

Programas de *compliance* como instrumento de adequación de la empresa a la conformidad laboral¹

RODRIGO MONTEIRO PESSOA

Pós-Doutorando em Direito (FDRP-USP). Doutor em Direito pela *Universidad de Chile*. Mestre em Direito Econômico (UFPB). Pesquisador da *Universidad de La Frontera* (Chile).

JAIR APARECIDO CARDOSO

Doutor em Direito (PUC-SP). Mestre em Direito (UNIMEP). Professor (USP).

LETÍCIA FERRÃO ZAPOLLA

Mestra em Direito (USP). Professora (ESD – Ribeirão Preto).

Artigo recebido em 10/7/2021 e aprovado em 21/11/2021.

CONTENIDO: 1 *Introducción* • 2 *Programas de compliance: evolución y concepto* • 3 *Programas de compliance y su aplicación al derecho del trabajo* • 4 *Conclusión* • 5 *Referencias*.

RESUMEN: El programa de *compliance* puede considerarse como la adopción de una postura ética por la empresa, vinculada al cumplimiento de la ley. A partir de esta asertiva, este texto objetiva: i) estudiar qué son programas de *compliance*; ii) analizar la posibilidad de aplicación de estos programas al derecho del trabajo; iii) analizar si esta aplicación podrá resultar positivamente en la perspectiva ética y cultural en el ámbito laboral. A partir de estas verificaciones, se analiza si la sinergia entre el capital y el trabajo podrá alcanzar una menor tensión entre ellos. Se adopta la metodología dialéctica descriptiva, con análisis de la legislación pertinente, en diálogo con el contexto social actual, para, por la lógica deductiva, analizar el impacto de la conformidad laboral en la efectiva protección de la relación de empleo.

PALABRAS CLAVE: Programas de *Compliance* • Programas de *Compliance* Laboral • Cultura Social de la Ética de Conducta.

¹ Artigo financiado pelos projetos DIUFRO EP D120-0071 e FONDECYT INI nº 11200968.

Compliance programs as an instrument for adapting the company to labor compliance

CONTENTS: *1 Introduction • 2 Compliance programs: evolution and definition • 3 Compliance programs and application to labor law • 4 Conclusions • 5 References.*

ABSTRACT: The compliance program can be seen as the adoption of an ethical posture by the company, linked to the compliance with the law. Based on this assertiveness, this text aims to: i) study what compliance programs are; ii) analyze the possibility of applying these programs to labor law; iii) analyze whether this application could be positive in the ethical and cultural perspective in the workplace. Based on these verifications, analyze whether the synergy between capital and work can achieve less tension. Therefore, the descriptive dialectical methodology is adopted, with analysis of the legislation pertinent to the species, in dialogue with the current social context, and finally, through deductive logic, analyze the impact of labor compliance on effective protection of the employment relationship.

KEYWORDS: Compliance Programs • Labor Compliance Programs • Social Culture of Conduct Ethics.

Programas de *compliance* como instrumento de adequação da empresa à conformidade trabalhista

SUMÁRIO: *1 Introdução • 2 Programas de compliance: evolução e conceito • 3 Programas de compliance e sua aplicação ao direito do trabalho • 4 Conclusão • 5 Referências.*

RESUMO: O programa de *compliance* pode ser visto como a adoção de uma postura ética pela empresa, atrelada ao cumprimento da legislação. Tendo em vista tal asserção, este texto objetiva: i) estudar o que são programas de *compliance*; ii) analisar a possibilidade de aplicação destes programas ao direito do trabalho; iii) analisar se esta aplicação poderá trazer resultados positivos do ponto de vista ético e cultural na seara trabalhista. A partir dessas verificações, analisa-se se a sinergia entre capital e trabalho poderá redundar em menor tensão entre eles. Para tanto, adota-se a metodologia dialética descritiva, com análise da legislação atinente à espécie, em diálogo com o contexto social atual, para, ao final, por meio da lógica dedutiva, analisar o impacto da conformidade trabalhista na proteção à relação de emprego.

PALAVRAS-CHAVE: *Compliance • Compliance Trabalhista • Cultura Social da Ética de Conduta.*

1 Introducción

Es bastante común escuchar de quien actúa en la práctica del Poder Judicial laboral la expresión *secar hielo* para referirse a los problemas que surgen en la justicia especializada laboral, sea por el volumen de procesos, sea con relación al cumplimiento de las normas legales básicas de protección del trabajo. Por otro lado, no es raro escuchar también los lamentos de los empleadores, con las críticas a la legislación del trabajo, en oposición al lamento de los trabajadores con relación a la explotación exagerada del trabajo humano, no solamente por la inobservancia de sus derechos sino también por los excesos en la explotación del trabajo.

La tensión es tan intensa que se percibe que hasta la política de gestión gubernamental actual viene ofreciendo resistencia para la concretización de los derechos laborales, con frecuentes reformas tituladas de modernizadoras, pero que en realidad no evoluciona para nada el sistema de protección del trabajo y, por esto mismo, reciben severas críticas. Se suma a esto, el hecho de que uno de los objetivos claros de la última reforma laboral en Brasil fue la mitigación de la actividad de los sindicatos, quitándoles la forma de recaudación de los ingresos para su mantención y extinguendo una de las formas culturales enraizadas en el tracto laboral que era la fiscalización sindical por medio de las homologaciones de los valores del finiquito. Es cierto que el objetivo de la nueva gobernanza pública tenía dirección cierta y parece que viene alcanzando su intento, el cual, en realidad, resuena en otras iniciativas gubernamentales en diversos rincones – Italia, Francia, Portugal, España, entre otros. El consuelo, por lo tanto, si es que existe, es que no estamos solos con respecto al discurso del retroceso social y las iniciativas de la post-democracia.

Para no desviar el enfoque del objetivo aquí propuesto se retoma el objeto del ensayo. El objetivo aquí no es discutir la reforma laboral, por el hecho de que sea polémica y extraña al objeto que aquí se propone discutir, que es la cuestión de los programas de *compliance* laboral. Partiéndose de la premisa de que tales programas vienen, entre otras medidas, adecuar a la empresa en conformidad a cuestiones legales, y, por medio de esta actitud, crear una nueva mentalidad de protección al mercado y también blindar la propia empresa, es posible pensar que habite en esta forma de pensar una solución al eterno *secar hielo* tan difundido al referirse a conflictos laborales. Y la razón de esto es muy simple porque no se puede hablar en adecuación parcial, pues, de esta forma, tendríamos una situación de conformidad deficiente. Para que exista una situación regular de efectiva conformidad, como veremos, es necesario que sea de forma general en la cual se debe incluir la

temática de la protección al trabajo humano en consonancia con la protección mínima legalmente prevista, y esto hace con que, sin esperar del Gobierno y de las políticas públicas, surja en el propio seno de la empresa, una nueva cultura que mira la protección del trabajo también como una forma de garantizar la ética tan deseada por la gobernanza corporativa. Así, no se puede hablar en conformidad parcial, tampoco en ética parcial.

Si bien es cierto pensar que los programas de *compliance* se traducen en el comprometimiento empresarial con los postulados éticos y legales del sistema económico y que se traduce en un importante instrumento de protección de la propia empresa y del mercado, por brindarle mayor credibilidad, es necesario convenir que los programas de *compliance* laboral deben traer consigo la misma inspiración, en la búsqueda de nuevos postulados éticos y legales del sistema laboral, con miras al mismo resultado y como parte integrante de la política de gobernanza corporativa.

La importancia de estos programas viene ganando destaque en el ordenamiento jurídico brasileño, en especial con la publicación de la Ley n. 12.846/2013, reglamentada por el Decreto n. 8.420/2015, que dispone sobre la responsabilidad administrativa y civil de personas jurídicas por la práctica de actos contra la administración pública, nacional o extranjera, entre otras providencias.

Como herramienta de conformidad legal, se traduce también en importante instrumento generador de mayor credibilidad en el mercado. Partiendo de la premisa que esta conformidad ultrapasa el aspecto de la legalidad para alcanzar la conformidad ética, se hace necesario pensar en una nueva cultura que fuerce la estructuración interna en dirección de las normas de conducta ética en su esencia y en su aspecto amplio. Ética parcial no es ética.

Esta postura debe crear un velo de conformidad general en la empresa, razón por la cual podemos pensar en diversas vertientes o especies de programas de *compliance*: tributario; contable; ambiental; social; laboral; digital; entre otros, dependiendo del seguimiento económico empresarial.

Los programas de *compliance*, de esta forma, pueden ser implementados en las empresas, con una orientación laboral, no circunscribiéndose, aún, a la idea usualmente difundida en el sentido de mero cumplimiento de normas, por el hecho de que esta orden heterónoma (de fuera hacia adentro) ya es usual de la propia legislación, mientras que estos programas buscan adecuación a partir de una actitud autónoma (de adentro hacia afuera), por medio de pilares estructurales de una nueva mentalidad empresarial, una nueva cultura, tales como: soporte de la alta

administración, evaluación de riesgos, códigos de conducta, postura ética, políticas de conformidad, controles internos y externos, entrenamiento y comunicación, canales de denuncia, investigación interna, *due diligence*, monitoreo y auditoría del programa, traduciendo en la adopción de una verdadera cultura de integridad empresarial.

Esta nueva forma de cultura tiende a intereses económicos y sociales: empresa, mercado y gobierno. La empresa, más allá del aspecto económico, necesita destinar la atención en el cumplimiento de la función social, lo que contribuye también para una mayor credibilidad frente al mercado.

Frente a este escenario, el presente trabajo busca responder a las siguientes preguntas: ¿los programas de *compliance* pueden ser aplicados al derecho del trabajo?, ¿los postulados éticos aplicados a los programas de *compliance* laboral son los mismos de los demás programas de conformidad?

El objetivo de este ensayo, por lo tanto, es estudiar los programas de *compliance* y la posibilidad de su aplicación al derecho del trabajo, contrastando si éste también podrá ser un instrumento de disminución de la tensión entre capital y trabajo. Para esto, tendrá como objetivos específicos: i) estudiar qué son los programas de *compliance* y su histórico; ii) analizar la posibilidad de aplicación de los programas de *compliance* al derecho del trabajo; iii) verificar las relaciones entre programas de *compliance* laboral y la protección a la relación de empleo.

Para ello, se adoptará como brújula de investigación un plan de estudio hincado en la dialéctica deductiva, por medio de una búsqueda investigativa de legislación y doctrina sobre el tema, dialogando se con las demás fuentes, para alcanzar el camino propuesto. Siendo así, el primer apartado analiza qué son los programas de *compliance* y su evolución; en el segundo apartado se analizan los pilares de los programas de *compliance*, como también la posibilidad de su aplicación del derecho del trabajo. Todo esto, sin embargo, tiene un objetivo mayor: el análisis de este nuevo modelo y su impacto en la protección de la relación de empleo como solución natural emergida en el seno de la propia empresa.

2 Programas de *compliance*: evolución y concepto

2.1 ¿Qué son programas de *compliance*?

La etimología de la palabra *compliance* tiene origen latino. En el latín, *compliance* deriva de la preposición *com*, que significa *junto*, y de lo verbo *plicare*, que

significa *doblar*. Así, su significado puede ser comprendido como *atender, someterse*. En complemento, la doctrina moderna apunta a la derivación del vocablo *compliance* al verbo *to comply*, del idioma inglés. El *Oxford Advanced Learner's Dictionary* determina el origen de la palabra *comply* hasta el siglo XVI, del italiano *complire*, catalán *complir*, español *cumplir*, del latín *complere* (llenar, cumplir), que sería formado por *com* (expresando fuerza intensiva) más *plere*, que significa *rellenar*. El sentido original era *cumplir*, más tarde *cumplir con los requisitos de cortesía*, por lo tanto, *ser agradable, obligar u obedecer*.

En segundo lugar, se quiere dejar clara la posición sobre el sentido del empleo correcto del término *compliance*. En este caso, acompañamos a Alexandre da Cunha Serpa cuando afirma que:

É importante lembrar que *compliance* é apenas um substantivo da língua inglesa que, de fato, além de ser deveras vago, nada explica e muito deixa aberto ao mau uso do termo. Não somente é um termo vago como também é um termo incompleto no sentido de que é uma apenas a simplificação do termo correto que é "Programas de *compliance*" (...). Um "programa" é algo organizado, composto de diversos componentes, que interage com outros componentes de outros processos e outros temas, algo que depende de uma estrutura mais complexa que inclui pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias². (SERPA, 2016, n.p.).

Estos significados apuntan para los procedimientos que deben ser seguidos para asegurar el cumplimiento legal y ético, lo que, de cierta forma, ya se muestra más amplio, pues no se trata de una simple sugerencia u orientación a la empresa, sino de una nueva postura a ser por ella adoptada. Asimismo, se puede decir que los programas de *compliance*, como instrumento de política empresarial, se traducen en importantes instrumentos de protección al mercado, confiriéndole mayor credibilidad. Más, al final, ¿con qué la empresa debe estar en conformidad? La empresa, para alcanzar el estadio de conformidad empresarial, debe adoptar una política de postura ética por medio de normas de conducta, y éstas deben estar en

2 Es importante recordar que *compliance* es solo un sustantivo en el idioma inglés que, además de ser muy vago, no explica nada y deja abierto al mal uso del término. No solo es un término vago, sino que también es un término incompleto en el sentido de que es solo una simplificación del término correcto que es "Programas de *compliance*" (...). Un "programa" es algo organizado, compuesto de varios componentes, que interactúa con otros componentes de otros procesos y otros temas, algo que depende de una estructura más compleja que incluye personas, procesos, sistemas electrónicos, documentos, acciones e ideas (traducción nuestra).

conformidad con la ley que rige la vida del sistema empresarial, en especial las que priman por la lisura ética, profesional y de gobernabilidad.

Aunque existan diversas acepciones para la palabra, en el presente trabajo se adopta el concepto amplio, por el hecho de que está mejor asociado a los objetivos aquí propuestos, y por entender que el mero cumplimiento de designaciones legales correspondería simplemente a un trabajo de consultoría jurídica o de auditoría jurídica y no a la implementación de un programa con objetivos determinados, continuos y renovables.

Los programas de *compliance*, en verdad, representan un nuevo paradigma empresarial. De esta forma, según Silva e Pinheiro (2020, p. 42), la conformidad puede ser comprendida como principio de gobernanza corporativa, teniendo como objetivo promover la cultura organizacional, ética, transparente y eficiente de gestión, para que las acciones de la empresa estén en conformidad con la legislación, así como con los valores y principios por ella definidos, adoptados y ampliamente difundidos, interna y externamente. Y, como es evidente, que esta nueva política empresarial no puede estar en disconformidad con la realidad jurídica, económica, social y política.

Carloto (2020), en el mismo sentido, destaca que los programas de *compliance* representan una cultura de adecuación de la empresa a las normas legales, que debe partir de la alta administración para su mejor implementación. Se trata de una meta empresarial, complementada por la auditoría constante y renovada para la detección de irregularidades, haciendo con que el programa sea realmente efectivo.

A su vez, La Federación Brasileña de Bancos (FEBRABAN, 2018) establece que los programas de *compliance* no consisten solamente en un acto de estar en conformidad con las leyes, reglamentos y auto reglamentos, abarcando aún la idea de gobernanza, conducta, transparencia y temas como ética e integridad. Esto porque, la conformidad es parte de otro concepto más amplio que es el de gobernanza corporativa. La gobernanza corporativa abarca algunos principios fundamentales que son: transparencia (*disclosure*); equidad (*fairness*); prestación de cuentas (*accoutability*); y conformidad (*compliance*)³. Luego, los programas de *compliance* representan el conjunto de medidas de uno de los principios de la gobernanza corporativa (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 42).

3 Siguiendo la doctrina de los profesores Pinheiro y Silva, en este ensayo, como recorte metodológico, se adopta “programas de *compliance*” y “programas de conformidad” como sinónimos, no obstante, se diverge con relación al término “integridad” por ellos adoptado.

Por esta razón, es posible intuir una anticipación conceptual para el camino a ser seguido en este ensayo, de que los programas de *compliance* no se resumen en simples sistemas de consultoría y/o asesoría a la empresa, como forma de asistencia preventiva, lo que es muy importante, sino en un real sistema de política empresarial, comprometida en un sistema de gobernanza más amplio, que se constituye en un importante instrumento empresarial de comprometimiento con los postulados éticos y legales del sistema económico, y que se traduce en un importante instrumento de protección de la propia empresa y del mercado, confiriéndole mayor credibilidad. Esta credibilidad, no obstante, no puede ser parcial, so pena de caer en el descrédito y no alcanzar el objetivo deseado.

2.2 Programas de *compliance* en la legislación brasileña

En Brasil, la apertura comercial se inicia en 1990, trayendo como consecuencia la necesidad de alineamiento con la normativa internacional para el aumento de la competitividad (MORAIS, 2019).

Sin embargo, acompañando la apertura comercial, algunos hechos sociales clamaron por modificaciones regulatorias en el sentido de exigir más transparencia, ética, equidad, prestación de cuentas e integridad de las empresas. Muchos escándalos corporativos desestructuraron el sistema financiero nacional, exigiendo reglamentaciones para la implementación de la gobernanza corporativa como, por ejemplo, el caso Papa-Tudo (1994-1995), el fraude del Banco Nacional (1995) y el caso del Banco Panamericano (2010) (JOBIM, 2018, p. 26).

En la misma década, en 1997, ocurre la celebración de un tratado internacional denominado Convención sobre el combate a la corrupción de funcionarios públicos extranjeros en transacciones comerciales, por los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), incluyendo también Brasil, Argentina, Bulgaria, Chile y Eslovaquia. El referido documento entra en vigencia el año de 1999 y tenía por objetivo hacer con que los Estados adecuasen sus legislaciones a las medidas necesarias a la prevención y combate a la corrupción, conectada a los funcionarios públicos extranjeros en el ámbito internacional. Teniéndose en cuenta el número de países e involucrados, se percibe el surgimiento de una forma embrionaria de preocupación global y de la exigencia de una nueva cultura empresarial con respecto a la defensa de la corrupción internacional, envolviendo la cosa pública.

En el año de 1998, se publica la Resolución nº 2.554 del Banco Central de Brasil, que dispone sobre la implementación y la implantación del sistema de controles internos que, segundo Morais (2019), ya tenía características de conformidad organizacional. En este mismo año, se publicó la Ley nº 9.613/1998, dispone sobre crímenes de lavado u ocultación de bienes, derechos y valores, y también sobre la prevención de utilización del sistema financiero para los ilícitos previstos en la ley y crea el Consejo de Control de Actividades Financieras (COAF). Empero, es solamente en 2013, con la publicación de la Ley Anticorrupción (Ley nº 12.846/2013), que al establecer reglas sobre la responsabilidad administrativa y civil de las personas jurídicas por la práctica de actos contra la administración pública nacional o extranjera que la noción de programas de *compliance* pasa a ser más difundida en el ordenamiento nacional.

La Ley nº 12.846/2013 trata de un importante marco normativo en el país, destinada al combate a la corrupción. Ella surge de un proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo Federal en el año 2010, frente a compromisos internacionales asumidos por Brasil como parte de la Convención sobre el combate a la corrupción de funcionarios públicos extranjeros en transacciones comerciales de la OCDE. Referida norma es inspirada en la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), introduciendo la responsabilidad objetiva de la persona jurídica involucrada en casos de corrupción, de forma independiente de la responsabilidad de la persona física. También impone la responsabilidad solidaria de la empresa sucesora, abarcando la obligación de pago de multa y reparación del daño hasta el límite del patrimonio transferido, salvo en el caso de fraude o simulación en la operación.

Es trascendente destacar que la ley establece dos tipos de responsabilidades: la civil y la administrativa. La responsabilidad civil es de naturaleza indemnizatoria e impone al infractor la obligación de resarcir el perjuicio. A su vez, la responsabilidad administrativa deriva del poder de Policía Estatal cuyas sanciones serán dotadas de naturaleza punitiva. Así el tema suscita dudas sobre la posibilidad de imponerse una responsabilidad de carácter objetivo en el caso de aplicación de sanción administrativa, lo que demandaría, de inicio, una actuación de carácter preventivo de la empresa para evitar prácticas constantes en el rol de la legislación.

Más allá, los dirigentes y administradores que hayan concurrido para el ilícito serán responsabilizados en la medida de su culpabilidad, mediante la comprobación de dolo o culpa, independientemente, destacase, de la responsabilización objetiva de la persona jurídica. La ley trae puniciones en la esfera administrativa, lo que

no aleja la posibilidad de responsabilización de la empresa en el ámbito judicial, conforme prevé el artículo 18 de la Ley nº 12.846/2013. Además, la infracción podrá ser punida por cuadrarse en otras leyes, como es el caso de la Ley nº 8.249/1992, Ley nº 12.462/2011 y la Ley nº 14.133/2021. Salvo si hubiera sanción idéntica ya aplicada, o si hubiere procesos administrativos en curso para sanción de la misma conducta.

A pesar de atender a presiones internacionales, la Ley Anticorrupción no está exenta de críticas. Segundo Ribeiro e Diniz (2015, p. 87-105), hay imprecisiones y previsiones que podrían macular su eficacia, así como desestimular conductas deseables, como la ampliación del riesgo cuando de la formación de grupos societarios previsto en el artículo 4º, § 2º, de la Ley. Cuanto al mecanismo de conformidad, existe previsión en el artículo 7º, VIII, de la Ley Anticorrupción, que establece que serán tomados en consideración en la aplicación de sanciones la existencia de mecanismos y procedimientos internos de integridad, auditoría e incentivo a la denuncia de irregularidades y la aplicación efectiva de códigos de ética y de conducta en el ámbito de la persona jurídica. Nótese, así, que habrá atenuación de la pena a las empresas que adoptar en procedimientos de combate a la corrupción tales como códigos de ética y conducta y canales de denuncia con miras a la prevención de la práctica de ilícitos. Según el párrafo único del artículo 7º de la Ley comentada, los mecanismos y procedimientos previstos en el inciso VIII serán establecidos en reglamento del Poder Ejecutivo Federal. Aquí, se trata del Decreto nº 8.420/2015, que dispone en su artículo 42, sobre los ítems que deberán constar en el programa de integridad para que éste sea considerado válido para los fines de la Ley.

El art. 7º del Decreto nº 8.420/2015, en su párrafo primero, establece criterios diferenciados para la evaluación de los parámetros enumerados, tales como cantidad de funcionarios, sector del mercado en que actúa y el hecho de ser calificada como microempresa o empresa de pequeño porte (PYMES). Además de estos diplomas, Ribeiro y Diniz (2015, 89) citan normativas expedidas por otros órganos reguladores como el Banco Central de Brasil, la Comisión de Valores Mobiliarios (CVM), la Superintendencia Nacional de Previsión Complementar, la Superintendencia de Seguros Privados y por órganos autorreguladores como BM&FBovespa, la Asociación Brasileña de Entidades de los Mercados Financieros y de Capitales (ANBIMA) y la Asociación de los Analistas Profesionales de Inversión del Mercado de Capitales (APIMEC).

En el mismo año de 2015 se tiene aún la portaría conjunta de la Contraloría General de la Unión (CGU) y del ministro de Estado jefe de la Secretaría de las Micro y Pequeñas Empresas nº 2.279, de 2015, que dispone sobre la evaluación de programas de integridad de la microempresa y de la empresa de pequeño porte para fines de aplicación de la multa del decreto nº 8.420, de 2015 (art. 17 y art. 18, inciso V) y del acuerdo de lenidad del mismo decreto nº 8.420, de 2015 (art. 37, inciso IV). De esta forma, los programas de integridad de las micro y pequeñas empresas podrán hacerse con medidas de integridad más sencillas, con menos rigor formal, que demuestren el compromiso con la ética y la integridad en la conducta de sus actividades.

En el plan de los proyectos de ley, vale la pena destacar la tramitación del Proyecto de Ley nº 7.149/2017 de autoría del diputado Francisco Floriano, en busca de alterar la Ley nº 12.846, de 2013, para establecer directrices a ser observadas en los programas de *compliance* implementados por las empresas que contratan con la administración pública. El artículo 2º del PL en tramitación pretende incluir el artículo 4º-A en la Ley nº 12.846/2013 con la siguiente redacción: las personas jurídicas que celebren contrato con la administración pública deberán desarrollar programas de *compliance* a ser observados en la definición de todas las estrategias de la empresa.

Vistos los principales aspectos evolutivos en Brasil, dirigidos al tema de los programas de *compliance* en general, pasase al estudio sobre la posibilidad de aplicación de la lógica de la conformidad al área laboral, que es el enfoque de este ensayo.

3 Programas de *compliance* y su aplicación al derecho del trabajo

La implementación del programa de *compliance* es un importante instrumento para que se confiera ventaja competitiva la empresa, reportándose, además, a una conducta de los consumidores cada vez más exigentes con relación a la postura de los proveedores.

Es fundamental apuntar que, para la adopción de tales pilares, se deben hacer adecuaciones necesarias al cumplimiento de los propósitos de la empresa. Así, conforme Coimbra y Manzi (2010), el programa debe estructurarse tomándose en cuenta la realidad de la empresa, sus circunstancias específicas, su cultura, su tamaño, el sector en que actúa, la actividad desarrollada, el local de operación, los agentes con los cuales negocia, entre otros.

3.1 Pilares de los programas de *compliance*

No hay consenso sobre cuáles serían los pilares de un programa de *compliance*. Pese a eso, en el presente trabajo se abordan aquellos que fueron considerados más relevantes en este ensayo.

(i) *soporte de la alta administración* (tone from the top): toda la empresa deberá estar comprometida con el programa de *compliance*, incluyendo la alta administración. Su adopción debe partir del tope de la pirámide administrativa, debiendo la alta administración servir de ejemplo a los demás colaboradores de la empresa. Innegable que cada empresa tenga su propia cultura, la cual da soporte a sus decisiones y a su poder directivo, pues las decisiones se toman de acuerdo con las conductas de la empresa. La adopción del programa de conformidad, no obstante, presupone una nueva cultura, una evolución cultural empresarial, con la cual todos deben estar subordinados, incluso la propia administración de la empresa.

(ii) *evaluación de los riesgos*: riesgos pueden ser comprendidos como eventos con impactos negativos en el alcance de un objetivo (SERPA; SIBILLE, 2020). Así, este pilar es imprescindible para el éxito de un programa de *compliance* efectivo, pues envuelve una fase de planificación, documentación y análisis de datos, además del establecimiento de medidas de solución de los problemas encontrados.

Según las directrices para empresas privadas de la Contraloría General de la Unión (CGU), el proceso de mapeo de los riesgos debe ser periódico, para que esté siempre actualizado con los objetivos de la empresa y alineado con el área de comercio en que actúa (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2015). Por fin, las empresas pueden crear matrices de riesgo, clasificándolos en muy alto, alto, medio y bajo, por ejemplo.

(iii) *códigos de conducta y políticas de conformidad*: es relevante destacar que los estándares descritos en el código deben ser claros para todos, pues abarca el relacionamiento con los *stakeholders* (empleados, proveedores, consumidores, clientes etc.). Conforme se extrae de la lectura del documento “Programa de integridad: directrices para empresas privadas”, elaborado por la CGU, es esperado que el contenido del código⁴, entre otros, explicita valores y principios adoptados

4 Se debe apuntar que existen autores que hacen la distinción entre códigos de ética y códigos de conducta, siendo que el primero traería los valores de la empresa y el segundo una lista de prescripciones y sanciones, de modo que algunas empresas tienden a elaborar un único documento abarcando todas estas disposiciones. Aquí, es utilizada la expresión código de conducta, por ser más amplio (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2015).

por la empresa, menciona las políticas para la prevención de fraudes, establezca prohibiciones, aclare sobre la existencia de canales de denuncia y determine medidas disciplinarias.

El código de conducta no se confunde con el reglamento interno de la empresa, debiendo ser distinguido de este último por tres aspectos: objeto, sujeto y publicidad. De esta manera, mientras que el código de conducta es más amplio, abarcando no solamente a los funcionarios de la empresa, pero también a terceros (*stakeholders*) teniendo, por esta razón, más amplia publicidad y libre acceso al público, el reglamento interno se restringe a la empresa, rigiendo relaciones contractuales de trabajo y, por esta razón, su publicidad podrá limitarse al ámbito empresarial (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 90).

(iv) *control interno*: puede ser definido como proceso conducido por la empresa, teniendo por finalidad posibilitar una garantía razonable cuanto a la realización de los siguientes objetivos: ejecutar operaciones de manera ética, ordenada, económica, eficiente y eficaz considerando la misión de la organización; cumplimiento de la obligación de *accountability*⁵; *cumplimiento de leyes y reglamentos*; *salvaguarda de recursos contra perjuicios por desperdicio, abuso, mala administración, errores, fraudes e irregularidades*.

(v) *entrenamiento y comunicación*: los entrenamientos deben abarcar todos los sectores de la empresa, además de terceros que con ella se relacionen, debiendo ocurrir con cierta regularidad para que los actores involucrados comprendan la importancia del programa y aclaren eventuales dudas. Es interesante que la empresa mantenga los registros de los entrenamientos ofrecidos, a fin de que compruebe los esfuerzos en la implementación del programa de *compliance*, además de garantizar que haya participación efectiva de los funcionarios, pudiendo hacerlos obligatorios para la promoción en la carrera, por ejemplo. Con respecto a la comunicación, ésta deberá estar disponible para todos y ser de fácil acceso a los interesados, sea en el sitio *web* de la empresa, por medio del envío de correos electrónicos, entre otras opciones, no pudiendo dejar de destacarse la necesidad de adecuación al caso concreto.

(vi) *disponibilidad del mecanismo de denuncia*: la denuncia presupone la existencia de prácticas de una acción u omisión inapropiada, además de que debe

⁵ *Accountability* es el proceso por medio de la cual las organizaciones públicas y los individuos que las integran se hacen responsables por sus decisiones y acciones, incluyendo la salvaguarda de recursos públicos, la imparcialidad y todos los aspectos de su desempeño.

ser practicada con buena fe, significando aquí la ausencia de participación en el acto denunciado. En resumen, se busca saber qué fue o está siendo corrompido; quiénes son los agentes involucrados; por qué, dónde, cuándo y cómo el acto está ocurriendo; además de cuál es el valor monetario blanco de la acción. La disponibilidad del mecanismo de denuncia corresponde a la existencia de canales en la empresa, para que los funcionarios y/o terceros – en este sentido, incluso, es la disposición contenida en el art. 42, X, del Decreto nº 8.420/2015 – puedan relatar casos de incumplimiento de los códigos de conducta, leyes y cualquier postura considerada como inadecuada, aunque no prevista en un documento formal (SERPA; SIBILLE, 2020). En el derecho del trabajo, Silva y Pinheiro (2020, p. 439) explicitan que la existencia de canales de denuncia puede facilitar la apuración y el desestímulo de prácticas discriminatorias y de acoso. Por otro lado, la demisión derivada de prácticas ilícitas o antiéticas debe ser acompañada de cerca para que no sea posteriormente invalidada por la Justicia del Trabajo.

(vii) *investigación como mecanismo*: la investigación eficaz protege tanto a los intereses de la empresa como los de los funcionarios y terceros, demostrando el compromiso de la empresa en prevenir y punir aquellos que adoptan comportamientos desviados. Se debe apuntar, en lo que alude a ese aspecto que, caso exista previsión de apertura de sumario o diligencias de investigación por norma reglamentaria de la empresa, será nula la punición aplicada al empleado si la empresa no siguiere estos trámites, en los términos de lo que prevé la Súmula nº 77 del Tribunal Superior del Trabajo. Por fin, recibida la denuncia, la empresa debe diligenciar para verificar si se trata de denuncia fidedigna, de forma tempestiva, promoviendo su documentación para posterior aplicación de medidas correctivas, debiendo, aún, actuar para asegurar que exista la interrupción de irregularidades, providenciando soluciones y reparando los efectos causados (SILVA; PINHEIRO, p. 95).

(viii) *Due diligence de terceros*: tal pilar abarca un proceso de análisis previa a la contratación, para evaluar el funcionamiento de las empresas contratadas, sean aliados comerciales, proveedores, representantes o revendedoras, por medio del levantamiento de datos como la existencia de procesos y denuncias que puedan comprometer la imagen de la empresa. Las consecuencias del incumplimiento de las normas laborales por las empresas que componen la cadena de producción son graves, desencadenando daños a la imagen como pérdidas financieras y de personal a la empresa contratante, de modo que se muestra relevante el hecho

de realizarse un análisis previo y concomitante a su contratación, para que tales riesgos sean mitigados.

Sobre el tema, se debe apuntar la existencia del Decreto nº 9.571/2018, que establece las directrices nacionales sobre empresas y derechos humanos, previendo, en su artículo 7º, § 2º, las medidas de prevención y precaución de las violaciones a los derechos humanos que deben ser adoptadas en toda la cadena de producción de los grupos empresariales, lo que refuerza la importancia ejercida por el *due diligence* de terceros en el programa de *compliance*.

(ix) *monitoreo y auditoría del funcionamiento del programa*: es importante que exista un acompañamiento de la implementación del programa de *compliance* a fin de que se verifique si los riesgos identificados están siendo controlados, lo que se podrá darse mediante la utilización de personal interno o externo de la empresa. La auditoría del programa corresponde a un procedimiento realizado de forma aleatoria y por muestra, para que se verifique el cumplimiento de los procesos instituidos y puede ser interno o externo.

Vistos los principales pilares, se pasa al análisis de la posibilidad de aplicación del programa de *compliance* el derecho del trabajo.

3.2 Aplicación del programa de *compliance* al derecho del trabajo

Son innumerables las normas que rigen la relación de trabajo en el país, habiendo leyes, instrucciones normativas, normas reglamentarias, además de la jurisprudencia laboral, la convención y el acuerdo colectivo de trabajo y los tratados internacionales, lo que evidencia su complejidad. A pesar de descrito como dirigida al área financiera por el Comité de Basilea, el programa de *compliance* se aplica a otras áreas, como la laboral, por ejemplo.

Para Carloto (2020), Kruppa y Gonçalves (2020) y Silva y Pinheiro (2020), el programa de *compliance* laboral surge en período posterior a la Ley nº 12.846/2013, siendo que el empleador, al poseer una cultura de conformidad, además de reducir demandas laborales, multas administrativas y sanciones, se adecua a las normas de Derechos Humanos y fundamentales de los trabajadores. Además, el programa de *compliance* tiene por objetivo reducir la judicialización y la incidencia de multas, manteniendo la ética, la transparencia y la buena imagen de la empresa. En este sentido, Rojas (2020) destaca que, en el ámbito laboral, el programa de *compliance* se refiere a la función corporativa de prevención y gestión de los riesgos asociados al eventual incumplimiento normativo laboral en la organización. Para Gieremek (2020),

con la creación y mantención de los códigos de conducta, el programa de *compliance* laboral sería adoptado para prevención de la práctica de actos ilegales y no éticos, evitando, de esa manera, el aumento del pasivo laboral, así como la asociación de la empresa y sus funcionarios con situaciones negativas, como el trabajo esclavo, lo que puede ser perjudicial a la imagen de la empresa, generando boicot por parte de los consumidores, por ejemplo. Más allá, el reiterado incumplimiento de las normas puede perjudicar el clima organizacional, por la ocurrencia de accidentes, absentismo, denuncias de acoso, acarreamo caída en la productividad y condenaciones criminales y civiles de sus gestores.

El programa de *compliance* puede ser aplicado en las fases pre y post contractual, así como en la vigencia del contrato de trabajo. Un ejemplo de la aplicación de la conformidad en la fase precontractual dice respecto al proceso de selección, en lo que se denomina *know your employee*. La empresa deberá tener cuidado para no ofender la intimidad del candidato, con cuestionamientos inapropiados y exigencias que no se justifiquen en los términos del ya decidido por el TST en el Incidente de Recurso Repetitivo (IRR) nº 243000-58.2013.5.13.0023, que trata de la posibilidad de exigencia de certificado de antecedentes criminales, por ejemplo.

Así, en caso de ausencia de permisivo legal o en caso de puesto laboral que no presuponga un grado especial de fiducia, la exigencia no se muestra razonable, pudiendo la empresa arcar con las consecuencias legales.

Otro aspecto de aplicación al derecho del trabajo, qué podrá ocurrir en cualquier fase del contrato de trabajo, quizá respecto a la mitigación de responsabilidad por prácticas discriminatorias, son las descritas en la Ley nº 9.029/1995, que trae los sujetos activos de estos crímenes (art. 2º), la persona física empleadora, la representante legal del empleador, el dirigente, directo o por delegación de órganos públicos y entidades de las administraciones públicas. Nótese, de esta forma, que más que una herramienta para contener costos, el programa de *compliance* se muestra como importante instrumento de protección a los derechos de los trabajadores. Jobim (2018), en este sentido, apunta que el principal elemento de la empresa es el capital humano, haciendo hincapié en la importancia de la fuerza de trabajo para la consecución de las finalidades de la empresa. Siendo así, el programa de *compliance* se considera como un comportamiento de la empresa, cuyo cumplimiento de las reglas internas y externas deben ser observados por los empleados y empleadores.

La importancia del tema es tanta que la responsabilidad de las empresas en respetar los derechos humanos de los trabajadores viene destacado en el documento

de la ONU denominado “Principios orientadores sobre empresas y derechos humanos”, que prevé que las empresas deben evitar causar impactos a diversos en los derechos humanos, debiendo confrontarlos cuando estos ocurran, buscando mitigar los impactos en los derechos humanos relacionados a su actividad, aunque no hayan contribuido para estos impactos. El documento prevé aún, para cumplir con la responsabilidad de respetar a los derechos humanos, que las empresas deberán adoptar un proceso de diligencia en derechos humanos, entre otros, para identificar, prevenir, mitigar y prestar cuentas de como ellas tratan sus impactos en los derechos humanos. La empresa deberá, entonces, no solamente comprometerse con las prácticas de los programas de *compliance*, sino efectivamente cumplirlos, so pena de configurarse el *bluwashing*, que consiste en la práctica en la cual la empresa, aunque se afirme cumplidora de las normas sociales, en realidad esto es tan sólo una fachada⁶. En este sentido, establece el artículo 5º, § 2º, de la Portaria nº 909/2015 de la CGU, que el programa de *compliance* meramente formal e ineficaz no será considerado para la reducción del porcentaje de la penalidad.

Se concluye, de esta forma, es plenamente posible hablar en programas de *compliance* laboral, cuya efectividad exige que la empresa posea un cronograma de implementación definido y ampliamente difundido, un buen reglamento interno previendo las diversas situaciones posibles de la cultura de la empresa y las conductas deseadas, con la posibilidad de transferencia a los empleados de la responsabilidad por la colaboración en la mantención del mismo, sanciones por la tergiversación de la conducta ética de la empresa, registro de los actos practicados, informes de las actividades de los funcionarios y evaluaciones de desempeño.

Nótese, de esta forma, que caso correctamente implementado, el programa de *compliance* se podrá volver una herramienta para la prevención de conflictos laborales. Es claro que la pugna entre capital y trabajo seguirá existiendo, teniendo en cuenta tratarse de característica nuclear a la propia relación laboral. Sin embargo, el comprometimiento con la legislación, sumado a la adopción de una postura ética por la empresa, redundará en la reducción de demandas laborales, trayendo aun, resultados positivos en el aspecto de la imagen organizacional, teniendo en cuenta poder proporcionar un ambiente laboral saludable (NELSON; TEIXEIRA, 2020).

6 Para el autor, habría violación del derecho del consumidor, siendo competente la Justicia Común y del Ministerio Público del Consumidor, pues el objeto de la demanda no sería el incumplimiento de la legislación laboral, tratándose de forma de publicidad engañosa.

4 Conclusión

Hechas estas sintéticas consideraciones sobre los programas de *compliance*, podríamos caminar para algunas consideraciones finales con el objetivo de, sin el afán de agotar la discusión, suscitar aspectos relevantes para que la conformidad empresarial tenga su efectiva materialización, es decir, un programa de *compliance* realmente efectivo y no solamente un mero instrumento con objetivo de optimización lucrativa.

Como apuntado en el texto, son inúmeras las normas laborales, así como son innúmeros los problemas sociales que abarcan esta temática, las cuales desagan con frecuencia en el Poder Judicial. Todo esto convence que no es por medio de normas que los problemas sociales relacionados al trabajo serán resueltos. En primer lugar, porque las realidades sociales no son creadas o modificadas por normas. Las normas, el propio nombre aclara, surgen para regular ciertas actividades sociales, y aun así cuando estas actividades generan algún interés por parte del Estado.

Se concluye, entonces, que el problema del eterno *secar hielo* no se resuelve solamente por medio de normas, sino por medio de la voluntad efectiva de solucionarlos y, en este particular, una nueva postura, una nueva cultura que tome en cuenta esta motivación, sería una excelente iniciativa.

Por esta forma de pensar, en que pese que el programa de *compliance* tenga en su génesis la óptica económica, como reconoce el Comité de Basilea, es trascendente convenir que por esta misma óptica el pasivo laboral debe ser considerado. De nada vale la empresa tener un fuerte enfoque en los ingresos y el lucro si no vuelve su atención al pasivo (cuantitativo o cualitativo) y sus consecuencias. Ocurre que esta nueva postura exige de la empresa una nueva cultura, incluso considere aspectos más allá de lo económico, tal como la ética, por ejemplo.

Por otro lado, no se puede hablar en postura ética empresarial dirigida solamente para el lucro. El lucro no es odioso pues fomenta la riqueza organizacional y también nacional. Un municipio que tenga en su territorio empresas de grande porte, tendrá mayor perspectiva de empleo para sus administrados y también mayor perspectiva de renta para la municipalidad y, por derivación lógica, mayor perspectiva de crecimiento económico local. La ética, en este contexto, debe tomar en consideración la lisura del aspecto económico amplio, que revele en su conjunto el aspecto de la responsabilidad social de la empresa y el respeto a la dignidad humana en su componente de producción, en especial el componente humano.

Sí es cierto defender el principio de preservación de la empresa, y él contribuye para la riqueza nacional, no podemos permitir que, por otro lado, esta misma empresa genere pobreza, problemas sociales e hiera la dignidad de la persona humana. Pues, de esta forma, su lucro estará manchado por la sangre humana, y en este aspecto este lucro sí es odioso. O, en los dichos del Papa León XIII, lo que importa a la beatitud no es la riqueza, sino su uso. Y, en este mismo párrafo, destaca el Papa que explotar la pobreza es especular con la indigencia.

Si en Brasil la libre iniciativa es fundamento para el Estado Democrático de Derecho (inciso IV del art. 1º de la Constitución federal de 1988) y fundamento del Orden Económico (artículo 170 de la Constitución federal de 1988), debemos considerar que la valorización del trabajo humano, la dignidad de la persona humana, también lo son – y por los mismos motivos y fundamentos – y que todo esto todavía debe tener en cuenta los dictámenes de la justicia social, de forma de asegurar a todos una vida digna (artículo 170 de la Constitución federal de 1988).

Si no podemos interpretar la Constitución de forma parcial, sino en su completitud, en su integralidad y en su esencia, la misma lógica debe ser destinada a los programas de conformidad, que no deben llevar en su amago el exclusivo deseo de seguridad del mercado, la independencia de la libre iniciativa, sin considerar el valor social del trabajo.

Por eso, se defiende que un buen programa de *compliance* debe tener en cuenta todos los aspectos de una nueva postura y conducta empresarial, que contemple la organización como un todo, integrándola a la conformidad económica y social, y es en este contexto, que el programa de *compliance* laboral deberá estar inserto. Si esto no fuere la solución definitiva, al menos será un buen comienzo.

5 Referencias

ALVIM, Tiago Cripa; CARVALHO, André Castro. **Linha ética**: denúncia, denunciante e canal de denúncias. Disponible en: <http://ow.ly/t6pl50Ft9mR>. Acceso en: 21 ene. 2022.

AYRES, Carlos Henrique da Silva. **Análise de programas de compliance**: a operacionalização dos principais elementos de um programa de *compliance* nas pessoas jurídicas no âmbito da Lei nº 12.846/2013. Disponible en: <http://ow.ly/z3yE50Ft998>. Acceso en: 24 ene. 2022.

BLOK, Marcella. Nova Lei Anticorrupção (Lei nº 12846/2013) e o *compliance*. **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**, v. 65, 2014. Disponible en: <http://ow.ly/CBg050Ft9bka>. Acceso en: 24 ene. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Disponible en: <http://ow.ly/liPL50Ft9sb>. Acceso en: 24 ene. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Recurso Repetitivo nº 243000-58.2013.5.13.0023. **Diário Oficial da União**: incidente de Recurso Repetitivo. Brasília, 2017. Disponible en: <http://ow.ly/4LN250Ft9yz>. Acceso en: 24 ene. 2022.

CALVO, Adriana. *Compliance e sua aproximação com o direito do trabalho: o compliance trabalhista*. In: MARTINS, Sergio Pinto (org.). **Compliance no direito Trab.** São Paulo: Thomson Reuters, 2020. v. 6.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2020.

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

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (Brasil). **Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas**. Brasília, 2015. Disponible en: <http://ow.ly/tIA950Ft98A>. Acceso en: 24 ene. 2022.

COSO. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. **Gerenciamento de riscos corporativos: estrutura integrada**. 2007. Disponible en: <http://ow.ly/z3yj50Ft9d5>. Acceso en: 21 ene. 2022.

FEBRABAN. **Guia boas práticas de compliance**. 2018. Disponible en: <http://ow.ly/gyEN50Ft8Js>. Acceso: 24 ene. 2022.

GIEREMEK, Rogéria. **Compliance trabalhista**. 2020. Disponible en: <http://compliancebrasil.org/compliance-trabalhista/>. Acceso en: 24 enero 2022.

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

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. *Compliance trabalhista*. **Direito Fae**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 123-145, jun. 2020. Disponible en: <http://ow.ly/fmSy50Ftfn>. Acceso en: 24 ene. 2022.

MARRARA, Thiago; NOHARA, Irene Patrícia. **Processo administrativo**. Lei nº 9784/1999 comentada. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAIS, Uérlei Magalhães de. *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, p. 238-263, jan./mar. 2019.

NELSON, R. A. R. R.; TEIXEIRA, W. de O. R. Valorização do trabalhador e o *compliance* trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho**

e Desenvolvimento Humano, v. 3, dez. 2020. Disponível em: <http://ow.ly/MRJR50Ftfe7>. Acesso em: 20 ene. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**: implementando os parâmetros "proteger, respeitar e reparar" das nações unidas. Brasília, 2019. Tradução: Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <http://ow.ly/hs3j50Ft9Ap>. Acesso em: 20 ene. 2022.

OXFORD UNIVERSITY. **Comply verb: definition, pictures, pronunciation and usage notes**. Disponível em: <http://ow.ly/BzYh50Dvhrq>. Acesso em: 21 ene. 2022.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas*. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan. 2015. Disponível em: <http://ow.ly/f5RG50Ft92b>. Acesso em: 24 ene. 2022.

ROJAS, Raúl. **¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?** Disponível em: <http://ow.ly/UCL950Ft9sk>. Acesso em: 24 ene. 2022.

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

SERPA, Alexandre; SIBILLE, Daniel. **Os pilares do programa de compliance**: uma breve discussão. 2020. Disponível em: <http://ow.ly/2T2N50Ft97E>. Acesso em: 24 ene. 2022.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. Salvador: Juspodivm, 2020.

SNYDER, Brent. **Compliance is a culture, not just a policy**. 2014. Disponível em: <http://ow.ly/WWFa50Ft97U>. Acesso em: 24 ene. 2022.

VALENTIM, Rafael. **Lei anticorrupção comentada**: artigo 07. Disponível em: <http://ow.ly/tVSu50Ft92F>. Acesso em: 22 ene. 2022.

WAKAHARA, Roberto. *Bluewashing*, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 50, p. 165-175, jan./jun. 2017.