

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

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 - UNIVEM - São Paulo

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 - Goiás

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 (UFES - 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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável” e ainda “Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil”.

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos “Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho” e “Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público”; “Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano” e “Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego”.

Por fim, temos o texto “A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017” encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

COMPLIANCE COMO FERRAMENTA EFETIVA DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

COMPLIANCE AS AN EFFECTIVE TOOL OF DATA PROTECTION IN LABOR RELATIONSHIPS

Estéfani Luise Fernandes Teixeira ¹

Resumo

A pesquisa pretende examinar o compliance trabalhista como ferramenta efetiva para aplicação da Lei geral de Proteção de Dados no Brasil (LGPD). O compliance surge para mudar a cultura das corporações. Estudam-se os mecanismos e diretrizes morais e legais das empresas para estar de acordo com a legislação, atuando de forma ética intentando um ambiente laboral sadio e equilibrado. Entende-se que a LGPD constitui importante e necessário avanço, mas ainda insuficiente frente às circunstâncias de vulnerabilidade dos dados dos funcionários. Com efeito, um programa de integridade é uma estratégia atrativa para adequação das empresas.

Palavras-chave: Compliance, Proteção de dados pessoais, Direitos fundamentais, Lei geral de proteção de dados, Relação de emprego

Abstract/Resumen/Résumé

The research aims to examine labor compliance as an effective tool for applying the General Data Protection Law in Brazil (LGPD). Compliance comes to change the culture of corporations. The moral and legal mechanisms and guidelines of companies are studied in order to comply with the legislation, acting in an ethical manner aiming at a healthy and balanced work environment. It is understood that the LGPD is an important and necessary advance, but still insufficient in the face of circumstances of vulnerability of employee data. Indeed, an integrity program is an attractive strategy for companies to adapt.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Personal data protection, Fundamental rights, General data protection regulation, Employment relationship

¹ Mestranda em Direito pela UPF. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUCRS. Membro da Comissão Especial de Educação da OAB/RS. Advogada e consultora.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo versa sobre aplicação do *compliance* no âmbito trabalhista para aplicação de forma efetiva da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, essencialmente nas relações de emprego.

A origem da expressão *compliance* vêm do inglês “*to comply with*, significando estar de acordo, cumprir com as leis e regulamentos estatais” (CARLI, 2017, p. 139-141). Em outras palavras, significa obedecer aos dispositivos legais/morais, satisfazer, realizar. No mundo corporativo, *compliance* está relacionado a estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos à organização. Desse modo, procura estar sempre em consonância com os princípios da empresa, alcançando a moral, a honestidade e a transparência, não somente na condução dos negócios, mas em todas as atitudes das pessoas. Além disso, os “Estados-partes deverão promover a formulação de normas e procedimentos com o objetivo de salvaguardar a integridade das entidades privadas, incluídos os códigos de conduta, assim como para a promoção do uso de boas práticas comerciais entre as empresas e as relações contratuais destas com o Estado” (CARLI, 2017, p. 139-141).

No contexto atual, as palavras de ordem que permeiam o ambiente empresarial mundial é adaptação, adequação e mudança. É de suma importância pesquisar a temática devido à inserção dos meios tecnológicos no ambiente laboral, essencialmente as tecnologias de informação e comunicação – TICs, onde há vulnerabilidade dos dados pessoais e sensíveis dos empregados em razão disso, violando os seus direitos e garantias fundamentais bem como, direitos de personalidade, dispostos nos artigos da Constituição Federal de 1988 – CRFB/88.

Nesse artigo, objetiva-se realizar uma abordagem desse novo cenário empresarial, enfatizando a necessidade de um programa de compliance trabalhista que defina um conjunto de procedimentos que eliminará ou diminuirá consideravelmente os riscos do não cumprimentos das exigências legais/morais pela empresa com o intuito de proteger os direitos mínimos dos trabalhadores.

Diante disso, em tempos de uma sociedade hiperconectada por diversas plataformas potencializando-se o recolhimento, tratamento e transmissão dos dados pessoais e sensíveis dos titulares. De acordo com a legislação vigente – LGPD existe diversas formas de coletas e dispositivos para tutelar os direitos de personalidade do trabalhador, especialmente privacidade e intimidade. Essa dificuldade de controle ocorre pelo desenvolvimento desenfreado do mercado econômico tecnológico e por vezes há procura de uma vida com mais diversão ofertada pela inteligência artificial. Logo, ocorrendo graves violações dos direitos fundamentais da

pessoa humana. Assim, portanto, constata-se que o avanço tecnológico é um movimento célere, irreversível e irrefreável à vista disso, devemos pensar métodos para tutelar os direitos mínimos dos trabalhadores.

Em termos metodológicos, utilizou a abordagem indutiva, cuja técnica de análise terá como base pesquisas bibliográficas. Serão utilizados como métodos de procedimento funcionalista, objetivando pesquisar o instituto do direito/imposição da aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito trabalhista aplicando o *compliance* como ferramenta efetiva para dar efetividade. O método de interpretação jurídica é o sociológico.

Destaca-se, ademais, que o tema se reveste de enorme relevância social, jurídica e acadêmica. Por fim, espera-se com o presente artigo contribuir para evolução da Lei geral de proteção de dados conjuntamente com efetivas práticas corporativas para tutelar os direitos de personalidade, em especial do direito fundamental à privacidade empregado, desse modo protegendo seus dados pessoais e sensíveis e garantindo-lhe dignidade nas relações de trabalho aplicando uma boa equipe de *compliance* trabalhista para aplicação efetiva da Lei Geral de Proteção de Dados-LGPD.

2 COMPLIANCE TRABALHISTA

O vocábulo *compliance* provém do verbo inglês *to comply*, que se traduz como cumprir, estar em conformidade, obedecer, cumprir os regulamentos impostos, sejam internos ou externos (FEBRABAN, 2019, p. 8). Nesse ponto, Sarlet e Saavedra aclaram: “*compliance* significa em tradução literal estar em conformidade” (SARLET; SAAVEDRA, 2017, p. 266-267). Ao tratar do assunto, “denotam a dificuldade na conceituação de *compliance* (estar em conformidade), cujo significado somente é desvendado mediante uma análise do objeto relacionado” (SARLET; SAAVEDRA, 2017, p. 266). Em síntese, os autores sustentam que o termo determina uma relação de estar em conformidade com algo, ou seja, uma determinada orientação de um estado de comportamento, em razão do que se trata de uma norma jurídica (SARLET; SAAVEDRA, 2017, p. 266).

Para melhor elucidação da matéria, revela-se importante examinar as origens do *compliance* no sistema brasileiro. No ponto, pode-se dizer que originou-se das incumbências declaradas em relação a convenções internacionais (ONU, OEA OCDE).¹ Significativamente, em agosto de 2013 foi editada a Lei n. 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção, que

¹ A saber: Organização das Nações Unidas (ONU), Organização dos Estados Americanos (OEA) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

“estabeleceu, no país, a responsabilidade objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira” (ALMEIDA, L., 2019, p. 2).

Nesse passo, consoante disposto no artigo 1º, parágrafo único, da Lei n. 12.846/2013, aplica-se: “às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente” (BRASIL, 2013).

Ademais, o texto legal estabelece: “a pessoa jurídica será responsabilizada independentemente da responsabilização individual das pessoas naturais; dispõe sobre o processo administrativo de responsabilização; acordos de leniência; responsabilização judicial; sanções inerentes aos cálculos e multas e seu pagamento” (BRASIL, 2013). Entretanto, em 2015, o Decreto n. 8.420/2015, regulamentou a Lei Brasileira Anticorrupção, com o propósito de estipular um programa estruturado de mecanismos e procedimentos internos de integridade, pretendendo constatar e corrigir situações em desconformidade e ações ilícitas contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira (BERTOCELLI, 2019, p. 35).

A esse respeito, cabe ressaltar que o cumprimento das regras legais ou regulatórias, além de um dever, passou a ser uma garantia de permanência da empresa no mercado de trabalho, tal como a preservação da sua imagem, especialmente contra publicidade negativa. Destarte, destaca-se que implementando um programa de integridade, o empregador possuirá maior domínio e controle do seu negócio e, independentemente da atuação empresarial, desde que siga as diretrizes estipuladas no ordenamento jurídico. Diante de tal conjuntura, enfrentar-se-á, nas linhas que seguem, as nuances que permeiam o *compliance* trabalhista.

Verifica-se, que o programa *compliance* trabalhista apresenta-se como uma alternativa de proteção e investimento empresarial. Ademais, ocorre uma transformação moral, organizacional, de reflexo cultural e social entre as empresas. Destarte, consiste em um objetivo tracejado por metas que abrangem os processos e operações. Em razão disso, fundamentando-se na avaliação dos sistemas de riscos, políticas, normas, funções, monitoramento, autorias, checagens de atendimento, treinamentos e comunicação.

Portanto, é de grande relevância prevenir e detectar possíveis falhas nas atividades diárias para cumprir com êxito o programa de integridade. Desempenhando corretamente os procedimentos, evitam-se os custos advindos de processos na esfera judiciária, “multas por ilicitudes e agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e

parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento” (FRANÇA, 2018, p. 157). Dito isso, cabe analisar a aplicabilidade do *compliance* nas Relações de Trabalho.

3 APLICABILIDADE DO COMPLIANCE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A implementação de um programa de *compliance* efetivo em âmbito empresarial (atinentemente às relações de trabalho) adota uma postura ativa de “boas práticas e ética como estratégia de negócios, indicando que a empresa age de acordo com a legislação e exerce o poder fiscalizatório de toda a cadeia produtiva. Assim, conseqüentemente, demonstra ao mercado de trabalho sinais de confiança, credibilidade e solidez” (CRUZ, 2018, p. 81). Outrossim, instituindo uma política de *compliance* visa ao cumprimento das normas de prevenção e análise dos riscos nas relações laborais.

Nesta esteira, os autores Marques Júnior e Medeiros compreendem que para estar em conformidade com a implementação do programa de *compliance* passa-se necessariamente pelos seguintes passos: análise do risco (gerais e específicos da atividade), elaboração de códigos de conduta e regulamentos internos, monitorização, controle e comunicação, investigação e processos disciplinares, educação e formação dos colaboradores (2018, p. 136-137).

Nessa esteira, o programa de integridade nas relações de trabalho deverá atuar em duas frentes. A primeira é a elaboração de políticas e procedimentos internos de observância à legislação, doutrina e jurisprudência nas relações laborais. A segunda é a fiscalização efetiva interna e externa e vigilância do seu cumprimento (FRANÇA, 2018, p. 156). Destarte, adotar um modelo de gerenciamento de riscos e estrutura integrada é fundamental para proteção da todos envolvidos: empresas, funcionários e terceiros. Nesta senda, faz-se fundamental instituir mecanismos de prevenção, precaução e de gerenciamento de possíveis ocorrências.

Notadamente, Novelli (2016) destaca elementos para aplicabilidade de um programa de *compliance* trabalhista eficiente, são eles:

- a) um programa de precaução e prevenção a adoção de um programa de *compliance* trabalhista: utilizando-se das técnicas de prévia avaliação de riscos;
- b) levantamento do quadro de funcionários;
- c) observação de quais normas trabalhistas a empresa deve seguir e posteriormente aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários adequando às normas à prática dos trabalhadores;
- d) implementando um canal de denúncias;

e) nomeando um responsável para resolver os conflitos internos dos empregados e fiscalizando a adesão de todas as medidas determinadas pela empresa.

Ademais, tratando da implementação de um programa de integridade, constatam-se pressupostos a serem adotados pela corporação, são eles: “análise de riscos de forma geral e específica; elaboração de códigos de condutas e regulamentos internos; monitorização, controle, comunicação; investigação e processos disciplinares; educação e formação dos colaboradores.” (MARQUES JR.; MEDEIROS, 2018, p. 136). Ressalta-se que para obter melhoras do desenvolvimento da atividade empresarial faz-se necessária a monitorização e o estabelecimento de mecanismos que facilitem o diálogo de possíveis irregularidades especialmente no que diz com a conduta da empresa, que deverá ser exemplar; relativamente ao trabalhador que atuou com improbidade, independentemente do seu cargo ou função, deve ser aplicada uma metodologia severa de não admissão de ações delituosas (MARQUES JR.; MEDEIROS, 2018, p. 137).

Nesse sentido, a corporação deve atuar conforme os pressupostos da investigação interna, de modo que, apresentada a conduta ilícita, primeiramente apura-se a veracidade da ação que, constatada, impõe a punição do funcionário (ou terceiro) que cometeu o desvio. Entretanto, devem ser respeitados os limites do poder patronal, observadas as legislações e os princípios que regem as relações de trabalho.

Por fim, registra-se que o programa de integridade pode ser implementado em áreas distintas, porém, não será desempenhada a mesma estratégia para a sua aplicação “antes do levantamento dos riscos, é necessário traçar os objetivos da empresa e os da aplicação do *compliance*” (FRANÇA, 2018, p. 156), contextualizando-se as necessidades e especificidades da corporação. Logo, após estabelecer um objetivo com metas claras e avaliação da análise aplicar-se-á um programa de *compliance* empresarial (FRANÇA, 2018, p. 156). Superada tais questões, cabe delinear o programa de *compliance* e suas linhas gerais.

4 PROGRAMAS DE COMPLIANCE: LINHAS GERAIS

Na sequência, examinar-se-ão as linhas gerais do programa de *compliance*, sem a pretensão de esgotar o tema, incluindo-se demais elementos com o objetivo de tecer um programa de integridade trabalhista com maior efetividade.

Em face disso, preliminarmente, apontam-se os pilares para o cumprimento do programa de *compliance*: suporte da alta administração, avaliação de riscos, código de conduta e políticas de *compliance*, controles internos, treinamento e comunicação, canais de denúncias,

investigações internas, *due diligence*, monitoramento e autoria (SEBRAE, 2015, p. 33). Tal conjuntura implica na readequação organizacional da empresa, comunicação, liderança e transparência, sendo estes os elementos essenciais para efetivar uma grandiosa transformação empresarial, adotando melhores métodos de governança (PEREIRA JR., 2019, p. 15).

Sobreleva mencionar que a ação de *compliance* “faz parte de um conjunto de elementos que possibilitam o controle corporativo. O objetivo do controle corporativo é garantir que a organização desenvolva suas atividades dentro de limites e respeitando regras” (LANGONI, 2019, p. 109); à vista disso, ao dispor de boas práticas, potencializam-se os índices de eficiência, eficácia e confiabilidade nas relações laborais. Esse controle corporativo está relacionado com os pilares do programa de integridade: prevenir, detectar, corrigir (LANGONI, 2019, p. 110).

Acerca do tema exposto, salienta-se que o propósito de um programa de integridade é atuar em conformidade com a lei aplicando medidas eficientes e eficazes nas relações de trabalho. Desse modo, comprometendo-se a corporação no desenvolvimento de ações de precaução e prevenção, com essa conduta evitam-se os riscos e promove-se o bem-estar dos funcionários e terceiros. Por fim, observa-se que se a gestão de riscos for bem estruturada, organizada, com etapas definidas, representa uma questão a ser pensada no sistema de governança corporativa.²

Cumprir registrar dois personagens muito importantes para a implementação do programa de *compliance* em uma empresa. O primeiro é o *Compliance Officer*, sendo ele a pessoa responsável pelo desenvolvimento, operação e monitoramento do programa de *compliance*. E o comitê de *compliance* surge para complementar o trabalho do *Compliance Officer* (MATHIES, 2018, p. 144). As autoras Fincato e Gularte, sustentam que este tem o encargo de “garantir que todos os procedimentos realizados pelos funcionários estejam de

² Nesta esteira, importante demonstrar exemplos na prática: veja-se que a empresa Santander é um exemplo a seguir. Na corporação, tem-se a implementação de um sistema de gestão intitulado *Risk Pro*, entendem que “a gestão de riscos é responsabilidade compartilhada entre os profissionais do Santander. Chamada *Risk Pro*, é formada por comportamentos que cada funcionário deve desenvolver para gerir riscos que surgem em suas atividades. É baseada em 5 princípios: Responsabilidade: todos os funcionários são responsáveis por identificar, avaliar, gerenciar e reportar os riscos; Resiliência: o banco deve estar preparado para diferentes cenários e ser flexível, assegurando sua sustentabilidade; Desafio: questionar o trabalho diário com uma visão antecipada dos riscos e fomentar o debate interno; simplicidade: a gestão de riscos deve ser fácil de ser entendida por consumidores e funcionários; Orientação ao consumidor: colocar os consumidores no centro da gestão de riscos, visando seus interesses de longo prazo. Curiosidade: Em 2018, o programa Santander Star, que reconhece o desempenho de funcionários, passou a premiar os destaques na prevenção e controle de riscos. Na Pesquisa Global de Engajamento de 2018, respondida por mais de 38 mil funcionários, nove em cada dez profissionais afirmam que se sentem responsáveis pela gestão de riscos. Fechamos o ano com um crescimento sustentável da carteira de crédito, que ficou 11,2% maior do que 2017, com inadimplência controlada (SANTANDER, [2020]).

acordo com o ordenamento jurídico pátrio, com normas internacionais e com os regulamentos da empresa” (2019, p. 344).

O segundo é o *whistleblowing* (em tradução literal do inglês: *assoprar o apito*), também pode ser entendido como o termo denúncia (ALVIM; CARVALHO, 2019, p. 147), associado àquele que denuncia infrações e violações cometidas por uma empresa em relação aos seus *stakeholders* (ALMEIDA, T., 2019, p. 64). Por sua vez, considerando-se um “instituto de política criminal que visa colocar cidadãos na posição de denunciante em favor do Estado, por meio de incentivos financeiros, espécie de norma premial, presumindo-se a denúncia de boa – fé para que o denunciante seja digno de proteção legal contra eventual retaliação das empresas denunciadas” (ALMEIDA, T., 2019, p. 65). Portanto, refere-se a um canal de denúncias anônimas, tendo em vista que os denunciante estão sob proteção de sigilo. Entretanto, tem-se ainda uma insegurança no ato de denunciar o exercício irregular da empresa, tanto por apreensão de ser desrespeitado o denunciante, quanto por receio do desemprego ou assédio moral contra o delator.

Nessa esteira, sobleva mencionar a área de gestão de pessoas da corporação. Destarte, tem por escopo a preocupação com o desenvolvimento e a valorização do profissional no desenvolvimento de suas atividades. Neste cenário, as funções exercidas por este setor da empresa são essenciais para viabilizar a transformação das condutas dos trabalhadores. Para Langoni “é preciso criar uma cultura empresarial com missão, visão, valores e crenças, que deve mover todas as pessoas para garantir a sustentabilidade do negócio e a realização integral das pessoas, uma vez que só a remuneração não é fator preponderante de motivação e a mitigação dos riscos a que a empresa está exposta.” (2019, p. 111). De acordo, ainda, com a gestão de pessoas, a autora discorre que para que sejam alcançados os objetivos e regras de controle sucedem-se por pessoas, em diversos setores da organização (2019, p. 111).

Logo, constata-se que “a área de gestão de pessoas tem o papel fundamental para viabilizar as mudanças necessárias no perfil profissional” (LANGONI, 2019, p. 111). Perante o exposto, vê-se que esta área é imprescindível para tornar viável as mudanças das pessoas que trabalham na corporação e na aplicação de uma política de *compliance* e a efetiva fiscalização das regras estipuladas (LANGONI, 2019, p. 118).

Do mesmo modo, é imperioso referir a importância dos recursos humanos da empresa, visto que esse setor representa a ponte entre a empresa e o colaborador, desenvolvendo atividades mais técnicas e mecânicas: recrutamento, seleção, remuneração e desligamento dos funcionários. A estruturação do programa de integridade altera significativamente a estrutura organizacional de trabalho de um gestor de Recursos Humanos, devido as novas práticas:

mecanismos de prevenção, não conformidades e manuais de rotina passam a incorporar na estruturação da empresa, culminando em uma nova visão do gestor da área empresarial. Nesta senda, foram tracejados alguns pontos relevantes sobre o compliance e as suas linhas gerais.

Diante disso, um programa de integridade baseia-se na “adoção de medidas de controle de conduta, mediante a implementação das práticas de governança corporativa, que representa um manual de procedimentos ou regulamentos internos e de um programa de *compliance*, que permite prevenir, identificar e sanar condutas lesivas trabalhistas” (PEREIRA JR., 2019, p. 15). Em se tratando da privacidade nas relações de trabalho, vê-se imperiosa necessidade a inserção no sistema de governança corporativa da Lei n. 13.953/2019 – LGPD, a fim de tutelar-se, especialmente, os direitos de personalidade da pessoa natural.

4.1 Governança Corporativa

Com base no exposto, constata-se que governança corporativa e programa de integridade, além de não se excluírem, exigem uma atuação conjunta, especialmente devido ao cenário atual. A partir disso, Almeida destaca que “implementar, criar as condições de desenvolvimento e manter um efetivo programa de *compliance* é uma decisão de gestão e integra parcela relevante do modo como as companhias são geridas e como as decisões de gestão são tomadas.” (ALMEIDA, L., 2019, p. 2). Nas Relações de Trabalho, a criação de um programa de integridade tem as suas próprias características. O papel do *compliance* é de uma boa governança corporativa, favorecendo o bom desenvolvimento e competitividade da empresa, refletindo na relação com os clientes, fornecedores, empregados e Poder Público.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) ([2020]) salienta:

Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. [...] As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

Desta feita, os princípios intrínsecos à governança corporativa “permeiam, em maior ou menor grau, todas as práticas do *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*, e sua adequada adoção resulta em um clima de confiança tanto internamente quanto nas relações

com terceiros” (IBGC, [2020]). Assim, torna-se imperioso destacá-los: transparência; equidade; prestação de contas (*accountability*) e responsabilidade corporativa (IBGC, [2020]).

As empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização, controle e demais partes interessadas (IBGC, 2017, p. 10). Os seus princípios básicos são: transparência, equidade, prestação de contas, responsabilidade corporativa (IBGC, 2017, p. 10). No caso, representa um novo sistema de relacionamento entre acionistas, auditores independentes e executivos da empresa, e tem por objetivo proporcionar uma gestão mais transparente, aumentando o valor da própria empresa (MATHIES, 2018, p. 135-136). Portanto, conclui-se que a boa prática da governança corporativa aplica-se indistintamente em todas as áreas.

Pretende-se, no próximo item, que versa sobre o código de ética e disciplina, traçar diretrizes garantidoras do cumprimento das normas da empresa, em conformidade com as legislações pertinentes ao direito do trabalho.

4.2 Código de Ética e Disciplina

Na rotina empresarial, podem surgir alguns problemas práticos, no que concerne às condutas éticas no ambiente de trabalho, sendo necessária a intervenção do empregador, especialmente no que diz com as condutas que violem os direitos dos profissionais. Nesse contexto, é primordial aderir aos valores básicos de ética profissional, para proporcionar aos trabalhadores uma vida laboral saudável e digna, adotando um código de ética e disciplina que defina regras de prevenção e precaução. Assim, no que diz respeito à reflexão, o autor Ademir de Souza Pereira Junior, enfatiza que o ambiente regulatório trabalhista e o cenário empresarial estão cada vez mais complexos e exigentes, o que produz reflexos diretamente nas relações de trabalho e exige constantes atualizações das políticas de uma empresa” (PEREIRA JR., 2019, p. 20).

O empresariado precisa conscientizar-se de que o cometimento de atos de violação no ambiente laboral é prejudicial à continuidade da atividade empresarial (LIMA, 2019, p. 93). A tentativa de superação desses problemas exige reflexões das corporações na “adoção de medidas de controle de conduta mediante a implementação de práticas de governança, de um Manual de procedimentos, ou de Regulamento interno e um programa de *compliance* trabalhista para prevenir, identificar e sanar condutas lesivas no âmbito trabalhista” (PEREIRA JR., 2019, p. 20).

Em razão disso, faz-se necessária a existência de um código de ética e de conduta, que deixe claro como deve ser o comportamento de todos integrantes da empresa, bem como a implementação de mecanismos de denúncia para comportamentos inadequados, desde que sejam devidamente investigadas todas as situações reportadas, contribuindo para garantir o respeito a liberdades individuais (LANGONI, 2019, p. 110). Os códigos de ética profissional devem definir pelo menos nove itens: prestações dos atos e ações, observância à lei, confidencialidade, honestidade, integridade, lealdade, objetividade, respeitabilidade e transparência (MATHIES, 2018, p. 149).

Assim, disciplina o artigo 42, incisos II a XVI, do Decreto n. 8.420/2015 (BRASIL, 2015), aplicável ao programa de integridade, especificamente ao código de ética e disciplina:

II – padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos; III – padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; VIII – procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões; XVI – transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.

Assim, no que diz respeito ao código de conduta e de ética, não é necessário que haja um esgotamento de todos os assuntos, pois para isso existem políticas. Possui, outrossim, o propósito de detectar proposições pertinentes, especificadamente ligadas ao meio ambiente, segurança do trabalho e da informação. Por todo exposto, aglutina a atuação em outras áreas, tais como a jurídica, TI, qualidade, Recursos Humanos e meio ambiente.

Dentro deste desdobramento, salienta-se que o código de ética, disciplina e conduta, quando bem estruturado, revela-se em um conjunto de regras a serem exercidas por todos integrantes da corporação. Conforme as diretrizes da lei de anticorrupção e o Manual de *Compliance*, destaca-se que “os códigos de políticas e procedimentos apresentam o encargo de despersonalizar a gestão da empresa; uniformizar o comportamento independente das crenças pessoais; direcionar o comportamento da equipe independentemente das interpretações pessoais; promover a segurança à gestão, aos investidores e aos *stakeholders* externos” (TARAGANO, 2019, p. 475).

No que tange aos elementos que devem contar em um roteiro de código de ética, sublinham-se “mensagens do presidente ou da alta administração; a missão; visão e valores; orientações sobre como o código (pode ajudar a empresa e os funcionários, a quem se aplica,

etc.); abordagens fundamentais como ambiente de trabalho; utilização das informações; integridade: corrupção, fraude, conflito de interesses, presentes, refeições, entretenimento, hospitalidade; canais de denúncia e sanções pelo descumprimento; mensagem da área de *compliance*, vigência; revisões e registros; termo de compromisso” (ALVIM; CARVALHO, 2019, p. 146).

Por todo o exposto, constata-se que o programa de integridade é aplicável na seara trabalhista, envolvendo todos integrantes da corporação, utilizando os recursos tecnológicos para proceder em conformidade com a legislação trabalhista, aderindo códigos de conduta de ética e disciplina com regras definidas, essencialmente, de precaução e prevenção para evitar os riscos. Por sua vez, cumpre pesquisar, no último item da presente monografia, o controle e proteção de dados do programa de *compliance* ao empregado.

5 CONTROLE E PROTEÇÃO DE DADOS DO EMPREGADO VIA PROGRAMAS DE INTEGRIDADE

Inicialmente, analisar-se-á como se dá o controle dos dados pessoais do empregado no programa de integridade. Posteriormente, estudar-se-á o *compliance* como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de emprego. O estudo do item versará sobre as relações empregatícias e a aplicação do programa de *compliance* como forma efetiva para minimizar ou eliminar as irregularidades sucedidas no contrato individual de trabalho.

Destarte, reconhecer a imposição da observância aos direitos e garantias fundamentais e, principalmente, ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, é pressuposto fundamental ao desenvolvimento/aperfeiçoamento de quaisquer relações humanas, notadamente as que envolvam as relações de trabalho.

Por tudo isso, constata-se que é imperioso à empresa implementar um programa de integridade efetivo, que observe a legislação e os controles internos e externos, determinados pelo ordenamento jurídico, assim como por órgãos reguladores, evitando vultosas multas e demais sanções. Importante destacar que os mecanismos de precaução e prevenção são um dos principais elementos se considerar na aplicação do programa de *compliance* trabalhista.

O programa de *compliance* nas relações de emprego, além de evitar situações que impliquem em custos e despesas adicionais para empresa, como pagamentos equivocados das verbas trabalhistas, reclamações trabalhistas, multas, indenizações por danos morais e extrapatrimoniais, entre outros, tem também o objetivo de promover ações voltadas para ética, qualidade de vida dos funcionários e combate à discriminação. Por esse motivo, torna-se

essencial rever os paradigmas, crenças e valores em busca de normas e procedimentos mais condizentes com a realidade e o avanço do mundo moderno (MATHIES, 2018, p. 146). Ademais, no que concerne ao desenvolvimento de um programa de *compliance*, pressupõe-se o comprometimento, principalmente, nas áreas de gestão de pessoas, de comunicação e jurídica.

O que se verifica é que a estrutura organizacional da empresa tem relação com a gestão e conduta dos funcionários, com potencial de tornar o ambiente de trabalho saudável e equilibrado ou não. Não obstante, mudanças culturais na arquitetura da empresa refletem diretamente no desenvolvimento da corporação, assim como impactam nas relações inerentes às pessoas que a compõem. Portanto, a seara trabalhista revela-se em cenário apropriado para aplicação de um programa de integridade. Dessa forma, faz-se necessário implementar os elementos de controles internos, tanto preventivos, quanto detectivos, são eles: treinamento dos empregados e empregadores, canal de denúncias, monitoramento e auditorias, investigações internas, *due diligence*, por fim, realização da análise do conflito de interesses. Ademais, é de significativa importância mapear os possíveis riscos em relação ao empregado objetivando eliminá-los.

Em um programa de integridade, torna-se imprescindível o implemento de ações que abrangem treinamentos, tanto para empregados, quanto para os empregadores. O investimento em treinamentos é de grande relevância, observando as medidas essenciais de prevenção e precaução para minimizar ou eliminar os riscos. No que concerne ao treinamento, a autora Langoni salienta que “são ações de capacitação para sensibilizar, orientar e desenvolver os empregados.” (2019, p. 113). Nesse ponto, a palavra de ordem é comunicação acessível com um português claro para todos integrantes da empresa. O Decreto n. 8.420/2015, em seu artigo 42, IV, dispõe em relação aos treinamentos e comunicação: “treinamentos periódicos sobre o programa de integridade” (BRASIL, 2015).

Sob a perspectiva da proteção de dados pessoais, no treinamento, pontuais diretrizes devem ser esclarecidas para funcionários e empregadores, tais como: Qual é o objetivo da LGPD, seus princípios e fundamentos, enfatizar o respeito à privacidade e inviolabilidade dos direitos e garantias fundamentais do empregado, abuso do poder diretivo, práticas abusivas e discriminatórias, esclarecer todos artigos da legislação e conceitos importantes, assim como tratamento de dados, consentimento, banco de dados, dados pessoais e sensíveis, definição de controlador, encarregado, operador, autoridade nacional de proteção de dados (ANPD) e suas atribuições (BRASIL, 2019).

Por fim, importa salientar que, caso o titular dos dados pessoais tenha algum dos seus direitos expressos na LGPD, CRFB/88 e CLT/2017 desrespeitados, é viável no programa de

integridade delatar as condutas irregulares de forma anônima por canal de denúncias. Salienta-se que se faz necessário o monitoramento para identificar o problema, tal como auditorias, objetivando-se identificar possíveis violações praticadas. Nesse desdobramento, passa-se a analisar estes elementos.

O mecanismo do controle interno em um programa de integridade tem por finalidade observar as condutas da empresa. Nesse sentido, sob o enfoque do monitoramento do programa de *compliance*, considera-se “ações de avaliação contínua do cumprimento das regras, evidenciação de novas áreas de risco e estabelecimento de novo conjunto de políticas e procedimentos para mitigá-las.” (LANGONI, 2019, p. 114). Marcus Assi assevera que o monitoramento é realizado constantemente por procedimentos gerenciais, pareceres individuais ou ambos (ASSI, 2017, p. 2.847). Dentro desse desdobramento, a Controladoria Geral da União (CGU) sustenta que a “empresa deve elaborar um plano de monitoramento para verificar a efetiva implementação do Programa de Integridade e possibilitar a identificação de pontos falhos que possam ensejar correções e aprimoramentos. Um monitoramento contínuo do programa também permite que a empresa responda tempestivamente a quaisquer riscos novos que tenham surgido.” (2015, p. 23-24).

O programa de integridade deverá primeiramente analisar as informações inerentes ao caso, após verificar o conteúdo da denúncia, analisar o propósito do trabalho, realizar uma construção cronológica dos fatos, um organograma, identificar a empresa ou pessoas envolvidas, construir uma rede de relacionamento, ou seja, eventual grupo que relaciona-se aos fatos, verificar o histórico dos envolvidos, mapeamento dos processos envolvidos, possíveis cenários, esclarecer o que não resta claro, ouvir pessoas, analisar documentos, quais serão os profissionais a serem designados, supervisores responsáveis e, por fim, determinar um prazo para a conclusão.

No que concerne aos empregados e às investigações internas, é inerente a tal procedimento o levantamento de dados e informações dos funcionários e pessoas relacionadas a eles. Todavia, sublinha-se que a corporação deve observar os limites da manipulação (FINCATO; GULARTE, 2019, p. 346). Nessa esteira, o programa de integridade, ao realizar a investigação do empregado, deve se tutelar pela proteção dos direitos fundamentais e de personalidade do empregado na manipulação dos dados pessoais e sensíveis, essencialmente os direitos basilares dignidade da pessoa humana, privacidade e intimidade, em conformidade com a LGPD.

Due Diligence está expresso no artigo 42, incisos XIII e XIV, do Decreto n. 8.420/2015;³ este procedimento compreende-se em um conjunto de atos investigativos que devem ser realizados antes de uma operação empresarial, sendo o seu objetivo principal conhecer detalhes sobre a real situação (não aparente) de uma corporação para que todos (ou quase todos) os riscos atrelados à pretensa operação sejam avaliados e, na medida do possível, mensurados. Nesse contexto, igualmente, é de extrema importância respeitar os direitos fundamentais do trabalhador e os seus direitos de personalidade no que tange ao levantamento dos seus dados pessoais.

Além dos elementos acima indicados, outro ponto essencial para aplicação efetiva do programa de integridade refere-se aos riscos e a sua gestão. Marcos Assi ensina que “o risco tanto é uma propriedade objetiva de um evento ou atividade, relativa à probabilidade de ocorrência de um evento adverso bem definido, como também é uma construção social e cultural.” (ASSI, 2017, p. 539). A adoção do *compliance* pelas corporações tem como objetivo mitigar os riscos advindos de ações prejudiciais por parte de empregados, gestores e terceiros relacionados à empresa. Em razão disso, é necessário que a empresa conheça e entenda as principais áreas de riscos a que sua atividade está exposta. A ISO 196000:2014 define “risco como o efeito da incerteza sobre os objetivos de compliance” (MATHIES, 2018, p. 162).

Nesse passo, a Febraban elucida que são riscos do *compliance* “sanções legais ou regulatórias, perdas financeiras ou danos reputacionais, medidas administrativas ou criminais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais e regulamentares, normas de mercado local e internacional ou decorrentes de compromissos assumidos por meio de códigos de autorregulação, padrões técnicos ou códigos de conduta” (FEBRABAN, 2018, p. 7). Nas relações laborais, a mensuração do risco é importante para que seja efetuado o gerenciamento adequado.

Nessa linha, tratando-se das questões trabalhistas, faz-se necessário mapear todas as rotinas ligadas ao cumprimento da legislação trabalhista: “admissão, cargos, salários, obrigações sociais, treinamento, desenvolvimento profissional e sistema de gestão de pessoas, para identificar os requisitos que devem ser cumpridos em cada uma delas, os riscos associados

³ Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros: XIII – diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; XIV – verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas (BRASIL, 2015).

à ausência de conformidade, quais os desdobramentos necessários na rotina de verificação de conformidade e quais os planos de ações para melhoria” (LANGONI, 2019, p. 115).

Os riscos a que está submetido o empregado em seu ambiente de trabalho, por vezes, são negligenciados pelas corporações. A ausência de uma boa gestão de riscos possivelmente pode acarretar danos materiais e morais ao empregado (MATHIES, 2018, p. 169). Nessa esteira, adotar mecanismos para mitigar os possíveis riscos é de suma relevância para aplicar um programa de integridade.

Portanto, aplicar um programa de gestão para mitigar os possíveis riscos é estar em conformidade com um programa de *compliance* de êxito. No que concerne à Lei Geral de Proteção de dados – LGPD é fundamental mapear possíveis riscos inerentes à violação da privacidade, intimidade e aos direitos fundamentais do empregado, bem como balizar os limites do empregador referentes ao tratamento desses dados e, com isso, o *compliance* será uma ferramenta efetiva para a proteção dos dados dos empregados.

6 CONCLUSÃO

A implementação da política de *compliance* como ferramenta efetiva para a aplicação da Lei geral de proteção de dados LGPD, que entrará em vigor em agosto de 2020, nas relações de trabalho, faz-se imprescindível.

Portanto, o programa de *compliance* nas instituições torna-se um investimento atrativo para aplicação da LGPD com maior efetividade, eficácia e eficiência, propiciando ao empregador maior controle e conhecimento do seu negócio. Nessa esteira, verifica-se uma autonomia do empresariado na resolução dos seus conflitos e uma parcial delegação da responsabilidade Estatal em prol da instituição, antecipadamente, a qualquer intervenção dos órgãos reguladores.

Nesse diapasão, a aplicabilidade de um exemplar programa de integridade no âmbito trabalhista é indispensável, desde que desenvolvido mediante boas práticas de governança corporativa e observados os seus princípios norteadores. Do mesmo modo, devem ser elaborados códigos de ética e disciplina que não violem os valores intrínsecos à dignidade dos empregados, bem como imponham regras de precaução e prevenção para evitar os riscos inerentes às atividades exercidas.

Outrossim, torna-se imperativo empregar recursos tecnológicos inovadores, bem como implementar mecanismos para obtenção do controle interno e externo da instituição, tanto detectivos, quanto preventivos; a título de exemplo, é relevante o treinamento dos funcionários

e empregadores, com a formalização de um canal de denúncias, adoção gradual de monitoramento e de auditorias, investigações internas, *due diligence* e realização uma minuciosa de análise do conflito de interesses, entre outros. Ademais, a precisa aplicabilidade do programa de integridade, observando os direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico e os princípios que regem as relações laborais, faz-se vital para a entidade empresarial adequar-se às disposições da LGPD.

Nesse desdobramento, sobreleva mencionar que as principais adversidades analisadas na presente pesquisa para a implementação da LGPD nas entidades empresariais são a inviolabilidade dos direitos fundamentais de personalidade, em especial o direito à privacidade, e proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, é mister impor limites aos poderes diretivo, disciplinar e fiscalizatório, inerentes ao empresariado, garantindo o direito fundamental da dignidade do trabalhador. Nesse ponto, a inobservância ocasionará custos elevados à corporação que descumpriu com a obrigação legal.

Ademais, destaca-se a contenda doutrinária entre o direito fundamental da privacidade, previsto na CFRB/88, como um direito que abarca em si mesmo o direito à proteção de dados pessoais, previsto na Carta maior e leis esparsas, em face de entendimentos doutrinários que consideram este último uma nova faceta do direito à privacidade, sendo assim um novo direito de personalidade: direito da proteção de dados pessoais.

No que concerne a determinados artigos da Lei n. 13.853/2019, há muitas interpretações dúbias e controversas, proporcionando margem para diversas interpretações. Nessa senda, vê-se a necessidade de estudar a lei com preciosismo e aplicar os princípios norteadores da legislação. Destarte, o empregador atuando desta forma blinda-se de possíveis demandas trabalhistas e multas administrativas.

Nessa linha, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), bem como aos dispositivos da Reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017 e a Lei de n. 12.846/2013, conjuntamente com o Decreto n. 8.420/2015, são normativas de extrema importância para a implementação de um programa de *compliance*, ou seja, para obtenção de uma boa gestão da informação e proteção de dados pessoais, em consonância com o ordenamento jurídico, sendo essencial para adequação da legislação.

Ademais, aparente alternativa propícia para adequar-se às normas da Lei geral de proteção de dados, é executar uma política de *compliance* efetiva nas relações de trabalho, especialmente nas relações de emprego. À vista disso, é de extrema importância respeitar os direitos fundamentais para alcançar um ambiente laboral saudável e equilibrado, visando o bem-estar do empregado.

Portanto, é imprescindível tutelar os direitos e garantias fundamentais, direitos de personalidade, princípios do direito do trabalho e implementar uma política de *compliance* efetiva nas empresas para adequar-se à LGPD com êxito. É sabido que o direito à proteção de dados pessoais em um espaço laboral saudável e equilibrado está mais aproximado da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, deve-se observar e respeitar os direitos basilares do empregado impondo de forma clara as regras do programa de integridade.

Por todo o exposto, do ponto de vista acadêmico, o estudo demonstra a essencialidade que as tecnologias representam na sociedade, sendo indispensável para proteção das relações humanas e laborais. Nas palavras de *Klaus Schwab*, é importante o incentivo à pesquisa e formas mais comerciais de investigação. Frisa o autor que “as instituições acadêmicas costumam ser consideradas como um dos lugares mais importantes para ideias pioneiras.” Nessa perspectiva o autor constata que “inovar é um processo social complexo e não algo que devemos aceitar como inevitável, todavia, é importante darmos atenção sobre como garantir que esses avanços continuem a ser realizados e sejam orientados para os melhores resultados possíveis.” (SCHWAB, 2018, p. 35).

7 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luiz Eduardo de. Governança corporativa. In: CARVALHO, André Castro *et al.* (Org.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 02-19.

ALMEIDA, Thais Prazeres de. **O whistleblowing como instrumento da prevenção social da empresa**. 2019. 77 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2019. Disponível em: <http://dspace.mackenzie.br/handle/10899/20667>. Acesso em: 26 set. 2020.

ALVIM, Tiago Cripa; CARVALHO, André Castro. Linha Ética: funcionamento da denúncia, papel do denunciante e uso do canal de denúncias. In: CARVALHO, André Castro *et al.* (Org.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 146-172.

ASSI, Marcos. **Governança, riscos e compliance: mudando a conduta nos negócios**. São Paulo: Saint Paul, 2017.

BERTOCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro *et al.* (Org.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 35-53.

BRASIL. **Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. **Lei n. 12.846, de 01 de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.853, de 08 de julho de 2019.** Altera a Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados e dá outras providências. Brasília, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

CARLI, Carla Verissimo de. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção.** São Paulo: Saraiva, 2017. (Edição Kindle).

CGU – CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas.** Brasília: CGU, 2015.

CRUZ, Camila Lopes. Compliance como mecanismo de combate ao trabalho escravo contemporâneo no âmbito das relações de trabalho. *In: CARVALHO, Zenaide (Coord.). Compliance trabalhista: práticas, riscos e atualidades.* Goiânia: BSSP, 2019, p. 71-86.

FEBRABAN – FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Função de compliance.** São Paulo: Febraban, 2019. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em: 25 set. 2020.

FEBRABAN – FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Guia de boas práticas.** São Paulo: Febraban, 2018.

FINCATO, Denise Pires; GULARTE, Carolina de Melo Lima. Novos desafios dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: limites do diretivo do empregador nas investigações internas de compliance. **Revista da Academia Sul-rio-grandense de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, n. 1, p. 341-359, 2019.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./jul. 2018, p. 157. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revise/article/view/5090>. Acesso em: 25 de set. 2020.

IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa.** São Paulo: IBGC, 2017. Disponível em: <http://ibdee.org.br/wp-content/uploads/2018/05/Guia-IBGC-Compliance-e-Governanc%CC%A7a-.pdf>. Acesso em: 27 set. 2020.

IBGC – INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **O que é governança corporativa.** São Paulo, [2020]. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 27 set. 2020.

LANGONI, Cristina. A área de gestão de pessoas como principal ferramenta para mitigar os riscos dos passivos trabalhistas. *In*: CARVALHO, Zenaide (Coord.). **Compliance trabalhista: práticas, riscos e atualidades**. Goiânia: BSSP, 2019, p. 104-118.

LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de. **Assédio moral e os limites do poder do empregador**. Curitiba: Juruá, 2019.

MARQUES JR., Filipa; MEDEIROS, João. A elaboração de programas de compliance. *In*: PALMA, Maria Fernanda; DIAS, Augusto Silva; MENDES, Paulo de Sousa. **Estudos sobre law enforcement, compliance e direito penal**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2018, p. 123-151.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção**. Curitiba: Juruá, 2018.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. **DireitoNet**, [S.l.], 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Acesso em: 25 set. 2020.

PEREIRA JR., Ademir de Souza. Compliance trabalhista: um desafio contemporâneo ao gestor de RH. *In*: CARVALHO, Zenaide (Coord.). **Compliance trabalhista: práticas, riscos e atualidades**. Goiânia: BSSP, 2019, p. 11-21.

SANTANDER. **Gestão integrada de risco**. São Paulo: [2020] Disponível em: <https://www.santander.com.br/sustentabilidade/gestao-de-atividades/risco-gestao-integrada>. Acesso em: 27 set. 2020.

SARLET, Ingo; SAAVEDRA, Giovani Agostini. Judicialização, reserva do possível e compliance na área da saúde. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 18, n. 1, p. 257-282, jan./abr. 2017, p. 266-267. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/viewFile/858/331>. Acesso em: 25 ago. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 5. ed. São Paulo: Edipro, 2018, p. 35.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO À MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Integridade para pequenos negócios**. Brasília: Sebrae, 2015, p. 33. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c49af50a24136d157320e9f9ee9c96a9/\\$File/7162.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c49af50a24136d157320e9f9ee9c96a9/$File/7162.pdf). Acesso em: 26. set. 2020.

TARAGANO, José; BORN, Maurício. Saúde, segurança e meio ambiente (SSMA). *In*: CARVALHO, André Castro *et al.* (Org.). **Manual de compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 460-475.