, a igualdade

salarial e de condições entre homens e mulheres são características que contemplam o trabalho decente, objeto maior almejado pelo ODS 8.

Os impactos benéficos gerados para as organizações que adotam políticas de conformidade em suas gestões são verificados no dia a dia laboral, na medida em que há uma maior conscientização por parte dos gestores e dos trabalhadores sobre a necessidade de condutas íntegras, com melhores condições de trabalho, e, por consequência, ganhos econômicos empresariais.

Os programas de *compliance*, portanto, se apresentam como contribuição ao alcance empresarial pela formação do desenvolvimento coletivo. Sendo esta uma ferramenta de gestão que se apresenta como solução para a problemática apresentada, assentada na efetivação do cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 por parte das empresas.

Legislações que tratam sobre a necessidade de programas de integridade estão crescendo de forma exponencial. Da mesma forma, legislações que tratam sobre empregos e oportunidade para mulheres, sobre não discriminação, sobre igualdade salarial e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Tais normativas se comungam na obtenção do trabalho decente.

O tema é atual e cada vez mais presente no cotidiano empresarial. A hipótese de pesquisa se confirma vez que a utilização dos programas de *compliance* possibilitam o alcance do ODS nº 8, servindo o estudo como estímulo ao interesse empresarial para engajar esforços no sentido de internalizar melhores práticas de gestão, com ações íntegras e em conformidade com a legislação, em prol do pacto global para o atingimento dos objetivos até 2030, que estabelecem a obtenção de trabalho decente e de igualdade para todos e todas.

REFERÊNCIAS

- AKATU. Por um consumo consciente. **Pesquisa Akatu 2018 Panorama do Consumo Consciente no Brasil: desafios, barreiras e motivações**. [S. l.], 25 jul. 2018. Disponível em: https://www.akatu.org.br/wp-content/uploads/2018/11/pdf_versao_final_apresenta%C3%A7%C3%A3o_pesquisa.pdf Acesso em: 12 set. 2023.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- 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.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. Bahia: Jus Podivm, 2014.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8. ed. rev. aum. São Paulo: Saraiva, 2015.
- 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.
- _____. Nova Lei Anticorrupção (Lei 12846/2013) e o compliance. **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**, São Paulo, v. 65, jul. 2014.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **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: 8 jan. 2020.
- _____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1399, de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2296714> Acesso em: 18 set. 2021.
- _____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4358, de 2023**. Câmara aprova projeto que cria certificado para empresa que promover saúde mental e bem-estar de funcionários. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1006455-camara-aprova-projeto-que-cria-certificado-para-empresa-que-promover-saude-mental-e-bem-estar-de-funcionarios/> Acesso em: 30 out. 2023.
- _____. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019b. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 20 mar. 2021
- _____. **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 mar. 2021

_____. **Decreto nº 10.795, de 13 de setembro de 2021.** Institui o Programa de Integridade da Presidência da República. Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10795.htm Acesso em: 16 set. 2021.

_____. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009.** Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **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 nov. 2020.

_____. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm Acesso em 20-06-2020.

_____. **Decreto nº 951 de 06 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Decreto nº 11.704 de 14 de setembro de 2023.** Institui a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11704.htm Acesso em: 30 out. 2023.

_____. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm. Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.** Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Brasília, DF: Presidência da República, 2013a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112813.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **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, 2013b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em 20 nov. 2020.

_____. **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, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 3 jun. 2021.

_____. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998.** Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19613.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 10.467, de 11 de junho de 2002.** Acrescenta o Capítulo II-A ao Título XI do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e dispositivo à Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, que "dispõe sobre os crimes de 'lavagem' ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do Sistema Financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei, cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10467.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 23 out. 2023.

_____. **Lei nº 14.611, de 3 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, 2023c. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm Acesso em: 23 out. 2023.

_____. Ministério da Justiça. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Guia para programas de compliance**. Brasília: Ministério da Justiça, jan. 2016a. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília, DF: MPT, [2018?]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha Assédio Moral**. Brasília, DF: MPT, 2017c. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/Campanhas/2017.cartilhaassediomoral/cartilhaassediomoral2017.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho. **MPT em quadrinhos**. Vitória, 2021d. *Website*. Disponível em: <http://mptemquadrinhos.com.br/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. Ministério Público do Trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. Brasília, DF: MPT, 2018b. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contr-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 30 maio 2021.

_____. Ministério Público Federal. **Nota Pública PFDC-GT1-GT13-002/2020**. Tema: A responsabilidade das empresas no combate ao racismo institucional/ estrutural. Brasília, DF: MPF, 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/mpf-carrefour-institua-compliance.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

_____. **Pacto Global**. A iniciativa. 2000b. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **Pacto Global**. Os Dez Princípios. 2000c. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 19 out. 2023.

_____. **Portaria de nº 909, de 07 de abril de 2015**. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. [S. l.: s. n.], 2015b. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/34001/8/Portaria909_2015.PDF Acesso em: 20 nov. 2020.

_____. 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 maio 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Pauta de julgamentos do Plenário passa a ter busca pelos ODS da Agenda 2030 da ONU**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=512299&ori=1>. Acesso em 19 out. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. Pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília, DF: TST, 2 maio 2019j. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 20 maio 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Enfrentamento e superação da violência no trabalho é o tema do biênio do Programa Trabalho Seguro. *In: JUSTIÇA do Trabalho. Notícias do TST*. Brasília, DF: TST, 2018c. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24600871. Acesso em: 8 jan. 2020.

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.

CONFERÊNCIA MUNDIAL DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. [S. l.: s. n.], 1993. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.htm>. Acesso em: 8 jan. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria nº 133, de 28 de setembro de 2018**. Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030. Brasília, DF: 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2721> Acesso em: 20 out. 2023.

_____. **Resolução nº 400, de 16 de junho de 2021**. Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: 2021a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1235542021061860cc932a97838.pdf> Acesso em: 30 out 2023.

_____. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília, DF: 2021b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em: 30 out 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Empresa Pró-Ética 18/19**. Brasília, DF: CGU, 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/relatorio-pro-etica-18-19.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

_____. (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 jun. 2021.

DE LUCCA, Gabriela. **ODS 8 – Trabalho decente para todas as pessoas**. Paraná, 2021. Disponível em: <https://institutoaurora.org/ods-8-trabalho-decente/> Acesso em: 29 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESPÍNDOLA, Maria Fernanda; TOMAZ, Roberto Epifanio. **Compliance**: o que é, objetivo, aplicação e benefícios. **Revista Síntese de Direito Empresarial**, São Paulo, v. 10, n. 57, p. 9-20, jul./ago. 2017.

FARIA, Felipe; SERPA, Alexandre; SIBILLE, Daniel. **Os pilares do programa de compliance**: Uma breve discussão. [S. l.]: Legal, Ethics e Compliance, 2020. *E-book*. Disponível em:

https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms/files/28354/1601322132eBook_Pilares_2020.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021.

- FEDERAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS (FEBRABAN). **Guia Boas Práticas de Compliance**. [S. l.]: FEBRABAN, 2018. Disponível em: https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_manual_compliance_2018_2web.pdf. Acesso em: 10 jan. 2021.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos fundamentais**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- 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 nov. 2020.
- 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 nov. 2020
- _____. **Associadas Ethos são maioria entre as premiadas no Empresa Pró-Ética 2019**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/associadas-ethos-sao-maioria-entre-as-premiadas-no-empresa-pro-etica-2019/>. Acesso em: 20 nov. 2020
- INSITUTO LOCOMOTIVA; INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. *In*: INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Dados e fontes**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 30 maio 2021.
- JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho**. Entre o poder diretivo do empregador e os
- 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.
- 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.
- MOREIRA, Thereza. Mitigando Riscos de *Compliance*: Código de Conduta e Políticas Internas. *In*: COLA, Cristiane Petrosemoló; LOURENÇO, Luana. **Compliance para pequenas e médias empresas**: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **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: 8 jan. 2020.
- 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: 8 jan. 2020.

_____. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. *In*: UNICEF. **Para cada criança**. Brasil, [20?]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. **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: 8 jan. 2021.

_____. 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: 8 jan. 2020.

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 jun. 2020.

_____. (OIT). **Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**. Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª reunión, 2019 [S. l.]: OIT, v. 5, n. 1, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

_____. (OIT). **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil: Promoção do Meio Ambiente do Trabalho Guiada por Dados**. *In*: SMARTLAB. [S. l., 2021]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/> Acesso em: 30 jun. 2021.

_____. (OIT) **Trabalho decente**. *In*: ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. [S. l.], 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 8 jan. 2020.

_____. (OIT) **ONU E OIT: Desafios do futuro do trabalho são prioritários para agenda de cooperação na América Latina e no Caribe**. Lima, 2019-09-1. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_719334/lang--pt/index.htm Acesso em 30 out. 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: 8 jan. 2020.

PEREIRA, Carlo. O ESG é uma preocupação que está tirando seu sono? Calma, nada mudou. **Revista Exame**. São Paulo, 8 out. 2020. Disponível em: <https://exame.com/colunistas/carlo-pereira/esg-o-que-e-como-adotar-e-qual-e-a-relacao-com-a-sustentabilidade/> Acesso em: 20 out. 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.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. *Compliance* na nova lei de lavagem de dinheiro. **Revista**

Síntese de Direito Penal e Processual Penal, São Paulo, v. 13, n. 75, p. 22-30, ago./set. 2012.

_____. Reflexões iniciais sobre o controle penal nos deveres de *compliance*. **Boletim do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais**, São Paulo, v. 19, n. 226, p. 13-14, set. 2011

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

SINDICATO DOS LOJISTAS DE PORTO ALEGRE. **Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 Sindilojas POA**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://sindilojaspoa.com.br/informacoes-uteis/convencoes-coletivas/> Acesso em 30 out. 2023.

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 set. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Pauta de julgamentos do Plenário passa a ter busca pelos ODS da Agenda 2030 da ONU**. Brasília, DF: 15 ago. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=512299&ori=1> Acesso em: 30 out. 2023.

TRIGUEIRO, Sheyla Martins dos Santos. Compliance nas relações de um trabalho como instrumento de fomentação de um meio ambiente do trabalho equilibrado. *In*: ROCHA, Lilian Rose Lemos *et al.* (coord.). **Direito do trabalho contemporâneo**. Brasília: UniCEUB, 2019. (Caderno de pós-graduação em Direito). p. 63-78.

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