XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

GUILHERME WÜNSCH

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-702-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Drª. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

COMPLIANCE, EMPREGADORES E CONTRATO DE TRABALHO

COMPLIANCE, EMPLOYERS AND WORK CONTRACT

Flávio Bento [1]
Marcia Hiromi Cavalcanti [2]

Resumo

Este estudo tem como objeto analisar as principais questões trabalhistas que envolvem os mecanismos anticorrupção, especialmente a Lei Anticorrupção, o Compliance e as relações de trabalho entre empregador e empregados. O objetivo principal é identificar as questões que precisam ser conhecidas e estudadas, que poderão repercutir nessas relações de trabalho, como forma de melhor preparar as partes envolvidas para situações de conflito. Constatamos que é possível identificar pontos importantes, relacionados com os poderes de direção do empregador, e com a rescisão do contrato de trabalho, dentre outros, que carecem de uma atenção especial nesse enfoque “Compliance” e “contrato de trabalho”.

Palavras-chave: Lei anticorrupção, Compliance, Programas de integridade, Contrato de trabalho, Relações de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this study is to analyze the main labor issues involving anti-corruption mechanisms, especially the Anti-Corruption Law, Compliance and the labor relations between employer and employees. The main objective is to identify the issues that need to be known and studied that could impact on these working relationships as a way to better prepare the parties involved for conflict situations. We find that it is possible to identify important points related to the employer's management powers and termination of the employment contract, among others, which need special attention in this "Compliance" and "work contract" approach.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Anti-corruption law, Compliance, Integrity programs, Contract of work, Work relationships

[1] Universidade Estadual do Paraná, campus de Apucarana. Universidade Estadual de Londrina. Doutor em Educação.

[2] Universidade Estadual de Londrina. Especialista em Filosofia Política e Jurídica. Aluna especial do Mestrado em Direito Negocial da UEL.

INTRODUÇÃO

Para a proteção do princípio constitucional da moralidade administrativa foram criados mecanismos legais para evitar a prática de atos de corrupção, com a responsabilização administrativa e civil das empresas. Como exemplos destaca-se a Lei n. 8.429/1992, conhecida como a Lei da Improbidade Administrativa; na seara penal temos a Lei Complementar n. 135/2010, nominada de Lei da Ficha Limpa, a Lei Complementar n. 64/1990, que preveem os crimes de responsabilidade. Com a expansão do mercado brasileiro e internacional foi criada a Lei n. 12.846/2013, a Lei Anticorrupção Brasileira, para prevenir atos contra a Administração Pública nacional ou estrangeira[1].

O objetivo da Lei Anticorrupção é determinar a adoção de medidas efetivas, de natureza preventiva, por partes das empresas, visando evitar condutas corruptas e, no caso de ocorrência de tais práticas, permitir a responsabilização da pessoa jurídica. Para isso a lei prevê o programa de integridade ou *Compliance*, estimulando a transparência, a confiança e a ética empresarial.

Estamos nos referindo à "credibilidade social da empresa", porque a "tarefa primordial da ética empresarial consiste em ocupar-se das condições de possibilidade da credibilidade social da empresa e, portanto, da confiança nela depositada por parte de todos aqueles grupos que formam parte ou estão relacionados por sua atividade" (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 27). Nesse contexto apresenta significativa importância a atuação dos líderes das empresas, como exemplos que orientarão a conduta ética dos subordinados, aumentando a "consistência ética". Renato Almeida dos Santos *et. al.* destacam que:

> Nas organizações do século XXI, a situação modificou-se radicalmente: imagens descoladas de conteúdos não resistem à facilidade da comunicação nas mais diversas mídias, que, não raramente, vivem de criar ou desfazer reputações. O conhecimento acumulado em torno das melhores práticas de lideranças nas organizações é unânime quanto à importância da coerência entre discursos e ações das lideranças, sem a qual percepções e valores inadequados se alastram e o poder perde legitimidade. Cabe ao líder o empenho tanto no cumprimento da regra (*compliance-based*), quanto nas ações de conscientização e aderência à ética (*valuesbased)*, ou em como e por que exerce o poder. (2012, p. 6)

Dispõe a Lei n. 12.846/2013 sobre "a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou

[1] Sobre a Lei Anticorrupção ver o artigo "A Lei 12.846/2013: mecanismos de anticorrupção e responsabilidade social" (SALES; BANNWART JÚNIOR, 2014).

estrangeira" [artigo 1º]. Essa responsabilização se aplica "objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não" [artigo 2º] (BRASIL, 2018a).

Há previsão da responsabilidade das pessoas físicas, no caso "dirigentes ou administradores ou de qualquer pessoa natural, autora, coautora ou partícipe do ato ilícito", sendo que "os dirigentes ou administradores somente serão responsabilizados por atos ilícitos na medida da sua culpabilidade" [artigo 3º] (BRASIL, 2018a).

Em seguida o Decreto n. 8.420 de 2015 veio regulamentar a Lei n. 12.846, tratando da responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas com regras para a instauração e julgamento dos Processos Administrativos de Responsabilização [PAR] (BRASIL, 2018b).

Neste estudo apresentaremos algumas considerações sobre os efeitos que esses mecanismos legais, especificamente a Lei Anticorrupção e o *Compliance* podem refletir nas relações de trabalho, geralmente na modalidade de contrato de trabalho, entre a pessoa jurídica, empregadora, e seus empregados, dirigentes, quando empregados, administradores e demais empregados.

Poucos são os estudos localizados que analisaram e *compliance* e as relações de emprego. Destacamos, entretanto, o texto de Alana Borsatto e Rita Daniela Leite da Silva (2018), intitulado "*Compliance* e a relação de emprego", que apresentou "uma análise sobre os benefícios que a implantação de um programa de *compliance* pode trazer às relações de emprego firmadas pela empresa", sob o aspecto da ética e da moral (p. 287). Outro trabalho que merece menção é o livro de Anaruez Mathies, "Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção: de acordo com a reforma trabalhista" (2018), que trata da importância do incentivo à adoção do *compliance* na relação de emprego pode reduzir os custos sociais decorrentes do assédio moral.

LEI ANTICORRUPÇÃO E COMPLIANCE

Para atender ao princípio constitucional da moralidade administrativa e a política do *Compliance*, objetivos da Lei Anticorrupção, as empresas têm firmado programas institucionais de prevenção da corrupção alinhados com seus códigos de conduta e de ética.

A Lei Anticorrupção é baseada em princípios universais, estando orientada por documentos aceitos mundialmente, como o "Pacto Global", instituído pela Organização das Nações Unidas, que orienta a adoção, pelas empresas, de "valores nas áreas de direitos

humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção" (LIMA, ALMEIDA, 2016, p. 25-28).

O exemplo que destacamos é claramente simbólico porque envolve uma das maiores empresas do Brasil, na qual ocorreu o possível maior esquema de corrupção no país.

A PETROBRAS instituiu em 2015 seu atual programa de prevenção da corrupção, estabelecendo que "a disseminação do conteúdo do nosso Código de Ética é dirigida a toda a força de trabalho no momento do seu ingresso na companhia e, de maneira contínua, ao longo de sua carreira". Adiciona que "nossos fornecedores são orientados a respeitar nosso Código de Ética". E estabelece que "o empregado, ao descumprir os princípios e compromissos de conduta expressos no nosso Código de Ética, está sujeito a penalidades previstas no regime disciplina" (PETROBRAS, 2018, p. 7-8).

E arremata que "para os casos de desvio de conduta, de fraude ou de corrupção, nosso regime disciplinar prevê penalidades tais como advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, de acordo com a gravidade do caso" (PETROBRAS, 2018, p. 9).

Além do Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção a empresa possui um "Código de Ética do sistema PETROBRAS", e um "Guia de conduta do sistema PETROBRAS", documentos institucionais que estão de acordo com os propósitos e valores da Lei Anticorrupção[2].

Esse conjunto de normas internas, orientado pela atual legislação anticorrupção, apresenta preceitos que possuem força de lei entre a empresa e seus empregados, regras que devem ser observadas, porque podem gerar as seguintes consequências legais: a) advertência do empregado, que somada a outras penalidades já aplicadas pode levar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa no caso de nova falta funcional; b) suspensão do empregado, com possibilidade de perda do salário correspondente ao período da suspensão, que somada a outras penalidades já aplicadas pode levar à rescisão do contrato de trabalho por justa causa no caso de nova falta funcional; c) rescisão do contrato de trabalho por justa causa imediata, em situação fática de maior gravidade.

O Decreto n. 8.420/2015 (BRASIL, 2018d) trata dos programas de integridade [*Compliance*], instituído pelas empresas, consistindo em um "conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de

---

[2] Ambos estão disponíveis no endereço eletrônico: <http://canalfornecedor.petrobras.com.br/pt/compliance/compliance/#04>. Acesso em: 7 jul. 2018.

detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira" [artigo 41]. Como sintetizam Renato Almeida dos Santos *et al.*, "o termo *compliance* é utilizado para designar as ações para mitigar riscos e prevenir corrupção e fraude nas organizações, independentemente do ramo de atividade" (2012, p. 2).

O artigo 42 do Decreto n. 8.420/2015 elenca extenso rol de parâmetros a serem avaliados no Programa de Integridade para as empresas de médio e grande porte. No caso da avaliação das microempresas e empresas de pequeno porte são dispensadas algumas dessas exigências, tais como: padrões de conduta e políticas de integridade aplicáveis a terceiros, fornecedores e prestadores de serviço; canais de denúncia de irregularidades abertos e divulgados; diligências apropriadas para a contratação de terceiros, fornecedores, prestadores de serviço, entre outras (MARINELA *et al.* 2015).

Dentre os vários parâmetros sugeridos no artigo 42 Decreto n. 8.420/2015 relativos aos programas de integridade alguns estão relacionados diretamente com os empregados das empresas, como o "comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa"; "treinamentos periódicos sobre o programa de integridade"; "padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos"; a existência de "canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé" e "medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade" (BRASIL, 2018b).

Podemos afirmar que algumas práticas empresariais são indispensáveis para a necessária preparação e conscientização dos empregados para atuarem contra os atos de corrupção, especialmente a realização de "treinamento" [cursos, palestras, com orientações claras e práticas]; a existência de "canais de denúncia" confiáveis, com credibilidade junto aos seus empregados; a existência de "controladoria" efetiva, com prestação de contas clara e detalhada, com relatórios e demonstrativos confiáveis.

Muitas empresas estão instituindo programas de integridade [*Compliance*], para se adequarem às exigências legais da Lei Anticorrupção, criando documentos e instituindo programas que evidenciem uma regularidade "ética", de "conduta" da empresa e de seus empregados.

A adoção desses programas, sob o enfoque trabalhista, objetiva que a empresa atue completamente de acordo com a legislação nacional e eventualmente a internacional.

Mais do que uma simples conformidade com a legislação, busca-se proteger a empresa de prejuízos – ou pelo menos reduzir esse custo – que podem advir de processos judiciais [como indenizações, ressarcimento, multas etc.], que podem advir de processos que comprovem a prática de atos de corrupção. No enfoque trabalhista busca-se evitar o chamado "passivo trabalhista", a possibilidade de dívidas trabalhistas que interfiram significativamente na saúde financeira do empregador, bem como evitar situações que maculem a imagem da empresa perante a sociedade.

Com o envolvimento dos dirigentes, as empresas podem instituir políticas e procedimentos de controle, aplicáveis a todos os empregados, visando evitar que se cometam atos ilícitos, atos de corrupção, evitar problemas de relacionamento entre os trabalhadores, prevenir a ocorrência de assédio moral, de assédio sexual, de atos de discriminação, dentre outros.

A corrupção é crime e tem previsão legal. O Código Penal Brasileiro prevê o crime de corrupção passiva: "solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem" [artigo 317][3]. Assim como o delito de corrupção ativa, caracterizado como o ato de "oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício" [artigo 333] (BRASIL, 2018e)[4].

No Brasil, a Associação Brasileira de Normas Técnicas [ABNT], representa a Organização Internacional para Padronização, em inglês *International Organization for Standardization* [ISO]. A Organização reúne especialistas que compartilham seus conhecimentos para desenvolverem padrões internacionais, de aplicação voluntária, baseados no consenso, relevantes para o mercado, apoiando a inovação e fornecendo soluções para

[3] Art. 317 - Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003). § 1º - A pena é aumentada de um terço, se, em consequência da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou deixa de praticar qualquer ato de ofício ou o pratica infringindo dever funcional. § 2º - Se o funcionário pratica, deixa de praticar ou retarda ato de ofício, com infração de dever funcional, cedendo a pedido ou influência de outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

[4] Art. 333 - Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 12 (doze) anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003). Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se, em razão da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou omite ato de ofício, ou o pratica infringindo dever funcional.

atender aos desafios de âmbito global[5] (*INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION*, 2018). A ABNT publicou a ISO 19600 em português, que orienta o estabelecimento, desenvolvimento, implementação, avaliação, manutenção e melhoria do sistema de gestão de *Compliance*.

Analisaremos a seguir aspectos da atuação da empresa e dos empregados, estes na sua condição de sujeição ao cumprimento de obrigações e de práticas instituídas pelo *Compliance*, e mesmo como partícipes na elaboração dos códigos e políticas de ética das organizações.

REGULARIDADE E TRANSPARÊNCIA DOS REGISTROS E CONTRATOS DOS TRABALHADORES QUE PRESTEM SERVIÇOS ÀS EMPRESAS COMO EMPREGADOS OU TERCEIRIZADOS

Um primeiro aspecto que deve ser observado é que toda empresa deve manter os documentos necessários e exigidos legalmente, das relações contratuais que mantiver com pessoas físicas e jurídicas. No que diz respeito aos trabalhadores, empregados e terceirizados, é necessária a formalização dos contratos, individualizando cada trabalhador que lhe preste serviços de forma direta ou indireta.

O problema da individualização desses trabalhadores pode apresentar dificuldade quando nos referirmos a terceirizados, que não são empregados da empresa contratante, mas, sim, da empresa prestadora de serviços. Como a terceirização pode envolver responsabilidade solidária ou subsidiária, a empresa tem obrigação de saber quais trabalhadores lhe prestaram serviços, mesmo como terceirizados.

A Justiça do Trabalho já decidiu que:

> RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. *COMPLIANCE* TRABALHISTA. TOMADOR DOS SERVIÇOS. APTIDÃO PARA PROVA DO TRABALHO DE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. [...] A tomadora de serviço não pode comodamente negar a prestação do trabalho, sem comprovar quais os trabalhadores terceirizados laboravam a seu

[5] "A ISO (Organização Internacional de Normalização) é uma organização não governamental internacional independente cujos 161 membros são os organismos nacionais de normalização. Por meio de seus membros, a Organização reúne especialistas que compartilham conhecimento para desenvolver Normas Internacionais voluntárias, baseadas em consenso e relevantes para o mercado, que apoiem a inovação e forneçam soluções para os desafios globais" *(INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION,* 2018, tradução nossa).

> benefício por intermédio de empresa interposta. O princípio ético de integridade empresarial e as práticas de *compliance* trabalhista impõem, como decorrência lógica do princípio da legalidade, que a empresa zele pelo rigoroso cumprimento da legislação trabalhista em relação a todos os trabalhadores que laborem a seu benefício, registrando com transparência os dados desses trabalhadores para a facilitação da auditoria do trabalho, porquanto constitui ato lesivo à Administração Pública dificultar atividade de investigação ou fiscalização pelos órgãos estatais. Inteligência dos art. 5°, II da Constituição, art. 5°, V da Lei 12.846/2013 e arts. 41 e 42 do Decreto 8.420/2015 (MINAS GERAIS, 2018).

Assim, as empresas devem manter com absoluto rigor todos os documentos das relações de trabalho, em ordem e conforme a legislação vigente, e tê-los de forma adequada para serem auditados em caso de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e do Emprego ou pelo Ministério Público do Trabalho, ou em caso de investigação criminal que envolva atos de corrupção.

COMPLIANCE E REFLEXOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

No que se refere ao empregado sujeito aos programas de integridade das empresas, destacamos os seguintes aspectos:

Primeiro: O empregado está sujeito aos documentos do programa de integridade, códigos de conduta ou de ética e outros, como normas internas das empresas. Essas normas internas [regulamentos, códigos, programas etc.] "ingressam nos contratos individuais empregatícios como se fossem cláusulas desses contratos" (DELGADO, 2016, p. 172). O Decreto n. 8.420/2015 indica como elemento do programa de integridade a previsão de "padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos" [artigo 42, inciso II] (BRASIL, 2018d).

Em outro aspecto, o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes" (BRASIL, 2018c).

Segundo: O empregado está sujeito ao poder de direção do empregador, seja o de fiscalização [quanto ao cumprimento das normas do programa de integridade], seja o poder disciplinar [quanto a sofrer punições, como a advertência e a suspensão do contrato, por descumprir normas do programa de integridade]. A punição pode, inclusive, ocorrer em razão

da inércia, quando o empregado não denunciar fatos graves pelos “canais de denúncia de irregularidades” estabelecidos e divulgados pela empresa.

Recordamos que o poder disciplinar integra o chamado “poder empregatício”, que pode ser conceituado como “o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (DELGADO, 2016, p. 732). Nesse âmbito o poder disciplinar compreende as prerrogativas dirigidas a possibilitar a imposição de sanções aos empregados, em razão do descumprimento dos deveres contratuais, inclusive os previstos em regulamentos, códigos de conduta, programas de integridade etc.

Igualmente na Espanha prevalece o dever de obediência do empregado às determinações do empregador, inclusive quanto à “validade de ordens e instruções no exercício regular das faculdades de gestão da empresa”, bem como “admite-se que a empresa pode elaborar protocolos, circulares ou instruções”, mas isso só é possível dentro dos limites legais do poder de direção e gestão da empresa (NAVARRO, 2018, p. 2).

Terceiro: O empregado pode ser demitido, por justa causa, por ato de “indisciplina”, por “mau procedimento”, e até mesmo por “ato de improbidade”, quando praticar qualquer ato irregular previsto no programa de integridade, ou descumprir as suas regras. A demissão pode ocorrer pela prática de atos de forma reiterada [na “indisciplina” ou em casos de “mau procedimento”], tendo sofrido sanções anteriores ao fato que motivar a demissão, ou em razão de ato único de reconhecida gravidade [em casos de “mau procedimento” ou de “ato de improbidade”]. O Decreto n. 8.420/2015 indica como outro elemento do programa de integridade a previsão de “medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade” [artigo 42, inciso XI] (BRASIL, 2018d).

A indisciplina é o descumprimento de regras gerais do empregador. O mau procedimento é a “conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual” (DELGADO, 2016, p. 1330). Já o ato de improbidade deve acarretar dano ao patrimônio do empregador ou de terceiro, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem. A improbidade se caracteriza como uma das infrações obreiras mais graves, decorrente de conduta do trabalhador que resulta em uma obtenção dolosa de vantagem.

Processo do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região relata situação de demissão por justa causa, que envolve, entre outros fatos, a concessão de viagem de férias a empregada de uma empresa, inclusive com cessão de aeronave por outra empresa que tinha interesses em contratos com a empregadora da trabalhadora. Tais atos violaram o Código de Ética da

empresa. Nesse caso consta na ementa da decisão: "JUSTA CAUSA. Segundo conhecido brocardo inglês, 'não existe almoço grátis'. Havendo, nos autos, elementos de convicção conducentes ao reconhecimento da prática de falta grave pela trabalhadora, há de ser mantida a dispensa por justa causa reconhecida pela sentença (RIO DE JANEIRO, 2018).

Em outro processo, agora do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, empregado foi demitido por justa causa porque procurou uma empresa prestadora de serviços e afirmou que "somente poderia prestar serviços para a reclamada [empresa na qual trabalhava] se repassasse comissões de 8 a 10% sobre os valores pagos" (MATO GROSSO, 2018).

Quarto: Se o empregado for obrigado ou conduzido para a prática de atos ilegais, criminosos, em desconformidade com a legislação e – contraditoriamente – com os programas de integridade estabelecidos pela empresa, o trabalhador pode rescindir indiretamente o contrato de trabalho, conforme os termos do artigo 483, letra "a", da CLT: "forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato" (BRASIL, 2018c)[6].

O problema da rescisão indireta para o empregado é que geralmente ele deve romper o contrato de trabalho e, exercendo o direito de ação, dever buscar na Justiça do Trabalho o recebimento das verbas rescisórias e de eventuais indenizações por danos materiais e morais.

Quinto: A Lei Anticorrupção prevê a possibilidade de "dissolução compulsória da pessoa jurídica" [artigo 19, III] (BRASIL, 2017a). Nesse caso a rescisão do contrato equivaleria à demissão sem justa causa, com os trabalhadores recebendo todos os seus direitos rescisórios e legais, porque a rescisão está vinculada a um ato ilegal praticado pela empresa [culpa empresarial].

Diante do caso concreto, as empresas devem realizar investigação interna, por meio de procedimento administrativo que apure fatos, suas consequências e sua autoria, antes de aplicar sanções ou decidir pela demissão por justa causa. Esse procedimento, entretanto, deve ser ágil, rápido, observado um tempo necessário e razoável para a investigação.

---

[6] Ver, nesse aspecto, o seguinte precedente da Justiça do Trabalho, cuja ementa é a que segue: "CONTADORA EMPREGADA DA RÉ - NEGATIVA EM ASSINAR ALTERAÇÃO DO BALANÇO PATRIMONIAL DA EMPRESA - DESATENDIMENTO DE ORDEM DO EMPREGADOR - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE INSUBORDINAÇÃO OU ATO DE IMPROBIDADE - OBSERVÂNCIA PELA OBREIRA DO CÓDIGO DE ÉTICA DE SUA CATEGORIA PROFISSIONAL - CONFIGURAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO" (PARANÁ, 2007).

Sexto: Alguns autores têm destacado a importância do incentivo à adoção do *compliance* na relação de emprego que pode reduzir os custos sociais decorrentes do assédio moral (MATHIES, 2018). Esse aspecto, entretanto, não possui necessariamente relação com os mecanismos anticorrupção e a Lei Anticorrupção.

A adoção do programa de integridade permitirá que se identifique o grau de conformidade da empresa com as obrigações trabalhistas, por meio de ações e prevenções. Busca-se evitar a possibilidade de a empresa ser condenada a pagar indenizações a empregados quando um crime de assédio for cometido um de seus gestores (MOLINA, 2017).

RESTRIÇÃO À CONTRATAÇÃO. TRABALHADORES ENVOLVIDOS EM CONDUTAS DE CORRUPÇÃO OU DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Em outro aspecto, uma questão jurídica que aflora diante dos temas tratados neste estudo é se seria lícito às empresas [empregadores em geral, inclusive integrantes da Administração Pública], questionar os candidatos a vagas ou aprovados em concurso para emprego público [ou realizarem consultas públicas ou privadas], sobre condutas passadas que representam [ou possam representar] afronta às Leis de Improbidade Administrativa e Anticorrupção Brasileira.

Decisões da Justiça do Trabalho já tratam desse assunto, de forma semelhante, no que se refere à exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais ou de consulta aos serviços de proteção ao crédito.

Há decisões que entendem que tais consultas estão em consonância com a Constituição Federal e não representam violação à dignidade, à intimidade ou à vida privada da pessoa. Nesse sentido:

> EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. INEXISTÊNCIA DE DANOS MORAIS. A mera exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais de empregados e candidatos a vaga de emprego não implica violação à dignidade, intimidade ou à vida privada da pessoa (artigos 1º, III, e 5º, X, da Constituição Federal), pois o acesso à certidão de antecedentes criminais é assegurado a qualquer pessoa que justifique os fins e as razões do pedido (artigo 2º da Lei nº 9.051/1995) e decorre do direito de petição e do direito de obtenção de certidões, garantidos constitucionalmente (artigo 5º, XXXIV, da Constituição Federal). Essa exigência não gera direito a reparação por danos morais. Sentença mantida. (PARANÁ, 2015)

O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, vincula a legalidade da exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego apenas "quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido" (BRASIL, 2018d). Se essa exigência não se justificar no caso concreto, ocorre "dano moral *in re ipsa*[7], passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido" (BRASIL, 2018d).

> INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO
> 1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas.
> 3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas *supra*, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido (BRASIL, 2018d).

Assim, em razão da natureza do cargo, que pode suscitar a prática de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos que envolvam a administração pública, mostra-se legítima a exigência da apresentação de certidão de antecedentes criminais, ou a realização de outras consultas sobre condutas passadas do candidato que representam [ou possam representar] afronta às Leis de Improbidade Administrativa e Anticorrupção Brasileira.

RESPEITO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Em que pesem as diversas implicações que os programas de integridade podem gerar nas relações de trabalho, é necessário destacar que todas as ações das empresas devem respeitar os direitos da personalidade, isto é, a proteção dos direitos indispensáveis à dignidade e integridade da pessoa do trabalhador.

[7] Dano moral presumido.

Na didática observação de Ivo César Barreto de Carvalho, citando Maria Helena Diniz e Limongi França, os direitos da personalidade são direitos subjetivos da pessoa, que são lhe são próprios, como:

> a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária); e sua integridade moral (honra, recato, segredo profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social) (2013, p. 1783).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já decidiu que "as empresas que praticam esse método de gestão devem cuidar de estabelecer os critérios ou parâmetros do programa de compliance de modo a preservar a intimidade e a vida privada do empregado, tal como assegurado pela CF, no art. 5º, inciso X" (MINAS GERAIS, 2016). Nesse sentido, um banco não pode monitorar a vida bancária e financeira de seu empregado, ou auditar a conta bancária deste. Nesse aspecto:

> Uma coisa é manter o registro permanente das operações realizadas (por todo e qualquer correntistas); outra é monitorar, diuturnamente, as movimentações financeiras do empregado, inclusive impondo-lhe restrições nas operações bancárias e até pessoais, em evidente sistema de auditoria permanente sobre a vida privada (bancária e financeira) do trabalhador. Nem mesmo na LC 105/2001 observa-se tão amplo poder de quebra de sigilo bancário, que se obtém, pelo critério legal, mediante autorização judicial, caso presentes indícios e circunstâncias que recomendem ou imponham a derrocada da proteção de que trata o art. 5º, inciso X, da CF. (MINAS GERAIS, 2016)

A adoção de programa de compliance pelo empregador não lhe confere o poder de fazer o que bem entender, desrespeitando direitos fundamentais dos trabalhadores. As medidas a serem adotadas devem observar os limites e alcances previstos na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional pertinente.

CONCLUSÃO

A Lei Anticorrupção prevê o programa de integridade ou *Compliance*, para estimular a transparência, a confiança e a ética empresarial, orientado pelo princípio constitucional da moralidade administrativa. As empresas têm firmado programas institucionais de prevenção da corrupção alinhados com seus códigos de conduta e de ética.

Nesse contexto, surge a necessidade de se estudar os efeitos que esses mecanismos legais, especificamente a Lei Anticorrupção e o *Compliance*, podem refletir nas relações de trabalho, nas relações entre as empresas e seus empregados.

Os programas de integridade das empresas precisam seguir os parâmetros legais, estabelecidos no Decreto n. 8.420/2015, e apresentar algumas práticas indispensáveis para a necessária preparação e conscientização dos empregados para atuarem contra os atos de corrupção, especialmente a realização de "treinamento", a existência de "canais de denúncia" confiáveis, a existência de "controladoria" efetiva, com prestação de contas clara e detalhada, com relatórios e demonstrativos confiáveis.

Apesar das poucas situações concretas localizadas, e da ausência de estudos mais abalizados sobre o assunto, entendemos que os principais efeitos dos programas de integridade nos contratos de trabalho estão relacionados: (I) com a aplicação de sanções disciplinares [advertências e suspensões] em caso de violação do programa de integridade; (II) com a extinção do contrato de trabalho, seja por justa causa, em razão de falta grave praticada pelo empregado, seja em razão de pedido de rescisão indireta, quando a empresa exige que o empregado participe da prática de atos irregulares, seja a demissão sem justa causa, quando a empresa encerra suas atividades em razão de fatos relacionados com a Lei Anticorrupção; (III) a repercussão que a adoção do *compliance* pode gerar na eventual condenação da empresa em caso crimes que forem praticados por seus gestores; (IV) a exigência da apresentação de certidão de antecedentes criminais, ou a realização de outras consultas sobre condutas passadas do candidato que representam afronta às Leis de Improbidade Administrativa e Anticorrupção Brasileira.

REFERÊNCIAS

BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite da. *Compliance* e a relação de emprego. In: **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I**. **CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara**. Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz. Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <>. Acesso em 8 jul. 2018.

BRASIL. **Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 8 jul. 2018a.

_____. **Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em: 8 jul. 2018b.

_____. **Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 8 jul. 2018c.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023**, Ministro Relator JOÃO ORESTE DALAZEN, 20 de abril de 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514431073/recurso-de-revista-rr-13022041201451300 24/inteiro-teor-514431117>. Acesso em: 8 jul. 2018d.

_____. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 12 mar. 2018e.

CARVALHO, Ivo César Barreto de. A tutela dos direitos da personalidade no Brasil e em Portugal. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, ano 2, 2013, n. 3, p. 1779-1820. Disponível em: <https://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/03/2013_03_01779_01820.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCÍA-MARZÁ, Domingo. Tradução de Jovino Pizzi. **Ética empresarial: do diálogo à confiança na empresa**. UNISINOS: São Leopoldo, 2008.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. Disponível em: <https://www.iso.org/fr/about-us.html>. Acesso em: 6 jul. 2018.

LIMA, Ianara Cardoso de; ALMEIDA, Rachel Pessoa de. A Lei Anticorrupção brasileira e a realização dos princípios do Pacto Global. *In*: **Anais do VII Seminário Interinstitucional de Mestrados em Direito da UEL – UNIMAR**. 2016, p. 25-28.

MARINELA, Fernanda; PAIVA, Fernanda; RAMALHO, Tatiany. **Lei Anticorrupção: Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013**. São Paulo: Saraiva, 2015.

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.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Processo n. 0001245-56.2017.5.23.0108**, Juiz Alex Fabiano de Souza, 4 jun. 2018. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=XHjWA4m2%2FpnfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=E84nwytLtG8%3D&p_num=E84nwytLtG8%3D&p_npag=x>. Acesso em: 31 ago. 2018.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n. 0010131-86.2016.5.03.0156** (RO), DEJT/TRT3/Cad.Jud, p. 530, Primeira Turma, Relator Jose Eduardo Resende Chaves Jr, 09/05/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n. 0002230-94.2014.5.03.0008** RO; Data de Publicação 01/07/2016, Primeira Turma, Relator Emerson Jose Alves Lage.

MOLINA, Jesús Ángel López. **Acoso laboral: perspectiva penal y compliance em la prevención de riesgos laborales**. Tese. Programa de Doctorado en Abogacía y Práctica Jurídica. Universidad Católica de Murcia. 2017.

NAVARRO, Antonio V. Sempere. *El poder disciplinario laboral ante el incumplimiento del modelo de prevención*. **Revista Jurídica LaLiga**. Disponível em: <http://files.laliga.es/pdf-hd/revista-juridica/n05/articulo-sempere.pdf >. Acesso em: 8 jul. 2018.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo n. 00339-2015-653-09-00-6**, ACO-34630-2015, 6ª Turma. Relatora Sueli Gil El Rafihi. Publicado no DEJT em 08/12/2 015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo n. 01410-2005-069-09-00-2**, ACO-11909-2007, 4ª Turma, Relatora Sueli Gil El Rafihi, Publicado no DJPR em 11-05-2007.

PETROBRAS. **Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção**. 2015. Disponível em: <http://sites.petrobras.com.br/CanalFornecedor/portugues/requisitocontratacao/requisito_integridade_conformidade.asp#04>. Acesso em: 08 jul. 2018.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0138200-67.2007.5.01.0008**, RO, Relator Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, 27 ago. 2013. Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/508882/01382006720075010008%2304-09-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>. Acesso em: 31 ago. 2018.

SALES, Marlon Roberth; BANNWART JÚNIOR, Clodomiro José. A Lei 12.846/2013: mecanismos de anticorrupção e responsabilidade social. **Revista do Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília** [RVMD], v. 8, n. 1, p. 25-52, 2014.

SANTOS, Renato Almeida dos; GUEVARA, Arnoldo José de Hoyos; AMORIM, Maria Cristina Sanches; FERRAZ-NETO, Ben-Hur. *Compliance* e liderança: a suscetibilidade dos líderes ao risco de corrupção nas organizações. **Einstein** (São Paulo), v. 10, n. 1, São Paulo, jan./mar. 2012, p. 1-10. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-45082012000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 08 jul. 2018.