

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**FAUSTO SANTOS DE MORAIS**

**JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR**

**JULIANO SARMENTO BARRA**

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** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

## **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

### **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

#### **Apresentação**

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho descente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com um regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra ( Mackenzie)

**A APLICAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS E O PROJETO DE  
LEI Nº 572/2022 QUE ESTABELECE DIRETRIZES PARA A SUA PROMOÇÃO –  
MARCO NACIONAL – SOB PERSPECTIVA DO COMPLIANCE TRABALHISTA**

**THE APPLICATION OF HUMAN RIGHTS IN COMPANIES AND BILL Nº. 572  
/2022 THAT ESTABLISHES GUIDELINES FOR ITS PROMOTION – NATIONAL  
FRAMEWORK – FROM THE PERSPECTIVE OF LABOR COMPLIANCE**

**Ursula Spisso Monteiro  
Roberta Seben  
Sandra Morais Brito Costa**

**Resumo**

O compliance trabalhista busca assegurar a estruturação de políticas e condutas com o objetivo de mitigar riscos em relação a possíveis condutas ilegais e disformes em relação as diretrizes institucionais das empresas, buscando-se o atendimento da conformidade primando pela harmonização das normas internas. Sob este cenário, mostra-se imprescindível que tais práticas estejam alinhadas com a promoção dos Direitos Humanos, bem como, com a promoção de políticas públicas para este tema. É fundamental que as políticas e normas internas da empresa reflitam o compromisso com o respeito à dignidade humana a fim de promover um ambiente laboral saudável e seguro. Quando as diretrizes internas estão alinhadas à esses valores, a organização não apenas cumpre com suas obrigações legais, mas também, criam condições a um ambiente de trabalho que priorize o bem-estar físico e mental dos colaboradores, prevenindo inclusive, riscos psicossociais, de modo a garantir um espaço de trabalho justo e sustentável. Dessa forma, veremos que o compliance trabalhista torna-se um mecanismo essencial para integrar a responsabilidade social à cultura organizacional, protegendo os direitos fundamentais e promovendo a qualidade de vida no trabalho. Essa pauta ganhou maior destaque, com o advento do Projeto de Lei nº 572/2022, em curso na Câmara dos Deputados Federal, no qual busca criar o marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas ao estabelecer diretrizes para a promoção de políticas públicas. O tema é pujante e merece ser debatido à luz das normas gerais vigentes em nosso país.

**Palavras-chave:** Direitos humanos, Aplicação nas empresas, Compliance trabalhista, Projeto de lei nº 572/2022, Marco nacional

**Abstract/Resumen/Résumé**

Labor compliance seeks to ensure the structuring of policies and conduct with the goal of mitigating risks related to possible illegal and nonconforming behavior in relation to companies' institutional guidelines, seeking compliance by prioritizing the harmonization of internal standards. In this context, it is essential that such practices be aligned with the promotion of Human Rights, as well as with the promotion of public policies on this topic. It is essential that the company's internal policies and standards reflect a commitment to

respecting human dignity in order to promote a healthy and safe work environment. When internal guidelines are aligned with these values, the organization not only fulfills its legal obligations but also creates the conditions for a work environment that prioritizes the physical and mental well-being of employees, including preventing psychosocial risks, thus ensuring a fair and sustainable workplace. Thus, we will see that labor compliance becomes an essential mechanism for integrating social responsibility into organizational culture, protecting fundamental rights and promoting quality of life at work. This issue gained greater prominence with the introduction of Bill No. 572/2022, currently under consideration in the Federal Chamber of Deputies, which seeks to create a national framework for Human Rights and Business by establishing guidelines for the promotion of public policies. This is a thriving topic and deserves to be debated in light of the general standards currently in force in our country.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Human rights, Application in companies, Labor compliance, Bill n° 572/2022, National framework

## INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho reconhecido como um direito humano é o resultado de lutas emancipatórias e processos complexos, dinâmicos e multidimensionais, sustentados por plataformas democráticas cuja essência é a proteção da dignidade humana e a prevenção do sofrimento (HERRERA FLORES, 2009, p. 162). Apesar deste reconhecimento, muitos trabalhadores são, indevidamente, excluídos das empresas em razão de programas de compliance, devido a ocorrência de violações de políticas, regulamentações ou padrões por vezes éticos estabelecidos pela organização.

Nesse sentido, mostra-se crucial, assegurar que as normas internas de conformidade instituídas pelas empresas estejam em plena harmonia com os parâmetros legais e, com as diretrizes de direitos humanos, a fim de que tais políticas internas não comprometam o direito ao trabalho, preservando-se a dignidade e, os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Sob esse olhar, o presente arrazoado busca demonstrar a importância de coesão entre o *compliance* trabalhista e as normas de direitos humanos, cujo objetivo maior é a proteção dos trabalhadores contra a aplicação de normas subjetivas e arbitrárias, com a promoção de meio ambiente laboral saudável. Enfrentaremos o trabalho como direito humano, abordaremos sobre o compliance em seus viés laboral, trazendo também, considerações sobre o Projeto de Lei nº 572/2022, em tramite na Câmara Federal o qual busca criar o marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas, estabelecendo ali, inclusive, diretrizes para a promoção de políticas públicas sobre o tema.

Veremos, adiante, que a aliança entre o compliance e os direitos humanos é essencial para garantir que as políticas internas das empresas respeitem a dignidade e os direitos fundamentais dos seus colaboradores, evitando-se interpretações e práticas que possam resultar em exclusões injustas ou, em condições de trabalho inadequadas.

### 1. O TRABALHO COMO DIREITO HUMANO

O direito ao trabalho é consagrado como um dos pilares fundamentais dos direitos humanos, conforme reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo

23, que afirma-se que todo indivíduo tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego e a condições justas e favoráveis<sup>1</sup>. Observe-se que o desenvolvimento do trabalho não se trata apenas de um meio de subsistência, mas também, um elemento essencial para a dignidade humana de modo a permitir que o indivíduo possa se realizar na esfera pessoal e social.

Sob esta perspectiva, se mostra crucial que as políticas públicas sejam orientadas a garantir que o mercado de trabalho seja mais equitativo e humanizado, pois, negligenciar essa responsabilidade significa perpetuar injustiças, limitar o potencial econômico e social das sociedades, além de enfraquecer o desenvolvimento sustentável<sup>2</sup>.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) busca promover o crescimento econômico, inclusivo e sustentável, com o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos. Esse objetivo reconhece que o trabalho digno é um elemento central para o desenvolvimento humano e a erradicação da pobreza, visando garantir que as condições de trabalho respeitem a dignidade humana. Propiciando assim, a segurança, a equidade e, as oportunidades justas, com foco no combate a exploração e as desigualdades no mercado de trabalho.

A implementação destas políticas públicas são necessárias para garantir um ambiente laboral mais equitativo e humanizado, alinhando-se aos princípios estabelecidos na ODS 8, reforçando com isso, o compromisso global para a criação de sociedades mais justas e prósperas, daí sua importância no estabelecimento do real e efetivo quando nos referimos a necessidade de engajamento empresarial na aplicação do compliance trabalhista inserida neste contexto social<sup>3</sup>.

Sob a lente da perspectiva do trabalho decente, temos que o crescimento econômico deve ser o balizador políticas públicas, por isso dá importância abordamos sobre o Projeto de Lei nº 572/2022<sup>4</sup>, pois ele vem de encontro com esta temática, ao estabelecer o marco nacional

---

<sup>1</sup> ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. Disponível em: Declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>> . Acesso em: 22 set.2024.

<sup>2</sup> BRASIL. Ministério dos Direitos humanos. 70 anos da declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-eremunerado#:~:text=O%20artigo%2023%C2%B0%20deixa,sal%C3%A1rio%20igual%20por%20trabalho%20igual>>. Acesso em: 22 set. 2024.

<sup>3</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 22 set. 2024

<sup>4</sup> BRASIL, Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 572, de 14 de março de 2022. Cria a lei marco nacional sobre



sobre Direitos Humanos e Empresas, prevendo diretrizes para a promoção de políticas públicas voltadas a esse tema.

As diretrizes aportadas no referido projeto de lei se propõe a garantir que as empresas atuem em conformidade com os princípios dos direitos humanos, cumprindo tanto as normas de âmbito nacionais, quanto as internacionais para proteção e o respeito aos direitos fundamentais em todas as suas operações.

Além disso, pretende-se com o PL nº 572/2022 fortalecer a responsabilidade corporativa e o compromisso com a promoção de um ambiente de negócios que valorize a dignidade humana e a sustentabilidade social.

A dignidade humana como é sabido, constitui um valor intrínseco que rejeita qualquer forma de discriminação, na linguagem universal dos direitos humanos, toda pessoa tem o direito de ser tratada sem discriminação, simplesmente por sua condição de ser humano, esse valor deve ser aplicado independentemente de gênero, nacionalidade, raça ou etnia, respeitando-se a singularidade e diversidade.

Isso se deve ao fato de que, cada ser humano é único em sua existência, e a verdadeira compreensão desse valor está na alteridade, ou seja, no reconhecimento e respeito ao outro em sua individualidade (PIOVESAN, 2024).

Neste cenário, o Compliance Trabalhista, torna-se uma ferramenta estratégica para garantir que as políticas internas da empresa respeitem os direitos humanos, previnam abusos, assegurem condições laborais equitativas, fortalecendo a responsabilidade social corporativa de modo a contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais ético e sustentável.

Retomando alguns referenciais teóricos que norteiam os direitos humanos, como Kant e São Tomás de Aquino, tem-se que a dignidade humana constitui um valor intrínseco à condição humana, um fundamento ético dos direitos humanos tido como universal, isto porque, os direitos humanos são interdisciplinares, interdependentes e estão intrinsecamente conectados. Há, portanto, uma clara interseção entre diferentes direitos os quais se complementam e se reforçam mutuamente.

O direito ao trabalho emerge como um dos pilares fundamentais, haja vista que não

---

Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em:  
<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao>>  
Acesso em: 28 set. 2024.

apenas promovem a dignidade humana, mas também, sustentam a realização de outros direitos,<sup>5</sup> um exemplo é o direito ao trabalho digno cuja expressão direta reflete o respeito à individualidade e à autonomia do ser humano, constituindo o direito humano essencial à construção de uma vida justa e equilibrada.

Aliás, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 o instrumento divisor de águas que conferiu coesão e significado a todo o sistema de proteção dos direitos humanos, o que importa dizer, que negar o acesso ao trabalho decente é tão grave quanto negar a igualdade, a liberdade de expressão, o direito à educação e à moradia — todos direitos humanos fundamentais e interdependentes, os quais constituem a base de uma vida digna.

O exercício pleno por cada indivíduo de suas potencialidades humanas de maneira livre e autônoma, envolve como um todos a essência dos direitos humanos pois, permite que todas as pessoas vivam com dignidade, livres de hostilidade, discriminação e injustiças culturais, contrariamente, abdicar de alguém a condição de sujeito de direitos viola a racionalidade e humanidade os aniquilando direitos ao invés de promovê-los (PIOVESAN, 2024).

Martha C. Nussbaum, nos ensina que é possível superar a tradicional associação entre emoções e irracionalidade, ao conciliarmos o conceito de dignidade humana com a expressão das emoções no contexto dos direitos humanos. Isso porque, ao afirmarmos que no momento em que somos profundamente impactados pela dor alheia e não permanecemos indiferentes ao sofrimento humano, há o surgimento de uma força motriz poderosa baseada na transformação da dor. Aponta a referida autora, que a empatia é um elemento essencial para converter em energia a luta por direitos e justiça, de modo a impulsionar a transformação de realidades e promover mudanças em direção a uma sociedade mais equitativa e humana (NUSSBAUM, 2010).

Por isto, é fundamental romper com a indiferença em relação às diferenças, devendo se utilizar de ferramentas específicas no combate a discriminação econômica, promovendo a igualdade material tão essencial para assegurar o pleno exercício dos direitos humanos. Vê-se que somente com a oferta de condições reais seria possível superar e transpor barreiras impostas pela discriminação promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva (PIOVESAN, 2024).

Há de se rejeitar qualquer doutrina que esteja pautada na superioridade, ou em distinções, seja por raça, nacionalidade, gênero, orientação sexual ou idade, qualquer critério que se proponha a hierarquizar seres humanos deve ser rechaçado, tendo em vista que as

relações devem ser assimétricas e pautadas na tolerância, por seu turno, a igualdade e o respeito à diversidade também, são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Ainda, analisando a origem histórica dos direitos humanos em Norberto Bobbio (BOBBIO, 2004, p. 26) constatamos que ele se afasta da concepção de direito natural, propondo uma visão mais ampla e multifacetada, isso porque, argumenta que a fundamentação desses direitos não deve ser restrita ao campo jurídico-positivo ante sua enorme abrangência e relevância em diversas áreas da sociedade.

Neste processo inclui-se assim, o reconhecimento dos direitos humanos como contínuo, mesmo que frequentemente enfrente obstáculos devido ainda a uma visão individualista predominante nas sociedades. A evolução desses direitos, seguem numa trajetória lenta, porém constante, quanto ao reconhecimento dos direitos dos cidadãos em cada Estado almejando a consolidação da figura do "cidadão do mundo" ancorada na Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>6</sup>.

Tem-se, desta forma, que os direitos humanos por mais fundamentais que sejam, são, acima de tudo, direitos históricos, resultantes do surgimento em contextos específicos, originados de lutas por novas liberdades contra antigos poderes, as quais se desenvolveram de forma paulatina, não sendo conquistados de uma só vez, nem de maneira definitiva. Essa visão, somente reforça o caráter evolutivo e, em constante construção dos direitos humanos ao longo da história, refletindo, diretamente, no trabalho como um direito humano.

## **2. O COMPLIANCE SOB A ÓTICA DO DIREITO TRABALHISTA**

O compliance é a instituição de programas o qual busca primordialmente que uma “organização consiga prevenir e detectar condutas criminosas, ilegais e, também, promover uma cultura que encoraje o cumprimento das leis e uma conduta ética” conforme propõe Alexandre da Cunha Serpa (SERPA, 2016), possui a finalidade maior de construir um ambiente probó.

---

<sup>6</sup> Bobbio argumenta que a expansão desde o direito interno dos Estados, até o direito internacional e cosmopolita, representa uma inclusão progressiva dos indivíduos em um espaço que antes era reservado exclusivamente aos Estados soberanos. Tal transformação marca o início de uma marcha irreversível no reconhecimento, e na proteção dos direitos humanos, um avanço que deve ser celebrado por todos. Cf. BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campos, 2004. p. 8.

Para alcançarmos um programa efetivo de compliance mostra-se necessário contemplar certos elementos, conforme enumera o referido autor: avaliação de riscos e determinação de respostas; definição de políticas e procedimentos; suporte da alta administração; comunicação e treinamento; *due diligence* de terceiros; monitoramento, e auditoria do funcionamento do programa; disponibilização de mecanismo para reporte; investigação e respostas para condutas inconsistentes; melhoria contínua.

O compliance apresenta-se como instituto jurídico e como ferramenta de gestão empresarial, promotora do diálogo democrático entre o trabalho e o capital, conforme afirma Carolina Trindade, compreendendo não apenas o cumprimento das leis e regulamentos, reflete numa reputação corporativa, “na qual a empresa que não desenvolve uma política satisfatória aos padrões de transparência exigidos pelas novas gerações de consumidores certamente estará, em pouco tempo em apuros” (TRINDADE, 2023).

Na construção de um modelo de compliance deve estar incluída pessoas, processos e documentações e sistemas trabalhista refere-se objetivamente compreender que “os programas de compliance não são sobre as leis, mas sim sobre querer seguir as leis”, conforme propõe Serpa (SERPA, 2016).

Para a construção de um programa de compliance Antonio Carlos Aguiar orienta que deve haver duas premissas centrais iniciais, sem as quais não subsistirá um programa: “(i) primeiro, fugir da apuração da verdade; (ii) segundo desconsiderar todo esse ambiente” (AGUIAR, 2021). Ao alcançar o estabelecimento de um programa eficiente de compliance é possível reduzir custos trabalhistas, agregando valor junto à imagem da empresa, ou seja, o compliance mostra-se como elemento agregador da inserção e, da observação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Necessário se mostra o fomento ao cumprimento não só da legislação existente de combate à corrupção, como a instituição políticas e procedimentos alinhados a boas práticas. A aproximação do compliance com o direito do trabalho, fez surgir o estudo do compliance trabalhista, aqui há a convergência da integridade com a dignidade da pessoa humana, por isso, da necessidade de harmonização do convívio social traduzido por melhores condições das relações de trabalho.

Importante destacar, que os trabalhos desenvolvidos pelas auditorias sejam elas internas ou externas buscam identificar eventuais desconformidades e prevenir a formação de

passivos e, até mesmo autuações administrativas pelo órgão competente, compreendendo assim, em exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturadas para a avaliação da integridade (ARAÚJO, 2021). Podendo desta forma, realizar adequação, a eficiência, a eficácia e, a economicidade dos processos.

O reforçamento de práticas preventivas se mostra necessário em atendimento a primazia da proteção a saúde e a segurança do trabalhador, cabendo o monitoramento dentro das organizações, a fim de se preservar a saúde ocupacional, minimizando riscos ao ambiente laboral, buscando-se evitar acidentes e doenças decorrentes do trabalho, a fim de permitir que haja pleno desenvolvimento de suas atividades (BARROS, 2024).

Diante dessas razões, a governança corporativa e o compliance merecem cada vez mais ser objeto de aprimoramento nas relações de trabalho, como a minimização de fatores de riscos, redução de doenças e de acidentes, reduzindo-se os riscos ambientais. Por qualquer ângulo que se olhe e possível constatar a importância de trazer à baila a discussão sobre os fatores de riscos associados às atividades laborais no meio ambiente do trabalho.

O compliance trabalhista busca, deste modo, não somente a avaliação de riscos e determinação de respostas, mas, a redução e gestão de riscos inerentes ao negócio. A atuação do responsável pelo programa de cada empresa deve contar sem sombra de dúvida com um representante que tenha um perfil humanista e empático aos funcionários, a fim de buscar comportamentos colaborativos, contando com o envolvimento de múltiplos agentes para primar pela saúde, segurança, promoção da dignidade dos colaboradores.

### **3. ALGUNS ASPECTOS SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 572/2022 QUE CRIA O MARCO NACIONAL SOBRE OS DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS**

O Projeto de Lei nº 572, apresentado em 14 de março de 2022<sup>7</sup> de iniciativa das Deputadas Áurea Carolina, Fernanda Melchiona, e dos Deputados Carlos Veras e Helder Salomão, “Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Na justificação que acompanha o

---

<sup>7</sup> BRASIL, Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 572, de 14 de março de 2022. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao> Acesso em: 28 set. 2024.

projeto os deputados enumeram diversas violações de direitos humanos praticadas por empresas, incluindo no rol principalmente desastres ecológicos, com projeção internacional, sem contar, nas denúncias perante o sistema internacional de proteção de direitos humanos.

Destacam ali, que o próprio Conselho de Direitos Humanos da ONU, por meio de grupo de trabalho intergovernamental tem se debruçado sobre a elaboração de um Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas, e que o Plano Nacional de Direitos Humanos 3 (PNDH 3) estabeleceu inúmeras responsabilidades aos entes estatais para que sejam garantidos o cumprimento aos direitos humanos em situações de empreendimentos causadores de grande impactos ambiental.

O Projeto nº 572 de 2022 foi estruturado em cinco capítulos são eles: i.) disposições gerais; ii.) das obrigações das empresas e do estado; iii.) direitos das pessoas, grupos e comunidades atingidas; iv.) dos mecanismos de prevenção, monitoramento e reparação; e, v.) disposições finais.

O capítulo I, nos traz as disposições gerais do projeto, conforme art. 1º ao 3º. No art. 1º, delimita o objetivo de estabelecer diretrizes para aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção de Direitos Humanos, com o estabelecimento dos seguintes destinatários: Estado, sistema de justiça, empresas e instituições financeiras com atuação nacional e, ou transnacional, nos termos do art. 2º do projeto.

No art. 3º do projeto, podemos verificar a previsão de princípios e diretrizes nortadores, dentre os quais, podemos destacar alguns deles: universalidade; indivisibilidade, inalienabilidade e interdependência; respeito aos direitos humanos; direitos à reparação integral; direito à consulta prévia informada; prevalência de norma mais favorável a pessoa atingida; implementação e monitoramento de avaliação periódica; não perseguição, não criminalização à comunidades atingidas por violações de Direitos Humanos.

O art. 4º ao art. 10, formam o capítulo ii do texto do projeto, o qual é composto por duas seções, a seção I, que descreve as obrigações comuns ao Estado ( União, Estados, Distrito Federal e municípios) e às empresas, e, a seção II, que disciplina exclusivamente as obrigações da empresa. Discriminam a adoção de condutas em caso de ocorrência de violações, a responsabilização solidária da cadeia produtiva envolvida, enumera as diretrizes à serem atendidas pelas empresas tais como: cessão imediata de atividade violadora; abstenção de atos que violem direitos humanos; respeito e atendimento à normativas internacionais; diligência na prevenção, monitoramento e reparação de violações de direitos humanos; obrigações do poder público na coibição de violações de direitos humanos e na implementação de medidas de prevenção; assunção de cooperação e assistência jurídica mútua e, cooperação jurídica

internacional.

Já no capítulo três, reconhece a hipossuficiência dos atingidos por danos causados por empresas, prevê a garantia de atendimento aos princípios constitucionais, a garantia de equilíbrio na negociação, o monitoramento e a fiscalização estatal, o estabelecimento de prioridade na tramitação dos feitos sob esta temática, incluindo, a vítima como figura central na implementação de garantias de não repetição de incidentes (art. 11).

Em relação ao quarto capítulo, ele é composto pelos art. 12 ao art.19, o qual se desdobra em duas seções, a primeira seção trata das obrigações da empresa, e a segunda seção, das obrigações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, prevendo ali, as responsabilidades das empresas na elaboração de relatórios semestrais relacionados aos seguintes temas: riscos de violação de direitos humanos; medidas de reparação e compensação; avaliação de planejamento; controle de cadeia produtiva; estabelecimento de implementação de ações com cronogramas de execução; responsabilização de dirigentes pela não formalização de relatórios, inclusive com embargo em atividades; criação de fundo específico para reparação de danos causados; capacitação de servidores de cada um dos entes da federação; e rol exemplificativo de responsabilização.

Ao final do projeto, há a dispositivo sobre a criação de um fundo de apoio, à ser implementado no prazo de 90 (noventa) dias, após a publicação da referida lei, possível compreender, que o estabelecimento de um período de *vaccacio legis* possibilitaria a todos os envolvidos tempo hábil para implementar de melhor forma, e a contento a internalização da novel legislação, com a adoção das medidas que se fizerem necessárias para o seu cumprimento.

No mesmo ano de entrada no projeto, ou seja, em 2022, a Comissão de Direitos Humanos, Monorias e Igualdade Racial (CDHMIR), apresentou emenda substitutiva, sem contudo, ainda ser discutida. A Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão do Ministério Público Federal (PFDC/MPF) preocupada com a temática em voga, realizou naquele mesmo ano audiência pública em formato híbrido (presencial e virtual,) trabalhos estes conduzidos pelo Grupo de Trabalho Direitos Humanos e Empresas (DHEE).

A título de contraponto, sem contudo, entrar no debate quanto a pertinência dos pontos levantados, mas trazendo elementos de divergência ao projeto o Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (CEDBS)<sup>8</sup> editou em agosto de 2022, Nota Técnica sobre

---

<sup>8</sup> CEDBS, Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, Nota Técnica sobre o Projeto de Lei nº 572/2022, Rio de Janeiro, agosto de 2022. Disponível em: < [https://cebds.org/wp-content/uploads/2023/06/CEDBS\\_CTSocial\\_NT-PL572.pdf](https://cebds.org/wp-content/uploads/2023/06/CEDBS_CTSocial_NT-PL572.pdf)>. Acesso em: 28 set. 2024.

pontos para debate e necessidade de ajustes, dentre eles mencionou no documento: i.) ausência de definições legais e conceitos; ii.) alteração estrutural do projeto, a fim de consignar definições e conceitos prévios; iii.) análise do conjunto de princípios instituidores do projeto; iv.) necessidade de definição com clareza em relação ao conceito dos destinatários da norma; v.) apontamentos sobre a previsão da implementação e garantia da consulta a povos indígenas e tradicionais, contudo sem parâmetros claros; vi.) levantamento de questões quanto a garantia de inclusão das entidades sindicais, organizações da sociedade civil e, das comunidades atingidas nos projetos de planejamento e execução de atividades empresariais.

Ao que tudo indica, muito provavelmente, estas questões trazidas pela CEDBS permearão o centro das discussões do Projeto de Lei nº 572/2022, as quais demandaram acomodação de interesses de grupos econômicos relevantes e o alinhamento entre os envolvidos e os setores impactados. A atuação de agentes em advocacy, e relações intergovernamentais atuarão possa haver ou não seguimento nas discussões do projeto, podendo ainda haver a discussão de inúmeras emendas nas casas legislativas.

O projeto segue em tramitação, em regime ordinário, estando sujeito à apreciação conclusiva pelas comissões: constituição e justiça e de cidadania; direitos humanos, minorias e igualdade racial; desenvolvimento econômico; e, comissão de trabalho. A última ação legislativa vem datada de 06 de agosto de 2025, que nos informa sobre a aprovação do requerimento nº 42/ 2025, do Sr. Deputado Helder Salomão requerendo a realização de audiência pública para discuir o PL 572/2022<sup>9</sup>.

No referido requerimento o deputado sugere que sejam convidados os seguintes representantes de entidades: a Exma. Sra. Macé Evaristo, Ministra de Estado de Direitos Humanos e Cidadania; o Exmo. Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; HOMA – Instituto de Direitos Humanos e Empresas; Exmo. Sr. Alírio Uribe Muños, Parlamentar da República da Colômbia; Movimento dos Atingidos por Barragens – MUB; e, a Central Única dos Trabalhadores – CUT.

Como justificativa a referida solicitação, o Deputado Helder Salomão, destacou que a Agenda “Direitos Humanos e Empresas” Brasileira caracteriza-se por um potencial inovador e até de ineditismo que hoje serve de inspiração para outros países latino americanos , especialmente “para os defensores e defensoras de Direitos Humanos que buscam aprimorar

---

<sup>9</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 572, de 14 de março de 2022. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2427267&filename=Tramitacao-PL%20572/2022](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2427267&filename=Tramitacao-PL%20572/2022)>. Acesso em: 15 set. 2025.



mecanismos de prevenção e responsabilização de violações de Direitos Humanos cometidas por empresas, com ênfase nas empresas transnacionais”.

Complementa ali, nas razões que a denominação “Direitos Humanos e Empresas” se dá em contraponto ao “mainstream” difundido de “Empresas e Direitos Humanos” (*Business and Human Rights*) o qual sinalizaria para a importância da defesa de standards normativos que garantam a prevalência dos princípios já consagrados pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos, assim como, no ordenamento jurídico pátrio, considerando o espectro protetivo dos direitos fundamentais no âmbito constitucional e infraconstitucional. Ainda não há data agendada para a realização das audiências, mas fato é que gerará grandes discussões em relação à forma de implementação e monitoramento das matérias ali tratadas.

O ideal anseado é que este tema seja conduzido de uma forma colaborativa entre todos os envolvidos, contemplando a presença de organizações de diversos setores da sociedade civil, ministério público federal, poder executivo, o do legislativo como um todo, por intermédios de suas comissões, contando com a presença de representantes do setor empresarial, a fim de que, não sejam criadas exigências inexecutáveis, principalmente, para empresas de pequeno porte. Pois somente levando estes fatores em consideração podemos vislumbrar que em um futuro próximo tenhamos o marco nacional capaz de assegurar e implementar políticas públicas zelem pela defesa dos direitos humanos.

## CONCLUSÃO

O compliance trabalhista é medida que se impõe por primar os direitos humanos com a prevenção de riscos, possibilitando a construção de uma ambiência saudável, idônea, pautada pelo respeito e pela singularidade de seus trabalhadores que empregam sua força de trabalho para o crescimento das atividades empresariais, mostrando-se indispensável na constituição na sociedade e uma sociedade mais justa e equânime.

O desenvolvimento de instrumentos jurídicos para intensificar e reforçar os compromissos com ética e a conformidades, e a disseminação de valores de direitos humanos certamente fortalece a promoção de melhores práticas de governança, minimizando riscos inerentes às atividades desenvolvidas, este é mote principal do compliance sob a ótica trabalhista.

Trata de uma ferramenta disponível às empresas para prevenir e reduzir riscos no ambiente laboral, buscando sua melhoria com a diminuição de agentes insalubres ou perigosos. O compliance trabalhista objetiva também, que as empresas demonstrem

compromisso com a ética com a responsabilidade social para gerar um ambiente social melhor.

Os direitos humanos quando alinhados ao Compliance Trabalhista avançam significativamente em direção à sua concretização, como previsto no Projeto de Lei nº 572/22, esta abordagem mostra-se essencial na promoção da pacificação social por meio de ações afirmativas e políticas de inclusão.

Possível observar que o PL nº 572/22 ainda em fase incipiente de discussões, possibilitará inclusive a construção de arranjos jurídicos novos capazes de proteger o trabalhador dentro das empresas, mostrando-se necessário também equacionar a temática com o empresariado a fim de que a lei seja efetiva e cumpra aquilo que se destina.

Isso significa dizer que, embora o direito seja, por natureza, uma ciência normativa, a norma jurídica não deve ser vista como uma simples proposição ideal que, que por si só, reflete realidades fáticas e axiológicas. Ela precisa ser interpretada à luz de múltiplas dimensões do direito a fim de reconhecer que sua aplicação resulta de escolhas feitas pelo poder — seja o Estado ou o corpo social — sobre o que deve ser considerado certo.

Esse processo envolve um juízo de valor, no qual o direito é moldado por uma inserção ativa de poder no curso da história, influenciado por valores e fatos, portanto, o poder de fazer o direito deve estar fundamentado tanto em fatos concretos quanto em princípios éticos, e o Compliance Trabalhista surge como uma ferramenta crucial para assegurar que esses valores sejam respeitados e aplicados nas relações laborais, promovendo a justiça social e o respeito aos direitos humanos.

Podemos alcançar que o compliance trabalhista constitui uma ferramenta de grande valia na promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e ético, em que a atuação das empresas em conformidades com as leis trabalhistas não busca apenas evitar uma conduta ilegal, mas sim, busca a proteção e o atendimento aos direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. Compliance: fazendo a coisa certa e certo da coisa. In: MARTINS, Sergio Pinto. (coord.). **Coleção compliance – compliance no Direito Trabalhista**. São Paulo: Thompson Reutres Brasil, (e-book Kindle) 2021.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso do Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARAÚJO, Luiz Antonio Medeiros. **Auditoria trabalhista e previdenciária**. Curitiba, Intersaberes, 2021 (e-book Kindle).

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Introdução de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. Disponível em: <[http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe)>. Acesso em: 22 ago. 2023.

BARROS, Luisa de Marilac de Oliveira. **Compliance trabalhista como ferramenta: para redução de doenças e acidentes de trabalho**. São Paulo: editora Dialética, 2024 (e-book Kindle

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 14 de março de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao>> Acesso em: 28 set. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm)>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos humanos. **70 anos da declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-eremunerado#:~:text=O%20artigo%2023%C2%B0%20deixa,sal%C3%A1rio%20igual%20por%20trabalho%20igual>>. Acesso em: 22 set. 2024.

CEBDS, Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, **Nota Técnica sobre o Projeto de Lei nº 572/2022**, Rio de Janeiro, agosto de 2022. Disponível em: <[https://cebds.org/wp-content/uploads/2023/06/CEBDS\\_CTSocial\\_NT-PL572.pdf](https://cebds.org/wp-content/uploads/2023/06/CEBDS_CTSocial_NT-PL572.pdf)>. Acesso em: 28 set. 2024.

COMPARATO. Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos**. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/artigos>>. Acesso em: 2 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977109/mod\\_resource/content/1/A\\_afirmacao\\_historica\\_dos\\_direitos\\_humanos%20%281%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977109/mod_resource/content/1/A_afirmacao_historica_dos_direitos_humanos%20%281%29.pdf)>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CORREIA, Andyara Leticia de Sales. **Uma análise da concepção tridimensional de justiça de Nancy Fraser: redistribuição, reconhecimento e representação**. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2021.

HERRERA FLORES, Joaquim. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Trad. Carlos Roberto

Diogo Garcia; Antonio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel Jaeggi. **Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica**. Trad. Nathalie Bressiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

\_\_\_\_\_. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. Tradução de Teresa Tavares. Globalização: fatalidade ou utopia? **Revista Crítica de Ciências Sociais [online]**. 63 ed. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra: outubro 2002b.

LOREDO. Geraldo Marcimiano; FRASCAT, .Jacqueline Sophie Periotto Guhur. **A ideia de justiça de Amartya Sen: uma análise dos pressupostos da justiça global**. Disponível em: <<https://npd.uem.br/eventos/assets/uploads/files/evt/29/trabalhos/>>. Acesso em: 29 set. 2024.

NUSSBAUM, Martha C. **Sin fines de lucro: Por qué la democracia necesita de las humanidades**. Madri: Katz editores, 2010. (e-book Kindle).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Trabalho decente e crescimento econômico**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 22 set. 2024

ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. Disponível em: Declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>> . Acesso em: 22 set.2024.

PIOVESAN, Flávia; CRUZ, Julia Cunha. **Curso de Direitos Humanos. Sistema Interamericano**. Rio de Janeiro: ed. Grupogen. 2021.

\_\_\_\_\_. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. **Revista do Superior Tribunal do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 1, p. 107-113, jan./jul.2000. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/6558>>. Acesso em: 28 set.2024.

\_\_\_\_\_. PIOVESAN, Flávia. Migrantes sob a perspectiva os Direitos Humanos. **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 25. n. 1, p. 15-25, jan./jun. 2015. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/praiavermelha/article/view/5402/3977>>. Acesso em: 22 set. 2024.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo:Saraiva Educação, 2019.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Comentários às recomendações gerais adotadas pelo comitê para eliminação da discriminação contra as mulheres**. Disponível em: <<https://www2.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/31/Caderno%20ONU02122020.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de Retrocesso, “Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Sociais: Manifestação de um constitucionalismo dirigente possível”. In: **Revista Eletrônica Sobre A Reforma do Estado**, Salvador, v. 15, n. 15, p.1-38, nov. 2008.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SERPA, Alexandre da Cunha. **Compliance descomplicado, um guia simples e direto sobre programas de compliance**. s.e. s.l, 2016 (e-book Kindle)

TAVARES, Italo Klay. **O conceito de dignidade em Kant**. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/1098>>. Acesso em: 24 nov. 2022.

TRINDADE, Carolina. **Compliance: instrumento jurídico para valorização do trabalhador**. São Paulo: Editora Dialética, 2023 (e-book Kindle).