

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ROSANA DE SOUZA KIM JOBIM
(RSKJ)**

***COMPLIANCE E TRABALHO:*
Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do
empregado**

**Porto Alegre
2017**

ROSANA DE SOUZA KIM JOBIM

COMPLIANCE E TRABALHO:

**Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do
empregado**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2017

CIP - Catalogação na Publicação

Jobim, Rosana de Souza Kim

Compliance e Trabalho: Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado / Rosana de Souza Kim Jobim. -- 2018.

121 f.

Orientador: Luciane Cardoso Barzotto.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, BR-RS, 2018.

1. Compliance. 2. Direito do trabalho. 3. Poder diretivo do empregador. 4. Direitos inespecíficos do empregado. I. Barzotto, Luciane Cardoso, orient.
II. Título.

ROSANA DE SOUZA KIM JOBIM

COMPLIANCE E TRABALHO:

**Entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do
empregado**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 12 de março de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto
Orientadora

Professor Doutor Carlos Augusto Alcantara Machado
Examinador

Professor Doutor Gilberto Stümer
Examinador

Professor Doutor Pablo Aflen
Examinador

Professor Doutor Draiton
Examinador

Aos amados Marcio, Benício e Angelina.

AGRADECIMENTOS

À Prof^a. Dr^a. Luciane Cardoso Barzotto, minha orientadora, pela confiança depositada, pelo estímulo ao crescimento intelectual e pessoal, pela compreensão constante e por, com excelência, estimular a pesquisa e a prática da Fraternidade nas mais diversas relações.

À minha família, por sempre me apoiar nos desafios a que me proponho e, em especial, ao meu marido Marcio e minha mãe Solange que despenderam seu tempo na leitura e releitura crítica deste trabalho.

Aos verdadeiros amigos que compreenderam o distanciamento sem censura.

Pelo auxílio na pesquisa, agradeço às funcionárias da Biblioteca da Faculdade de Direito da UFRGS, da Coordenadoria de Documentação e Pesquisa do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região.

Pesquisa realizada com o apoio da CAPES.

RESUMO

Atualmente, um dos temas mais trabalhados na academia vem a ser o *compliance*. Entretanto, o direito do trabalho, apesar de ser considerado um ramo autônomo, não dispensou maiores atenções ao tema. Diante desta abstração doutrinária, este trabalho tem como objetivo central identificar quais os fundamentos normativos que viabilizam e condicionam o *compliance* laboral. Visando responder ao reclamo suscitado, utiliza-se uma bibliografia interdisciplinar que permite: *a.* analisar com profundidade o surgimento do instituto do *compliance*; *b.* conceituar o instituto no âmbito laboral; *c.* dissecar o poder diretivo do empregador, relacionando-o com os pilares do *compliance*; bem como, *d.* contrapor os direitos inespecíficos do empregado, a saber: direito à informação; direito à intimidade; e direito ao contraditório e à ampla defesa, com os pilares do *compliance*.

Palavras-chave: Compliance. Direito do trabalho. Poder diretivo do empregador. Direitos inespecíficos do empregado.

ABSTRACT

Currently, one of the most worked themes in academia is compliance. However, labor law, despite being considered independent, did not pay more attention to the subject. Faced with this doctrinal omission, this work has as its central objective to identify the normative foundations that make feasible and condition labor compliance. Aiming to respond to the claim raised, an interdisciplinary bibliography is used that allows: a) analyze in depth the emergence of the compliance institute; b) conceptualize the institute in the labor law scope; c) dissecting directive power of the employer, relating it to the pillars of compliance; as well as d) confront the nonspecific labor rights, namely: the right to information; right to privacy; and right to the adversary and the wide defense, with the pillars of compliance.

Keywords: Compliance. Labor law. Directive power of the employer. nonspecific labor rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE.....	14
2.1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS	14
2.2 CONCEITO <i>STRICTO SENSU</i>	24
2.3 <i>COMPLIANCE</i> E O DIREITO DO TRABALHO: UMA APROXIMAÇÃO	27
2.4 <i>NON-COMPLIANCE</i> E SUAS CONSEQUÊNCIAS	36
3 TRIPARTIÇÃO INEQUÍVOCA DO COMPLIANCE LABORAL NO PODER DIRETIVO	39
3.1 PODER DE DIREÇÃO E ORGANIZAÇÃO.....	50
3.1.1 Poder Diretivo versus Pilar da Prevenção: instrumentos práticos.....	52
3.2 PODER DE CONTROLE/FISCALIZAÇÃO	61
3.2.1 Poder de Fiscalização versus Pilar da Detecção: instrumentos práticos	62
3.3 PODER DISCIPLINAR	67
3.3.1 Poder Disciplinar versus Pilar da Correção/Punição: aspectos práticos	73
4 OS DIREITOS INESPECÍFICOS DO EMPREGADO COMO LIMITE DO COMPLIANCE	78
4.1 DIREITO À INFORMAÇÃO	86
4.2. DIREITO À INTIMIDADE.....	89
4.3 DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA.....	98
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS.....	109
ANEXO A – INSTRUMENTO DE COMPLIANCE DA SIEMENS	
ANEXO B – INSTRUMENTO DE COMPLIANCE LEÃO	
ANEXO C – INSTRUMENTO DE COMPLIANCE IBERIAN PARTNERS	
ANEXO D – INSTRUMENTO DE COMPLIANCE IBGC	

1 INTRODUÇÃO

Em sentido lato, o *compliance*, como *cumprimento ou fiscalização da lei*, pode ser visto, se não em todas, em boa parte das nossas relações. Poder-se-ia pensar, nesse sentido, na existência de um *compliance* cidadão, por meio do qual todas as pessoas estariam legitimadas a exigir o cumprimento das normas por meio de um poder de polícia residual. Ou poderíamos pensar num *compliance acadêmico*, tendo como exemplo a própria cerimônia de defesa do mestrado em que se verifica o cumprimento de padrões e pré-requisitos para a concessão da titulação, e assim por diante.

Ocorre que, “se tudo é *compliance*”, corre-se o risco de nada ser *compliance*, quer dizer, sua falta de delimitação pode ser consequência de sua falta de compreensão, e com isso o instituto deixa de fazer sentido.

O presente estudo, por conseguinte, tem como tema central a análise do instituto do *compliance* na estrutura das relações laborais subordinadas. Ressalta-se que este trabalho não se ocupa com as causas da inadimplência da lei, pesquisa mais afeita à sociologia ou psicologia social do que ao Direito. O que lhe interessa é que esta inobservância de normas jurídicas pertence ao ambiente jurídico, constituindo-se o *compliance* numa ferramenta jurídica para verificação do cumprimento de deveres legais nos limites laborais.

O interesse pelo tema e, portanto, o espaço que esta pesquisa ocupa, decorre de duas constatações: a primeira é o fato de que o Brasil poder ser considerado deficitário no cumprimento das leis; o segundo é a inexistência de uma pesquisa que explique detalhadamente a conexão entre o Direito do Trabalho e o *compliance*.

Etimologicamente, *compliance* detém uma origem latina¹, sendo composta pela preposição “*com*” (junto) e o verbo “*plicare*” (dobrar)², de forma que seu significado pode ser compreendido por “atender, submeter-se”, passando a ser identificada como a prática de obedecer a regras e a ordens evocadas por pessoas de autoridade: procedimentos que devem ser seguidos a fim de assegurar o estrito

¹ Alguns autores sustentam que a expressão *compliance* vem da expressão inglesa *to comply*. Assim: PÜTZ, Lasse. **Compliance**. Eine Einführung in die Thematik. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011. (Hans Böckler Stiftung, 15), p. 5.

² LEWIS, Charlton; SHORT, Charles. **A Latin Dictionary**. New York: Charles Short, 1879.

compliance com a lei³. Em português é traduzido para “conformidade”, embora “*compliance*” tenha se consagrado para indicar o instituto aqui estudado.

Em um aspecto mais amplo, o *compliance* deve ser entendido como um estado de conformidade com as normas jurídicas, dentre as quais se destacam as leis e regulamentos internos e externos das organizações, visando à ética, à moral, à honestidade e à transparência não apenas na condução dos negócios, mas em todas as atitudes dos atores que movem uma empresa, agindo tal qual uma flecha direcionada para este calcanhar de Aquiles do *não cumprimento das leis*.

Considerando, então, que o tema sempre perpassa as empresas, surge a necessidade de estudar a relação de emprego, caracterizada pela pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e continuidade, que, via de regra, está presente nas organizações empresariais, até porque, por mais que seja possível a responsabilização da pessoa jurídica, esta é uma ficção jurídica cujos verdadeiros atores são os indivíduos ali presentes, no caso, e sob o nosso recorte da relação de emprego, os empregadores e os trabalhadores. Enfim, questionam-se quais os fundamentos normativos do *compliance* laboral, ou seja, qual o elemento normativo que permite que o empregador, *e.g.*, crie um código de conduta, fiscalize o seu cumprimento e ainda possa aplicar punições em caso de descumprimento; vasculhe e-mails corporativos, instale câmeras de vigilância, etc.

O desenvolvimento do tema central permeia temas secundários, os quais comportam a definição dos códigos de ética, dos canais de denúncia, da ferramenta de monitoramento, do poder diretivo do empregador e a análise dos direitos laborais inespecíficos do empregado como ferramenta de limitação dos poderes de gestão, dentre outros.

Frisa-se que a abordagem terá como foco as empresas privadas e a relação de emprego clássica, valendo-se de elementos direcionados às empresas estatais (empresas das quais o governo detém parte ou todo o capital social) ou às empresas governamentais apenas quando compatível e pertinente.

O primeiro capítulo abordará a conceituação do *compliance* e sua aplicação no âmbito laboral. Para tanto, far-se-á uma digressão histórica sobre os fatos que contribuíram à sua formação e que imprimiram sentido à própria cultura do

³ Tradução livre: “the practice of obeying rules or requests made by people in authority: procedures that must be followed to ensure full compliance with the law.” (OXFORD Dictionary: Advanced Learner’s dictionary: International Student’s edition. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, 2000).

compliance, no sentido de padronização de regras, perpassando sobre temas relativos à ética, à responsabilidade social corporativa, como valores a ser seguidos como compromissos por governantes, empresários e trabalhadores nos mais diversos cenários (ambiental, social, econômico). Posteriormente, elencar-se-ão alguns conceitos de *compliance* para então estudar e defender o conceito de *compliance* laboral e demonstrar o porquê de o Direito do Trabalho, por estar alicerçado numa relação jurídica em que uma das partes possui poder diretivo e a outra um dever de subordinação, ser um dos campos mais férteis do Direito para a implementação de políticas de *compliance*.

Justifica-se essa abordagem, na medida em que o estudo diacrônico permite a compreensão das similitudes e das diferenças existentes entre as doutrinas internacionais e a nacional e, conseqüentemente, viabiliza o entendimento do desenvolvimento do *compliance*, ultrapassando, dessa forma, uma compreensão apenas semântica da palavra *compliance*.

Uma vez identificado que o *compliance* caracteriza-se pela adoção de práticas que promovem um comportamento empresarial (e de todos os elementos da complexa atividade) em conformidade com as normas internas e externas, e com um comportamento ético que não pode ficar alheio ao ramo do Direito do Trabalho, é possível afastar-se do entendimento comum de que *compliance* estaria vinculado apenas ao Direito Penal.

Para desenvolver a questão principal – que se resume em avaliar de que forma o *compliance*, originalmente uma ferramenta afeta à administração, pode ser analisada e identificada ao ramo laboral -, faz-se necessário desmembrá-la em questões secundárias.

Assim, no segundo momento, a abordagem encaminha-se para o estudo das três ramificações relativas ao poder diretivo patronal e de sua identificação com os pilares do *compliance*, demonstrando o caráter da tripartição inequívoca do *compliance* na figura do empregador. Para tanto, analisar-se-á cada um dos poderes embutidos no poder diretivo (poder de organização e regulamentação; poder de fiscalização e poder disciplinar), sua vinculação com cada pilar do *compliance* (pilar da prevenção, da detecção e da punição), juntamente com aspectos práticos para a perfectibilização do *compliance*. Igualmente, será analisada a nuance do poder diretivo, o *jus variandi* (faculdade que o empregador detém de produzir alterações em aspectos relevantes da relação de emprego para melhor adequar a energia

laboral às exigências da atividade desenvolvida) que reflete esta interconexão entre a área do Direito laboral e da Administração de forma que a doutrina a ser examinada também deverá compreender questões específicas da governança corporativa.

Em linhas gerais, surge então a seguinte hipótese: de que o *compliance* é instituído, no âmbito empresarial, por meio do poder diretivo, sendo possível encontrar uma correspondência simétrica entre os pilares do *compliance* e as ramificações do poder diretivo. Com efeito, os pilares do *compliance* consistem na *prevenção, detecção e punição*. Já o poder diretivo do empregador organiza-se sobre o tripé do (i) poder de *organização e regulamentação*, (ii) poder de *monitoramento* e (iii) poder *disciplinar*. Sem muito esforço, percebe-se a correspondência que há entre prevenção (primeiro elemento do *compliance*) e poder de organização e regulamentação (primeiro poder diretivo do empregador), entre detecção (segundo elemento do *compliance*) e poder de monitoramento (segundo poder diretivo do empregador) e entre punição (terceiro elemento do *compliance*) e poder disciplinar (terceiro poder diretivo do empregador). Então, a análise dar-se-á pelo viés do empregador, através dos pilares e ramificações do poder diretivo, com a alocação de questões envolvendo o código de ética, a política de *compliance* e outros elementos orientadores e regulamentadores do regime das relações ali presentes, e assim sucessivamente com o poder de controle e poder disciplinar.

Por último, propõe-se uma análise do mesmo instituto sob a perspectiva do empregado, observando alguns direitos laborais inespecíficos elencados especialmente como contrapontos aos pilares do *compliance* e às ramificações do poder diretivo, quais sejam: direito à informação, à intimidade e, por fim, à ampla defesa e ao contraditório. Para tanto, serão analisados dez (10) instrumentos e decisões acerca do tema, sem limitação territorial, muito embora, com relação às decisões, o enfoque foi a jurisprudência laboral pátria.

Neste ponto será investigado de que forma os direitos laborais inespecíficos podem impor limites ao *compliance*. Esclarece-se que a escolha pelos deveres inespecíficos do empregado como limite do *compliance* justifica-se na medida em que o objetivo não é estudar os direitos específicos, tais quais os direitos às férias, ao pagamento de 13º, etc., mas sim, aqueles direitos fundamentais de primeira geração/dimensão, relacionados à cidadania.

A efetivação dos direitos de cidadania, no que tange aos trabalhadores, deve ser perseguida no contexto da sociedade política e no âmbito das relações de trabalho. Dessa forma, quando se fala em *compliance* laboral, permite-se eventual punição, sobressaindo à necessidade de atenção aos direitos laborais, inespecíficos, *e.g.*, ao contraditório e à ampla defesa, à presunção da inocência; à intimidade.

O desenvolvimento das questões propostas pressupõe a noção de interdisciplinaridade, pois o *compliance* é um tema naturalmente interdisciplinar, gestado nas áreas do direito penal e da administração empresarial, que passa a ser de alta relevância na esfera trabalhista.

A pesquisa tem caráter documental (análise de casos judiciais nacionais internacionais e instrumentos de *compliance*) e bibliográfico. Esse critério faz-se necessário para fins de visualizar o debate do *compliance* em âmbito transnacional, bem como prático.

O método de pesquisa centrou-se na revisão crítica da doutrina relativa ao tema, na consulta a fontes primárias (pesquisa documental: tratados internacionais, instrumentos de *compliance*, legislações nacionais e internacionais, sentenças judiciais, etc.) e a fontes secundárias (pesquisa bibliográfica).

2 ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE

O objetivo deste capítulo é esclarecer a origem e o conceito de *compliance*. A partir deste ponto é possível desenvolver o raciocínio acerca da ferramenta de *compliance* no âmbito da gestão empresarial e, portanto, no poder diretivo, e as possíveis consequências de sua não adesão.

A abordagem histórica vai percorrer o direito estadunidense, por ser o berço do instituto, o direito internacional e o nacional. A necessidade deste estudo é que, assim como em outras áreas do Direito, as leis devem organizar e regulamentar a sociedade a partir de sua realidade ou, nas palavras de Franz Wieacker⁴, a partir da sua própria existência (ponto de vista da experiência humana do direito). Nesse aspecto, observa-se que o *compliance* surge com uma resposta às práticas negociais antiéticas baseada na criação de normas que visam impedir ou minimizar as consequências econômico-sociais desta prática.

2.1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS

Para compreender o sentido diacrônico do *compliance*, faz-se imprescindível a análise dos fatos econômico-sociais⁵ que originaram o seu “novo” significado, dispensando-se especial atenção aos ocorridos nos Estados Unidos⁶, pelo seu caráter originário.

Os principais marcos normativos do *compliance*, cronologicamente⁷, são: a criação do *Interstate Commerce Commission* (ICC) um organismo regulador administrativo federal nos EUA, criado pelo *Interstate Commerce Act* de 1887⁸ e identificado como ponto de partida para regular as tarifas de transporte; o Movimento Progressista de 1890-1920, período da história americana que demonstrou uma

⁴ Nesse sentido: WIEACKER, Franz. **História do Direito Privado Moderno**. 3. ed. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1967, p. 4-5.

⁵ Ressalta-se que os fatos arrolados no presente trabalho como possível embrião ao nascimento do instituto do *compliance* podem sofrer variáveis de acordo com o autor estudado. Utilizou-se em especial as contribuições da doutrina americana de Geoffrey Parsons Miller e a doutrina nacional de Célia Negrão, Juliana Pontelo e Walter Giovanini, referenciados na bibliografia.

⁶ Carla Benedetti menciona não ser conhecido o impulso inicial do termo *compliance*, se com as instituições financeiras, farmacêuticas ou médicas (BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal Compliance: Instrumento de Prevenção Criminal Corporativa e Transferência de Responsabilidade Penal**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2014, p. 75).

⁷ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 138.

⁸ Lei criada para regulamentar a Indústria ferroviária.

preocupação com a eliminação da corrupção e eficiência governamental, servindo como exemplos desse período a publicação do “*Pure Food and Drug Act*”⁹ (1906), do “*Federal Reserve Act*”¹⁰ (1913), e do “*Clayton Anti-trust Law*”¹¹ (1914)”; a era marcada pela Depressão e o “*New Deal*” dos anos de 1930, com o colapso do mercado financeiro e a sua crise econômica, a qual implicou em reformas fundamentais no sistema financeiro americano. Entre outras leis importantes que emergiram desse período, cita-se o “*The Banking Act of 1933*” e o “*The Securities Acts de 1933 e 1934*”¹².

O ano de 1950 é visto como um importante marco, denominado de “era do *compliance*”, por haver a contratação de advogados pela *Prudential Securities*, nos Estados Unidos, para o correto acompanhamento da legislação e monitoramento das atividades de valores mobiliários.¹³

Por volta de 1960¹⁴, surge um crescente interesse no tema da sustentabilidade, o que é percebido pela edição de leis federais como a “*The Clean Water Act*”¹⁵ e a “*The Clean Air Act*”¹⁶, e pela criação a Agência de Proteção Ambiental Americana.

Na área de prevenção de delitos econômicos¹⁷ houve a promulgação da *Foreign Corrupt Practices Act* de 1977 (FCPA)¹⁸, cuja finalidade foi tipificar como ilegal os pagamentos realizados a funcionários públicos no exterior, destinados a obtenção ou manutenção dos negócios. O contexto histórico em que surgiu a lei gira em torno do escândalo de Watergate, no qual o 37º Presidente dos Estados Unidos,

⁹ Lei da Pureza de Alimentos e Medicamentos.

¹⁰ Lei que regulamentou o sistema bancário federal dos Estados Unidos da América.

¹¹ Lei criada para remediar as deficiências na lei *Sherman Antitrust*, no sentido de proteger os consumidores das práticas de monopólio.

¹² Legislações referentes à regulamentação do comércio de valores mobiliários.

¹³ Conforme NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos**: a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: SENAC, 2014, p. 23.

¹⁴ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 139.

¹⁵ Lei cujo objetivo era restaurar e manter a integridade química, física e biológica das águas da nação, atuando na prevenção da poluição.

¹⁶ Lei criada para proteção da saúde humana e o meio ambiente dos efeitos da poluição aérea.

¹⁷ A relevância das normas relativas à prevenção de delitos econômicos é tão grande que são descritas inclusive como a própria origem dos “*compliance programs*” por Renato Silveira na obra *Compliance, direito penal e Lei Anticorrupção*, 1ª parte. (SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015, p.114).

¹⁸ A UK Bribery Act que entrou em vigor em 1º de julho de 2011 pode ser considerada uma legislação corresponde a FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), uma vez que também visa o combate de práticas corruptivas, havendo algumas pequenas e importantes diferenças. Para complementar o estudo comparativo, indica-se a leitura do livro de Compliance: a excelência na prática (GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014).

Richard Nixon¹⁹, cuja administração restou marcada por atividades clandestinas e ilegais. Esse fato isoladamente não resultou na elaboração da lei, mas, nas palavras de Hartmut Berghoff, “Watergate, no entanto, provocou um movimento que evoluiu para uma ‘revolução de *compliance*’ na virada do século XXI, alterando fundamentalmente os parâmetros de ação corporativa”²⁰. Verificou-se um gradual processo ético nas instituições públicas com o combate à corrupção e, no âmbito empresarial, a adoção de políticas de *compliance*, afastando-se do método anterior que visava o lucro a qualquer preço.²¹

Interessante mencionar que essa nova cultura trazida pela *Foreign Corrupt Practices Act* de 1977 (FCPA) destina-se apenas às empresas atuantes na bolsa de valores norte-americanas e subsidiárias. De forma que para as demais, surge apenas uma recomendação de “*bestpractice*” (boas práticas), tanto aos setores contábeis quanto aos controles internos. As consequências jurídicas decorrentes da aplicação da FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) são a imposição de vultosas multas, a pena de prisão e a obrigação de indenizar empresas e empregados, com possível bloqueio na participação de operações de crédito nos Estados Unidos²².

Em razão de escândalos corporativos, nos anos 2000, envolvendo as empresas *Enron* - uma das maiores companhias americanas de energia -, *WorldCom*, *Global Crossing* and *Adelphia*, tem-se a promulgação da *Sarbanes-Oxley Act* de 2002 (SOX), uma das mais importantes leis de governança e *compliance* na história americana²³. Essa lei determina que as empresas cujas ações são comercializadas na Bolsa Americana ou que sejam comprometidas com informações da SEC (*Securities and Exchange Commission*)²⁴ devem adotar as melhores práticas

¹⁹ Ficou na presidência desde o ano 1969 até 1974, quando renunciou.

²⁰ Tradução livre de: “[...] Watergate, however, sparked a movement that evolved into a “compliance revolution” at the turn of the twenty-first century, fundamentally changing the parameters of corporate action [...]” (BERGHOFF, Hartmut. From The Watergate Scandal to The Compliance Revolution: The Fight Against Corporate Corruption in The United States And Germany, 1972-2012. Translated by Patrícia C. Sutcliffe. **Bulletin of the GHI News**, Washington, n. 53, p. 7-30, 2013. Disponível em: <https://www.ghi-dc.org/fileadmin/user_upload/GHI_Washington/Publications/Bulletin53/bu53_007.pdf>. Acesso em: 04 set. 2017).

²¹ COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (coord.). **Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 12.

²² Nesse sentido: MENGEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation**. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 2.

²³ Conforme MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 139.

²⁴ Organismo equivalente americano da Comissão de Valores Mobiliários – CVM- brasileira.

contábeis, recomendando a contratação de *compliance officers*²⁵, com o objetivo de estabelecer procedimentos internos de controle, treinamento de pessoas e monitoramento do cumprimento dos procedimentos estabelecidos.

A crise financeira americana de 2007/2009²⁶, marcada por um longo período de baixa taxa de juros, que resultou em uma “bolha” no mercado financeiro, com consequente despejo de milhares de pessoas, juntamente com a desvalorização de diversas financiadoras pelo mundo, gerou em uma preocupação com o gerenciamento, regulamentação e monitoramento do sistema financeiro como um todo.

Tais fatos históricos, sob a ótica da *Common Law*, resultaram

[...] no desenvolvimento de uma mais abrangente e profunda legislação americana: o crescimento de um Estado Administrativo. Fornecendo autoridade para o governo para regulamentar organizações privadas no sec. XIX seguido do que pode ser denominado de um modelo judicial de regulamentação. Fundamentando este modelo, o governo e a organização regulamentada eram vistos como partes em pé de igualdade.²⁷

Observa-se, de forma paralela, a existência de uma transição na própria gestão empresarial, antes centralizada na figura do proprietário, agora na de acionistas, elevando-se a necessidade de controlar o gerenciamento corporativo. Essa necessidade é tida, inclusive, como um dos motivos da criação do Banco Central dos Estados Unidos.²⁸

²⁵ O empregado de conformidade é aquele cujas responsabilidades inclui assegurar que a empresa cumpra com suas responsabilidades legais externas e internas. Um oficial de conformidade pode revisar e estabelecer padrões para comunicação externa, exigindo documentação relativa a e-mails ou examinar as instalações assegurando a segurança e acessibilidade. O profissional também poderá estabelecer ou atualizar as políticas internas para fins de mitigar os riscos com a quebra das leis ou regulamentos, e realizar procedimentos de auditoria interna. Tradução livre de: “A compliance officer is an employee whose responsibilities include ensuring the company complies with its outside regulatory requirements and internal policies. A compliance officer may review and set standards for outside communications by requiring disclaimers in emails or may examine facilities to ensure they are accessible and safe. Compliance officers may also design or update internal policies to mitigate the risk of the company breaking laws and regulations, and lead internal audits of procedures.” (COMPLIANCE OFFICER. Disponível em: <<http://www.investopedia.com/terms/c/compliance-officer.asp>>. Acesso em: 13 set. 2017).

²⁶ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 139.

²⁷ Tradução livre de: “[...] a much broader, deeper, and more fundamental development in American law: the rise of the administrative state. The authority of government to regulate private organizations in the nineteenth century followed what might be termed a *judicial model* of regulation. Under this essentially equal footing.” (MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 140).

²⁸ NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: SENAC, 2014, p. 23.

Sob o enfoque internacional, o sistema monetário demonstra uma constante preocupação com o estabelecimento de práticas de saneamento, havendo a criação, em 1975, do Comitê de Regulamentação Bancária e Práticas de Supervisão - BCBS (*Basel Committee on Banking*), com sede no Banco de Compensações Internacionais – BIS²⁹, na Suíça. Esse Comitê foi uma resposta à intensa volatilidade no sistema financeiro mundial no ano de 1973, além de promover a discussão de assuntos relativos à indústria bancária, iniciando um processo de saneamento do Sistema Financeiro Internacional³⁰, expede recomendações importantes, merecendo destaque a publicação dos 25 princípios³¹ para uma Supervisão Bancária Eficaz (*“Core principles for effective banking supervision”*), no ano de 1987.

O Princípio 14³² é o que dispensa maior atenção ao tema de *compliance*³³, pois salienta a importância da implementação do *compliance*, ao prever que os supervisores da atividade bancária devem certificar-se de que os bancos tenham controles internos adequados para a natureza e escala de seus negócios e que tais ferramentas de controles englobem, *e.g.*, questões de estratégia, de estrutura organizacional, controle sobre o ambiente, com a consequente responsabilização dos acionistas e diretores. Leia-se na íntegra:

Princípio 14 – Risco de Liquidez: Os supervisores devem se assegurar de que os bancos adotam uma estratégia de gerenciamento de liquidez que leva em conta o perfil de risco da instituição, com políticas e processos prudentes para identificar, medir, monitorar e controlar o risco de liquidez, e para gerenciar a liquidez diariamente. Os supervisores devem exigir que os bancos possuam planos de contingência para resolver problemas de liquidez.³⁴

²⁹ Informações disponíveis em: BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Recomendações de Basileia**. <<https://www.bcb.gov.br/fis/supervisao/basileia.asp>>. Acesso em: 03 set. 2017.

³⁰ Vide: UBALDO, Flávia Safadi. Lei Anticorrupção: a importância do programa de compliance no cenário atual. In: PORTO, Vinicius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 119.

³¹ Considerando-se que o Comitê visou criar princípios que orientam toda a atividade bancária, poder-se-ia arriscar em falar na existência de um Direito Bancário Global de *compliance*. Para melhor compreensão da discussão acerca da existência de um Direito Global Penal, ver: SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015, p.32.

³² Conteúdo extraído do site oficial do Banco de Compensações Internacionais. (BANK FOR INTERNATIONAL SETTLEMENTS. **Core principles for effective banking supervision**. Sept. 2012. Disponível em:<<http://www.bis.org/publ/bcbs230.htm>>. Acesso em: 02 maio 2017).

³³ NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: SENAC, 2014, p. 23.

³⁴ *Principle 14 – Corporate governance*: The supervisor determines that banks and banking groups have robust corporate governance policies and processes covering, for example, strategic direction, group and organisational structure, control environment, responsibilities of the banks' Boards and senior management, and compensation. These policies and processes are commensurate with the risk profile and systemic importance of the bank.

No sentido de um movimento internacional favorável à criação e ao desenvolvimento do *compliance*, tem-se a Convenção Interamericana contra a Corrupção (Convenção da OEA) cujo objetivo é a prevenção, detecção e punição da corrupção no exercício das funções públicas, bem como os atos de corrupção vinculados ao seu exercício³⁵, firmada em 1996 e aprovada e promulgada no Brasil, em 2002. E a Convenção sobre o Combate da Corrupção de funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE), assinada em 1997 e ratificada em 2000.

No âmbito das Nações Unidas, merecem destaque: a) a Convenção Contra a Corrupção (CNUCC), adotada pela Resolução das Nações Unidas nº 58/4, de 31 de outubro de 2003, focada na prevenção, no monitoramento e na repreensão de condutas em desacordo, consistindo em um dos maiores textos juridicamente vinculativos na área do combate à corrupção³⁶; e b) o encontro da Cúpula do Milênio, em Nova Iorque, no qual 189 países e 23 organizações internacionais pactuaram com uma série de metas e objetivos³⁷ visando o combate da pobreza, da fome e de outros males da sociedade. Esse encontro foi considerado singular, na medida em que conseguiu:

[...] envolver governos, acadêmicos, agências da ONU, a sociedade civil e o setor privado a serviço de uma grande causa global. Esses esforços concertados, de acordo com o relatório da ONU, produziram resultados em todo o mundo.³⁸

Essa linha de comprometimento mundial renovou-se e aprimorou-se em 2015, quando da aprovação da resolução acerca dos “Objetivos de Desenvolvimento

³⁵ GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014, p. 35.

³⁶ UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME. **United Nations Convention against Corruption**. New York, 2004. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf>. Acesso em: 11 maio 2017.

³⁷ Os oito objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) são: 1 - Acabar com a fome e a miséria; 2 - Oferecer educação básica de qualidade para todos; 3 - Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; 4 - Reduzir a mortalidade infantil; 5 - Melhorar a saúde das gestantes; 6 - Combater a Aids, a malária e outras doenças; 7 - Garantir qualidade de vida e respeito ao meio ambiente; 8 - Estabelecer parcerias para o desenvolvimento. (BRASIL. **Os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio**. Brasília, 2000. Disponível em: <<http://www.odmbrasil.gov.br/os-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio>>. Acesso em: 11 maio 2017).

³⁸ Conforme informação disponibilizada pela Secretaria do Governo. (BRASIL. Secretaria do Governo. **Dos objetivos de desenvolvimento do milênio aos objetivos de desenvolvimento sustentáveis**. Brasília, jan. 2016. Disponível em: <<http://www.secretariadegoverno.gov.br/noticias/2016/janeiro/dos-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio-aos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentaveis>>. Acesso em: 11 maio 2017).

Sustentáveis”, agora com o estabelecimento de 17 objetivos e 169 metas³⁹, com o ousado título “Transformar Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. Trata-se de objetivos que devem ser atingidos por toda a sociedade, consistindo em um movimento de ação global para as pessoas e o planeta⁴⁰, e, portanto, direta e indiretamente devem ser objeto de realização pelas empresas, sejam de âmbito nacional ou internacional.

O comprometimento mundial está em afinidade com a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN)⁴¹ adotada pelo Conselho de Administração da OIT em 1977 e revista nos anos de 2000 e 2006, porque foi um dos primeiros documentos da OIT⁴² a produzir obrigações às empresas ainda nos anos 70. Consequência das atividades multinacionais e da necessidade de criação de normas visando à regulamentação das condutas e definições que devem reger as relações com os países em que se instalam. O cerne do documento diz respeito a questões sociais e laborais, englobando políticas gerais, o emprego, a formação profissional, as condições de trabalho e as relações de trabalho.

Destaca-se o item 8 da Política Geral⁴³ da referida Declaração por falar expressamente no dever de respeito aos direitos dos Estados soberanos, de observância das leis e regulamentos nacionais, das práticas locais e do respeito as normas internacionais aplicáveis, demonstrando o fortalecimento da cultura *compliance* e que o papel das empresas ultrapassa o objetivo de geração de

³⁹ Os objetivos abrangeram as mais diversas áreas, sublinhando-se: a criação de emprego digno; a garantia do acesso a saúde de qualidade com a promoção do bem-estar para todos e em todas as idades; o alcance da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres; a promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pelo e produtivo e o trabalho digno para todos; a redução das desigualdades no interior dos países e entre países; a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando acesso à justiça para todos e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis; etc. O documento com a totalidade dos objetivos e metas encontra-se disponibilizado no site das Nações Unidas (NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **17 objetivos para transformar nosso mundo**. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/>>. Acesso em: 11 maio 2017).

⁴⁰ Para mais informações, ver: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>.

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/decl_tripartite_multi_754.pdf> Acesso em: 25 jun. 2017.

⁴² Importante recordar que a OIT é marcada por uma estrutura tripartite de representação (governos, empregadores e trabalhadores).

⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/decl_tripartite_multi_754.pdf> Acesso em: 25 jun. 2017.

riqueza, direcionando-se a distribuição harmoniosa de prosperidade, com a sensibilidade do coletivo e dos valores éticos.⁴⁴

No Brasil, escândalos corporativos abalaram o sistema financeiro interno e, com maior ou menor impacto, contribuíram para que fossem elaboradas regulamentações e implementados os programas de *compliance*. Para melhor compreensão, lista-se: o caso Papa-Tudo (1994-1995), administrado pela corretora Interunion, que lesou milhares de investidores, em razão da ausência de reservas técnicas para garantir o reembolso aos comprovadores dos títulos, cuja fraude resultou em um desfalque de R\$ 218 milhões⁴⁵; o caso Nacional (1995) relativo à fraude do banco Nacional em que empresários de Minas Gerais divulgaram falsos lucros, distribuição de dividendos com a captação de capital para uma organização praticamente falida; o caso do Banco Panamericano (2010), onde houve fraude da contabilidade e a manipulação de pequenos valores por meio de relatórios divulgados pelo Banco Central, resultando em um dano de 4,3 bilhões⁴⁶; dentre outros.⁴⁷

Em termos normativos vinculados à auditoria, merecem destaque a publicação da “Declaração de responsabilidade do auditor interno” em 1947, pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil, que tratou de definir a função do auditor dentro outros regulamentos envolvendo a profissão e, em 1976, a criação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), cuja responsabilidade era de normatizar os procedimentos contábeis e os trabalhos de auditoria das organizações de capital aberto, por meio da Lei 6.385/76.⁴⁸

No âmbito criminal nacional, tem-se a promulgação da Lei 9.613/98, a respeito do crime de lavagem de dinheiro ou ocultação de bens, e da Resolução n.

⁴⁴ Em apertada síntese, a Declaração vislumbra que as empresas multinacionais devem focar: a) na geração de oportunidades de emprego, com elevação dos padrões destes empregos; b) na formação profissional, por meio de políticas de treinamento, cooperação entre empresas e outros atores sociais etc.; e c) focar no desenvolvimento das condições de trabalho e de vida.

⁴⁵ TREVISAN, Cláudia. Papa-tudo dá calote de R\$ 218 milhões. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 7 dez. 1998. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc07129812.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

⁴⁶ Em fevereiro de 2018, a Justiça Federal condenou os ex-diretores a penas restritivas de liberdade e multa. (GOEKING, Weruska. Ex-diretores do Banco Panamericano são condenados por crimes contra o sistema financeiro. **InfoMoney**, São Paulo, 4 fev. 2018. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/7271225/diretores-banco-panamericano-sao-condenados-por-crimes-contra-sistema-financeiro?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=nlmercados>. Acesso em: 19 mar. 2018).

⁴⁷ NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: SENAC, 2014, p. 34.

⁴⁸ NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: SENAC, 2014, p. 22.

2.554 do Conselho Monetário Nacional⁴⁹ do mesmo ano, que dispõe sobre a implementação e implantação do Sistema de Controles Internos, legislações marcadas pelo estabelecimento dos “deveres de *compliance*” e pela criação de sistemas internos preventivos à prática corruptiva, lavagem de dinheiro e outras condutas que colocam ou possam colocar em risco a integridade do sistema financeiro.⁵⁰

Ainda, tida como importante marco⁵¹, a Lei de lavagem de capitais – Lei 9.613/98, alterada pela 12.683/12, tornando mais eficiente à persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro, já que criou o Conselho de Controle de Atividades financeiras com a finalidade de identificar, disciplinar e aplicar penas administrativas às atividades ilícitas praticadas, bem como abarcou “*verdadeiros deveres de compliance*” ao introduzir obrigações (arts. 10 e 11) que devem ser cumpridas pelas pessoas físicas ou jurídicas indicadas na lei.⁵²

No ano de 2013, houve a aprovação da Lei alcunhada de Anticorrupção ou Lei da empresa limpa (Lei nº 12.846)⁵³, regulamentada, posteriormente, pelo Decreto n.º 8.420/2015⁵⁴, repleta de avanços na identificação de atos lesivos à administração pública e na punição administrativa e civil das pessoas jurídicas infratoras, uma vez que essas ultrapassam questões de meras perdas econômicas. Certo é que muitas empresas já detinham programas de *compliance*, mas que, a

⁴⁹ FUNÇÃO de Compliance. Porto Alegre: Comitê de Compliance, ABBI, 2009. Disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 03 set. 2017.

⁵⁰ SAAVEDRA, Giovani A. Reflexões iniciais sobre criminal Compliance. **Boletim IBCCRIM**, São Paulo, v. 18, n. 218, p. 11-12, jan. 2011.

⁵¹ Esse entendimento pode ser depreendido das obras: BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal Compliance: Instrumento de Prevenção Criminal Corporativa e Transferência de Responsabilidade Penal**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2014, p.76; GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 28; NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: SENAC, 2014, p. 28.

⁵² Conforme: BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal Compliance: Instrumento de Prevenção Criminal Corporativa e Transferência de Responsabilidade Penal**. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p.76.

⁵³ “Teve como origem e inspiração as Convenções sobre o Combate à Corrupção, firmadas em 1999, no âmbito da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – e em 2003, na ONU – Organização das Nações Unidas -, ratificadas pelo Brasil respectivamente, em 2000 e 2005.” (SILVA, David Gonçalves de Andrade. A aplicação da Lei Anticorrupção brasileira em processos de reorganização e concentração societárias. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (org.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 13).

⁵⁴ Fábio Moreira critica a mora nas atribuições dispostas à Presidência da República relativas ao artigo 84, inciso IV, da CF/88 de 20 meses para tornar factível, por meio do Decreto 8.420, o uso do arsenal de combate à corrupção oferecido pela Lei. (MOREIRA, Fábio Lucas. O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (org.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017).

partir de sua promulgação, redobram-se os estímulos em prol da legalidade e dos limites estreitos impostos pela ética empresarial.⁵⁵

Há o entendimento que a “Lei Anticorrupção” (Lei nº 12.846/2013) contribuiu para o fortalecimento da implementação de controles internos e de programas de *compliance*, já que prevê a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas envolvidas, incentivando uma atuação empresarial preventiva⁵⁶, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda a sociedade brasileira.

Desde o início do ano de 2014, quando deflagrada a Operação Lava Jato⁵⁷, diversas empresas foram responsabilizadas administrativa e judicialmente⁵⁸. Houve a declaração de inidoneidade de 6 (seis) empresas e várias estão negociando acordos de leniência para não incorrerem em sanções⁵⁹, e com o borbulhar de notícias acerca de condutas criminosas, juntamente com a publicação de dados reveladores dos danos causados por estas condutas, houve um reforço do pensamento nacional a favor do *compliance*, intensificando-se a conscientização de empresários e cidadãos na luta contra a corrupção e em favor da conduta ética.

⁵⁵ Para uma leitura mais detalhada acerca da influência da Lei 12.846/2013 na adoção de programas ou medidas simplificadas de *compliance*, ver a obra “Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção” de Carla Veríssimo. Na obra, a autora conclui, em suma, pela insuficiência da Lei 12.846/2013 para, por si só, gerar um aumento no uso de programas e medidas de *compliance* anticorrupção por parte das empresas nacionais, sugerindo algumas medidas para a implementação efetiva do *compliance*. (VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017).

⁵⁶ Nesse sentido: OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do compliance no âmbito trabalhista. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 167-181, 2015, p. 169.

⁵⁷ Apesar de o combate à corrupção não ser recente na história brasileira, a “Operação Lava Jato” marcada por um conjunto de investigações realizadas pela Polícia Federal do Brasil, apoiada pela “Força Tarefa Lava Jato” com a atuação de Procuradores da República, servidores e estagiários para uma atuação exclusiva em casos de corrupção de grande repercussão nacional e internacional, representou uma mudança de paradigma no cenário contra a corrupção. Para um panorama mais detalhado, acessar página do Ministério Público Federal. (DALLAGNOL, Deltan. **Caso Lava Jato**. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://lavajato.mpf.mp.br/artigos>>. Acesso em: 14 ago. 2017).

⁵⁸ Segundo informações veiculadas no Jornada do Comércio, em 14 de fev. de 2018, em quatro anos da Lei Anticorrupção, 31 empresas foram penalizadas em 33 sanções que culminaram na arrecadação de R\$ 18,09 milhões, segundo dados da Controladoria-Geral da União (CGU). (HICKMANN, Carolina. Em quatro anos, Lei Anticorrupção arrecada apenas R\$ 18,9 milhões. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 14 fev. 2018. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2018/02/economia/611172-em-quatro-anos-lei-anticorruptao-arrecada- apenas-r-18-09-milhoes.html#.WoWJZiCiZQo.whatsapp>. Acesso em: 20 mar. 2018).

⁵⁹ CARNEIRO, Claudio; LUCHIONE, Carlo Huberth. O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinicius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 84.

Inobstante a inexistência de um Direito Global de *compliance*, denota-se a quebra de fronteiras nacionais, decorrente de um processo de globalização de forma que as alterações jurídicas em um determinado ordenamento jurídico, direta ou indiretamente, influenciarão os demais ordenamentos internacionais⁶⁰, conforme se constata do estudo do surgimento do *compliance*.

2.2 CONCEITO *STRICTO SENSU*

Acompanhando a origem multidisciplinar e multicultural do surgimento do *compliance*, o conceito *stricto sensu* detém esse caráter, motivo pelo qual a apresentação do conceito envolve doutrinas nacionais e internacionais.

Wagner Giovanini⁶¹ refere que *compliance* compreende um estar em consonância com as legislações e regulamentos internos e externos das organizações⁶². Extrapola, portanto, o simples acolhimento da legislação e tem por objetivo um atuar de acordo com os princípios da empresa, com ética, moral, honestidade e transparência, não só na condução dos negócios, mas também na atitude de todas as pessoas envolvidas, revelando um comportamento empresarial responsável.

Para Alana Borsatto e Rita da Silva⁶³, *compliance* seria um novo modelo de gestão. Traduzindo-se na boa governança corporativa que vai de encontro ao abuso de poder dentro das empresas, podendo ser definida como uma ferramenta de gerenciamento de riscos de uma empresa (e.g., risco de uma sanção legal ou

⁶⁰ Anja Mengel pontua que na Alemanha o sistema de *compliance* foi fortemente influenciado por normas internacionais, principalmente, as norte-americanas no tocante ao padrão de fiscalização do mercado de ações. (MENGEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation**. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 3).

⁶¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 20.

⁶² Registra-se, por fim, que os programas de *compliance* como ferramentas de governança corporativa/gestão visando à observância das leis podem ser implementadas tanto no setor público, quanto no setor privado. A título de exemplo de *compliance* no setor público brasileiro, destaca-se a criação da Controladoria Geral da União (CGU), tomada como uma “espécie de Departamento de *Compliance* dentro do Governo Federal”, realizando atividades de auditoria e fiscalização, bem como corregedoria, responsável por apurar e punir faltas disciplinares dos servidores públicos federais. Interessante que o mesmo departamento emitiu um guia de integridade com recomendações importantes às empresas do setor privado, como forma de incentivo à implementação dos sistemas de *compliance* voltados a prevenção da corrupção. Além das recomendações, temos a importante criação, em 2004, do Portal da Transparência do Governo Federal, o qual permite visualizar a alocação dos recursos públicos, de forma a aumentar a transparência da gestão pública e fomentar o controle por parte do cidadão de tão relevante questão.

⁶³ BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite da. Compliance e a Relação de emprego. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (coord.). **Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho**. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 290.

regulamentar, perdas financeiras, perdas reputacionais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais) e conceituar-se-ia como:

O agir de acordo com o estabelecido por lei, regulamentos, protocolos, padrões ou recomendações de determinado setor, códigos de conduta e órgãos regulatórios. É um estado de conformidade desejado perante a lei, regulação ou em virtude de demanda.

Para a Associação Brasileira dos Bancos Internacionais⁶⁴, ser *compliance* é “conhecer as normas da organização, seguir procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes”. Por outro lado, estar em *compliance* é “estar em conformidade com as leis e regulamentos internos e externos”. E, por fim, ser e estar em *compliance* é “acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição”.

Thilo Manhold⁶⁵ menciona que, na Alemanha, o *compliance* está intimamente vinculado a empresas que atuam com título de valores, compreendendo: “a totalidade das medidas preventivas, as quais devem garantir que leis, regras e práticas em Mercado de Capitais, sejam cumpridas, para evitar conflitos de interesse e uso impróprio de informações internas”⁶⁶. Mas que, em verdade, *compliance* abrange todas as medidas preventivas no sentido de estabelecer um padrão comportamental das empresas em sentido geral (ambiental, criminal, sexual).

Defendendo a existência de dois conceitos de *compliance*, o americano Miller classifica em conceito comum⁶⁷ e específico⁶⁸ e que a especificidade surge no âmbito

⁶⁴ FEBRABAN. **Funções de Compliance**. Disponível em: <<http://www.febraban.org.br/7rof7swg6qmyvwjcfwf7i0asdf9jyv/sitefebraban/funcoescompliance.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017.

⁶⁵ MANHOLD, Thilo. **Compliance und Arbeitsrech**: Insiderrechtlich Verhaltenskonzepte in nationalen und multinationalen Unternehmen. Frankfurt: Peter Lang, 2014, p. 29.

⁶⁶ Tradução livre de: “Dort wird unter *Compliance* die Gesamtheit vorbeugender Maßnahmen verstanden, die gewährleisten sollen, dass Gesetze, Regeln und Usancen im Wertpapiergeschäft eingehalten, Interessenkonflikte vermieden und Insiderinformationen nicht unlauter verwendet werden.” (MANHOLD, Thilo. **Compliance und Arbeitsrech**: Insiderrechtlich Verhaltenskonzepte in nationalen und multinationalen Unternehmen. Frankfurt: Peter Lang, 2014, p. 29).

⁶⁷ Tradução livre de: “(a) an actor is conforming her behavior to some standard or norm; (b) the standard or norm is external – not set by the actor, but rather by some other authority; and (c) the actor would not necessarily act in accordance with the standard on her own – some effort of will, incentive, or compulsion is involved.” (MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 137).

⁶⁸ Tradução livre de: “(a) the actor in question is a complex organization, not an individual; and (b) we refer, not only to the organization’s behavior in conforming to the norm, but also – and more importantly – to the actions that the organization undertakes to ensure that the norm is obeyed”. (MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 137).

empresarial. Em ambos os casos, o comportamento deverá estar de acordo com padrões ou normas. No conceito ordinário, o agente é um sujeito individual e as normas ou padrões não são implementadas por ele, mas sim, por uma autoridade, sendo necessária, uma influência exterior ao cumprimento. Já, no conceito específico, é necessário que o sujeito seja uma organização complexa e que essa organização esteja não apenas em conformidade às normas, mas também, de forma mais acentuada, às ações que a própria organização elencou como compromisso empresarial.

Anja Mengel⁶⁹ também defende a existência de dois conceitos de *compliance* no direito alemão. O primeiro seria o “tradicional”, decorrendo da observância dos regulamentos envolvendo a atuação na bolsa de valores⁷⁰. E, um segundo, denominado de “novo entendimento”, voltado para um agir de acordo com o comércio empreendedor, com o respeito a todos os regulamentos legais (Códigos de Ética, Complexo legal norte-americano; Canal de denúncias, etc.) visando à prevenção e a resolução de conflitos de interesses, incentivando a boa prática de negócios, o estabelecimento de compromisso dos empregados com uma conduta em conformidade com a lei e o encorajamento dos empregados em denunciar violações da lei e violações contra o código.

Sob a ótica do *compliance* criminal e da brasileira Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), Eduardo Saad-Diniz e Renato Silveira⁷¹ mencionam que:

[...] a cultura de compliance, orientada por decisões empresariais em conformidade com “*best practices*” (práticas de excelência) e por padrões procedimentais de governança corporativa, não se limita à avaliação de um estar em conformidade com a Lei.

Motivo pelo qual, deve a instituição incentivar novas práticas empresariais, fomentando, por meio de regulamentação jurídica, um verdadeiro padrão de

⁶⁹ MENGEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation.** München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 6-7.

⁷⁰ Sendo foco do *compliance* vinculado à bolsa de valores em face de informações internas, já que o vazamento de informações poderia gerar manipulações do próprio mercado, o que exigia um cuidado interno por parte das empresas, no sentido de monitorar as transações de seus funcionários, o que gerou um natural estabelecimento de departamentos de *compliance* nos setores bancários.

⁷¹ SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção.** São Paulo: Saraiva, 2015, p. 305.

mercado⁷². Além disso, os autores utilizam-se do conceito de Joachim Vogel, que define *compliance* como um:

Conceito que provém da Economia e que foi introduzido no Direito Empresarial, significando a posição, observância e cumprimento de normas, não necessariamente de natureza jurídica. Para se garantir o *compliance* não se pode prescindir da boa condução da empresa (corporate governance); para a precaução aqui exigida (*compliance organisation*) serão prescritas uma série de normas de Direito Empresarial.⁷³

Percebe-se, na definição elencada, nuances culturais próprias do contexto ao qual o autor mencionado está inserido. Alguns destacam a vinculação, ainda que inicial, ao setor empresarial atuante no setor de títulos de valores, já para outros seria apenas um modelo de gestão de empresarial, denominado governança corporativa, mas o que se percebe como denominador comum da conceituação é que, ainda que não expressamente presente, há por detrás da conceituação uma questão de “atitude ética”, vinculada a um comportamento empresarial responsável.

2.3 COMPLIANCE E O DIREITO DO TRABALHO: UMA APROXIMAÇÃO

O Direito do Trabalho se desenvolveu a partir de uma preocupação do Estado na consecução da paz social e no maior desenvolvimento entre as classes sociais⁷⁴. Essa inquietude encontra-se em afinação com o próprio desenvolvimento de *compliance* que, como já visto, engloba elementos multifatoriais para o desenvolvimento empresarial e, por conseguinte, social.

Em outras palavras: as empresas são resultados de uma ficção jurídica, cujo principal elemento ainda é expresso não pelo conjunto de bens, mas sim, no ser humano, o qual imprime movimento e exercício às coisas corpóreas e incorpóreas. Logo, considerando que o homem é o cerne das relações de trabalho; considerando que a força de trabalho é fundamental para a realização dos fins da empresa; e, por

⁷² Esse padrão de mercado traz credibilidade reputacional e torna as empresas aptas a disputarem com as melhores práticas nos mercados nacional e internacional, que hoje exigem transparência e conformidade com a legislação e regulamentos vigentes, propiciando uma mais íntegra forma de realizar negócios, conforme: CARNEIRO, Claudio; LUCHIONE, Carlo Huberth. O *compliance* como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 86.

⁷³ VOGEL, Joachim. *Wertpapierhandelsstrafrecht*. In: PAWLIK, Michael; ZACZYK, Rainer (Hrg.). Festschrift für Günther Jakobs, 2007, p. 407s. *apud* SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 256.

⁷⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993, p. 168.

fim, considerando que o *compliance* é visto como um comportamento de empresa, então diz respeito aos empregadores e a cada um de seus empregados, na medida em que o cumprimento de normas internas e externas deve ser por eles observado.

Nessa dinâmica empresarial, as ações tomadas pelos agentes da relação de emprego merecem cada vez mais destaque na área de *compliance*. Isso decorre não somente de comandos externos (legislação civil, penal e trabalhista), mas também de elementos internos diretamente relacionados com os direitos e deveres dos empregadores e empregados, decorrentes do contrato de trabalho. Dessa forma, surgem doutrinadores específicos da área trabalhista visando à conceituação do *compliance* laboral.

Ademais, sendo o Direito do Trabalho um campo de estudo autônomo⁷⁵, deve-se preocupar diretamente com o tema do *compliance*. Inclusive, defende-se que o *compliance*, independente da área (penal, civil, trabalhista) se realiza, ao menos em parte, por meio do Direito do Trabalho, mais especificamente, da relação de emprego.

Com uma abordagem bem prática, Flavio Ponce⁷⁶ sustenta que dois são os pontos de intersecção entre o Direito do Trabalho e o *compliance*. O primeiro diz respeito ao princípio “KYC” [*Know Your Client* (conheça seu cliente)] que estaria diretamente ligado ao instituto da terceirização, na medida em que a empresa tomadora é cliente da prestadora, e nessa relação os direitos dos trabalhadores estão totalmente garantidos. O segundo princípio seria o “KYE” [(*Know Your Employee* (conheça seu funcionário)], na medida em que deve ser realizada uma investigação social, dentro dos limites da preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, levando às empresas a aplicarem filtros com a intenção de manter funcionários efetivamente comprometidos com a empresa.

⁷⁵ Alfredo Montoya Melgar demonstra o seu posicionamento quanto à autonomia do Direito do Trabalho, mencionando que estão atendidas as condições necessárias a autonomia do ramo, quais sejam: a) o objeto ou a matéria social sobre os quais versa a regulamentação desta área jurídica seja um de conteúdo particular bem definido; e b) que seja, ao mesmo tempo, um objeto relevante o bastante para exigir um Direito próprio e que essa matéria social seja disciplinada por um verdadeiro sistema normativo, com princípios peculiares e instituições especialmente adaptadas ao objeto regulado, princípios e instituições que nenhum outro ramo do Direito possa incorporar. (MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho de Trabajo**. 35. ed. Madrid: Tecnos, 2014, p. 42-43).

⁷⁶ PONCE, Flavio Victor Argandoña. Compliance trabalhista: aplicação dos princípios “KYC” e KYE”. **Jus Navigandi**, São Paulo, fev. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/36297/compliance-trabalhista-aplicacao-dos-principios-kyc-e-kye>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

Sonia Nascimento⁷⁷ entende que o conceito de *compliance* aplicado ao Direito do Trabalho consiste em procedimentos da empresa que visam à satisfação do cumprimento de leis, portarias, normas regulamentares, regulamentos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos, de forma que haja o cumprimento da ética e da moral na microssociedade que constitui a empresa. Em termos exemplificativos práticos, o *compliance* compreende condutas antidiscriminatórias⁷⁸, além condutas que visam evitar o assédio moral e processual, a corrupção, as condutas antissindicais⁷⁹ e os relacionamentos entre gestores e geridos.

O objetivo do *compliance*⁸⁰ é promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos ao ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade. Pois, com a sua implementação, cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica. Dessa forma, trata-se de uma ferramenta voltada ao conceito de responsabilidade social empresarial, a qual pode ser vista tanto como uma forma de gestão empresarial, como resultado da pressão organizada por sociedades políticas e pela legislação que protegem os direitos humanos, preocupada com a melhoria das condições de trabalho e com a preservação de um meio ambiente para as presentes e futuras gerações, sem perder de vista o foco empresarial que é inovar e ganhar competitividade.⁸¹

⁷⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista**. São Paulo, 30 out. 2014. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorruptao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascaro_nasciment_o_no_site_do_juseconomico.html>. Acesso em: 23 maio 2017.

⁷⁸ Anja Mengel explica que no Direito Trabalhista alemão, a pressão à instauração do *compliance* na esfera trabalhista, intensificou-se quando entrou em vigor uma lei prevendo a igualdade de tratamento geral, estabelecendo medidas protetivas contra a discriminação, nos termos do parágrafo 12 item 1 AGG. (MENGEL, Anja, **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation**. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p.8-9).

⁷⁹ Conforme Luciano Martinez as condutas antissindicais “podem ser entendidas, a partir do seu caráter onicompreensivo, como qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado, normativo ou negocial, que, extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical.” (MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 884).

⁸⁰ GIEREMEK, Rogéria; JANONI, Daniella. **Relações de Trabalho e Compliance: parceria necessária**. São Paulo, 01 fev. 2013. Disponível em: <<http://noticias.serasaexperian.com.br/blog/2013/02/01/artigo-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-e-compliance-parceria-necess%C3%A1ria-2/>>. Acesso em: 23 maio 2017.

⁸¹ A partir dos anos de 1950, no âmbito da administração das empresas nos Estados Unidos, o conceito de responsabilidade social empresarial começou a ser utilizado para expressar a ideia de uma preocupação das empresas e dos homens de negócios para com a sociedade em que estão inseridos. (TOVAR, Joaquín Aparicio; BERTA, Valdés de La Vega. Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, v. 27, n. 1, p. 53-75, 2009, p. 55).

Por meio dos temas indicados⁸² à avaliação da responsabilidade social empresarial⁸³, constata-se essa vinculação ao *compliance*. Veja-se⁸⁴: 1) Valores, Transparência e Governança; 2) Público Interno; 3) Meio ambiente; 4) Fornecedores; 5) Consumidores; 6) Comunidade; 7) Governo e Sociedade. Revela-se a responsabilidade social empresarial quando a empresa cumpre as leis e quando suas estruturas contribuem para o desenvolvimento social, promovendo uma nova cultura no sentido de melhorar os padrões sociais da comunidade em que está inserida.⁸⁵

No Direito do Trabalho o *compliance* assume um duplo significado⁸⁶: a) preventivo, através do treinamento do conteúdo das regras relevantes ao *compliance* e obrigatoriedade de obediência da conduta, com os processos internos; e b) repressivo, por meio das ferramentas de controle. Esse duplo significado pode ser constatado na legislação laboral nacional, conforme se observa na CLT, art. 75, *caput*,⁸⁷ e art. 153, *caput* e parágrafo único⁸⁸, os quais prevêem penalidades ao

⁸² CUSTÓDIO, Ana Lucia de Melo Custódio; MOYA, Renato (coord.). **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf>. Acesso em: 13 set. 2017, p. 5.

⁸³ A análise realizada por Dagoberto Godoy corrobora com isso, na medida em que menciona que na visão da OIE (Organização Internacional de Empregados (<http://www.ioe-emp.org/>)) a RSE “rege-se tanto pela competitividade como pela filantropia, abarcando princípios gerais de comportamento ético e de responsabilidades meio ambientais, econômicas e sociais”, permitindo concluir que uma atuação empresarial socialmente responsável decorre de uma atuação empresarial em conformidade com a lei e regulamentos, internos e externos, e com a sociedade atual. (GODOY, Dagoberto Lima. RSE: uma visão empresarial. In: ARAÚJO, Margarete Panerai (org.). **Responsabilidade Social como ferramenta de política social e empresarial**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2004, p. 10).

⁸⁴ Interessante apontamento realizado por Joaquín Tovar e Valdés Berta no sentido de que não existe unanimidade quando se trata de delimitar quais os tipos de atuações empresariais podem ser conceituadas de socialmente responsável e que as matérias que se introduzem no conceito de responsabilidade social empresarial irão variar de acordo com o espaço territorial em que a empresa desenvolve sua atividade econômica e produtiva, assim como o contexto econômico e social e também ambiente político em que atua. (TOVAR, Joaquín Aparicio; BERTA, Valdés de La Vega. Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 27, n. 1, p. 53-75, 2009, p. 59).

⁸⁵ PIAZZA, Maria Luiza de Oliveira. Código de conduta das multinacionais. In: INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**. São Paulo: Peirópolis, 2003, v. 2, p. 239-240.

⁸⁶ Vide: MENGEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation**. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 9.

⁸⁷ CLT, “Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.” (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017).

⁸⁸ CLT, “Art. 153 - As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular. Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro.” (BRASIL.

empregador em caso de descumprimento dos dispositivos referentes a “Duração do Trabalho” e “Férias Anuais”, demonstrando o caráter repressivo da norma; já os dispositivos que tratam da “Segurança e Medicina do Trabalho” mostram-se alinhados com um caráter mais preventivo, ainda que em adição ao repressivo, quando da análise das penalidades em caso de inobservância.

Compliance trabalhista pode ser definido como um estudo de controles internos e de outras medidas que podem e devem ser acolhidas por todas as empresas que lidem com a mão de obra, nas suas mais diversas formas, com o fim de prevenção ao descumprimento de normas trabalhistas, descumprimento este que gera punições tanto na esfera cível quanto penal.⁸⁹

Interessante que, sob a ótica das funções do Direito do Trabalho, denota-se o campo fértil que o Direito Laboral representa à implementação do *compliance*. São listadas por Alice Barros⁹⁰: a) a *função de tutela*, decorrente da condição de hipossuficiência do empregado; b) a *função econômica*, uma vez que tem como foco a realização de valores; c) a *função social*, com um objetivo de preservar o valor universal da dignidade humana; e d) as funções *conservadora* e *coordenadora*, esta na medida em que coordena interesses entre capital e trabalho e aquela decorrente da intenção estatal de conter os movimentos operários reivindicatórios.

Para Adrián Goldin⁹¹, as funções do Direito laboral seriam: *i. coesão social*, na medida em que a atividade humana (o trabalho) identifica o sujeito dentro da sociedade, provando um sentimento de pertença; *ii. integração do conflito social*, estabelecendo um equilíbrio entre as relações individuais de poder entre trabalhadores e empresários; e *iii. ambivalência*, pois cumprem um papel ou prestam uma utilidade para ambas as partes da relação jurídico-laboral.

Considerando-se as definições de *compliance* e as funções do Direito do Trabalho, ambas devidamente apresentadas, certifica-se a realização deste por

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017).

⁸⁹ ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. *Compliance Trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco Trabalhista por Meio do Programa de Integridade*. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 28, n. 331, p. 73-84, jan. 2017, p. 77.

⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 99-100.

⁹¹ GOLDIN, Adrián. **Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. 1. ed. Buenos Aires: La Ley, 2009, p. 29-32.

meio daquele e vice-versa, de forma que o *compliance* torna-se mais um elemento para concretizar os poderes laborais.⁹²

Na prática, não existe diferença substancial entre *compliance* penal, trabalhista, civil, etc. Pois, conforme já referido, *compliance* é um agir em conformidade com as normas internas e externas, seja para prevenção de fraudes no âmbito penal, trabalhista, civil, como para prever toda e qualquer situação que extrapole as práticas de boa governança, desviando a transparência nas relações internas e externas. Objetivamente, é um agir, sobretudo, ético e socialmente responsável.

Outro apontamento necessário diz respeito ao *compliance* e à segurança jurídica, uma vez que aquele implica no atendimento às normas, enquanto esta consiste em um “saber a que se agarrar”, considerado um valor jurídico de aspiração individual e social⁹³, que tem como um de seus fundamentos indiretos, a regra da legalidade⁹⁴. Logo, a legalidade, sendo uma regra fundamental contribui para que a sociedade conscientize-se desse saber a que se agarrar⁹⁵, podendo ser dividida em duas modalidades: legalidade estrita e legalidade ampla. Esta diz respeito a uma autorização para fazer tudo o que não está vedada por lei e está voltada ao âmbito privado, enquanto aquela, diametralmente oposta, se traduz na autorização para fazer apenas o que está previsto em lei, voltado ao âmbito público.

⁹² Sob a ótica processual trabalhista, depreende-se da doutrina uma preocupação em harmonia com o novo paradigma social que orbita em torno do *compliance* e, mais especificamente, do *compliance* trabalhista. Reforça tal ideia os apontamentos realizados por Ives Martins filho acerca dos desafios da Justiça do Trabalho os quais envolveriam a aplicação legislativa imparcial, com observância da dignidade humana e com a promoção do desenvolvimento econômico e pacífico das relações laborais; com a racionalização do sistema recursal, sem o cerceamento do direito de defesa, mas com a elevação do princípio da celeridade, etc. (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Os Pilares do Direito do Trabalho: os princípios jurídicos e as teorias gerais (Uma reflexão sobre sua aplicação). In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coord.). **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 66-67).

⁹³ Vide: LUÑO, Antonio Enrique Perez. *La seguridad jurídica*. Barcelona: Ariel, 1991, p. 8 *apud* ÁVILA, Humberto. **Segurança jurídica: entre permanência, mudança e realização do Direito Tributário**. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 33.

⁹⁴ Humberto Ávila enfrenta o tema da segurança jurídica no Direito Tributário, apresentando a legalidade como uma regra decorrente do fundamento indireto por indução do princípio suscitado. (ÁVILA, Humberto. **Segurança jurídica: entre permanência, mudança e realização do Direito Tributário**. São Paulo: Malheiros, 2011).

⁹⁵ Pasold Júnior defende que não se pode confiar na bondade e dignidade humana e que a legislação faz-se necessária como guia condutor, sem que se dependa apenas da ética e da moral (PASOLD JÚNIOR, Cesar Luiz. *Corrupção: um dos pilares da insegurança jurídica no desenvolvimento empresarial nacional*. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 96).

Esta divisão, em tese hermética, entre legalidade ampla e legalidade estrita, com a introdução cultural e legislativa trazida pelo *compliance*, parece estar sofrendo uma resignificação, na medida em que, cada vez mais, há uma ampliação de normas e orientações voltadas e criadas para as empresas privadas.⁹⁶

Harmônica e paralelamente, denota-se uma grande alteração da ética empresarial. Nesse aspecto destaca-se o posicionamento de Marcelo Coimbra⁹⁷ que, ao pensar em ética empresarial, traça a seguinte evolução: em um primeiro momento, havia uma “ética empresarial utilitarista” voltada para a maximização do lucro, pois ao se perseguir o próprio interesse, o resultado seria uma maior eficiência produtiva e, por conseguinte, geraria uma elevação da riqueza nacional e do bem-estar geral; a partir da metade dos anos 80, nos Estados Unidos, surge a “ética da legalidade”, composta de direitos e deveres, e.g., o de seguir determinações legais e pagar impostos; posteriormente, tem-se a “ética da integridade” voltada à honra das promessas e compromissos, evitando fraudes e atos de corrupção; depois vem a denominada “ética empresarial humanista”, baseada no valor da dignidade da pessoa humana, momento em que as empresas tomam mais consciência de seu impacto (positivo ou negativo) na coletividade moderna, convertendo-se em um genuíno patrimônio ético da humanidade de forma que a economia passa a estar a serviço do homem e não o homem a serviço da economia; e, por fim, a “ética empresarial ambiental”, ou “ética empresarial da sustentabilidade”, decorrente de uma orientação “verde”, quando o desenvolvimento econômico passa a se harmonizar com a preservação do meio ambiente.

Hoje se fala ainda de uma ética empresarial da fraternidade, em que as empresas atendem comandos éticos não para ter retornos em termos de lucro, ou para não ser punida, mas por se responsabilizar pelo bem da comunidade

⁹⁶ César Pasold Júnior identifica uma conexão entre segurança jurídica, legalidade e empregador, mencionando que “A legislação deve assegurar terreno fértil para o desenvolvimento seguro da atividade empresarial. O risco a ser assumido deve ser *unicamente o da atividade econômica*, ou seja, o risco da flutuação do mercado do ramo de atividade escolhido, da valorização ou não do trabalho desenvolvido, *enfim, os riscos decorrentes das escolhas particulares de desenvolvimento do empreendimento – das escolhas particulares de investimento de capital e trabalho.*” (PASOLD JÚNIOR, Cesar Luiz. Corrupção: um dos pilares da insegurança jurídica no desenvolvimento empresarial nacional. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 96).

⁹⁷ COIMBRA, Marcelo de Aguiar. Empresa tem de conhecer múltiplas dimensões da ética. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 4 mar. 2007. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2007-mar-04/empresa_conhecer_multiplas_dimensoes_etica>. Acesso em: 23 maio 2017.

empresarial: fornecedores, trabalhadores, sócios. Entende que deve gerar positivamente ações de bem estar em toda a cadeia produtiva.

Ainda com relação à ética empresarial, a doutrinadora Linda Starke⁹⁸ seguindo o modelo empresarial criado por Eric Reidenbach e Donald Robin⁹⁹, reconhece cinco estágios do desenvolvimento ético nas corporações, a saber: “a corporação amoral”, que visa o sucesso a qualquer custo, desconsiderando normas e valores sociais e equipara os empregados a meras unidades econômicas de produção; “a corporação legalista”, vinculada à lei em sentido formal, na qual códigos de condutas se corporificam em folhas de papel sem valor; “a corporação receptiva”, mostrando socialmente responsável, mas tão somente por conveniência, já que entendem que as decisões éticas são, a longo prazo, do interesse da empresa; “as corporações mais éticas” que reconhecem a existência de um contrato social entre os negócios e a sociedade, surgindo em balanço entre lucratividade e ética; e, por fim, “corporação ética” com o perfeito equilíbrio entre os lucros e ética, englobando uma recompensa aos empregados comprometidos com a moral e, neste caso, a moral permearia toda a cultura da empresa. Esta última, na visão do autor, não teria sido alcançada por nenhuma empresa até hoje.

De maneira vinculada à responsabilidade social, Jucelaine Bitarello e Tarcísio Staudt¹⁰⁰ defendem que as empresas que são comprometidas internamente com regras

⁹⁸ STARKE, Linda. As cinco etapas da evolução moral da empresa, p. 186-187 *apud* PIAZZA, Maria Luiza de Oliveira. Código de conduta das multinacionais. In: INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social das empresas**: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2003, v. 2, p. 239-240.

⁹⁹ “O modelo conceitual utilizado por Reidenbach & Robin (1988, 1990) leva em consideração três dimensões para o comportamento ético: a equidade moral envolvendo a honestidade, a justiça, o que é moralmente correto e o que é aceitável pela família da pessoa; a relativística, aí envolvendo o que é culturalmente e tradicionalmente aceitável e por último a contratualística, abordando aspectos ligados a violação de promessas ou contratos não formalizados” (CRUZ, Nicholas Joseph; DANTAS, Anderson de Barros; SANTOS, Paulo da Cruz Freire dos. Julgamentos de comportamentos éticos por empreendedores/gerentes e consumidores. In: XXVI ENEGEP. **Anais...** Fortaleza, CE, 2006, Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2006_TR550371_7716.pdf>. Acesso em: 13 set. 2017, p. 3).

¹⁰⁰ Os autores realizam interessante retrospectiva acerca do amadurecimento da ética empresarial, partindo das sociedades mais antigas, na qual a atividade econômica baseava-se na troca, sem perspectiva do lucro e, portanto, a ética limitava-se às relações de poder entre as partes; passando para uma fase em que amadurece o conceito de lucro nas operações sendo visto como acréscimo indevido; chegando ao séc. XVIII em que o lucro foi defendido por Adam Smith como um vetor de distribuição de riqueza e promoção do bem-estar social; acompanhado da encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII como uma primeira tentativa de impor um comportamento ético à empresa; nos Estados Unidos surgem algumas leis para proteger a sociedade contra acordo entre empresas, contrários ou restritivos da livre concorrência (“Lei Clayton”, alterada por “Pattman-Robison”, complementada pela “Shelman Act” [proibindo a prática de discriminação de preços por parte de uma empresa em relação aos seus clientes]; em âmbito nacional menciona a edição da Lei n. 4.137/62, alterada pela Lei 8.884/94 [reprimindo o uso do poder econômico e as

de conduta estão interagindo, ainda que indiretamente, com a comunidade num contexto geral. Ressaltam os autores que, certamente, “[...] as empresas não são todas instituições de caridade, visam, obviamente, o lucro [...]”, todavia o que se discute é o preço que se paga por ele. Acrescentam que as empresas são vistas como:

[...] **elos de continuidade de educação, cultura e extensão da comunidade familiar**. A nova preocupação diz respeito a como deve o lucro ser concebido de forma ampla à produtividade e da responsabilidade social, e como podem **as empresas, - continuação da comunidade – sociedade**¹⁰¹, servir tanto aos seus empregados como à sociedade na qual estão inseridas.¹⁰² (grifo nosso)

Concluem que a estratégia adequada para inserção da ética na gestão empresarial se dá por meio da educação, afirmando que é responsabilidade de todos e não apenas do poder público. O que se extrai da afirmação é a existência de um movimento ativo das pessoas jurídicas de direito privado, afasta-se, por conseguinte, de um Estado paternalista em seu sentido mais amplo.

Imprescindível, na análise do *compliance*, tecer algumas parcas considerações acerca da fraternidade vista como um dos fundamentos desse novo agir.

Marco Aquini¹⁰³ define fraternidade como um valor jurídico fundamental¹⁰⁴ e que tem o condão de comprometer o homem a:

Agir de forma que não haja cisão entre os seus direitos e os seus deveres, capacitando-o a promover soluções de efetivação de Direitos Fundamentais

práticas concorrenciais] e também suscitam a evolução em outras áreas do direito como na proteção do trabalhador, no meio ambiente, no direito do consumidor etc. (BITARELLO, Jucelaine; STAUDT, Tarcísio. A ética empresarial em meio à responsabilidade social. In: ARAÚJO, Margarete Paneirai (org.). **Responsabilidade Social como ferramenta de Política Social e Empresarial**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2004, p.24-25).

¹⁰¹ Esse entendimento acerca das empresas como continuação da comunidade/sociedade vai ao encontro do conceito de cidadão-trabalhador, que embasa a teoria dos direitos inespecíficos dos trabalhadores, abordado no último capítulo.

¹⁰² BITARELLO, Jucelaine; STAUDT, Tarcísio. A ética empresarial em meio à responsabilidade social. In: ARAÚJO, Margarete Paneirai (org.). **Responsabilidade Social como ferramenta de Política Social e Empresarial**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2004, p. 23.

¹⁰³ AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. In. BAGGIO, Antônio Maria (org.). **O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2008, p. 138-139.

¹⁰⁴ Carlos Augusto Alcântara Machado escreve sobre a fraternidade como uma categoria jurídica, expressão do constitucionalismo fraternal e menciona que a fraternidade está insculpida não apenas no preâmbulo da Constituição do Brasil de 1988 (compromisso do Estado), mas também uma dimensão de direitos, tendo como base o art. 3, I, da Constituição Federal. Expõe que “*constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil constituir uma sociedade livre (dimensão liberal – direitos de liberdade), justa (dimensão social – direitos de igualdade) e solidária (dimensão fraternal – direitos da fraternidade)*”. (MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A Fraternidade como Categoria Jurídica** (Expressão do Constitucionalismo Fraternal). Curitiba: Appris, 2017, p. 219).

de forma que, não, necessariamente, dependam, todas, da ação da autoridade pública, seja ela local, nacional ou internacional.

Certamente essa transformação cultural decorrente da responsabilidade social empresarial, da ética, da moral e da transparência, não decorre apenas do medo da coação, mas sim, do agir fraterno, do agir com os outros. Nesse sentido, Luis Barzotto¹⁰⁵ correlaciona os ensinamentos introduzidos pela fraternidade no olhar ao próximo¹⁰⁶, referindo que, dessa forma, pode-se dizer que o agir em conformidade permite a existência, em sentido estrito, da sociedade empresária, e, em sentido amplo, da própria humanidade.

Diante da transformação do papel da empresa, sugere-se que o *compliance* trabalhista seria a obrigação que cada empregado tem dentro da instituição, de conhecer as normas da organização, seguindo procedimentos recomendados, norteado pela ética e pela idoneidade em todas as suas atitudes; bem como a obrigação de cada gestor de, por meio do poder diretivo, atuar, no sentido de regulamentar, todo o espaço normativo em branco destinado a concretizar as obrigações designadas aos empregados, bem como respeitar a legislação e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2.4 NON-COMPLIANCE E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O abandono das práticas de *compliance* (*non-compliance*) acarreta diversas consequências à empresa que não é bem sucedida na adoção de um programa, via de regra¹⁰⁷. E o conteúdo do Direito do Trabalho quando desrespeitado implica altos riscos de responsabilidade e interfere nas condições de trabalho que são essenciais para a cultura interna da empresa.¹⁰⁸

Uma empresa em situação de não conformidade torna-se, em uma análise mais rasa, em mais uma empresa do rol dos relatórios de estatísticas realizado pelo

¹⁰⁵ BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do Direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 57.

¹⁰⁶ “Toda pessoa humana é devedora em termos éticos em relação a toda pessoa humana, sob pena de mutilar a própria humanidade. [...]. E como vós quereis que os homens vos façam, da mesma maneira lhes fazei vós, também.” (BÍBLIA Online, Lucas 6:31. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/lc/6/31>>. Acesso em: 06 dez. 2017).

¹⁰⁷ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 172.

¹⁰⁸ MENGEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht**: Implementierung, Durchsetzung Organisation. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 9.

Tribunal Superior do Trabalho¹⁰⁹, sendo necessário realizar despesas relativas ao maquinário judicial. A título de curiosidade, os indicadores revelam, dentre outros elementos, que os números de casos novos por Servidores na 1ª e 2ª Instâncias subiram de 67 para 80, entre os anos de 2006 até o ano de 2015¹¹⁰, apresentando entre os anos de 2014 e 2015 um aumento de 3,6%.

Além das consequências relativas ao passivo trabalhista, podem recair sobre o empregador ou o tomador de serviços a aplicação de multas administrativas, impostas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego e até mesmo comandos de interdição.

Ainda, há a possibilidade de o tomador de serviços, empregador ou grupo econômico ser réu em ações coletivas, ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e por sindicatos profissionais, cujas consequências são inúmeras (indenizações, obrigações de fazer e não fazer). Flávio Andrade¹¹¹ acrescenta que essa prática ainda pode gerar a responsabilização pessoal e criminal dos gestores, administradores e empregados de uma empresa, ou sua responsabilização objetiva frente a prejuízos causados a terceiros.

Sob a ótica da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) e o seu vínculo direto ou indireto com o Direito do Trabalho, ainda são suscitadas como possíveis consequências¹¹²: a responsabilização objetiva da pessoa jurídica; a incidência de multas de até 60 milhões de reais; a suspensão ou a interdição parcial das atividades; com possível dissolução compulsória da pessoa jurídica, dentre outras.

Neste ponto, destaca-se o posicionamento de André Oliveira¹¹³, ao mencionar que os impactos nas relações trabalhistas não são identificados de forma expressa na legislação, todavia, ao se colocar em prática a literalidade da Lei, “*é que se percebe a dimensão dos impactos, as cautelas necessárias ao seu cumprimento, as barreiras que deve ser superadas*”. São exemplos, para o autor de incidência direta da Lei Anticorrupção: a) a lide simulada, pois neste caso o ato atenta contra o

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/estatistica>>. Acesso em: 12 maio 2017.

¹¹⁰ Ano em que foi disponibilizado o último relatório.

¹¹¹ ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. Compliance Trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco Trabalhista por Meio do Programa de Integridade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 28, n. 331, p. 73-84, jan. 2017, p. 81.

¹¹² O inventário das sanções aplicáveis às pessoas jurídicas encontra-se no art. 6º da Lei Anticorrupção.

¹¹³ OLIVEIRA, André Araujo de. A incidência da Lei Anticorrupção e do Compliance no Âmbito trabalhista. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 167-181, 2015, p. 170.

patrimônio nacional e contra os princípios da administração pública; b) a prática ilícita para dar cabo ao processo fiscalizatório, realizado, e.g. pelo Ministério do Trabalho e Emprego, havendo interferência na ampla liberdade do agente público; etc.

Além dos elementos supracitados, não se ignora que o contratante da mão de obra poderia ter, ainda, seu empreendimento atacado por mobilizações coletivas (greves), boicotes de consumo, bem como, responder a processos de toda ordem, inclusive gerando a mácula da imagem empresarial¹¹⁴. Sendo assim, tomando por possível todas as consequências listadas, o *compliance* é visto como um “*tradeoff of costs and benefits*”¹¹⁵ (uma troca entre custos e benefícios), pois se o *compliance* for implementando com efetividade, torna-se uma forma mais barata e mais efetiva de garantir que a empresa obedecerá às normas¹¹⁶ e, portanto, não estará passível das sanções existentes no sistema normativo brasileiro.

Então, questiona-se: se as normas são feitas para ser cumpridas, qual seria a inovação sugerida pelo *compliance*? O que se percebe, na verdade, é uma nova questão cultural fortalecida, já que imposta tanto de fora para dentro, tal qual a pressão imposta pela Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013)¹¹⁷ quando trata da responsabilização objetiva, de dentro para fora, decorrente de um verdadeiro reconhecimento da empresa de seu papel social.

¹¹⁴ NINIO, Marcelo. Custo global da corrupção chega a R\$ 7 trilhões, diz FMI. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 11 maio 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/05/1770152-custo-global-da-corrupcao-chega-a-r-7-trilhoes-diz-fmi.shtml>>. Acesso em: 28 maio 2017.

¹¹⁵ Araújo de Oliveira menciona que no contexto da Lei Anticorrupção a área de *compliance* deixa de ser vista como custo e passa a ser vista como investimento diante dos inúmeros benefícios se bem implementada. (OLIVEIRA, André Araujo de. A incidência da Lei Anticorrupção e do Compliance no Âmbito trabalhista. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 167-181, 2015, p. 169).

¹¹⁶ Conforme Carla Veríssimo, na implementação de um programa de *compliance*, necessário observar a ideia de razoabilidade e proporcionalidade, pois deve haver um equilíbrio entre sua instalação e funcionamento e a viabilidade do negócio. Nas palavras da autora não deve ser “tão caro, pesado e burocrático que se torne inviável ou comprometa a continuidade do negócio; ao mesmo tempo, não tão simples e ineficaz ao ponto de permitir que atos de corrupção ocorram”. (VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 304).

¹¹⁷ Garcia Dias e Bifano Muniz referem que com advento da nova postura imposta pela Lei Anticorrupção e pela Medida Provisória n. 703/2015 que alterou e definiu os acordos de leniência, “a autorregulação deixou de ser vista apenas como diferencial de uma empresa, e passa a ser indispensável para sua manutenção, bem como para uma econômica de mercado saudável e competitiva, com repercussões em todos os setores da atividade econômica e sujeita a diversas normas”. (DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos**. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 52, n. 94, p. 531, nov. 2016).

3 TRIPARTIÇÃO INEQUÍVOCA DO COMPLIANCE LABORAL NO PODER DIRETIVO

Ultrapassada as questões que lastrearam o surgimento da nova cultura de *compliance*, bem como sua importância, necessário verificar de que forma essa ferramenta comunica-se com o Direito do Trabalho, especificamente com o polo do empregador e o poder de direção. Essa imposição decorre do fato de que a grande maioria das empresas se utiliza da ferramenta contratual empregatícia para desenvolver suas atividades econômicas.

Contextualizada a problemática, cumpre destacar que a relação de emprego, firmada por um contrato de trabalho, tem caráter individual, sob o qual incide inquestionavelmente o princípio da boa-fé. Trata-se, portanto, de uma relação jurídica que viabiliza as ações do empregado e do empregador para que se alcance o lucro e a função social do contrato e da empresa.

Nas palavras de Paulo Vilhena¹¹⁸, “os elementos que compõem a empresa, individualmente considerados, são heterogêneos e a função diretiva consiste em homogeneizar-lhes as disponibilidades e as ações”. Dessa forma, “quem imprime sentido integrativo aos meios conducentes da atividade-trabalho é o empregador”. Imprescindível que a atuação do empregador¹¹⁹ seja pautada no respeito à saúde e segurança do empregado e na saúde e na segurança da própria empresa, atuando por meio dos poderes a ele conferidos, qual seja: o poder diretivo.¹²⁰

O poder diretivo, no qual outros poderes estão embutidos (poder de organização e regulamentação, de monitoramento e de fiscalização), é decorrência

¹¹⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 254-255.

¹¹⁹ As repercussões da instauração do *compliance* sob o viés do empregado serão analisados em capítulo posterior por escolha metodológica.

¹²⁰ Importante destacar que, na prática, observa-se uma incipiente nova forma de organização empresarial, inserida em um contexto de “colaboração”, em que o poder diretivo encontra-se disseminado, em certo aspecto nos próprios funcionários. Cita-se o exemplo de Luigi Zingales, caso envolvendo uma fábrica de massas, com sede em Parma, no sul da Itália em que as faltas ao trabalho eram tão frequentes que quase resultaram no fechamento total da empresa, mas que, por iniciativa de um dos executivos que se reuniam com os trabalhadores, explicando-lhes a situação prejudicial das faltas, tornam-lhes responsáveis uns pelos outros e especialmente pela fiscalização. Desta forma, quando um dos funcionários faltou ao trabalho para participar de um campeonato de futebol local, os demais se dirigiram à direção da empresa e exigiram a sua demissão por ato faltoso. (ZINGALES, Luigi. *Lezione magistrale allo ‘Speciale Ravenna Future’ - Lessons 2012* apud BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luis Fernando. *Fraternidade, um conceito dialético uma abordagem a partir da experiência jurídica*. In: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; ANDRADE, Fernando Gomes de; LOPES, Paulo Muniz (org.). **Ética, Direito e Democracia**: em busca de um novo paradigma de justiça (Caderno de Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito). Caruaru: CeD, 2016, p. 133-135).

natural do contrato de trabalho entabulado entre empregado e empregador¹²¹; de um lado tem-se uma subordinação do empregado e de outro um conjunto de prerrogativas do empregador inerentes ao contrato, na medida em que visa o bom funcionamento do espaço empresarial. Por esse motivo:

Compete ao empregador a iniciativa de tornar possível a execução do trabalho por parte do empregado e a faculdade de aferir a qualidade, a quantidade e a perfeição técnica da prestação dos serviços prestados. Portanto, proporcionar trabalho, fornecer meios para a sua execução, controlar e fiscalizar a prestação dos serviços e receber o trabalho prestado pelo empregado são obrigações do empregador.¹²²

Antigamente, o poder do empregador era denominado de poder hierárquico, o qual pressupunha uma série contínua de graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade, o que hoje não é aceito pela doutrina moderna, a exemplo de Alice Barros e Maurício Delgado.

O poder diretivo é visto por Maurício Delgado como “uma das dimensões mais importantes do fenômeno do poder no mundo contemporâneo”¹²³, uma vez que o autor considera a relação de emprego a relação de trabalho mais significativa do sistema econômico ocidental e, portanto, porta para o conhecimento da própria configuração social.¹²⁴

Cíntia de Oliveira e Leandro Dorneles¹²⁵ mencionam que os direitos patronais simbolizam a cristalização da subordinação subjetiva, ou seja, o poder de comando, tendo como fundamento “[...] além do direito de propriedade, o que se pode chamar de caráter orgânico do conceito de empregador”, e quanto ao caráter orgânico

¹²¹ Ribeiro Vilhena demonstra que Ludovico Barassu era adepto da classificação de poder hierárquico na medida em que ensinava que o poder hierárquico do empregador deveria estar em conformidade com os deveres de correção social entre os homens e que este poder teria por limite a cortesia. (BARASSI, Ludovico. *Il diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1949, v. 2, p. 294 *apud* VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 256).

¹²² NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do Poder Diretivo*. São Paulo: LTr, 2009, p.40. *apud* ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 13, n. 75, abr 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>. Acesso em: 29 jun. 2017.

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 657.

¹²⁴ Registra-se não se desconhecer da existência da teoria colaborativa acerca do fim do sistema capitalista com “a transformação da vida econômica do capital financeiro e negociação de bens e serviços no mercado em capital social e compartilhamento de bens e serviços está reformulando a maneira como a sociedade pensa sobre o desempenho econômico.”, encabeçada por Jeremy Riffiking que poderia levar a conclusão da extinção do poder diretivo. (RIFKING, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2016, p. 36).

¹²⁵ DORNELES, Leandro do Amaral de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 52.

mencionam a continuidade e o dinamismo da atividade empresarial, marcada pela organização dos fatores de produção, dentre os quais se encontra a força de trabalho.

Nadia Mikos e Marco Vilatorre¹²⁶ defendem que os poderes concedidos aos empregadores, em face da subordinação jurídico-financeira¹²⁷, englobam aqueles relativos à organização do trabalho, mas também, aos relativos à escolha do setor de atividade e demais atos que propiciem o alcance do objetivo empresarial. Afirmam, ainda, que o fundamento do poder diretivo decorre dos princípios da ordem econômica.

Nesse sentido, Alfredo Melgar¹²⁸ menciona que “O reconhecimento legal do poder de direção, tem seu fundamento constitucional na liberdade empresarial [...]”. O autor ressalta que o conteúdo deste poder é muito amplo e variado e que sua titularidade corresponde ao empresário, seja este individual ou social.

Em que pese os fundamentos doutrinários antes mencionados, a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta um fundamento legal em seu art. 2º, *caput*¹²⁹, ao definir o empregador como aquele que dirige a prestação pessoal dos serviços do empregado.

Maurício Delgado¹³⁰ concorda que o art. 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho seria um fundamento legal. Todavia, para o autor, se trata de um fundamento legal indireto, na medida em que não há nenhuma regra jurídica expressa que faça referência ao poder empregatício. Acrescenta que ao lado do supramencionado dispositivo, encontra-se o art. 469 da CLT, que trata de transferência do local de trabalho; e o parágrafo único do art. 468 da CLT, que trata

¹²⁶ MIKOS, Nadia Regina de Carvalho; VILLATORE, Marco Antonio César. Poderes do empregador: do uso ao abuso e suas conseqüências socioeconômicas. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (org.). **Direito do Trabalho e Direito Empresarial sob o Enfoque dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015, p. 80.

¹²⁷ Para os autores, a relação de subordinação jurídico-financeira é condição *sine qua non* para a caracterização para a relação laboral, da qual se infere o poder potestativo do empregador.

¹²⁸ Tradução livre de: “El reconocimiento legal del poder de dirección, cuyo fundamento constitucional se encuentra en la libertad de empresa [...]”. (MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho de Trabajo**. 35. ed. Madrid: Tecnos, 2014, p. 365).

¹²⁹ CLT, “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017).

¹³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 674.

da reversão ao cargo efetivo do empregado ocupante de cargo de confiança. Nestes dois exemplos, haveria conjuntamente o reconhecimento do *jus variandi*.¹³¹

Maria Ramalho¹³², discorrendo acerca dos polos do contrato de trabalho, empregado e empregador, defende a que o ideia de subordinação jurídica como um estado de dependência pessoal, ainda que apenas em potencial, correspondendo, na titularidade do empregador, o poder de direção, o poder disciplinar, em conjunto com o poder de aplicar sanções disciplinares em caso de incumprimento.

É de se destacar interessante apontamento da autora acerca do “princípio da compensação da posição debitória complexa das partes no contrato de trabalho” e suas projeções, na qual ela defende que o princípio da proteção atua tanto em favor do empregado, quanto do empregador. Dessa forma, se reconhecem duas vertentes, a vertente de proteção dos interesses do trabalhador e a vertente de salvaguarda dos interesses de gestão do empregador. Sendo esta de suma importância quando se falamos em poder diretivo:

É, pois, como este objectivo de subsistência do próprio vínculo laboral que o Direito do Trabalho desenvolve diversas regras, que garantem, dentro de certos limites, a prevalência dos interesses do empregador sobre o acordo negocial, e é o conjunto destas regras que revela o *princípio geral da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador*.¹³³

Como forma de tornar visível o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador Maria Ramalho¹³⁴ suscita artigos constitucionais e infraconstitucionais existentes no Direito português, fazendo um paralelo com a legislação pátria. Veja-se os arts. 61º nº 1, 80ºc e 86º nº 2 da CRP relativos à iniciativa privada e à liberdade na gestão das empresas privadas, correspondentes aos arts. 1º, IV e 170, *caput*, ambos da CF; art. 62º da CRP, relativo ao direito de propriedade, equivalente ao art. 170, II e III, da CF; art. 120º do Código de Trabalho

¹³¹ Karina Ramos menciona que na relação de subordinação e o poder diretivo, existem dois institutos o *jus variandi* e o *jus resistentiae* suscitados pela autora como “verdadeiros direitos fundamentais”. (RAMOS, Karina Oliveira Cardoso. Colisão de Princípios no Exercício do Poder Diretivo do Empregador. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 12, n. 49, jan./fev. 2010, p. 117).

¹³² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 445-446.

¹³³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 521.

¹³⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p.528.

acerca da mobilidade funcional, correspondente ao art. 469 da CLT e assim por diante.

No sentido da existência do poder diretivo em potencial, o ensinamento de Paulo Vilhena¹³⁵ denominando o poder diretivo de poder-função, considera que este se acha vinculado a um campo certo de misteres e que tem por objetivo o cumprimento de determinados fins, não manifestando apenas quando atua, estando presente ainda que não se perceba ou se pressinta.

Esclarecendo a relação existente entre subordinação e poder diretivo, Arion Romita¹³⁶ menciona que “da subordinação surgem para o empregador, o poder de comandar, e para o empregado, o dever de submeter-se a essas ordens. A subordinação seria o lado passivo do poder de comando do empregador [...]”. Nessa seara, Regina Mikos e César Vilatorre¹³⁷ sustentam que a natureza jurídica deste direito do empregador decorreria de um direito de crédito, através do qual o empregador tem o direito de se beneficiar do trabalho do empregado.

As principais teorias visando explicar o poder diretivo são: teoria da propriedade privada; teoria institucionalista; teoria da delegação do poder público; e teoria contratualista.

A teoria da propriedade privada defende, pura e simplesmente, que o empregador ordena e dirige a prestação pessoal dos serviços, coordenando as atividades do empregado porque é o dono, o detentor do poder econômico. Dessa forma o poder empresarial interno se fundamentaria no título decorrente da propriedade privada. Pressupõe, portanto, uma concepção de estrutura empresarial rígida e unilateral. Maurício Delgado¹³⁸ sustenta que essa concepção remonta aos primórdios do Direito do Trabalho (primeiras fases do capitalismo industrial), pois entende que a estrutura e a dinâmica da empresa são unilaterais e assimétricas no tocante ao fenômeno do poder no âmbito empresarial, destacando ainda que:

[...] essa matriz teórica não absorve a diferença essencial no que concerne ao poder situado nas relações de produção servis e escravagistas perante o

¹³⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 254, 256.

¹³⁶ ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978, p.83.

¹³⁷ MIKOS, Nadia Regina de Carvalho; VILLATORE, Marco Antonio César. Poderes do empregador: do uso ao abuso e suas conseqüências socioeconômicas. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (org.). **Direito do Trabalho e Direito Empresarial sob o Enfoque dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015, p. 81.

¹³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 667.

poder empregatício. Diferença posta pela ideia de liberdade – só presente na última figura-, com todas as conseqüências que lhe são resultados.¹³⁹

Outro argumento definitivo utilizado pelo autor para afastar essa teoria diz respeito à inexistência do poder diretivo, caso este residisse na propriedade privada, quando se pensa na existência de estabelecimentos e empresas contemporâneas em que a titularidade do empreendimento não repousa nas mãos dos titulares do direito de propriedade.¹⁴⁰

Na mesma esteira, Maria Ramalho¹⁴¹ suscita as situações laborais especiais em que há um desdobramento dos poderes laborais, mencionando que o poder pode ser atribuído por lei a um ente diverso do empregador, como no caso do contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho portuário. Nesses casos, o poder diretivo é atribuído ao ente cessionário que não é o empregador.

A teoria institucionalista tem origem na Europa Ocidental da primeira metade do século XX, vinculada à inspiração política autoritária (fascismo). Essa teoria teve repercussão em alguns países como, e.g. Brasil, Argentina e México. Utilizando-se do conceito de Luiz Mesquita¹⁴², o poder diretivo “[...] encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho fornecido por seus colaboradores a fim de se atingir um bem comum de ordem econômico-social”.

Um interessante argumento lançado por Maurício Delgado¹⁴³ para afastar essa teoria diz respeito ao fato de que ela nega o caráter dialético do poder nesta relação, de forma que o reduz a um instrumento de direção e manipulação. Sendo assim, seria mais uma teoria justificadora do que explicativa do poder diretivo e, por consequência, devendo ser afastada.

No tocante à teoria da delegação do poder público assemelha-se à teoria institucionalista, tanto teórica como histórica, pois ambas se incorporam à gênese autoritária que prevaleceu na cultura política e jurídica ocidental na primeira metade do século XX¹⁴⁴. Interessante argumento doutrinário que a justifica possível o poder

¹³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 667.

¹⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 668.

¹⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 450-451.

¹⁴² MESQUITA, Luiz José de. **Direito Disciplinar do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1950, p. 64 (edição fac-similada por São Paulo: LTr, 1991) *apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 668.

¹⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 669.

¹⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 669.

disciplinar do empregador decorreria de uma delegação do poder público, pois, caso contrário, estaria fomentando-se a justiça privada que seria uma forma primitiva de organização social¹⁴⁵. Esta teoria restou refutada.

Por fim¹⁴⁶, a teoria que entende que o contrato de trabalho (ajuste livre e espontâneo de vontades no qual o empregado se coloca em estado de sujeição e aceita a direção da sua prestação pessoal de serviços por parte do empregador) é o título e o fundamento do poder intraempresarial, sendo esta a teoria prevalente na doutrina.

Maurício Delgado¹⁴⁷ narra que é uma concepção explicativa da realidade, de forma que permite verificar tanto as visões mais assimétricas do fenômeno do poder, quanto às perspectivas mais dialéticas. Salienta, ainda, que não se pode esquecer que o contrato de emprego é dinâmico, de forma que a vontade das partes - empregado *versus* empregador - contribui à sua formação, assim como a vontade coletiva obreira.

Alice Barros¹⁴⁸ sustenta que esta seria a teoria mais consistente, na medida em que os poderes são consequência imediata da celebração do ajuste realizado entre empregado e empregador, colocando sob a responsabilidade deste último a organização e a disciplina do trabalho realizado na empresa.

Quanto à natureza jurídica do poder do empregador, importante destacar que são duas as correntes predominantes: a que entende pela existência de um direito potestativo e, portanto, contra o seu exercício nada se poderá opor; e uma segunda que entende por um poder-função¹⁴⁹, haja vista que há uma limitação da amplitude

¹⁴⁵ A exemplo de FREITAS, Cândido Gomes de., na obra O Poder Disciplinador do Direito do Trabalho. Revista do Trabalho, junho de 1944, p. 306 *apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 669.

¹⁴⁶ Amauri Nascimento acrescenta ainda a teoria do interesse, a qual entende que o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho por ele remunerado de forma a compatibilizar a atuação dos empregados aos fins propostos pelo seu empreendimento (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 226); já Maurício Delgado apresenta a teoria da autonomia como fundamento jurídico, de forma que se percebe uma variação quanto às teorias. (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 672).

¹⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 669.

¹⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 669.

¹⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 584.

¹⁴⁹ Paulo Vilhena defende tratar-se de um poder-função na medida em que é um poder atividade sobre uma atividade. Ressalva que o poder não é exercido sobre o trabalhador (empregado, mas sim, sobre sua atividade. (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 260).

do poder patronal de direção, na medida em que se verifica um aumento gradativo da participação dos trabalhadores nas decisões da empresa.¹⁵⁰

Com base nos ensinamentos de Amauri Nascimento¹⁵¹, as dimensões do poder de direção podem ser verificadas: a) na manifestação do poder de organização do trabalho (poder para definir regras de divisão do trabalho, os fins econômicos, a estrutura jurídica; as normas operacionais, a quantidade de mão de obra, os horários de trabalho, elaboração de regulamento interno etc.); b) no exercício do contrato do trabalho (estipulação de metas, controle de cumprimento do contrato etc.); e c) no exercício do poder disciplinar sobre o empregado (horário de trabalho, função, valor do salário, formatação da concessão de férias ou outros benefícios).

O poder diretivo desdobra-se, portanto, em três ações: organização; controle e disciplina. Assim, considerando que os poderes patronais são vistos como ferramentas de gestão empresarial baseado no princípio da livre iniciativa privada¹⁵², vê-se o *compliance* como consequência do exercício desse poder.

Nesse sentido, Patrícia Diniz e Marcia Ribeiro¹⁵³ referem que:

O *compliance* envolve uma questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

Registra-se, outrossim, que Paulo Vilhena¹⁵⁴ ressaltou que “a ordem jurídica, ao reconhecer o poder diretivo do empregador e ao tutelá-lo, nada mais fez do que assegurar-lhe os meios do regular desenvolvimento de sua atividade”. Dessa forma, se o empregador desejar implementar um programa de *compliance*, essa prática será consequência do direito ao regular desenvolvimento de sua atividade.

¹⁵⁰ Este movimento intensifica-se no Brasil com o Projeto de Lei 6.787/2016, apesar da já existente norma prevendo a participação dos trabalhadores na gestão das empresas, conforme artigo 7º, XI, da Constituição Federal.

¹⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 227-229.

¹⁵² Um dos fundamentos da ordem econômica, vide disposição do art. 170 da Constituição Federal, ao lado determinação de valorização do trabalho humano com o fim de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

¹⁵³ DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. *Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas*. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015, p. 88.

¹⁵⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 260.

Necessário tecer algumas considerações quanto ao *jus variandi*¹⁵⁵, já que este diz respeito justamente a uma nuance do poder intraempresarial. Na relação de trabalho verifica-se o dinamismo da atividade, justamente a permitir a característica da continuidade, assim, os fatores de produção podem harmonizar-se com a realidade fática empresarial e social. O que se verifica, portanto, é uma necessidade de “flexibilização”, adaptação do contrato de trabalho no decurso do tempo, desde que respeitado o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. É, pois, nesse momento, que se verifica a realização do *jus variandi*.

Nas palavras de Leandro Dorneles e Cíntia de Oliveira¹⁵⁶, o *jus variandi* consiste na:

[...] faculdade do empregador, decorrente de seu poder de comando e exercida dentro de limites, de introduzir modificações em aspectos da relação de emprego [...] para melhor adequar a energia laboral disponível às reais exigências da atividade [...].

Destaca-se que as alterações decorrentes do *jus variandi* são sempre invocadas de forma unilateral e por parte do empregador, tendo por limites a ordem normativa trabalhista (regras e princípios); o próprio conteúdo contratual¹⁵⁷ e os sujeitos da relação empresarial¹⁵⁸. Sinteticamente, Maurício Delgado¹⁵⁹ menciona que:

A diretriz do *jus variandi* informa o conjunto de prerrogativas empresariais de, *ordinariamente*, ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual ou, *extraordinariamente*, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho.

Além dessa vinculação geral entre a relação de emprego, por meio do poder diretivo, e o *compliance*, uma análise mais aprofundada do poder diretivo e dos pilares de um programa de *compliance* permite uma estreita e íntima vinculação.

¹⁵⁵ O contraponto do *jus variandi*, ou seja, o *jus resistentiae* obreiro será abordado em capítulo destinado à análise do *compliance* sob a ótica do empregado.

¹⁵⁶ DORNELES, Leandro do Amaral de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 217.

¹⁵⁷ Se realizado um contrato para o desempenho de uma atividade específica em um local específico, há uma grande limitação ao *jus variandi*, logo quanto mais genérico um contrato, maior a possibilidade de incidência do *jus variandi*.

¹⁵⁸ É exemplo de limitação com base subjetiva, a compatibilidade com a condição pessoal do trabalhador, devendo ser considerados elementos físicos e psíquicos.

¹⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 669.

Pois, como já lembrado, três são os pilares de um programa de *compliance* apontados pela doutrina¹⁶⁰, quais sejam: prevenção, detecção e correção.

Pode-se dizer que o primeiro pilar consiste na parte teórica da introdução do programa, na qual se realiza a definição das políticas e procedimentos, devendo ser claros, precisos e inequívocos, observando as atividades que representam risco. Nesse ponto deve-se promover um processo de internalização da teoria por todos os atores da empresa, por meio de um forte treinamento. O pilar prevenção¹⁶¹, portanto, amolda-se perfeitamente ao poder diretivo de organização e direção do empregador.

Interessante ressaltar que, para o Direito penal, a prevenção é a finalidade que orienta toda a técnica dos programas de *compliance*, combinando varias possibilidades de comportamento decisório no âmbito empresarial, gerando uma aceitação institucionalizada que vai além da ornamentação de estilo das teorias do consenso. Fala-se primordialmente em prevenção de perigos futuros.¹⁶²

O segundo, baseado na detecção, é predominantemente composto de um conjunto de análises, padrões, para possibilidade de verificações amostrais dos processos na empresa e dos canais de acesso, a fim de fomentar a comunicação tanto do público interno como do público externo de uma empresa. Esse pilar pode ser desenvolvido por meio do poder direito fiscalizatório.

E, por fim, detectados os problemas, passa-se ao pilar da correção¹⁶³, também denominado de pilar da punição, onde qualquer conduta inadequada deve ser reprimida de forma proporcional e imediata, fortalecendo na atuação do empregador o poder direito disciplinar.

¹⁶⁰ Nesse sentido: BASCONCELOS, David. **Desenhando um programa de compliance**. 19 jun. 2017. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/desenhando-um-programa-de-compliance-david-vasconcelos>>. Acesso em: 03 mar. 2018; COMPLIANCE: a importancia da ética nas empresas e na advocacia. Curitiba, OAB/PR, 3 ago. 2017. Disponível em: <<https://www.oabpr.org.br/%E2%81%A0%E2%81%A0%E2%81%A0compliance-importancia-da-etica-nas-empresas-e-na-advocacia/>>. Acesso em: 03 mar. 2018; PILARES de um Mecanismo de Integridade e Sistema de Compliance. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://www.compliancetotal.com.br/compliance/pilares>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

¹⁶¹ Simone Prudêncio expõe que a ideia central do *compliance* seria mudar o paradigma comportamental do empresário no Brasil, que se preocupa apenas com a fase judicial contenciosa, de forma a inculcar na sua mente a necessidade e importância da atuação preventiva. (PRUDÊNCIO, Simone Silva. Criminal Compliance e a Responsabilidade Penal do Empresário pelo Produto que Cause Perigo de Lesão ao Consumidor. In: MAGANO, Luiz Barbosa et al. **Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 154).

¹⁶² SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 255.

¹⁶³ Faz-se necessário distinguir que no *compliance* laboral, a titularidade da punição é do empregador, por meio do poder disciplinar, enquanto que nas demais áreas de *compliance* a titularidade da punição está na pessoa do Estado, seja uma punição administrativa ou civil.

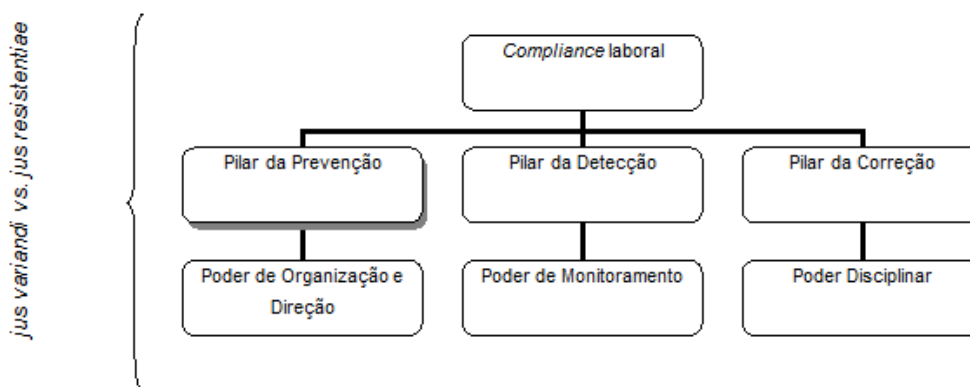
A doutrina oscila quanto à nomenclatura do terceiro pilar do *compliance*, entretanto, utiliza-se a nomenclatura sem distinção material, pois a falha, se detectada “deverá ser corrigida de imediato e, se aplicável, uma medida disciplinar pertinente deverá ser aplicada imediatamente”.¹⁶⁴

O que importa é que neste terceiro momento, é que a empresa tenha um planejamento do que deverá ser feito no caso de ocorrência de uma violação ao programa de *compliance* e que se aprenda com os defeitos e problemas do passado e se adote medidas corretivas para melhorar o programa de *compliance* no futuro, por meio de revisões periódicas.¹⁶⁵

Os programas de *compliance*, com base nos seus pilares, visam o estabelecimento de ações no sentido de garantir o comprometimento do público interno (empregados das organizações), bem como a transmissão da importância da execução de tarefas diárias de forma ética e correta e correlacionam-se perfeitamente com os poderes diretivos do empregador, motivo pelo qual se defende que o *compliance* realiza-se por meio do poder diretivo do empregador.

O poder diretivo e os pilares do *compliance* ficam assim representados:

Figura 1 – Pilares do *compliance*



Fonte: Desenvolvido pela autora (2017).

¹⁶⁴ PILARES de um Mecanismo de Integridade e Sistema de Compliance. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://www.compliancetotal.com.br/compliance/pilares>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

¹⁶⁵ VERÍSSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 303.

3.1 PODER DE DIREÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Como já referido, o poder de direção e organização da empresa estão intrinsecamente associados ao pilar da prevenção do programa de *compliance*. É, pois, no momento da prevenção que a instituição deverá estabelecer políticas e procedimentos claros, de modo a instruir inequivocamente como as pessoas devem agir e até mesmo pensar¹⁶⁶. Neste momento, molda-se o programa de *compliance*, de forma detalhada e completa.

Amauri Nascimento¹⁶⁷ menciona que o empregador é quem deve organizar a atividade, mencionando que “[...], não é por outra razão que o conceito de empresa se faz como a organização do capital e trabalho, fatores necessários para a produção de bens e prestação de serviços”.

Exemplificativamente, a empresa deverá estabelecer, por meio deste poder, não apenas questões padrões como estrutura jurídica a ser adotada, a atividade a ser desenvolvida (comercial, industrial, agrícola), bem como questões intimamente relacionadas ao *compliance* preventivo, estabelecendo o que entende por ética, por boas práticas de gestão; quais os fins almejados pela empresa e, mais detalhadamente, estabelecer as política de presentes e hospitalidades, doações e patrocínios, parcerias comerciais, etc.

E a fase da prevenção só é possível de realização, pois na relação de emprego estão presentes os poderes de direção e organização da empresa. Desta forma, a empresa poderá ser criada com esta política ou, se já existente, poderá ser “recriada”¹⁶⁸. Este poder diretivo permite a realização da comunicação do treinamento e da sensibilização dos funcionários.

O treinamento¹⁶⁹ é considerado um dos principais focos por parte das empresas que visam à implementação do programa de *compliance* e, assim como

¹⁶⁶ Limita-se este raciocínio ao pensar ético, não pretendendo ir de encontro ao direito à liberdade de pensamento.

¹⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 227.

¹⁶⁸ Um caso clássico de reorganização empresarial para fins de *compliance* é o caso da empresa Siemens que, após a descoberta de diversas fraudes e práticas ilegais e antiéticas resolver renovar a sua cultura e implementar um programa de tolerância zero, utilizando-se como ferramenta o *compliance*. (MELO, Luísa. O que a Siemens faz para tentar evitar fraudes na empresa. **Revista Exame**, São Paulo, 06 set. 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/o-que-a-siemens-faz-para-tentar-evitar-fraudes-na-empresa/>>. Acesso em: 24 maio 2017).

¹⁶⁹ Visualiza-se a importância do treinamento também no Decreto nº 8.420/2015 (Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de

os programas não podem ser fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido.

Nesse sentido, no pensamento de Geoffrey Miller¹⁷⁰, a natureza do treinamento está diretamente vinculada ao tipo de trabalho envolvido de forma que deverá ser diferente a depender do cargo ocupado, tanto em face do nível educacional, quanto por questões práticas da profissão. O autor exemplifica dizendo que:

[...] Empresas de medicamentos, por exemplo, contrata legiões de vendedores que ligam para os consultórios médicos objetivando convencer os médicos a prescreverem a medicação da companhia. Esses vendedores são incentivados por meios de compensação que premia pelos resultados. Conforme legislação vigente as empresas devem ter escrúpulos para assegurar que os vendedores não excedam os limites de valorização dos médicos para incentivá-los a prescrever a medicação da empresa.¹⁷¹

André Oliveira¹⁷², em sua aproximação da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) com o Direito do Trabalho, menciona que o treinamento é um ponto crucial, pois, diante da rotatividade da mão de obra nos países emergentes, a prevenção do suborno e da fraude está umbilicalmente ligada à seleção de funcionários e ao seu treinamento, já que podem antever problemas que só depois do dano seriam constatados.

Anja Mengel¹⁷³ menciona que, além de entender que a formação e o treinamento dos colaboradores e gestores estariam inseridos no item “monitoramento” da gestão, refere que o treinamento do conteúdo das regras

peças jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.), artigo 42, inciso IV que menciona que o treinamento é um dos parâmetros de avaliação do programa de integridade. “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: [...] IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade.” (BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 15 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm>. Acesso em: 07 nov. 2017).

¹⁷⁰ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 181.

¹⁷¹ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 181.

¹⁷² OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do compliance no âmbito trabalhista. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 167-181, 2015, p. 169.

¹⁷³ MENGEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation**. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 9.

relevantes ao *compliance*, das obrigações de condutas, e dos processos internos da empresa são imprescindíveis para uma boa organização preventiva de *compliance*.

O treinamento¹⁷⁴ não irá deter totalmente a prática de irregularidades, todavia, ira dificultá-las e mitigará a responsabilidade da empresa perante as autoridades competentes.¹⁷⁵

Este poder de organização e regulamentação, todavia, não é absoluto, devendo observar leis, convenções coletivas, direitos fundamentais do empregador. Desta forma, Maria Ramalho¹⁷⁶ alega que o poder de direção pode ser visto como uma “moldura delimitadora positiva” da prestação do trabalho, uma vez que se trata de um poder de escolha, e uma “moldura delimitadora negativa” quando em vista dos direitos e garantias do trabalhador.

3.1.1 Poder Diretivo versus Pilar da Prevenção: instrumentos práticos

Pretendendo elucidar a relação existente entre o pilar da prevenção e o poder diretivo de organização e regulamentação, passa-se a análise das ferramentas tidas por fundamentais a um bom programa de *compliance*, qual sejam: a criação de Política de *compliance*; “*Tone from the top*” e a criação de um Código de Ética, respectivamente.

Na operação de *compliance* de uma empresa é fundamental a definição da Política de *compliance*, que consiste, no pensamento de Geoffrey Miller¹⁷⁷, em uma

¹⁷⁴ A empresa Siemens, instituição paradigmática na instituição do *compliance*, criou em seu sistema o “treinamento de recuperação” destinado a todo o funcionário que cometer violação de *compliance*, Wagner Giovanini menciona que houve um movimento da empresa Siemens em eliminar procedimentos inadequados, e.g., pagamento de propinas e que a ética, a moral e a integridade foram elevados ao patamar máximo. A empresa tomou atitudes imediatas aos escândalos do final de 2006 e início de 2007 referente ao pagamento de propinas, quais sejam: demissão geral, inclusive de CEO’s, chairman do Conselho Administrativo; realizou acordos com as autoridades Alemãs e Americanas; bem como criou um mecanismos para impedir que a situação se repetisse através da implementação do *compliance*. Ressaltou, ainda, o palestrante que a empresa não desejava que os funcionários respeitassem os ditames simplesmente por estarem na lei, mas sim, porque deveriam estar convencidos de que seria o melhor para a empresa e, assim, colocaram o *compliance* no DNA e que este trabalho de convencimento deve ser *ad eternum*. (GIOVANINI, Wagner. **Ética e Compliance: Case Siemens**. 12 jun 2013 (44 min 32 s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=2j1vZKTW8uY>>. Acesso em: 31 jul. 2017).

¹⁷⁵ LION, Maurício Pepe. Condução de Investigações internas sob o ponto de vista trabalhista. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de Anticorrupção & Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 304.

¹⁷⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Dogmática Geral**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 451.

¹⁷⁷ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 171.

declaração aprovada pela mais alta autoridade da organização, a qual estabelece a filosofia da empresa e as aproximações com as questões de *compliance*.

Com a implantação da política de *compliance*, a empresa tende a: orientar todas as suas ações para os objetivos definidos; utilizar os recursos de forma mais eficiente, visto que as decisões passam a ser mais econômicas, sendo uniformes para casos similares; proteger contra as pressões das emergências; uniformizar e dar coerência aos atos e decisões, colaborando com a transparência dos processos; facilitar a adaptação de novos empregados à cultura organizacional; disponibilizar aos gestores mais tempo para repensar políticas e atuar em questões estratégicas; aumentar e aperfeiçoar o conhecimento da organização por todos os seus atores.¹⁷⁸

A criação de uma política de *compliance* viabiliza ao empregado e ao empregador um ambiente de segurança do regular andamento da atividade, o que está em harmonia com os ensinamentos de Paulo Vilhena¹⁷⁹ sobre a finalidade dos poderes empresariais: “[...] a finalidade dos poderes (de comando, o de organização, o de controle, o de previsão e o de coordenação) que exterioriza a imagem jurídica do empregador, resume-se na segurança do regular andamento de sua atividade”.

O conhecimento, pelo empregado, dos nortes da empresa para qual trabalha, certamente, viabiliza não apenas a atividade empresarial, como também regula a atividade empresarial de excelência. A criação de uma política de *compliance*, quer considerado poder diretivo, quer considerado poder regulamentar, não escapa aos parâmetros delimitadores do direito laboral, face sua grande importância na vida contratual trabalhista, incorporando-se às cláusulas contratuais.

Os efeitos benéficos da implementação de uma política de *compliance*¹⁸⁰ são demonstrados em interessante estudo realizado por Marcos Piccini Consultoria, o qual envolveu 185 empresas brasileiras, sendo possível constatar que o lucro das 35

¹⁷⁸ GONÇALVES, José Antônio Pereira. Alinhando processos, estrutura e compliance à gestão estratégica. São Paulo: Atlas, 2012, p. 64-65 *apud* DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015, p. 90.

¹⁷⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 473.

¹⁸⁰ Geronimo Timerman menciona no artigo *Compliance não é custo, é investimento* publicado na Revista Isto é Dinheiro, menciona que não é possível precificar a tranquilidade de uma empresa ao implementar um programa de *compliance*, mas que um programa eficaz “pode amenizar também as penalidades da empresa. Beneficiando-se do programa de leniência, é possível reduzir em 50% a pena se for provado que o malfeito é do funcionário e não da companhia e ainda conseguir concessão de créditos nas penalidades”. (TIMERMAN, Geronimo. *Compliance não é custo, é investimento. Isto É Dinheiro*, São Paulo, 24 jun. 2016. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/noticias/investidores/20160624/compliance-nao-custo-investimento/386772>>. Acesso em: 14 out. 2017).

empresas que melhor tratavam seus funcionários era 38% maior do que o da média.¹⁸¹

Conseqüentemente, os benefícios oferecidos aos empregados são indissociáveis. Trata-se do efeito dominó do qual as boas práticas resultam em condutas conformes e condutas conformes resultam na perpetuação de condutas éticas, gerando um bem-estar empresarial interno e externo.

Seguindo na análise da correspondência entre o pilar da prevenção e o poder diretivo de organização e regulamentação, destaca-se a expressão inglesa “*tone from the top*” ou “*tone at the top*”, que faz referência à Alta Administração¹⁸², cristalizando a necessidade de a administração de uma empresa encontrar uma maneira de demonstrar para a força de trabalho e para a sociedade que a companhia verdadeiramente se compromete com o melhor *compliance* no seu mais alto nível.

Respostas rápidas e efetivas para violações do *compliance* sinalizam o movimento “*tone at the top*”, pois, quando uma empresa inicia uma investigação com integridade e aplica as punições necessárias aos fatos, essas ações ficam sendo conhecidas em toda a empresa.

Geoffrey Miller¹⁸³ menciona que “*tone at the top*” se refere a um conjunto de valores e padrões instituídos pelos líderes da organização, que são efetivamente comunicados, transmitido a todos. Em termos práticos, a divulgação desse conjunto de valores e padrões se dá por meio de códigos de condutas, regulamentos, circulares, e outros.¹⁸⁴ Observa-se a importância de que sejam afastados os

¹⁸¹ BEGUOCI, Leandro. Pressão cotidiana ou humilhação continuada? **Folha Sinapse**, São Paulo, 26 jul. 2005, p. 14. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/sinapse/sa2607200507.htm>>. Acesso em: 14 out. 2017.

¹⁸² Extrai-se que não há vantagens em razão da função, inclusive, sob o ponto de vista da avaliação dos programas de integridade descritos no artigo 42 do Decreto n. 8.420/2015 que prevê no inciso II que: padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos. (BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 15 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm>. Acesso em: 07 nov. 2017).

¹⁸³ MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 172.

¹⁸⁴ A título de exemplo, transcreve-se a mensagem transmitida pelo CEO mundial da Siemens, em 2007, quando da assunção do cargo: Todo funcionário precisa desempenhar suas funções com a mais alta performance e com o mais alto nível ético. O líder que não conseguir combinar esses dois elementos não pode ficar na minha organização. Ele precisa ser identificado e ser substituído imediatamente, independentemente do nível hierárquico que estiver ocupando. (Exemplo extraído do livro: GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 55).

funcionários que apresentem comportamentos antiéticos, pois, do contrário, haverá a contaminação de todo o ambiente de trabalho, criando-se um fator de risco à continuidade da pessoa jurídica. O afastamento deve ocorrer, principalmente, se o mau comportamento envolver os altos executivos, já que esses teriam uma obrigação ainda maior perante os demais funcionários.¹⁸⁵

Em suma, a expressão alude ao fato de que a cultura da empresa é influenciada pelas atitudes dos seus líderes. Se os líderes estão genuinamente comprometidos com o *compliance* e se existe comunicação efetiva acerca dos cometimentos pela organização, então as outras pessoas na organização ficam mais adeptas a cumprir as obrigações de obediência às normas da administração.

Por derradeiro, cita-se a importância dos códigos de conduta na implementação do *compliance*. Seu desenvolvimento deu-se mais fortemente na década de 90¹⁸⁶, iniciando-se nos Estados Unidos e ampliando-se para a Europa, na metade dos anos 90, em face de um ambiente econômico globalizado. Luciane Barzotto e Denise Santos¹⁸⁷ explicam que, neste cenário, as grandes empresas passam a assumir um papel na tutela dos direitos humanos, demonstrando uma transferência à iniciativa privada da responsabilidade social do Estado. As autoras apontam dois fatores de transferência: o primeiro estaria vinculado à perda de influência dos governos e organizações de trabalhadores locais no mercado globalizado; o segundo decorre da pressão exercida pela opinião pública (associações de consumidores, organizações não governamentais, sindicatos) que exige maior responsabilidade quanto ao impacto social e ambiental relativa a operações de empreendimentos transnacionais ou multinacionais de grande porte.

Não é demais recordar que as transformações no cenário jurídico nacional e internacional, com leis prevendo a responsabilidade das pessoas jurídicas,

¹⁸⁵ DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos*. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 52, n. 94, p. 531, nov. 2016, p. 536.

¹⁸⁶ O autor menciona, na mesma obra, a existência de cinco principais tipos de códigos de conduta, os códigos de conduta corporativos, os códigos dos sindicatos, os códigos multi-stakeholder, os códigos modelos e os códigos intergovernamentais. (JENKINS, Rhys. *Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy*. **Technology, Business and Society Programme**, Paper n. 2, apr. 2001. Disponível em: <[http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/\\$FILE/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/$FILE/jenkins.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2017).

¹⁸⁷ BARZOTTO, Luciane Cardoso; SANTOS, Denise Oliveira de. A organização internacional do trabalho e o trabalho infantil: cláusulas sociais e códigos de conduta. In: OLIVEIRA, Francisco Cardoso; VERONESE, Josiane Petry; OLIVEIRA, Olga Boshi de (Org.). **Direitos da Criança e do Adolescente e Direitos da Juventude**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 315.

fomentam a criação dos códigos de ética corporativos como ferramentas de controle e de defesa das empresas.

Especificamente quanto aos códigos de ética, se pode ver a interligação doutrinária entre os temas da legalidade e da responsabilidade social empresarial¹⁸⁸. A título de exemplo, Luciane Cardoso¹⁸⁹ menciona que “os códigos de conduta privados [...] representam um movimento de mão dupla: privatização das normas internacionais do trabalho e publicização de condutas privadas”. Refere que o conteúdo dos códigos de conduta organizacionais partiu de um conjunto de declarações vagas de princípios de negócios aplicáveis em operações internacionais para uma regulação mais substantiva, tendente a focar em duas áreas principais: condições sociais e ambientais. Sendo que aparece sempre correlacionado o desenvolvimento dos códigos de ética com a noção de responsabilidade social empresarial com o crescimento da cadeia global de valores (“*global value chains*”).

Antes de adentrar propriamente nas questões práticas envolvendo os códigos de ética corporativos, se faz necessário tecer algumas considerações acerca da ética em si.

A ética ocupa-se com o agir humano, não no aspecto descritivo, mas no aspecto normativo. Kant colocou a questão fundamental da ética sob a forma de uma pergunta: o que devo fazer?¹⁹⁰ (*Was soll ich tun?*).

Ética¹⁹¹ vem do grego, derivado da palavra *ethos*, com significação etimológica como local de *pastagem* para os animais, daí passando para lugar habitual dos humanos, e então para costumes, hábitos e caráter. Em latim, assumiu a forma *mos/moris*, étimos das palavras moral e moralidade.

São cinco as fundamentações clássicas para a ética: 1) o hedonismo; 2) o eudaimonismo; 3) o utilitarismo; 4) o legalismo/positivismo; e 5) a ética do dever.

¹⁸⁸ Temática envolvendo o ponto 2 deste trabalho.

¹⁸⁹ CARDOSO, Luciane. Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos dos Trabalhadores. **Revista da ABET**, v. 3, n. 1, p. 61-105, jan./jun. 2003, p. 64.

¹⁹⁰ As quatro questões fundamentais da filosofia para Kant seriam: o que eu posso saber? (*Was kann ich wissen?*); o que devo fazer? (*Was soll ich tun?*); o que me é permitido esperar? (*Was darf ich tun?*); e o que é o homem? (*Was ist der Mensch?*).

¹⁹¹ Ralf Ludwig apresenta uma boa apresentação da impossibilidade de um agir não-ético, mencionando que “Ser humano quer dizer dever agir. Com estas linhas um antigo livro escolar de ética começa sua primeira página. A frase está correta. A vida humana não é nada mais do que uma sequência contínua de decisões. Somente não se decidir não é possível. No original, lê-se: “Mensch sein heißt handeln müssen. Mit diesen Zeilen beginnt ein uraltes Ethik-Schulbuch seine erste Seite. Der Satz stimmt. Menschliches Leben ist nichts anderes als eine notwendige Aneinanderreihung von Entscheidungen. Nur: sich nicht zu entscheiden, ist nicht möglich.” (LUDWIG, Ralf. **Kant für Anfänger**. Der kategorische Imperativ. Eine Lese-Einführung. München: Taschenbuch Verlag, 1995, p. 9).

Ralf Ludwig¹⁹² ilustra as diferenças fundamentais entre essas doutrinas éticas, com o exemplo de “alguém que queria terminar o próprio casamento, pois está gostando de outra pessoa”. Se a pessoa que quer se separar pensa que a nova parceira aumentaria seu prazer vital, sua atitude é no sentido de que bom é o que lhe fornece ou gera desejo. Sua fundamentação ética seria hedonista.

Se a pessoa pensar na sua felicidade, no sentido de que bom é o que lhe faz feliz, e se deixasse separar, sua fundamentação seria da espécie eudaimonista. No entanto, o eudaimonista, em sua forma mais elaborada, pode deixar fundamentar sua felicidade numa agência plena de sentido fundada na prática das virtudes. Sua resposta à questão da separação poderia levar em conta outras circunstâncias que não o sentimento de felicidade, mas a busca de uma vida realizada no exercício das virtudes.

Se a pessoa pensasse que a nova parceira seria boa para sua conta bancária ou para sua carreira, e se deixasse separar, teria se fundamentado por uma razão utilitarista. Seu *motto*, *bom é aquilo que me é útil*.

Se a pessoa não se deixasse separar, com a fundamentação de que está escrito *na Bíblia, no Alcorão, no Talmud, etc.*, ela estaria representando uma ética mandamental heterônoma, em que a proibição ou comando partem de uma determinação estranha ao agente. Pode-se nominar esta ética de legalista também.

Por último, se a pessoa pensasse que é a sua razão que lhe determina separar-se ou não separar-se do cônjuge, ela escolheu como ponto de partida do seu julgamento ético a ética do dever (*Pflicht-Ethik*).

Ultrapassada a fase preliminar de conceituação da ética e a apresentação de suas teorias, passa-se a definição dos códigos de ética organizacionais.

O Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios define o Código de Ética¹⁹³ como:

A declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com os Stakeholders, refletindo a cultura, os princípios e os valores, a atuação socioambiental e o conjunto das normas de conduta para dirigentes, executivos e colaboradores bem como para as empresas integrantes da cadeia produtiva, mediante os quais atuam as premissas que enriquecem os processos decisórios da empresa e orientam o seu comportamento. Além disto, deve ser o principal instrumento da Governança Corporativa e da gestão estratégica para se tornar um aliado das empresas no caminho que levará ao Desenvolvimento Sustentável.

¹⁹² LUDWIG, Ralf. **Kant für Anfänger**. Der kategorische Imperativ. Eine Lese-Einführung. München: Taschenbuch Verlag, 1995, p. 10-11.

¹⁹³ Conceito extraído do site do Instituto, disponível em: <<http://www.pesquisacodigodeetica.org.br/2014/codigo-etica.php>> Acesso em: 12 maio 2017.

Limitando o sujeito passivo dos códigos de ética organizacionais na figura dos empregados, Janet Adams, Armen Taschian e Ted Shore¹⁹⁴ referem que os códigos de ética são documentos formais que devem ser escritos em linguagem de fácil compreensão¹⁹⁵, com os valores essenciais de uma organização, com a apresentação de normas éticas e princípios que devem ser aderidos pelos empregados de uma empresa.

Em que pese à diversidade de códigos quanto aos tipos, aspectos, estrutura e utilidade, Joanne Stohs e Teresa Brannick¹⁹⁶ estabelecem uma função mínima que consiste na: orientação dos novos empregados, fomentando o comportamento moral; ajuda na resolução de problemas específicos de uma maneira concreta, própria da organização; estimulação dos empregados a pensarem na missão e nas obrigações que têm frente aos outros trabalhadores, frente aos clientes e frente à sociedade em todo o seu conjunto; base para novos debates e esclarecimentos dentro da empresa; segurança dos grupos de interesse ao proporcionar conhecimento sobre a existência dos valores da empresa.

¹⁹⁴ Adams, Janet; Tasachian, Armen; Shore, Ted. 'Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior', *Journal of Business Ethics*, v. 29, p. 199-211, 2001 *apud* BERJILLOS, Araceli de los Ríos; LARA, Salud Millán; LOZANO, Mercedes Ruiz. **¿Son los códigos éticos un instrumento de gestión de la responsabilidad social?** Un estudio exploratorio en Andalucía, p. 5. Disponível em: <<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/download/702/507>>. Acesso em: 14 maio 2017.

¹⁹⁵ E, ainda que ações tenham mais reflexos do que palavras, a retórica não deixa de ser importante, inclusive muitas empresas acreditam que é melhor utilizar frases em tom coloquial do que em termos de proibição ou aviso legal. A Google inovou neste tópico. Tendo como lema do Código de Conduta: **“Não seja mau”**. Os funcionários da Google aplicam essas palavras para como nós serviços nossos usuários. Mas “Não seja mau” é muito mais do que isso. Sim, diz respeito a disponibilizar aos nossos usuários acesso imparcial às informações, focando nas suas necessidades e lhes provendo os melhores produtos e serviços possíveis. Mas também diz respeito a fazer o certo de modo geral, em acordo com a legislação, agindo de forma honrada e tratando uns aos outros com respeito [...]. O Código de conduta do Google é um dos meios pelos quais colocamos o lema “Não seja mau” em prática. Exemplo extraído da obra de Geoffrey Miller. Tradução livre de: “Don’t be evil.” Googlers generally apply those words to how we serve our users. But “Don’t be evil” is much more than that. Yes, it ’s about providing our users unbiased access to information, focusing on their needs and giving them the best products and services that we can. But it’s also about doing the right thing more generally – following the law, acting honorably and treating each other with respect... The Google Code is one of the ways we put “Don’t be evil” into practice”. (MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014).

¹⁹⁶ STOHS, Joanne Hoven; BRANNICK, Teresa. 'Code and Conduct: Predictors of Irish Managers'. *Journal of Business Ethics*, v. 22, p. 311-326 *apud* BERJILLOS, Araceli de los Ríos; LARA, Salud Millán; LOZANO, Mercedes Ruiz. **¿Son los códigos éticos un instrumento de gestión de la responsabilidad social?** Un estudio exploratorio en Andalucía. Disponível em: <<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/download/702/507>>. Acesso em: 14 maio 2017, p. 5.

O reconhecimento dessa função mínima, talvez decorra da mesma premissa utilizada por Ingo Winkler¹⁹⁷ quando menciona que os códigos de éticas organizacionais são, via de regra, uniformes no seu conteúdo, pois sua elaboração está muito condicionada pelas pressões dos grupos de interesse e pelas forças legais.

Ressalta-se que apesar de os códigos preverem diversos comportamentos e deterem um papel real na limitação da conduta dos *stakeholders*¹⁹⁸, não se pode olvidar de seu caráter complementar à legislação estatal, visando a promoção de debates e não a solução para todos os problemas criados pela globalização da atividade econômica.¹⁹⁹

As razões de incorporação dos códigos de ética por parte de uma empresa são analisadas por meio de três teorias, por Isabel Alvarez, Luis Domínguez e Isabel Sánchez²⁰⁰. Para a teoria dos acionistas, os códigos de éticas têm a finalidade de satisfazer os desejos de seus acionistas, sugerindo que as organizações somente são responsáveis perante seus acionistas e que toda a atuação de seus empregados devem se voltar para a maximização da riqueza dos investidores. A teoria dos *stakeholders*²⁰¹ defende que as empresas são responsáveis perante qualquer agente ou grupo de interesse que seja afetado pelas ações da organização e, por essa razão, devem desempenhar um papel ético para guiar a resposta às expectativas desses grupos de interesse e, como consequência, devem se derivar do diálogo com eles. Por fim, a teoria da legitimidade suscitando que as empresas derivam da congruência entre o sistema de valores de uma organização e os da sociedade em que se forma. Desse enfoque, a incorporação dos códigos de ética é

¹⁹⁷ WINKLER, Ingo. The Representation of Social Actor in Corporate Codes of Ethics. How Code Language Positions Internal Actors', *Journal of Business Ethics*, 2011, 101, 653-665 *apud* BERJILLOS, Araceli de los Ríos; LARA, Salud Millán; LOZANO, Mercedes Ruiz. **¿Son los códigos éticos un instrumento de gestión de la responsabilidad social?** Un estudio exploratorio en Andalucía. Disponível em: <<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/download/702/507>>. Acesso em: 14 maio 2017, p. 5.

¹⁹⁸ O conceito clássico de *stakeholder* é "qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou ser afetado pelo alcance dos objetivos da organização." (FREEMAN, 1984: 46 *apud* FRIEDMAN, Andrew L.; MILES, Samantha. **Stakeholders: Theory and Practice**. New York: Oxford University Press, 2006, p. 1).

¹⁹⁹ JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy. **Technology, Business and Society Programme**, Paper n. 2, apr. 2001. Disponível em: <[http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/\\$FILE/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/$FILE/jenkins.pdf)> Acesso em: 14 maio 2017.

²⁰⁰ ÁLVEZ, Isabel Gallego; DOMÍNGUEZ, Luis Rodríguez; SÁNCHEZ, Isabel María Garcia. La influencia del consejo de administración en la adopción de un código ético. **Revista de Contabilidad: Spanish accounting review**, v. 11, n. 2, 2008, Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2883470>>. Acesso em: 14 maio 2017. p. 98.

²⁰¹ Para conceito, ver nota de rodapé n. 197.

um bom mecanismo para legitimar o comportamento da empresa, tendo em conta que a empresa não apenas deve fazer o que se espera dela, mas o necessário para justificar perante a sociedade a orientação de suas atividades e trocas internas.

Ressalta-se, ainda que: a) a elaboração dos códigos de ética deve dar-se internamente, ou seja, no âmbito da própria organização e de preferência com a participação das pessoas envolvidas no processo, tais como empregados, clientes e sócios, expressando sua cultura e clima organizacional²⁰² (por este viés, entende-se que quando há a participação ativa de todas as pessoas envolvidas no processo há um indicativo de maior adesão); e) os códigos de ética não são exaustivos e nem poderiam ser, na medida em que é impossível prever todas as situações, todavia, independente de seu conteúdo, sua eficácia depende de seu desenvolvimento e atualização, bem como do monitoramento do seu cumprimento e da tomada de medidas sancionatórias em caso de desconformidade.

Na relação existente entre Direito do Trabalho e Código de Ética, verifica-se que este seria uma extensão do contrato de trabalho, consistindo, portanto, ou um uma cláusula adicional que estabelece direitos e deveres recíprocos²⁰³ ou no próprio regulamento de empresa.²⁰⁴

Sobre códigos de ética e *compliance*²⁰⁵, destaca-se a reflexão de Anja Mengel²⁰⁶:

[...] um segundo componente moderno de *Compliance*, no entanto, tornou-se cada vez mais importante nos últimos anos - o estabelecimento da filosofia e cultura da empresa, bem como o compromisso próprio da empresa com o comércio moral e econômico e também com o comércio ecológico e duradouro (em parte, também com obrigações moderadas). Por isso foram instituídos os Códigos de *Compliance*, sobretudo na forma de

²⁰² NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos:** a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: SENAC, 2014, p. 73.

²⁰³ Informação extraída do site do Instituto: CÓDIGO de Ética: definição. Disponível em: <<http://www.pesquisacodigodeetica.org.br/2014/codigo-etica.php>>. Acesso em: 12 maio 2017.

²⁰⁴ GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Código de Ética nas relações de trabalho.** 2015. Disponível em: <<http://www.direitoevirtual.com.br/2015/03/codigo-de-etica-nas-relacoes-de-trabalho.html>>. Acesso em: 12 maio 2017.

²⁰⁵ Para análise dos códigos de conduta com a responsabilidade social empresarial ver: PIAZZA, Maria Luiza de Oliveira. Código de conduta das multinacionais. In: INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social das empresas:** a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2003, v. 2, p. 233-272.

²⁰⁶ Tradução livre de: "Zusätzlich ist jedoch eine zweite moderne Komponente von *Compliance* in den letzten Jahren immer wichtiger geworden – die Festlegung der Unternehmensphilosophie und – kultur sowie die – teils auch über obligationsmässige – Selbstverpflichtung vo Unternehmen zu moralischem wirtschaftlichen und auch ökologisch nachhaltigem Handeln. Daher werden *Compliance*-Kodizes – vor allem in Form Von Ethikkodizes – auch als ethisches Bekenntnis der Unternehmen eingesetzt, um das Image in der Öffentlichkeit zu definieren und ggf. zu verbessern." (MENDEL, Anja. **Compliance und Arbeitsrecht:** Implementierung, Durchsetzung Organisation. München: Verlag C.H.Beck, 2009, p. 2-3).

códigos éticos, também como confissão ética da empresa, para definir a imagem em público e eventualmente melhorar.

Por fim, citam-se as funções²⁰⁷ práticas desempenhadas pelos Códigos de Ética, denominados, ainda, de Códigos de *compliance*: a) *identificadora*, na medida em que o texto assinala quais as metas, compromissos e papel que a organização pretende desempenhar na sociedade; b) *declarativa e informativa*, já que indica qual a teoria ética pactuada pela filosofia da empresa e qual o conjunto de valores éticos assumidos como princípios; c) *discriminativa*, pois o texto deve ser suficientemente claro no sentido de se perceber quais condutas são obrigatórias, ótimas, desejáveis ou proibidas; d) *metodológica ou procedimental*, já que estabelece as vias adequadas para se chegar a uma solução de conflitos ou dilemas éticos; e) *coercitiva*, na medida em que estabelece as sanções e procedimentos justos a sua aplicação; e f) *protetiva*, pois todo o conjunto das funções anteriores, garantindo um agir em acordo com as normas previstas.

3.2 PODER DE CONTROLE/FISCALIZAÇÃO

O Poder de Controle, também denominado Poder de Fiscalização, consiste no conjunto de prerrogativas necessárias para o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno²⁰⁸ e está vinculada ao segundo pilar do *compliance*, qual seja: Detecção.

O poder de controle, para alguns, não se trata de uma prerrogativa, mas sim de um dever²⁰⁹ do empregador, já que a omissão poderia acarretar em responsabilidade objetiva da empresa, nos termos do art. 932 do Código Civil.

Independentemente da sua natureza (poder/dever), sentido algum haveria no poder de organização e regulamentação se o empregador não pudesse exercer o poder de controle das premissas estabelecidas, pois, sem o exercício do controle, seria impossível a verificação da conformidade.

O controle tem como fundamento, tanto o contrato individual de trabalho, quanto às normas gerais laborais, a exemplo do art. 3º da CLT e das Normas Regulamentadoras (NR) relativas à segurança e medicina do trabalho, já que é obrigação do empregador promover um ambiente saudável ao empregado.

²⁰⁷ PUYOL, Javier. **Críterios Práticos para la elaboración de un código de compliance**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 14-15.

²⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 662.

²⁰⁹ ARAUJO, Luiz Alberto David. **A correspondência eletrônica do empregado (e-mail) e o poder direito do empregador**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, v. 3, p. 776.

É, pois, neste pilar que se intensifica o conflito entre eficiência empresarial e privacidade. Quanto a esse aspecto, Thilo Manhold²¹⁰ salienta que do “preço” pago pelos empregados e empresas para a instauração do *compliance* surge uma atmosfera de “*big brother is watching*” (observação do irmão mais velho), o qual parece bastante elevado. Geoffrey Miller²¹¹ defende que “*uma parte fundamental para o enforcement interno é o monitoramento do trabalho dos funcionários*”, acrescentando haver uma política de troca entre a eficiência e a privacidade. Entretanto, caso não houvesse o monitoramento/fiscalização, poucas violações ao *compliance* seriam passíveis de identificação e, conseqüentemente, haveria um aumento em condutas contrárias ao programa.

O poder de controle visa analisar o cumprimento da jornada de trabalho estabelecida contratualmente, fiscalizar o uso de equipamentos de proteção individual, o cumprimento do intervalo intrajornadas, a utilização de uniformes, o desempenho ético das atividades e a consonância das condutas com os códigos de ética, sendo, portanto, fundamental à análise da eficiência das medidas de *compliance*.

3.2.1 Poder de Fiscalização versus Pilar da Detecção: instrumentos práticos

As ferramentas em favor do empregador para a realização do poder de fiscalização são diversas, havendo grande contribuição da tecnologia (meras de vigilância, GPS em veículos, monitoramento de e-mails corporativos) e da ciência (exames de gravidez²¹², toxicológicos²¹³, etc.). Mas, tipicamente, quando o assunto é

²¹⁰ MANHOLD, Thilo. **Compliance und Arbeitsrecht**: Insiderrechtlich Verhaltenskonzepte in nationalen und multinationalen Unternehmen. Frankfurt: Peter Lang, 2014, p. 24.

²¹¹ Tradução Livre de: “A Key part of internal enforcement is the job of monitoring employees”. (MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 182).

²¹² No direito interno, a esta questão específica está regulamentada pela Lei 9.029/1995 a qual “*Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências*, o que permite concluir que, via de regra, não se admite a sua realização de forma não consentida. Inclusive a vedação é tão significativa que a realização destas práticas discriminatórias restou tipificada como crime a ser punido com pena de detenção de 01 a 02 anos e multa. Nos termos do artigo 16 da Portaria nº 1.927, de 10 de dezembro de 2014 do Ministério do Trabalho e Emprego consiste em prática discriminatória a exigência de testes para HIV ou quaisquer outras formas de diagnóstico de HIV às pessoas que procuram emprego e aos candidatos a trabalho. (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.927, de 10 de dezembro de 2014**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1927_14.html>. Acesso em: 07 ago. 2017).

²¹³ Especificamente, no tocante a realização de exames toxicológicos no contexto do direito norte americano, Geoffrey Miller cita que é possível impor-se a realização de testes de identificação de utilização de álcool e drogas sem limites, via de regra. A exceção será quando a questão estiver devidamente acordada por meio do contrato de trabalho ou restrita por meio do sindicato da classe.

compliance, os canais de denúncia (Canais de Ética)²¹⁴ surgem como principal meio de detecção.

Talvez possa ser apontado como motivo da associação entre detecção e os canais de ética, pois estes são responsáveis pela detecção de 39,1% das fraudes (mais do que o dobro de qualquer outro método), conforme estudo realizado pela *Association of Certified Fraud Examiners*²¹⁵, tratando-se, portanto, de ferramenta primordial na detecção de fraudes e problemas de *compliance*.

Sendo assim, a comunicação possibilita²¹⁶ a realização de denúncias, alegações, sugestões, reclamações etc., podendo ser realizadas tanto pelo público interno da empresa quanto pelo externo (funcionários, fornecedores e consumidores que poderão relatar condutas tomadas pelos empregados de uma empresa, ex-empregados), conectando diferentes atores dentro de modelo regulatório e eliminando distâncias normalmente existentes entre a Alta Administração e as operações do dia a dia.

Existem dois tipos de denúncia²¹⁷: interna, quando o delito é relatado para um canal dentro da organização, e externa, quando o delito é relatado para um canal externo à organização. Teoricamente, a denúncia interna é a de menor impacto²¹⁸ à

(MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 183).

²¹⁴ Ferramenta também denominada de "Tell Us", conforme se depreende do Guia de *Compliance* da Siemens sobre Anticorrupção. (SIEMENS. **Guia de compliance da Siemens sobre anticorrupção**. 2008. Disponível em: <<http://w3.siemens.com.br/home/br/pt/cc/Compliance/Documents/GuiaAnticorruptaoComplianceSiemens.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2017).

²¹⁵ Conforme relatório: REPORT TO TEM NATIONS. **Detection**. 2016. Disponível em: <<http://www.acfe.com/rtnn2016/detection.aspx>>. Acesso em: 16 maio 2017.

²¹⁶ Interessante a análise paralela do dever de o funcionário público federal "VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração," não se trata, portanto, de uma faculdade, conforme previsão do art. 116, inciso VI, da Lei 8.112/90, alterado pela Lei de Acesso à Informação (art. 43 da Lei nº 12.527/2011).

²¹⁷ Conforme ZHANG, Julia; CHIU, Randy; WEI, Ligun. Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. **Journal of Business Ethics**, 88 (Supplement 1) 2009, p. 25-41 *apud* MELO, Hildegardo Pedro de Araújo de; SILVA, Gilson Rodrigues da; SOUZA, Rossana Guerra de. A proteção do Anonimato e a Eficácia do Compliance: Um Estudo Experimental Sobre a Influência do Canal de Denúncia Anônima na Comunicação de Problemas de Compliance no Brasil. In: XVI CONGRESSO DA USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. **Anais...** São Paulo, 2016, Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiH2PO29_TTAhWIKyYKHakTAggQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.congressousp.fipecafi.org%2FAnais%2Fartigos162016%2F50.pdf&usq=AFQjCNGvA7Dk_UWjYZVblm_TRCw1aQyHLQ>. Acesso em: 16 maio 2017.

²¹⁸ Vide PARK, Heungsik; BLENKINSOPP, John. *Whistleblowing as planned behavior - A survey of South Korean police officers*. *Journal of Business Ethics*, 2009 85(4), 545-556. *apud* MELO, Hildegardo Pedro de Araújo de; SILVA, Gilson Rodrigues da; SOUZA, Rossana Guerra de. A proteção do Anonimato e a Eficácia do Compliance: Um Estudo Experimental Sobre a Influência do Canal de Denúncia Anônima na Comunicação de Problemas de Compliance no Brasil. In: XVI

organização, uma vez que a divulgação de informações no meio externo pode ser prejudicial à estratégia da entidade. Entretanto, para alguns, o canal externo traria consigo um caráter de independência e, de certa forma, especialização no recebimento da denúncia, o que traria mais segurança²¹⁹ ao denunciante e estimularia a utilização dessa ferramenta.

Os canais de denúncia têm como objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação de sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios e de controle²²⁰. De forma sistemática, as seguintes contribuições²²¹ podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra os eventos de fraudes e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócio e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam a atuação da Auditoria Interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente.

A sua valorização é tão grande que a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), através da Instrução CVM nº. 509, de novembro de 2011, art. 31-B, inciso VI²²², definiu que as empresas de capital aberto no Brasil devem possuir meios para receber denúncias, inclusive sigilosas, internas e externas à companhia, de forma que a institucionalização deste canal passa a fazer parte dos deveres do Comitê Estatutário de Auditoria.

CONGRESSO DA USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. **Anais...** São Paulo, 2016, Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiH2PO29_TTAhWIKyYKHakTAggQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.congressosp.fipecafi.org%2FAnais%2Fartigos162016%2F50.pdf&usg=AFQjCNGvA7Dk_UWjYZVblm_TRCw1aQyHLQ>. Acesso em: 16 maio 2017.

²¹⁹ No sentido da proteção do denunciante, temos a Lei de Acesso à Informação nº 12.527/11, que introduz a proteção do servidor denunciante em seu artigo 126-A, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/90), sendo restrita a este grupo funcional.

²²⁰ ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016, p. 38.

²²¹ MELO, Hildegado Pedro de Araújo de; SILVA, Gilson Rodrigues da; SOUZA, Rossana Guerra de. A proteção do Anonimato e a Eficácia do Compliance: Um Estudo Experimental Sobre a Influência do Canal de Denúncia Anônima na Comunicação de Problemas de Compliance no Brasil. In: XVI CONGRESSO DA USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. **Anais...** São Paulo, 2016, Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiH2PO29_TTAhWIKyYKHakTAggQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.congressosp.fipecafi.org%2FAnais%2Fartigos162016%2F50.pdf&usg=AFQjCNGvA7Dk_UWjYZVblm_TRCw1aQyHLQ>. Acesso em: 16 maio 2017.

²²² COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Instrução nº 509, de 16 de novembro de 2011**. Acrescenta artigos à Instrução CVM nº 308, de 14 de maio de 1999, e altera artigos e anexo da Instrução CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/legislacao/inst/inst509.html>>. Acesso em: 15 maio 2017.

Constata-se a valorização dessa forma de detecção no documento “*International principles for whistleblower legislation*” (Princípios Internacionais para a legislação referente a denúncias) da ONG transparência Internacional, que:

Os denunciantes desempenham um papel fundamental na exposição de casos de corrupção, sonegação, fraude, má administração e outras irregularidades que podem ameaçar o interesse social, a saúde pública, o meio ambiente, os direitos humanos e a ordem jurídica. No entanto, quem decide denunciar frequentemente se expõe a sérios riscos pessoais. Pode ser ameaçado, demitido, processado, preso, ou mesmo agredido fisicamente ou assassinado.²²³

A denúncia poderá ser realizada de forma identificada ou anonimamente. Esta, teoricamente, reduz os denunciantes aos riscos pessoais acima mencionados. Inclusive, quanto ao anonimato, a orientação é bem admitida em sede de persecução penal, conforme observa Fernando Capez²²⁴:

A delação anônima (*notitia criminis* inqualificada) não deve ser repelida de plano, sendo incorreto considerá-la sempre inválida; contudo, requer cautela redobrada, por parte da autoridade policial, a qual deverá, antes de tudo, investigar a verossimilhança das informações²²⁵.

Em sentido contrário, há posicionamentos que defendem que o anonimato limitaria a eficácia do canal de denúncias, já que dificultaria a investigação dos fatos narrados pelos denunciantes, pois, visando a manutenção do anonimato, o denunciante forneceria menos detalhes. Independente da forma que o canal de denúncia seja disponibilizado (telefone, canais de ouvidoria, *call centers*, hot site, e-mail, caixa-postal), um importante elemento é a centralização das informações em uma base de dados padrão visando o melhor tratamento da denúncia.²²⁶

²²³ TRANSPARENCY INTERNATIONAL. **International principles for whistleblower legislation**. Disponível em: <http://www.transparency.org/whatwedo/publication/international_principles_for_whistleblower_legislation>. Acesso em: 16 maio 2017, p. 2.

²²⁴ CAPEZ, Fernando. **Curso de Processo Penal**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 77, item n. 10.13.

²²⁵ 2ª Turma do STF tem posicionamento pacífico no sentido de que a denúncia anônima pode justificar o início de investigações criminais (RHC 117988) devendo, portanto, ser aceita no âmbito privado. (DENÚNCIA anônima justifica investigação criminal, decide 2ª Turma do STF. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 17 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-dez-17/denuncia-anonima-justifica-investigacao-criminal-decide-stf>>. Acesso em: 30 maio 2017).

²²⁶ DELOITTE. **Canal de Denúncia como Instrumento de Compliance**. Disponível em: <http://www.deloitte.com.br/publicacoes/2007/FolderConsultoria_CanalDenuncia.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2015 *apud* MELO, Hildegardo Pedro de Araújo de; SILVA, Gilson Rodrigues da; SOUZA, Rossana Guerra de. A proteção do Anonimato e a Eficácia do Compliance: Um Estudo Experimental Sobre a Influência do Canal de Denúncia Anônima na Comunicação de Problemas de Compliance no Brasil. In: XVI CONGRESSO DA USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. **Anais...** São Paulo, 2016, Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&>

Na linha de proteção do denunciante, Leonardo Bento²²⁷ destaca que diversos são os instrumentos internacionais que reconhecem o princípio da proteção do denunciante como, e.g., a Convenção das Nações Unidas contra a corrupção em seu art. 33²²⁸; a Convenção da OEA contra a corrupção em seu art. III²²⁹, dentre outros²³⁰. O autor acrescenta que um sistema de proteção adequado ao denunciante deve: proporcionar canais acessíveis e confiáveis para fazer as denúncias; proporcionar ao denunciante imunidade contra toda forma de retaliação no trabalho; permitir a realização da denúncia na forma anônima e, em todo caso, preservar o sigilo da identidade do denunciante, pois o direito do denunciado ao contraditório e à ampla defesa não inclui o direito de saber a identidade do denunciante; proteger o denunciante em caso de improcedência da denúncia; e gerar um *feedback* ao denunciante.²³¹

Por fim, frisa-se que as ferramentas de *compliance* mostram-se como uma colcha de retalhos que devem estar bem atados uns aos outros para que se transforme em um verdadeiro programa de *compliance*.

cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiH2PO29_TTAhWIKyYKHakTAggQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.congressosp.fipecafi.org%2Fanaais%2Fartigos162016%2F50.pdf&usq=AFQjCNGvA7Dk_UWjYZVblm_TRCw1aQyHLQ>. Acesso em: 16 maio 2017.

²²⁷ BENTO, Leonardo Valles. Protection of whistleblowers: international standards and Brazilian Law. **Revista Novos Estudos Jurídicos - Eletrônica**, v. 20, n. 2, maio/ago. 2015, p. 791.

²²⁸ Artículo 33. Cada Estado Parte considerará la posibilidad de incorporar en su ordenamiento jurídico interno medidas apropiadas para proporcionar protección contra todo trato injustificado a las personas que denuncien ante las autoridades competentes, de buena fe y con motivos razonables, cualesquiera hechos relacionados con delitos tipificados con arreglo a la presente Convención. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Genebra, 2003. Disponível em: <http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/tools_and_publications/UN-convention-against-corruption.html>. Acesso em: 16 maio 2017).

²²⁹ Artigo III, 8. Sistemas para proteger funcionários públicos e cidadãos particulares que denunciarem de boa-fé atos de corrupção, inclusive a proteção de sua identidade, sem prejuízo da Constituição do Estado e dos princípios fundamentais de seu ordenamento jurídico interno. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Genebra, 2003. Disponível em: <http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/tools_and_publications/UN-convention-against-corruption.html>. Acesso em: 16 maio 2017).

²³⁰ No âmbito da Administração Pública Federal, ver Instrumento Normativa Conjunta CRG-OGU nº 01/2014 da Controladoria Geral da União que estabeleceu diretrizes para assegurar o sigilo da identidade do denunciante, bem como o recebimento de denúncias anônimas. (BRASIL. Controladoria Geral Da União. **Instrução Normativa Conjunta CRG-OGU nº 01, de 24 de junho de 2014**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in-crg-ogu-01-2014.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2017).

²³¹ BENTO, Leonardo Valles. Protection of whistleblowers: international standards and Brazilian Law. **Revista Novos Estudos Jurídicos - Eletrônica**, v. 20, n. 2, maio/ago. 2015, p. 793-794.

3.3 PODER DISCIPLINAR

Antes de adentrar no poder disciplinar, vale relembrar que uma das principais características da relação empregatícia é a subordinação jurídica que, por meio do contrato de trabalho, transfere ao empregado o dever de prestar a atividade de forma colaborativa, obediente e leal, acatando com as normas internas e externas e, caso não corretamente prestada a atividade laboral, surge a possibilidade de o empregador fazer uso do seu poder disciplinar.

Nas palavras de Aldacy Coutinho²³², o poder punitivo que detém o empregador revela-se:

Em um sentido amplo, no poder de regulamentar, pela criação de um conjunto de regras obrigatórias no seio da empresa determinantes de deveres, tipificando e estabelecendo as sanções e, num aspecto restrito, no próprio poder punitivo, como poder de imposição de penalidades disciplinares, antes eventuais faltas intencionais cometidas pelos empregados, no próprio interesse, para corrigi-las e assegurar a conformidade das condutas com as necessidades do serviço.

Essa conformidade das condutas com as necessidades do serviço aparece como importante ferramenta de realização do *compliance*, na medida em que deve ser entendido como um “sistema integrado de medidas que a organização deve executar para que os colaboradores possam agir de forma ética e com responsabilidade social”²³³. Nesse sentido, destaca-se o posicionamento de Roberto Aguiar²³⁴ ao mencionar que o poder garante a eficácia da sanção e a sanção garante a eficácia e a manutenção do poder.

Os autores do Direito do Trabalho oscilam na identificação do poder punitivo trabalhista como direito, faculdade do empregador ou relação jurídica complexa²³⁵. No entanto, defende-se que o poder disciplinar consiste no direito²³⁶ que o

²³² COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 87.

²³³ MARTINS, Karla Cristina da Costa e Silva de Mattos; MARTINS, Marcos Antonio Madeira de Mattos. Objeções do empregado ao comando superior: mecanismos de defesa do compliance para evitar fraudes na organização. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 1, n. 2, 2016, p. 120.

²³⁴ AGUIAR, Roberto A. R. **Direito, poder e opressão**. 3. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1990, p. 72 *apud* COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 90.

²³⁵ Conforme COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 91.

²³⁶ No âmbito das estatais, a possibilidade de valer-se do poder disciplinar perde o caráter de disponibilidade e por força dos princípios constitucionais aplicáveis à Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), passa a ser um dever de apurar, conforme se extrai do: MANUAL de Direito Disciplinar para empresas estatais. Brasília, DF, Controladoria Geral da União, 2016. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?>

empregador tem de impor sanções aos empregados em face do descumprimento das obrigações pactuadas, direito que se encontra vinculado ao terceiro pilar do *compliance*, o pilar de punição/correção.

De forma sistemática, citam-se quatro teorias explicativas do poder disciplinar²³⁷: a) teoria disciplinar convencional, que entende haver uma ligação direta entre o poder disciplinar e o contrato de trabalho, sendo este sua condição de existência, da mesma forma estaria condicionado à discussão em sede de negociação coletiva, assim não poderia haver o exercício unilateral do poder pelo empregador; b) teoria disciplinar unilateral, sustentando a atribuição unilateral do poder ao empregador, decorrente única e exclusivamente do poder de direção, podendo ser exercido a seu livre alvitre, desde que respeitadas a razoabilidade e a proporcionalidade; c) teoria disciplinar como delegação do Poder Público, considerando que o *jus puniendi* pertence exclusivamente ao Estado, mas passível de delegação, pois entendimento no sentido contrário permitiria concluir na existência da justiça privada, remetendo as formas primitivas de organização social; e, por fim, d) teoria disciplinar na ótica empresarial que atribui o poder disciplinar não ao empregador, mas à empresa enquanto organização, apresentando, assim, uma tendência a produzir maior uniformidade no seu modo de exercício.

A doutrina divide-se quanto à validade jurídica do poder disciplinar²³⁸, havendo uma posição negativista que prega a inexistência de fundamentação jurídica do poder disciplinar no contexto da relação de emprego, já que o poder de punir seria uma prerrogativa exclusiva estatal, e que não condiz com a realidade jurídica brasileira. Uma segunda, autonomista, que entende pela existência de um verdadeiro Direito Disciplinar do Trabalho, cujo argumento seria a própria ideia de assimetria e hierarquia dentro da empresa, também não aceita pela doutrina. E, por fim, a corrente intermediária, que sustenta que o poder disciplinar decorre do

sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi3vee-iZnUAhXB6yYKHSD1AjEQFggUgMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cgu.gov.br%2FPublicacoes%2Fatividade-disciplinar%2Farquivos%2Fmanual_estatais.pdf&usq=AFQjCNF81ibq6TL3Xg_nQSXsTVWA7gxwCA>. Acesso em: 30 maio 2017.

²³⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Limites ao poder disciplinar do empregador: a tese do poder disciplinar compartilhado. **Revista de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 129, p. 72-94, jan./mar. 2008, p. 76-77.

²³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 685 e ss.

segmento fático-jurídico reconhecido pelo Direito, de forma que apesar de ser lícito, deve obediência a regras, princípios e institutos centrais do Direito do Trabalho.²³⁹

As principais funções das sanções disciplinares são²⁴⁰: a) punitiva (aplicar à pena corresponde à falta); b) educativa (desestimulando faltas futuras); e c) política (mantendo a ordem interna da empresa), conseqüentemente, fortalecendo a efetivação do *compliance*.

É de se destacar que “o poder do empregador não é sobre a pessoa ou sobre toda a conduta do empregado, mas tão somente sobre a força produtiva empregada em face da manutenção de um negócio jurídico trabalhista”²⁴¹, resultado do contrato de trabalho.

Maria Ramalho²⁴² sustenta que o poder disciplinar diz respeito a uma manifestação de poder do empregador com efeitos relevantíssimos no dia a dia da vida laboral, sendo um dos pontos mais sensíveis da área jurídica trabalhista em termos sociais. Estabelece a referida autora que quatro são as características mais importantes na compreensão dogmática do poder disciplinar, quais sejam: tratar-se de um direito subjetivo potestativo, consistindo em uma permissão normativa específica; possuir conteúdo unilateral e dominal, já que ele manifesta uma posição de domínio social e jurídico, demonstrando o desnível das posições jurídicas na relação de trabalho; ser essencialmente punitivo, visando à imposição de uma sanção com o objetivo de castigar o empregado e recolocá-lo em situação de cumprimento, sempre que possível; e possuir natureza jurídica egoísta, ou seja, com natureza privada no sentido de estar situado em uma relação jurídica de direito privado, por atuar em uma forma de justiça privada e porque visa interesses particulares do titular do poder.²⁴³

A autora destaca ainda que:

Este poder é, de modo geral, relacionado com o poder diretivo, sendo-lhe atribuída a função de garante da eficácia deste poder, sem a possibilidade

²³⁹ No âmbito das empresas estatais, deve ser orientado também por normas de Direito Administrativo.

²⁴⁰ MARTINS, Karla Cristina da Costa e Silva de Mattos; MARTINS, Marcos Antonio Madeira de Mattos. Objeções do empregado ao comando superior: mecanismos de defesa do *compliance* para evitar fraudes na organização. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 1, n. 2, 2016, p. 121.

²⁴¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 89.

²⁴² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra, 2003, v. 1, p.179.

²⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra, 2003, v. 1, p. 181-3.

de reagir contra o trabalhador pelo não cumprimento das emanações do poder de direção, careceria este de eficácia jurídica, o que, em última análise, faria perigar a subsistência de um vínculo negocial todo ele assente no binômio subordinação/autoridade – em consequência desta ligação é, também atribuída ao poder disciplinar uma finalidade eminentemente conservatória do vínculo laboral e preventiva de novas infrações.²⁴⁴

Em que pese a existência de forte discussão doutrinária acerca dos da validade jurídica do poder disciplinar (posição negativista; autonomista e intermediária²⁴⁵), doutrinariamente, restou consagrado que o poder disciplinar deve ser exercido quando o empregado realizar a prática de algum ato faltoso tipificado, que afronte o princípio da boa-fé ou violar deveres contratuais, desestabilizando o elemento da confiança entre as partes.²⁴⁶

Quanto ao tema, Maurício Delgado²⁴⁷ menciona que dois são os critérios para a caracterização das infrações trabalhistas: o primeiro seria intimamente relacionado ao princípio penal clássico de que não há infração sem previsão legal anterior expressa. Todavia, mesmo tendo o direito laboral brasileiro adotado esta teoria, ela resta relativizada pelo conteúdo aberto das condutas típicas²⁴⁸; o segundo consiste em um critério genérico, o qual não realiza previsão exaustiva e formalística das faltas, mas alerta que para não gerar situações de arbitrariedades e incertezas deve estar associado a comissões obreiras e sindicais de acompanhamento e avaliações constantes.

Ultrapassa a questão da tipicidade das condutas no sistema laboral brasileiro, necessário verificar quais as condutas desabonadoras dos empregados em geral, o que é possível por meio a análise dos arts. 482 e 158, parágrafo único, ambos da CLT e, ainda, algumas figuras faltosas de incidência restrita a certos grupos de empregados em outros dispositivos esparsos, e.g. art. 433 I e II, CLT. Veja-se os dois primeiros artigos na literalidade, os quais merecem destaque:

²⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Livraria Almedina, 1993, p. 185 *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Limites ao poder disciplinar do empregador: a tese do poder disciplinar compartilhado. **Revista de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 129, p. 72-94, jan./mar. 2008, p. 76.

²⁴⁵ Todas analisadas no ponto 3.3 do presente trabalho.

²⁴⁶ DORNELES, Leandro do Amaral de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 361.

²⁴⁷ Vide: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 688-9.

²⁴⁸ O autor exemplifica sua alegação na figura da justa causa prevista no artigo 482, “b”, da CLT relativa ao “mau procedimento”, alegando a sua plasticidade e imprecisão.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Art. 158 - Cabe aos empregados

[...]

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.²⁴⁹

Por fim, as penalidades aplicadas sempre deverão respeitar a proporcionalidade entre a falta e a sanção. As sanções consistem em advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa²⁵⁰. A advertência, apesar de não estar prevista expressamente, é considerada penalidade típica, introduzida no ordenamento em face do art. 8º da CLT²⁵¹, que prevê os costumes trabalhistas

²⁴⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

²⁵⁰ No tocante ao atleta profissional exclusivamente, pode-se acrescentar a multa punitiva (Lei 9.615/98, art. 28). (BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 28 nov. 2017).

²⁵¹ CLT, “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e **costumes**, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017, grifo nosso).

como fonte de Direito; a suspensão disciplinar, por sua vez, encontra-se disposta no art. 474 da CLT²⁵² e é admitida pelo prazo máximo de 30 dias consecutivos; por fim, a penalidade considerada mais grave é a dispensa por justa causa, vide art. 482 da CLT retrocitado, com diversas repercussões financeiras negativas, representando, de certa forma, uma mácula na vida profissional do trabalhador, ainda que vedada a anotação na CTPS.

Importante ressaltar que a prerrogativa de punir o empregado não é ilimitada, devendo sempre observar o princípio da boa-fé contratual, os direitos humanos fundamentais e os princípios protetivos juslaborais.

O Direito do Trabalho brasileiro não prevê nenhum procedimento especial para aferição de faltas e aplicação (com a exceção do empregado estável²⁵³), mas deve respeitar a observância de requisitos²⁵⁴. Veja-se: a tipicidade da conduta faltosa, ainda que se tenha um rol relativamente plástico, devendo a conduta estar relacionada direta ou indiretamente ao cumprimento das obrigações contratuais trabalhistas; a gravidade da conduta (ato isolado) ou sua repetição; autoria, requisito autoevidente; o dolo ou a culpa; o nexó de causalidade entre a falta e a penalidade; a adequação entre a falta e a penalidade; proporcionalidade; imediatividade (imediatismo), caso contrário, presume-se o perdão tácito; singularidade da punição, de forma que não pode haver aplicação de punições diversas para o mesmo fato; ausência de discriminação de maneira que todos devem ser igualmente punidos; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar com a progressividade na aplicação da pena; inalterabilidade da punição, de modo que uma vez aplicada a punição não poderá ser alterada para uma mais severa.

Por meio dos elementos elencados, observa-se que se torna de fácil constatação a correção do poder de punição com o pilar da punição.

²⁵² CLT, "Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho." (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017).

²⁵³ Caso em que deverá ser proposta ação de inquérito judicial, nos termos da Súmula 197, do STF; e arts. 494 e 659, inc. X, ambos da CLT.

²⁵⁴ Realizou-se neste ponto uma aglutinação da doutrina de DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 694-700 e DORNELES, Leandro do Amaral de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p.361.

3.3.1 Poder Disciplinar *versus* Pilar da Correção/Punição: aspectos práticos

Cabe agora verificar de que forma o poder disciplinar é realizado pelo Pilar da Correção/Punição na realização do *compliance*.

Considerando a tipicidade plástica já mencionada que envolve o poder disciplinar²⁵⁵, alguns Regulamentos e Códigos de Ética empresariais prevêem diversas condutas que se coadunam ao sistema normativo laboral, cabendo ressaltar alguns deles para melhor compreensão. Veja-se a diretriz de Conduta Profissional da Siemens, 2009²⁵⁶.

C. Evitar conflitos de interesses

Os colaboradores da Siemens têm o dever de tomar decisões de negócio no melhor interesse da Siemens, e não com base nos seus próprios interesses pessoais. Surgem conflitos de interesses quando os colaboradores se envolvem em atividades ou possuem interesses pessoais prejudiciais aos interesses da Siemens.

Os colaboradores têm de informar o respectivo supervisor acerca de qualquer interesse pessoal que possa advir no âmbito do desempenho dos seus deveres profissionais.

Os colaboradores não podem utilizar, para contratos ou encomendas pessoais, empresas com as quais tenham relações comerciais no âmbito das suas atividades em nome da Siemens caso estas possam retirar qualquer benefício do contrato ou encomenda pessoal. Tal aplica-se em particular se o colaborador exercer ou tiver capacidade para exercer uma influência direta ou indireta sobre a adjudicação, ou não, de um contrato junto da Siemens.

Os conflitos podem assumir a forma de uma relação comercial ou de uma participação num concorrente ou cliente da Siemens, ou de uma participação em atividades paralelas que impeçam o colaborador de cumprir as suas responsabilidades perante a Siemens. É importante que todos os colaboradores reconheçam e evitem conflitos de interesses durante a realização das suas atividades profissionais.

C.1. Competir com a Siemens

Um colaborador não pode operar nem prestar assistência a uma empresa concorrente da Siemens ou envolver-se em quaisquer atividades concorrentes.

C.2. Trabalho paralelo

Os colaboradores não podem exercer trabalhos paralelos que constituam concorrência à atividades da Siemens. Antes de poderem praticar qualquer atividade paralela remunerada, os colaboradores têm de comunicar à Siemens e obter a sua autorização por escrito. Atividades ocasionais de escrita, conferências ou atividades ocasionais comparáveis não são consideradas trabalho paralelo. Não será concedida autorização se a atividade em questão for prejudicial para os interesses da Siemens. Poderá ser recusada a autorização se os colaboradores mantiverem relações comerciais com a empresa em questão no âmbito das suas responsabilidades oficiais em representação da Siemens. Uma autorização concedida previamente também pode ser revogada com estes fundamentos.

²⁵⁵ Vide DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 688-9.

²⁵⁶ Íntegra no Anexo A.

C.3. Participações em empresas terceiras

Os colaboradores que detenham ou adquiram direta ou indiretamente uma participação num parceiro de negócios da Siemens ou numa empresa da qual a Siemens detenha ações terá igualmente de comunicar este fato ao departamento de recursos humanos responsável, caso possua uma relação comercial com o parceiro de negócio ou a empresa no desempenho das suas responsabilidades oficiais ou caso detenha uma posição nessa mesma empresa. No caso das participações em empresas cotadas em bolsa, esta regra aplica-se apenas se a participação for superior a 5% do capital total. Uma vez comunicada uma participação numa empresa terceira, a Empresa poderá tomar as medidas adequadas para eliminar quaisquer conflitos de interesses.

O Código de Ética e Conduta Leão²⁵⁷:

Condutas Intoleráveis

São condutas intoleráveis e sujeitas a medidas disciplinares:

- Uso do cargo visando obter vantagens pessoais, facilidades ou qualquer outra forma de favorecimento ou benefício pessoal ilegítimo, ou para terceiros de nossas relações;
- Discriminação em função de raça/cor, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, convicção política, ideológica, classe social, condição física ou deficiência, estado civil ou idade;
- Assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, provocando o constrangimento alheio;
- Permitir ou fazer propaganda política, religiosa ou comercial nas dependências da empresa;
- Usar recursos da Leão nas doações ou contribuições financeiras para apoiar atividades políticas, políticos ou candidatos (seja direta ou indiretamente, em nível regional, nacional ou internacional), de forma contrária ao que dispõe nossa Política sobre o tema;
- Dar tratamento preferencial ou privilegiado a qualquer cliente ou fornecedor em desacordo com as políticas e normas da Leão;
- Oferecer ou receber presentes em desacordo com as políticas e normas da Leão e como meio de exercer influência indevida, ou auferir ganho pessoal ou prêmio para si ou para terceiros;
- Oferecer hospitalidade ou entretenimento, realizar doações ou contribuições sociais em nome da Leão, em desconformidade com as políticas e normas da nossa empresa, ou sem a obtenção da autorização interna necessária;
- Ofertar, pagar, prometer ou autorizar um benefício pessoal (seja pagamento ou qualquer outro tipo de benefício pessoal), direta ou indiretamente, a qualquer agente público;
- Manter contato com empresa competidora da Leão em violação à legislação concorrencial aplicável;
- Contratar parentes para posições em que haja subordinação direta ou indireta, ou potencial conflito de interesses próprios com os interesses da Leão;
- Uso de álcool e/ou drogas psicoativas ilegais no exercício do cargo ou função, em quaisquer das dependências da Leão ou fora delas; e
- Distorcer os números ou a caracterização contábil de itens que venham a refletir nos relatórios gerenciais ou nas demonstrações financeiras da Leão.

Apesar de não haver previsão de nenhum procedimento especial para aferição de faltas e aplicação de penas no sistema disciplinar laboral, através de

²⁵⁷ Íntegra no Anexo B.

interpretação sistemática da legislação brasileira conclui-se pela necessidade de um procedimento mínimo.

Na doutrina específica de *compliance*, estuda-se que as medias disciplinares devem ser aplicadas, sempre que pertinente, quando constatadas atitudes não “*compliant*” (em desconformidade) para todos os níveis da organização. Essas medidas devem ser concebidas sempre de forma “imparcial, com senioridade, com serenidade e com o objetivo claro de fazer a coisa certa” e devem levar em conta o grau hierárquico das pessoas, na medida em que quanto maior o grau de instrução, maior se pressupõe a consciência da conduta e, por conseguinte, maior deve ser a punição.²⁵⁸

Na prática, duas são as formas usuais de julgamento adotadas facultativamente pelas empresas: a primeira reside na apresentação de um relatório com recomendação de aplicação disciplinar; e a segunda, consiste na apresentação de um relatório com a descrição da medida disciplinar cabível, segundo a perspectiva da investigação.²⁵⁹

Adotando-se a primeira opção, é necessária a criação de uma banca julgadora que deverá ser imparcial na análise dos fatos para fins de consecução da justiça. Este colegiado, via de regra, deverá ser composto por um Diretor de RH; um Diretor de *compliance* e/ou Direito Jurídico; e um Superior hierárquico do envolvido.²⁶⁰

Visando a efetividade e a transparência, sugere-se que haja publicação dos procedimentos existentes na empresa, inclusive dos procedimentos de punição. A empresa poderá determinar o grau de suas medidas que, via de regra, consistem em: advertência informal; advertência formal; suspensão; exclusão do processo sucessório; inelegibilidade para aumentos de méritos; demissão sem justa causa; demissão por justa causa; abertura de processo judicial. Além das medidas disciplinares, poderão ser instituídos: treinamentos específicos; adoção de novos procedimentos; instalação de câmeras ou catracas, entre outros.²⁶¹

²⁵⁸ GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014, p. 266.

²⁵⁹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014, p. 267.

²⁶⁰ GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014, p. 268.

²⁶¹ GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014, p. 270-1.

Nesse sentido, Carla Veríssimo²⁶² ao mencionar que a empresa deverá “estabelecer quem investiga, o que, quando e em que extensão; como serão os procedimentos serão documentados, e quem será informado de quais resultados dessa investigação.” Destaca a autora, ainda, que é nesta fase em que se procedem as investigações internas, consistindo em processos jurídicos que não se sujeito às regras do direito processual penal, mas sim ao direito trabalhista.

De forma prática e analisando alguns instrumentos de *compliance* destaca-se os seguintes instrumentos:

- a) Código de Conduta Iberian Partners, item “V.5 COORDENAÇÃO, VIGILÂNCIA E SANÇÕES”²⁶³:

O Comitê Ético da CCIP é o responsável da gestão efetiva do presente Código, de inquirir sobre as infrações e de definir as medidas a adoptar, em caso de incumprimento.

A vulneração ou o incumprimento deste Código e, em particular, a prática de qualquer ação delituosa, no exercício da atividade empresarial da CCIP, constitui uma falta que se sancionará de acordo com a legislação em vigor e com os Convênios Coletivos aplicáveis. A CCIP procura adotar medidas que se adaptem à natureza e às circunstâncias de cada violação do Código.

- b) Código de Conduta do IBGC, 2016²⁶⁴:

Anexo I. Penalidades

Assegurados os direitos da ampla defesa e do contraditório, através de regular processamento interno no Colegiado de Apoio ao Conselho – Conduta (CAC-Conduta), a depender da gravidade da eventual violação apurada em relação ao Código de Conduta do IBGC, ficam instituídas as seguintes sanções:

1. Advertência privada escrita, por carta;
2. Suspensão, para o exercício de atividades que impliquem exposição perante ou por conta do IBGC, tais como: coordenar comissões (ou equivalente); representar o IBGC na imprensa ou em atividades conjuntas com outras entidades; ministrar aulas ou palestras nos cursos, eventos e congresso do Instituto; fazer parte da diretoria; patrocinar eventos do IBGC. Caso convidado por terceiros para as atividades mencionadas durante o período de suspensão, o associado deverá declinar do convite, sob pena de caracterizar falta gravíssima, sujeita à ampliação da suspensão pelo dobro do período original ou, ainda, em caso de reincidência, sujeitando o infrator à exclusão do quadro associativo. A superintendência geral será incumbida de verificar a lista de pessoas que desempenham tais atividades, a fim de checar o cumprimento da determinação de suspensão.

Em casos de extrema gravidade, o infrator poderá ficar impedido de frequentar os eventos do Instituto e/ou participar de comissões de que faça parte, incumbindo à superintendência geral o mesmo dever de verificar o cumprimento da determinação.

²⁶² VERÍSSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 297.

²⁶³ Íntegra no Anexo C.

²⁶⁴ Íntegra no Anexo D.

3. Exclusão do quadro associativo, sem direito à restituição de quaisquer valores pagos, a qualquer título, ao IBGC.

A comunicação das penalidades seguirá os seguintes procedimentos:

- i. devidamente registrada em ata assinada e arquivada no arquivo do CAC-Condução;
- ii. transmitida pela presidência do conselho de administração, acompanhada por um conselheiro, ou por dois conselheiros, facultada a presença da superintendência geral, no caso do sancionado ser um administrador ou superintendente;
- iii. transmitida pela superintendência geral, acompanhada por um diretor, ou diretor e um superintendente adjunto, nos demais casos.

Ora, se o *compliance* decorre justamente de uma transformação cultural de imposição de conformidade com regras e normas, se o *compliance* realiza-se por meio do poder diretivo, então o poder disciplinar deve assumir um novo caráter, um caráter mais transparente e que se coadune com a doutrina da gestão empresarial voltada ao pilar da punição.²⁶⁵

²⁶⁵ Interessante destacar a existência do MANUAL de Direito Disciplinar para empresas estatais. Brasília, DF, Controladoria Geral da União, 2016. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi3vee-iZnUAhXB6yYKHSD1AjEQFgguMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cgu.gov.br%2FPublicacoes%2Fatividade-disciplinar%2Farquivos%2Fmanual_estatais.pdf&usg=AFQjCNF81ibq6TL3Xg_nQSXsTVWA7gxwCA>. Acesso em: 30 maio 2017.

4 OS DIREITOS INESPECÍFICOS DO EMPREGADO COMO LIMITE DO COMPLIANCE

O contrato individual do trabalho envolve questões relativas a uma posição de poder de uma pessoa e a respectiva posição de dever da outra, englobando questões administrativas, financeiras, econômicas globais, etc., mostrando-se necessário dispensar grande atenção quanto aos efeitos jurídicos e econômicos do contrato individual do trabalho sob o paradigma do *compliance*.

Em termos históricos, o Direito do Trabalho regulou os direitos e as obrigações em favor dos trabalhadores na relação de emprego de forma unilateral e desigual, sobretudo a partir da segunda metade do século XIX, quando surge um modelo estatal que passa a intervir na ordem social com uma legislação de ordem pública e imperativa. A proteção dos direitos dos trabalhadores que forma o conteúdo do contrato de trabalho, regulamentada juridicamente, é denominada de direito trabalhista específico dos trabalhadores.²⁶⁶ A título de exemplo, cita-se a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, a limitação da jornada, a regulamentação dos intervalos intra e interjornada, dentre outros.

Por sua vez, os direitos laborais inespecíficos introduzem e cristalizam na relação laboral a incidência dos direitos humanos tidos como fundamentais, como ocorre na Constituição brasileira de 1988. Apesar de os direitos fundamentais deterem três gerações ou dimensões²⁶⁷ e serem vinculantes às entidades públicas e privadas, como previsto pelo art. 5º, § 1º, da Constituição da República Brasileira, é a primeira dimensão²⁶⁸, voltada ao valor liberdade (direitos civis e políticos) que

²⁶⁶ ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos Laborais Inespecíficos dos Trabalhadores no Âmbito da Empresa. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 9.

²⁶⁷ Diversos autores mencionam a existência de direitos de quartas e quinta gerações, à exemplo de Paulo Bonavides (BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 593 *apud* LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1159).

²⁶⁸ Conforme anota Paulo Bonavides, “os direitos de primeira geração ou direitos de liberdades têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma objetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição ao estado.” (BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 563-4 *apud* LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1156).

desperta a ideia de que a sua efetivação deve ser perquirida no âmbito das relações laborais e não apenas no contexto da sociedade política.²⁶⁹

Os referidos direitos fundamentais estão relacionados à compreensão de cidadania, que na lição de Thomas Marshall²⁷⁰ está referida como:

[...] um status concedido àqueles que são membros integrais de uma comunidade. Todos aqueles que possuem o status são iguais com respeito aos direitos e obrigações pertinentes ao status” e relaciona-se à garantia de direitos civis (século XVIII), direitos políticos (século XIX) e direitos sociais (século XX). Afirma que a cidadania tem como fundamento basilar um conjunto de ideias, crenças e valores.

Manuel Lopez²⁷¹, inclusive, expressa que os direitos da cidadania²⁷² são também direitos do “cidadão-trabalhador”²⁷³, em suas palavras:

[...] a celebração de um contrato de trabalho ‘não implica de modo algum a privação para uma das partes, o trabalhador, dos direitos que a constituição reconhece a ele como cidadão’ [...]. São definitivamente, direitos do cidadão-trabalhador, que exerce como trabalhador-cidadão.

Nesse sentido, Antonio Navarro²⁷⁴ destaca que “o conjunto de direitos e obrigações recíprocas derivadas do contrato de trabalho não implica na privação

²⁶⁹ ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos Laborais Inespecíficos dos Trabalhadores no Âmbito da Empresa. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 10.

²⁷⁰ MARSHALL, Thomas H. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967, p. 76.

²⁷¹ LOPES, Manuel Carlos Palomeque et al. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 2009, p. 155 *apud* SOBRAL, Jeana Silva. Direito à Intimidade e os Métodos de investigação na relação de Trabalho – Análise do teste do Polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 40.

²⁷² Através da análise e reflexão acerca da obra “Cidadania e classe social” de Thomas Marshall, de 1950, verifica-se que não se trata de um conceito estanque, mas que, na visão do autor, compreende um elemento civil, que compreende os direitos necessários ao exercício das liberdades individuais; um elemento político, correspondentes aos direitos de votar e ser votado; e um elemento social, representando o acesso aos serviços que representam este direito. Desta forma, as sociedades criam uma “cidadania ideal” e a busca por esta cidadania ideal consiste em uma medida de efetiva igualdade. (MARSHALL, Thomas H.; BOTTOMORE, Tom. **Ciudadanía y clase social**. Madrid, Alianza, 1998).

²⁷³ Tradução livre de: “[...] la celebración de un contrato de trabajo ‘no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución Le reconoce como ciudadano’ [...] Son em definitiva, derechos del ciudadano-trabajador, que ejerce como trabajador-ciudadano”. (LOPES, Manuel Carlos Palomeque. *Los derechos laborales em La Constitución Española*. Madrid: CEC, 1991, p. 31-34 *apud* ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos Laborais Inespecíficos dos Trabalhadores no Âmbito da Empresa. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 10).

²⁷⁴ Tradução livre de: “El conjunto de derechos y obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo no implica la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, pero puede condicionar su ejercicio.” (NAVARRO, Antonio V. Sempere. Prólogo. In: ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 33).

para o trabalhador dos direitos que a Constituição lhe reconhece como cidadão, mas pode condicionar o seu exercício”.

Cumprе sinalar que não há previsão expressa de proteção dos direitos de personalidade na Consolidação das Leis Trabalhistas, e por tal motivo são denominados inespecíficos na legislação trabalhista nacional²⁷⁵. Os direitos inespecíficos, portanto, traduzem-se nos direitos exercidos pelo trabalhador enquanto pessoa, na condição de cidadão²⁷⁶. São exemplos de direitos laborais inespecíficos, dentre outros, o direito à informação, à presunção de inocência, à ampla defesa, ao contraditório; à liberdade religiosa, à intimidade; ao lazer.

A análise da eficácia dos direitos inespecíficos dos trabalhadores (eficácia dos direitos fundamentais na relação privada)²⁷⁷, permite concluir por sua incidência horizontal²⁷⁸ nas relações privadas e, por conseguinte, nas relações laborais.

Foi na Alemanha, nos anos 50 e 60, que o tema se desenvolveu, diversos são os motivos que podem ser suscitados como fator impulsionador, tais como:

[...] a capacidade dos juristas alemães de assimilar e equacionar problemas jurídicos, e a intensificação do estudo dos direitos fundamentais após o regime nacional socialista, sobretudo através do reconhecimento da dignidade como valor imanente e inviolável do ser humano.²⁷⁹

²⁷⁵ Diferentemente do que ocorre no Direito português, no qual os direitos de personalidade estão previstos tanto na Constituição, como em diversos artigos do Código de Trabalho vigente. Disponível, respectivamente, em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>> e em: <http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em: 20 out. 2017.

²⁷⁶ TEIXEIRA, Katia Albuquerque Ferreira. Direito ao Lazer. In: ALMEIDADE, Renato Rua (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 115-136.

²⁷⁷ Rebeca Aldaba menciona que os direitos fundamentais têm uma dupla dimensão subjetiva e institucional que impõe obrigações efetivas, tanto aos entes privados como ao poder público, visando o bem comum. Tradução livre de: “los derechos fundamentales tienen una doble dimensión subjetiva e institucional que impone obligaciones efectivas, tanto a los privados como al poder público, para el logro del bien común”. (ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 47).

²⁷⁸ Saulo Soares defende a existência de uma terceira e necessária eficácia aos direitos fundamentais, a teoria da eficácia diagonal, argumentando que está sim tem aplicabilidade nas relações privadas. (SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017). Entretanto, o presente trabalho limitou-se a analisar mais detidamente a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

²⁷⁹ JOBIM, Marcio Felix; JOBIM, Rosana de Souza Kim. Os direitos fundamentais e o contrato: a perspectiva de Claus-Wilhelm Canaris. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 18, n. 83, p. 161-78, nov. 2017.

No campo do direito laboral a temática adquiriu impulso oficial²⁸⁰, em face da desigualdade de poder (jurídico, econômico) existente nas relações de trabalho que gera, via de regra, a restrição de direitos fundamentais da parte mais vulnerável, no caso, os trabalhadores.²⁸¹

Na área trabalhista, assim como em outras, os direitos fundamentais produzem efeitos em todos os ordenamentos jurídicos²⁸² e, por conseguinte, pode, de certo modo, restringir a liberdade de contratar.

Couto e Silva, doutrinador brasileiro, abordou o tema quando, em 1976, tratou da imprescindibilidade de regulamentação das cláusulas contratuais pela legislação²⁸³ e, ainda hoje o tema gera de importantes debates entre os juristas brasileiros, especificamente quando da análise dos limites das ferramentas de *compliance* impostas pela liberdade concedente do poder diretivo do empregador.

Duas são as principais teorias que explicam a eficácia horizontal dos direitos fundamentais no direito privado, quais sejam: a teoria da eficácia direta (imediata) que defende a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sem necessidade de uma norma voltada a esse fim. Neste caso, a eficácia normativa dos direitos fundamentais se irradiaria diretamente da Constituição, tanto na linha vertical²⁸⁴, alcançando a relação Estado/cidadão, quanto na linha horizontal, abrangendo a relação cidadão/cidadão; e a teoria da eficácia indireta (mediata) defendendo que a aplicação imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas confrontaria o princípio da dignidade e do livre desenvolvimento a personalidade.

Como adeptos da primeira corrente – eficácia direta (imediata) cita-se: Carlos Leite²⁸⁵, mencionando que o reconhecimento a eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros resulta do reconhecimento das desigualdades estruturantes entre o

²⁸⁰ DUQUE, Marcelo Schenk. **Direito Privado e Constituição**: drittwirkung dos direitos fundamentais, construção de um modelo de convergência à luz dos contratos de consumo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 41.

²⁸¹ JOBIM, Marcio Felix; JOBIM, Rosana de Souza Kim. Os direitos fundamentais e o contrato: a perspectiva de Claus-Wilhelm Canaris. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 18, n. 83, p. 161-78, nov. 2017.

²⁸² CANARIS, Claus-Wilhelm. A influência dos direitos fundamentais sobre o direito privado na Alemanha. **Revista Jurídica**, Porto Alegre, n. 312, p. 7-22, out. 2003.

²⁸³ SILVA, Clóvis Veríssimo do Couto e. **Obrigação como processo**. Porto Alegre: Emma, 1964, p. 23s.

²⁸⁴ A eficácia vertical dos direitos fundamentais não será objeto de análise, pois se trata da relação existente entre indivíduos e Estado, também denominado pela doutrina de direitos (negativos e positivos) no âmbito desta díade.

²⁸⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego e a Responsabilidade do Empregador. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Direito do Trabalho e Direito Empresarial sob o Enfoque dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015, p. 22.

Estado e os particulares, e entre os próprios particulares; e Carl Nipperdey²⁸⁶, na obra “A Dignidade Humana” (1954), afirmando que o conteúdo de um direito fundamental não se restringe à relação estado/cidadão, na medida em que atua como princípio estruturante da sociedade.

Essa teoria foi reconhecida pela jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht* – BAG) que defendeu que diversos dos direitos fundamentais restringem a liberdade nas relações público-privadas e também nas estritamente privadas, de forma que os negócios jurídicos privados não poderiam contradizer a ordem pública²⁸⁷. Dois exemplos marcantes, suscitado pelos doutrinadores do tema, dizem respeito: a) ao princípio da igualdade salarial e, portanto, impossibilidade de diferenciação de salários por motivo de identidade sexual e, neste caso, o Tribunal Federal do Trabalho alemão aplicou esse princípio pela primeira vez em 1955 (igualdade de salários vinculando o setor público e os contratos coletivos de trabalho); e b) o famoso caso da cláusula de celibato de enfermeiras, no qual a jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho²⁸⁸ entendeu inválida, com base nos princípios constitucionais e sem invocação de nenhuma norma ordinária, a cláusula que previa a extinção do contrato de trabalho de enfermeiras de um hospital privado no caso de as profissionais virem a contrair matrimônio pelo, sob o argumento de que “*elas violavam a proteção do matrimônio e da família, a dignidade humana e a garantia de livre desenvolvimento da personalidade*”.²⁸⁹

²⁸⁶ Afirma o autor que: “[...] nesse reconhecimento de institutos jurídicos com seu efeito vinculativo para o estado e o tráfego do direito privado não se esgota a função das determinações mencionadas no catálogo de direitos fundamentais. Uma série toda delas tem, ademais, a função importe de proposições de ordem ou normas de princípio, portanto, normas objetivas para o ordenamento jurídico total. Elas vinculam, por isso, também o tráfego do direito privado imediatamente, isto é, não primeiro com base em leis que foram, pelo dador de leis ordinário, em execução da norma de princípio, promulgadas.” (NIPPERDEY, Carl. *Direitos fundamentais e direito privado*. In: HECK, Luiz Afonso (org.). **Direitos fundamentais e direito privado**: textos clássicos. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2011, p. 59).

²⁸⁷ Necessário se registrar que esta teoria sustenta que não são todos os direitos fundamentais que teriam eficácia direta no âmbito das relações privadas, mas tão somente aqueles princípios ligados diretamente ao princípio da dignidade humana. Desta forma, apesar da diferenciação de eficácias a depender do conteúdo, quase todos os direitos fundamentais podem ser conectados a proteção da dignidade humana, de forma a generalizar essa aplicação.

²⁸⁸ JOBIM, Marcio Felix; JOBIM, Rosana de Souza Kim. Os direitos fundamentais e o contrato: a perspectiva de Claus-Wilhelm Canaris. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 18, n. 83, p. 161-78, nov. 2017.

²⁸⁹ DUQUE, Marcelo Schenk. **Direito Privado e Constituição**: drittwirkung dos direitos fundamentais, construção de um modelo de convergência à luz dos contratos de consumo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 105.

Embora defensor da teoria da eficácia direta, Walter Leisner²⁹⁰ realizou uma distinção entre a irradiação de efeitos dos direitos fundamentais no campo contratual e no campo extracontratual. Basicamente, entendia que, embora os direitos fundamentais possuíssem eficácia direta, poderiam ser limitadamente renunciados, assim, o limite era o equilíbrio e a simetria nas relações jurídicas.

No Direito pátrio²⁹¹, defende a tese o doutrinador Ingo Wolfgang Sarlet, mas sem distinguir se as partes estão ou não em condições de igualdade, e a justificativa é o princípio da dignidade humana.

Já como defensores da segunda corrente – eficácia indireta (mediata), elenca-se: Günter Dürig, o primeiro a defender sua existência em 1954, motivando sua existência na medida em que entendia que se os direitos fundamentais, detivesse a mesma intensidade também no âmbito privado as conseqüências para o Direito Civil e para a autonomia privada seria insustentável, pois sempre as cláusulas gerais de Direito Civil carecessem de um preenchimento valorativo sofreriam o impacto da eficácia indireta dos direitos fundamentais²⁹². Exalta-se a ação e a liberdade dos particulares, para esta teoria, as quais servem como freio ao intervencionismo exacerbado ou igualitarismo sem limites.

Uma segunda via de penetração (teoria indireta) dos direitos fundamentais no âmbito privado que ocorre por meio do Poder Judiciário, no momento em que os juízes, ao analisarem as cláusulas de Direito Civil, ampliam, com base nos direitos fundamentais, os critérios valorativos. E, mesmo neste caso, não se confundiria com a teoria da eficácia direta, pois os juízes devem apoiar-se nos ditames das cláusulas gerais ou dos conceitos indeterminados do Direito Civil.²⁹³

O Estado atua ativamente na ampliação das liberdades, cumprindo o seu dever de conformar o direito privado com a Constituição, de modo que a teoria da eficácia

²⁹⁰ Walter Leisner *apud* DUQUE, Marcelo Schenk. **Direito Privado e Constituição**: drittwirkung dos direitos fundamentais, construção de um modelo de convergência à luz dos contratos de consumo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 110.

²⁹¹ O reconhecimento da teoria da eficácia direta em nosso ordenamento pode ser verificado e exemplificado no julgamento do RE 201.819, Relatora Min. Ellen Gracie, Relator para Acórdão: Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27/10/2006, no qual o Superior Tribunal Federal, no caso de exclusão de um sócio de uma entidade privada (União Brasileira de compositores) quando não presente a garantia da ampla defesa e do contraditório, atrelada a qualidade da entidade associativa ao confundir-se com serviço público por delegação (atividade essencial na cobrança de direitos autorais).

²⁹² JOBIM, Marcio Felix; JOBIM, Rosana de Souza Kim. Os direitos fundamentais e o contrato: a perspectiva de Claus-Wilhelm Canaris. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 18, n. 83, p. 161-78, nov. 2017.

²⁹³ Neste sentido: SILVA, Virgílio Afonso da. **A Constitucionalização do Direito**: os direitos fundamentais nas relações entre os particulares. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 209.

indireta mostra-se como referencial teórico hábil para fundamentar a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, respeitando os seus diferentes níveis.

Independentemente da teoria adotada (mediata ou imediata), e como afirma Júlio Amaral²⁹⁴, “*nos dias de hoje, não há que se negar a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais – eficácia horizontal*” e, portanto, a incidência dos direitos laborais inespecíficos aos contratos de trabalho.²⁹⁵

Considerando, portanto, a irradiação dos efeitos dos direitos fundamentais em todas as relações privadas, não poderia ser diferente na relação laboral em que a posição do empregador com relação aos trabalhadores assemelha-se a relação existente entre o poder público e os cidadãos, sob a ótica do poder empregatício, disposto no art. 2º da CLT, de forma que adquire o empregador, a obrigação de possibilitar o exercício dos direitos fundamentais dos seus trabalhadores, na medida de suas possibilidades e sem colocar em risco a atividade empresarial.²⁹⁶

No contexto da limitação do exercício do poder diretivo, aparece o *jus resistantiae* do empregado, visando o reequilíbrio da relação que deve nascer e manter-se harmoniosa.²⁹⁷ Aparece, portanto, nos momentos em que o empregador

²⁹⁴ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007, p. 62 *apud* SOBRAL, Jeana Silva. Direito à intimidade e os métodos de investigação na relação do trabalho – Análise do teste do polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 38.

²⁹⁵ O Supremo Tribunal Federal já acolheu a tese da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, como se denota do julgamento do RE 161243, Relator Min. Carlos Velloso, Segunda Turma, julgado em 29/10/1996, DJ 19/12/1997, *in verbis*: EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, caput. I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, caput. II. - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (AgRg)-PR, Célio Borja, RTJ 119/465. III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso. IV. - R.E. conhecido e provido.

²⁹⁶ ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 49.

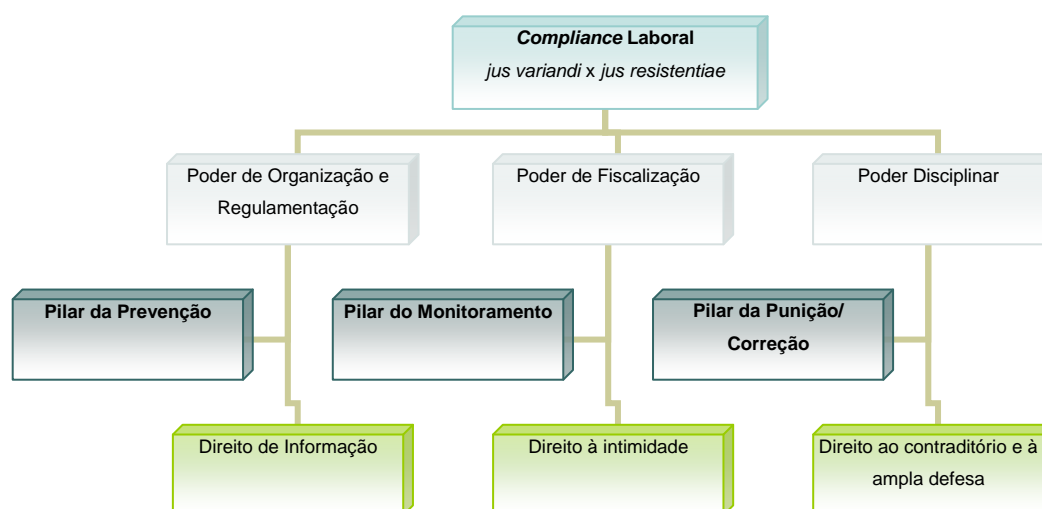
²⁹⁷ Márcio Viana acrescenta que até mesmo em situações em que se está “cumprindo” a lei, pode surgir o direito de resistência, pois mesmo nessas situações também pode haver a violação de direitos empregatícios (VIANA, Márcio Túlio. **Direito de Resistência**. São Paulo: LTr, 1996 *apud* MAUAD FILHO, José Humberto. Do direito de resistência frente ao poder diretivo do empregador. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v. 3, n. 15, p. 53-73, nov./dez. 2006). Também nesse sentido, Lucas Moreira menciona que “as melhores leis se tornarão perversas nas mãos dos piores homens.” (MOREIRA, Fábio Lucas. O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017, p. 62).

realiza alteração do contrato de trabalho fora dos limites permitidos. A resistência será legítima sem que isso configure ato faltoso passível de punição.²⁹⁸

Portanto, o conflito de interesses entre trabalhadores e empregadores deve ser analisado sob a ótica dos “sacrifícios proporcionais”²⁹⁹ do exercício individual dos direitos subjetivos dos trabalhadores e dos empregados, em razão da proteção de bens como interesse público, bem estar econômico das maiorias, liberdade como meio de garantia de uma sociedade democrática³⁰⁰ e sob a ótica dos direitos inespecíficos. Em especial, elegeu-se como contrapeso do *compliance* o direito à informação, à intimidade, ao contraditório e à ampla defesa, por entender-se pela vinculação opositiva das ferramentas de *compliance* compreendidas, respectivamente, nos pilares da prevenção (poder de organização e direção), da detecção (poder de monitoramento) e da punição (poder disciplinar).

Sob essa nova perspectiva, poder-se-ia complementar a representação gráfica deste trabalho da seguinte forma:

Figura 2 – Compliance Laboral



Fonte: Desenvolvido pela autora (2017).

²⁹⁸ Leandro Dorneles e Cíntia Oliveira listam os casos em que aparece o direito de resistência. Vejamos: “(1) a “exceção de contrato não cumprindo”, podendo recusar-se a prestar seus serviços (sua obrigação contratual principal) diante do descumprimento ou abuso patronal (art. 476, CC); (2) a “rescisão indireta” do contrato de trabalho, quando o empregado pleiteia o término contratual por justa causa, situação que lhe confere os mesmos direitos rescisórios da despedidas sem justa causa (art. 483, CLT); (3) a ação judicial, quando o empregado pleitear em juízo o fim da lesão, ou a sua reparação; e (4) a greve, que é uma forma de resistência coletiva.” (DORNELES, Leandro do Amaral de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 220).

²⁹⁹ Expressão cunhada por ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016.

³⁰⁰ ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Spain: Thomson Reuters, 2016, p. 39.

4.1 DIREITO À INFORMAÇÃO

O direito à informação por parte do empregado restou elencado como contraponto do poder de organização (pilar da prevenção), pois impossível exigir-se a cobrança de conformidade com normas internas³⁰¹ que não se encontrem claramente identificadas e transmitidas aos empregados efetivos e em potencial.

O direito em debate encontra-se previsto no art. 5º, inciso XIV, da Constituição Federal, o qual dispõe que “*é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional*”. E, embora não se encontre previsto na legislação trabalhista de forma expressa, é reconhecido como um direito laboral inespecífico, pois, por meio de uma interpretação sistemática dos arts. 5º, inciso XIV³⁰², e 170, ambos da Constituição Federal, é possível verificar a irradiação daquele direito para o contrato trabalhista. Dessa forma, a propriedade, caracterizada pela função social, deixa de ser apenas um instrumento gerador de emprego para desempenhar a função de garantir condições sociais de trabalho adequadas ao cidadão-trabalhador.³⁰³

Outro elemento importante, é que o próprio contrato de trabalho é dotado de função social extraído do princípio da boa-fé. Em suma, o trabalho é um fator de pacificação social, irradiando efeitos para toda a sociedade, devendo haver no seu contrato a igualdade de condições e a liberdade de sua contratação.

Para Alan Supiot³⁰⁴, a importância do direito à informação³⁰⁵ é tão elevada

³⁰¹ Para fins de efetivação do *compliance* inclusive normas públicas que devem ser de conhecimento obrigatório pelos cidadãos também devem ser transmitidas e reforçadas.

³⁰² O direito constitucional à informação é tido como um direito fundamental da cidadania, que deve ser utilizado como direito laboral inespecífico dos trabalhadores para a eficácia de um direito laboral específico, que é a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, tal qual prescrito no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e regulamentado pela Lei n. 10.101, de 19 de novembro de 2000. (ALMEIDA, Renato Rua de. *Negociação coletiva e boa-fé objetiva*. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 393-396, abr. 2010).

³⁰³ Retoma-se a ideia de que os trabalhadores não perdem a cidadania quando do exercício de suas funções laborais.

³⁰⁴ SUPIOT, Alan. **Homojuridicus**. Ensaio sobre a função antropológica do Direito. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 155 *apud* DIAS, Maria Beatriz Ribeiro. *Direito à informação no Direito do Trabalho*. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 84.

³⁰⁵ A importância também pode ser extraída da Lei de acesso à informação (Lei n. 12.527/2011) que, dentre outros objetivos (nos termos do artigo 3º, inciso IV), visa o desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública, a qual é almejada também pelo *compliance* no setor privado. (BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e

que a promoção da informação, juntamente com a promoção do procedimento e da negociação, forma os três pilares do Direito contemporâneo. Quanto ao tema o autor menciona que:

A promoção da informação é um fenômeno jurídico geral que se traduziu de duas maneiras. Em primeiro lugar, por um aumento das obrigações de informação e de 'transparência', que afetam de agora em diante todos os contratos e modificam a concepção tradicional de inúmeros vínculos sociais (médico/paciente, fornecedor/ cliente, administração/administrado, profissional/ consumidor, acionista/empresa etc.). Depois, por uma patrimonialização da informação, que é cada vez mais amiúde tratada como um bem imaterial apropriável.³⁰⁶

O direito à informação no Direito do Trabalho normalmente está vinculado à fase de formação contratual na qual devem ser estabelecidas as atividades a ser realizadas, o valor básico da contraprestação, dentre outros elementos. Entretanto, a análise do direito à informação neste trabalho tem como foco verificar de que forma ele pode ser visto como um limite ao exercício do poder de organização e regulamentação do empregador, sustentáculo ao desempenho do *compliance* no pilar de prevenção³⁰⁷. Explica-se que somente através da correta e completa instrução do empregado de quais são as normas internas³⁰⁸ a serem cumpridas, é possível exigir o seu cumprimento, sendo esta uma condição *sine qua non* ao desenvolvimento de qualquer programa de *compliance*.

Nesse ponto se traz como exemplo a Reclamatória Trabalhista nº 0001438-35.2010.5.09.0002³⁰⁹, tombada na 2ª Vara do Trabalho de Curitiba, cujo objeto é o reconhecimento de responsabilidade civil pré-contratual por ausência de conclusão do processo seletivo com a contratação do candidato/reclamante. Inconformado,

dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 06 dez. 2017).

³⁰⁶ SUPIOT, Alan. **Homojuridicus**. Ensaio sobre a função antropológica do Direito. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 155 *apud* DIAS, Maria Beatriz Ribeiro. Direito à informação no Direito do Trabalho. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 84.

³⁰⁷ Por óbvio que o direito à informação permeia os demais pilares do *compliance* (monitoramento e punição), a título de exemplo destaca-se que a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê expressamente a necessidade de um processo administrativo para a dispensa do empregado, o qual deverá ser informado dos motivos da dispensa e ter preservado o direito de responder as ponderações do empregador. Sinala-se, ainda, o não desconhecimento da ADIn n. 1.625/DF relativa a declaração de inconstitucionalidade do Decreto n. 2.100/96.

³⁰⁸ Não se incluiu as normas externas, pois estas, em princípio devem ser cumpridas independentemente da informação que o empregador transfere ao empregado, mas em um programa de *compliance* o ideal é que todas as normas sejam devida e corretamente informadas.

³⁰⁹ Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

recorreu ao Judiciário por entender não ter sido respeitado o direito de informação quanto às regras de padrões de condutas, leia-se: *compliance*.

A posição do Judiciário foi em favor da empresa, tendo sido a demanda julgada improcedente, decisão também mantida em segundo grau, sem apreciação pelo Tribunal Superior do Trabalho por impossibilidade de reexame de provas.

Com muita acuidade, o magistrado de primeiro grau analisou as provas carreadas aos autos que demonstram a existência de informação acerca das regras de *compliance*, com as condições necessárias a ser preenchidas pelo candidato, bem como as situações incompatíveis com os deveres de não concorrência e de segredo industrial. Dessa forma, tendo o autor omitido que o seu irmão era sócio de uma empresa concorrente da ré, ainda que questionado a tal respeito, impossibilita o deferimento de qualquer indenização e ratifica o comportamento da ré e, portanto, não configura qualquer ato de ilicitude ou discriminação.

Destaca-se o esclarecedor trecho da fundamentação da sentença, chancelada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

Note-se que, ainda que não tenha sido expressamente informado ao autor, a ré possui regulamento que estipula padrões de conduta que inviabiliza a contratação de empregados que tenham vínculo de parentesco com sócios de empresas concorrentes (fls. 81/100), como diretriz adotada dentro dos limites do seu poder de mando e gestão, podendo para tanto adotar até mesmo critérios subjetivos.

Por óbvio que outra seria a conclusão caso a ré não apresentasse justificativa razoável para que o contrato de trabalho não se formalizasse. No entanto, considerando a existência de óbice regulamentar, tem-se por ausente requisito que viabilizasse a concretização do vínculo de emprego entre as partes, não havendo, assim, que se falar em inobservância à lealdade imposta pelo princípio da boa-fé contratual.

De acordo com o que se extrai do artigo 1º da Lei nº 9029/1995 que deve ter uma interpretação ampliada, é vedada "qualquer prática discriminatória", devendo-se, portanto, ser coibida qualquer espécie de discriminação. No entanto, no caso dos autos, inexistente ato ilícito ou discriminatório por parte do reclamado, não havendo, em decorrência, afronta à dignidade, à honra ou à imagem do reclamante, estando descartada a hipótese de ato direcionado a prejudicá-lo moralmente perante a família e a sociedade. Não há, pois, abuso de direito, e tampouco dano moral passível de indenização.

Rejeitam-se, assim, os pedidos de indenização por dano material e dano moral.

A improcedência dos pedidos, portanto, não afronta à dignidade, à honra ou à imagem do reclamante justamente porque não houve abuso de direito decorrente da falta de informação acerca das regras de *compliance*, pelo contrário.

4.2. DIREITO À INTIMIDADE

O empregador, na pretensão de aperfeiçoar a produção, aumentar os lucros, e efetivar o *compliance*, utiliza-se de aparatos tecnológicos para aprimorar o pilar da detecção (poder de fiscalização), principalmente através da ferramenta do monitoramento. Surge, com isso, a necessidade de se avaliar mais profundamente³¹⁰ de que forma a doutrina e a jurisprudência entendem o direito à intimidade como limite desse pilar.

No ordenamento brasileiro, o fundamento jurídico³¹¹ da proteção à intimidade extrai-se tanto do art. 5º, incisos X³¹² e XII, da Constituição Federal, prevendo a sua inviolabilidade por tratar-se de direito fundamental, quanto do art. 21, V, do Código Civil³¹³, estabelecendo a inviolabilidade da vida privada das pessoas.

O direito à intimidade e à vida privada do trabalhador é um direito inespecífico do trabalho, que, apesar de não estar disposto no art. 6º da Constituição Federal como um direito social, tem como destinatário o trabalhador (trabalhador-cidadão).³¹⁴

Teresa Moreira³¹⁵ acrescenta que “a dignidade da pessoa está na base da Constituição de todo o Ordenamento Jurídico” e existe um liame entre o valor da dignidade e da intimidade, de forma que:

[...] o direito a intimidade está, assim, estritamente conexas com a ideia da dignidade do Homem e significa a existência de um âmbito próprio e

³¹⁰ A intimidade foi tratada sob a ótica do empregador no capítulo 3, agora análise dar-se-á sob o ponto de vista do empregado.

³¹¹ A legislação trabalhista não prevê expressamente a tutela do direito à intimidade ou à vida privada do empregado.

³¹² CF/88, “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2017).

³¹³ André Pessoa menciona que somente com a atualização do Código Civil é que se blindou completamente o direito fundamental a intimidade. (PESSOA, André. O direito à intimidade e o monitoramento do ambiente de trabalho por câmeras. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 52).

³¹⁴ SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 61.

³¹⁵ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador**. Coimbra: Coimbra, 2004, p. 64. *apud* SOBRAL, Jeana Silva. Direito à intimidade e os métodos de investigação na relação do trabalho – Análise do teste do polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 38.

reservado frente a acção e conhecimento dos demais, direito necessário para manter uma qualidade mínima de vida humana.

Um elemento importante à análise do limite do poder patronal na implementação do *compliance* imposta pelo direito à intimidade, é a conceituação básica do que vem a ser intimidade e quais os aspectos desse direito no âmbito laboral.

A intimidade, conforme definição de Ricardo Yepes e Javier Aranguren³¹⁶, é um elemento ontológico da pessoa, identificando-se com o âmbito da vida do homem que corresponde a sua interioridade, ao seu mundo interno, próprio do ser humano.

Rebeca Aldana³¹⁷ esclarece que:

O direito da intimidade é um direito inseparável da personalidade do sujeito ao constituir uma dimensão essencial da sua dignidade que lhe permite individualizar-se e decidir o tipo de relação que deseja manter com os outros a depender do grau de intimidade que lhes revela ou comunica.

Quanto às dimensões da intimidade, acrescenta a autora que o direito à intimidade é composto da intimidade em sentido estrito e da vida privada. Esta diz respeito à vida que se desenvolve a vista de poucos, um círculo fechado, ou ainda atos realizados e conhecidos por pessoas próximas, já aquela se situa no interior do sujeito, fora do alcance dos demais e, em princípio, alheia a qualquer exteriorização, a não ser que haja comunicação voluntária.³¹⁸

Alice de Barros³¹⁹ refere que as dimensões da intimidade podem ser classificadas como: fenômeno (fator sócio econômico), ideia (fator cultural) e direito (fator político-jurídico).

³¹⁶ Yepes y Aranguren definían a la intimidad como un rasgo característico del ser humano. Vid. Ricardo Yepes Stork y Javier Aranguren Echevarria, Fundamentos de antropología. Un ideal de la excelencia humana, Eunsa, Pamplona, 2009, p. 64-65 *apud* ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 44.

³¹⁷ Tradução livre de: “[...] el derecho a la intimidad es un derecho inseparablemente unido a la personalidad del sujeto al constituir una dimensión esencial de su dignidad que le permite individualizarse a sí mismo y decidir el tipo de relación que desea mantener com otros dependiendo del grado de intimidad que lês revela o comunica.” (ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 45).

³¹⁸ ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 45.

³¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

Dimensões que podem ser parcialmente percebidas na relação conceitual da intimidade. Antes vinculada à propriedade (*privacy-property*), na medida em que se buscava garantir a privacidade dos detentores das propriedades e dos contratos; hoje fundamentada na condição humana (*privacy personality*) e não mais no patrimônio.³²⁰

Pensando no Direito do Trabalho, André Pessoa³²¹ defende não ser possível extrair do poder diretivo, previsto no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fundamento autorizativo de medidas que afetem a intimidade do empregado, após a incidência dos direitos fundamentais:

Sendo o direito fundamental à intimidade um direito extraído de uma norma constitucional, a legislação trabalhista é que deve sofrer adaptação interpretativa – por regra de hierarquia hermenêutica - concluindo-se que o direito fundamental à intimidade deve impor limitações ao poder diretivo do empregador.

Em contrapartida, não se ignora que o poder de controle do empregador encontra respaldo em dois valores constitucionais: no direito de propriedade, somado a sua função social (art. 5º, *caput*, XXII e XXIII, da Constituição Federal) e no princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição Federal), surgindo a necessidade de se pensar nos “sacrifícios proporcionais”³²² ao exercício individual dos direitos subjetivos dos trabalhadores e empregados em oposição aos direitos dos empregadores.

Dessa forma, o poder diretivo empresarial, via de regra, não pode invadir a intimidade do trabalhador, entretanto, diante das peculiaridades do contrato de trabalho, em especial pela incidência do elemento da subordinação, alguns aspectos da vida privada do empregado, desde que vinculados à relação jurídica laboral de forma direta ou indireta, poderão ser matéria de investigação e controle.

³²⁰ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: Coimbra, 2004, p. 64 *apud* SOBRAL, Jeana Silva. Direito à Intimidade e os Métodos de investigação na relação de Trabalho – Análise do teste do Polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 36-37.

³²¹ PESSOA, André. O direito à intimidade e o monitoramento do ambiente de trabalho por câmeras. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 54-55.

³²² Conforme já apontado a nota de rodapé n. 222, trata-se de expressão cunhada por ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016.

Rebeca Aldana³²³, ao analisar o direito à intimidade e à própria imagem nas relações jurídico laborais, realiza uma interessante distinção entre os servidores e funcionários públicos e os trabalhadores do regime privado. Basicamente, sustenta que aqueles que exercem cargos públicos assumem uma responsabilidade perante toda coletividade em face do bem comum e, por este motivo, os atos dos funcionários públicos afetam a comunidade, direta ou indiretamente, com maior intensidade e habitualidade. A autora menciona que:

São as circunstancias próprias do cargo, que colocam àqueles que exercem uma função pública um dever e uma necessidade de transmitir uma mensagem que terá um fundo de interesse para a coletividade em geral. Por isso, quando o mesmo funcionário realiza uma atividade que não repercute de nenhuma forma na comunidade, a difusão deste dado viola seu direito a intimidade.³²⁴

Por outro lado, ao analisar os trabalhadores do regime privado³²⁵, a autora diz ser necessário observar regras mínimas, mencionando que a violação da privacidade deverá ser a *ultima ratio* e que a razão deverá ser sempre justificada (fundamentada), ou seja, não pode a decisão de violação ser arbitrária ou discriminatória, necessitando, portanto, de indícios razoáveis de possível dano ao patrimônio empresarial ou ao dos trabalhadores, dentre outros requisitos.³²⁶

Em que pesem as nuances do sistema trabalhista espanhol sob o qual a autora realiza a distinção, o controle empresarial, no Brasil, deve ficar restrito a prestação básica da relação laboral³²⁷. Todavia, quando se questiona o *compliance*

³²³ ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 61.

³²⁴ Tradução livre de: "Son las circunstancias propias de su cargo, las que colocan a quienes ejercen una función pública en el deber y la necesidad de transmitir un mensaje que tendrá un trasfondo de interés para la colectividad en general⁶². Por ello, cuando ese mismo funcionario realiza una actividad que no repercute de forma alguna en la comunidad, la difusión de este dato vulnera su derecho a la intimidad." (ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 61).

³²⁵ Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador. Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible. (ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2, de 23 de octubre de 2015**. Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> Acesso em: 14 out. 2017).

³²⁶ ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 66.

³²⁷ ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016, p. 58.

e as consequências de sua não observância³²⁸, pode-se refletir quanto à possibilidade de ampliação condicionada do controle. Em outras palavras, os âmbitos públicos e privados não são mais estanques, pois o *compliance* implica em:

Um legítimo sistema de controle social, em que o Estado determina o envolvimento das empresas na prevenção (atuação *ex ante*) e repressão (atuação *ex post*) da prática de atos ilícitos que porventura ocorram durante o exercício de sua atividade comercial.

[...], no mesmo sentido, identifica uma série de posicionamentos que também interpretam a ideia do *compliance* como um deslocamento das tarefas de administração de justiça penal para as empresas, outorgando-lhes poderes de autorregulação.³²⁹

Pensando nas fases de contratação, sustentam alguns autores, como *e.g.* Silvia Rios³³⁰, que é na fase das tratativas (momento pré-contratual) que o direito à intimidade e à privacidade fica mais vulnerável. Pois, de um lado, se tem a figura do empregador visando formar a melhor equipe de empregados no cenário capitalista, e porque não mencionar, cenário de *compliance*, em busca de todas as informações possíveis acerca do candidato. De outro lado, se tem um empregado suscetível a aceitar qualquer determinação imposta, visando ocupar a vaga.

Analisando o direito à intimidade e a utilização do teste do polígrafo³³¹ nas relações de trabalho, Jeana Sobral³³² conclui que, “*via de regra, o uso do polígrafo extrapola os limites do exercício regular do poder fiscalizatório do empregador*”, uma vez que o empregador não pode “dirigir” a vida íntima e privada do empregado. Entretanto, ressalta que:

Atividades que envolvam questões de segurança e riscos a terceiros [...] é imperioso um olhar para a empresa com controle social e jurídico, ou seja, com responsabilidade social, atuando dentro dos limites da empresa cidadã,

³²⁸ Hipóteses abordadas no ponto “2.3” do presente trabalho.

³²⁹ COMPLIANCE, Controle de Riscos da Atividade Empresarial e de Prevenção do Delito. São Paulo, 17 ago. 2016. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/artigos/2016/08/17/compliance-controle-de-riscos-da-atividade-empresarial-e-de-prevencao-do-delito/>>. Acesso em: 14 out. 2017.

³³⁰ RIOS, Silvia Carine Tramontin. A invasão do direito à intimidade à vida privada do trabalhador na fase pré-contratual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, Curitiba, v. 36, n. 67, p. 473-562, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/2315113>>. Acesso em: 25 out. 2017.

³³¹ “O polígrafo é um instrumento que pode ser utilizado na avaliação da veracidade de um sujeito visto que quando uma pessoa mente, e existem prováveis consequências negativas ou positivas à detecção de essa mentira, alterações fisiológicas sucederão. O polígrafo é capaz de medir essas alterações.” (POLÍGRAFO Brasil. Disponível em: <<http://www.poligrafobrasil.com/index.php/poligrafo#.Wh4N00rtyUk>>. Acesso em: 28 nov. 2017).

³³² SOBRAL, Jeana Silva. Direito à intimidade e os métodos de investigação na relação do trabalho – Análise do teste do polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 48-49.

com respeito aos direitos de cidadania garantidos pela Constituição a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país, mesmo que inseridos em uma relação de subordinação.³³³

Na mesma perspectiva da ponderação para restrição do direito à intimidade e à vida privada, agora sob o enfoque de utilização de câmeras de segurança, André Pessoa³³⁴ menciona que o limite do monitoramento deve ser o ambiente de trabalho sempre com objetivo de preservar a segurança dos empregados e patrimônio do empregador. Pois, se for para monitorar os empregados ocorre à violação do direito à intimidade.

Em termos jurisprudenciais, o julgamento da Reclamatória trabalhista nº 02230-2014.008.03.00.1 traz importante exemplo de proteção à intimidade. Trata-se de situação em que o reclamante socorreu-se do Poder Judiciário em desfavor de instituição bancária, pleiteando, dentre outros pedidos, dano moral por violação ao direito personalíssimo da intimidade por monitoramento irrestrito de sua conta bancária.

O magistrado de primeiro grau julgou a demanda parcialmente procedente, nos seguintes termos:

Pelo exposto, a 8ª Vara do Trabalho de BELO HORIZONTE, na forma da fundamentação, que integra o dispositivo:

I declara PRESCRITAS as parcelas postuladas relativamente ao período anterior a 19/12/2009, nos termos do art. 7º, XXIX da CR/1988;

II- julga PROCEDENTE, EM PARTE, a pretensão de Jesus Cleber de Santana em face de Banco Bradesco S.A., para o fim de condenar o reclamado a pagar ao reclamante,

1. trinta horas extras mensais, por todo o pacto, em razão dos cursos realizados fora do horário de trabalho, às quais serão acrescidas do adicional convencional;

2. reflexos das horas extras, acrescidos do adicional convencional, no aviso prévio, repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados), férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS+40%;

3. comissões sobre vendas de produtos do banco, que ora se arbitra em R\$800,00 mensais por todo período prescrito, com reflexos em RSR, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salários, adicional de horas extras, e FGTS mais 40%;

4. multas previstas nos instrumentos coletivos em benefício do reclamante, uma por instrumento;

5. indenização por danos morais em R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Concedem-se os benefícios da Justiça Gratuita ao autor.

³³³ SOBRAL, Jeana Silva. Direito à intimidade e os métodos de investigação na relação do trabalho – Análise do teste do polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 48-49.

³³⁴ PESSOA, André. O direito à intimidade e o monitoramento do ambiente de trabalho por câmeras. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 55.

Incidem juros e correção monetária, na forma fixada na fundamentação. Ficam autorizados os descontos legais previdenciários e fiscais, com observância dos termos da Súmula 368/TST e do Provimento 4/00, da Eg. Corregedoria do TRT, da 3ª Região.

Não constituem salário de contribuição para recolhimento do INSS: reflexos em férias indenizadas acrescidas de 1/3 e FGTS+40%; indenização por danos morais e multas convencionais.

Autorizada a compensação e/ou dedução de verbas pagas sob idêntico título e idêntico fundamento.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$600,00, calculadas sobre R\$30.000,00, valor arbitrado à condenação.

Cientes as partes (Súm. 197, do C. TST).

Encerrou-se a audiência.

Irresignadas, as partes recorrem, merecendo destaque o ponto relativo ao pleito de dano moral por violação da intimidade, privacidade e dignidade por inviolabilidade das correspondências e da Lei 4.595/67 que regula o sigilo bancário. A tese defensiva foi no sentido de que não houve quebra de sigilo bancário do reclamante, sendo que a reclamada, como instituição bancária, tem obrigação legal de cumprir o disposto nos arts. 9, 10 e 11 da Lei 9.613/98, bem como as instruções estabelecidas pelo Banco Central do Brasil, em especial, a Circular 3.461/2009³³⁵ e a Circular 3.542/2012, em relação a todos os seus correntistas, de forma geral e irrestrita.

O julgamento, de relatoria do Desembargador Emerson José Alves Lage, do TRT da 3ª Região, reanalisou a prova testemunhal e teve seu mais forte lastro na constatação de constante e permanente verificação das contas correntes dos empregados sem demonstração de critérios a serem utilizados para assim agir. Destacou que:

[...] a adoção de programa de *compliance*, pelo empregador, não institui, em seu beneplácito, carta branca que autorize o monitoramento diuturno da vida bancária/financeira do empregado e auditoria em sua conta bancária.

As instituições bancárias ou financeiras devem adotar medidas que lhes permitam o controle das operações bancárias e financeiras.

No entanto, estas medidas devem observar os limites e alcances da norma que instituiu esse tipo de monitoramento, tendo em vista os fins nelas também previstos.

As empresas que praticam esse método de gestão devem cuidar de estabelecer os critérios ou parâmetros do programa de *compliance* de modo a preservar a intimidade e a vida privada do empregado, tal como assegurado pela CF, no art. 5º, inciso X.

Não se pode olvidar que a subordinação do trabalhador ao empregador é jurídica, vale dizer, nos estritos limites e contornos da lei (e aqui se incluem não só as cláusulas contratuais como também todo universo de normas ou regulamentos atinentes à regulação da relação jurídica empregado-empregador). Logo, no caso de adoção de programa de *compliance*, como um verdadeiro código de conduta e procedimentos no âmbito empresarial, e

³³⁵ Estabelece regras sobre procedimentos a serem adotados na prevenção e combate às atividades relacionadas com os crimes previstos na Lei 9.613/98.

como tal, com roupagem de norma contratual, **impõe-se a observação dos limites constitucionais e legais de proteção à privacidade da pessoa.**

Sendo o empregador quem detém o poder de comando da relação de emprego, a ele compete comprovar a observação da legalidade, sem a qual se conclui pela abusividade inata da conduta. (grifo nosso)

Em seu voto, o relator ainda registra ter havido “abuso decorre, natural e conseqüentemente, da ausência de comprovação da legalidade, e não o pensamento reverso”, logo não tendo a empresa reclamada comprovado os parâmetros e requisitos do programa de *compliance*, não pode realizar o monitoramento extensivo e ilimitado.

Quanto ao tema, solução interessante foi identificada no sistema espanhol por Juan Márquez e Jaime Cabece³³⁶ e que talvez merecesse acolhimento por parte da doutrina e jurisprudência nacional. Trata-se de definir categorização ao analisar os limites do *Compliance Officer* e, por conseguinte, limites do poder patronal em termos de fiscalização envolvendo a intimidade do trabalhador: *a)*. se houver na empresa uma política clara de uso dos meios e recursos informáticos e tecnológicos, a jurisprudência será no sentido da existência de uma expectativa razoável de confidencialidade; *b)*. se houver proibição absoluta de utilização dos recursos cedidos pela empresa aos trabalhadores, não haverá expectativa nenhuma de confidencialidade; e *c)*. se a empresa não tiver nem uma política de uso, nem uma cláusula de proibição, a jurisprudência entende que se poderá controlar os recursos de forma limitada e desde que haja uma causa que justifique o acesso (indicativo claro e contundente de irregularidade) e que a medida utilizada seja proporcional (que a investigação seja efetiva a finalidade pretendida; que não haja outro meio menos lesivo e que os resultados da investigação sejam mais benéficos ao bem coletivo do que ao individual, no caso, a privacidade).

O que se percebe é uma diminuição do direito à privacidade, ou melhor, um novo pensamento quanto ao direito à intimidade no âmbito laboral, na medida em que o ambiente de trabalho³³⁷ é visto, de forma crescente, como um ambiente público.

³³⁶ CABECERANS, Jaime Cabecerans; MÁRQUEZ, Juan Cuenca. El Compliance Officer y los límites constitucionales de sus investigaciones. **Revista Aranzadi Doctrinal**, Madrid, n. 2, p. 65-73, 2015. Disponível em: <<http://www.rocajunyent.com/content/uploads/RAD-2015-01-Compliance-Officer.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2017.

³³⁷ A mesa de trabalho, como já menciona Geoffrey Miller, é visto como espaço público, desta forma seria possível a instalação de programas para verificar os sites visitados pelos empregados, os emails enviados, os arquivos baixados, a gravação automática de ligações etc., ficando a privacidade reservada a ambientes tidos por privados, quais sejam: banheiros, armários privativos. (MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management, and Compliance**. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014, p. 186).

Examina-se, neste cenário, o caso que versa sobre a alteração do critério jurisprudencial existente no Tribunal Constitucional Espanhol (STC 39/2016, de 3 de março)³³⁸, que diz respeito à faculdade de as empresas vigiarem o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte de seus empregados, especificamente por câmeras de vigilância.

Os fatos que deram origem a lide são: constatação de retirada de valores da caixa registradora de forma habitual; instalação de câmera de vigilância sem comunicação ou informação prévia aos empregados; efetiva constatação do empregado responsável pela apropriação indevida de valores; despedida por justa causa.

Em sede de razões da inicial, a demandante (funcionária demitida) solicitou a declaração de nulidade da despedida por atentar contra sua honra, intimidade e dignidade, e subsidiariamente a declaração de improcedência. A trabalhadora sustentou na demanda que não havia comunicação ao público, nem cartazes comunicando a existência de câmeras, nem qualquer outra providencia no sentido da publicidade da conduta da empresa.

A sentença, de 11 de março de 2013, reconheceu como apropriada a demissão, porquanto a instalação das câmeras, em princípio, era o único meio possível de realizar o controle necessário a satisfazer o interesse empresarial. Inconformada, a demandante interpôs recurso (recurso de *suplicación*), invocando violação aos direitos fundamentais de intimidade e dignidade e, por conseguinte, ineficácia da prova, por caracterizar-se ilícita, o qual restou desprovido, uma vez que a atitude da empresa foi considerada razoável e proporcionalmente constitucional.

Insistentemente, interpôs recurso de nulidade de ações (*incidente de nulidad de actuaciones*), novamente desacolhido por entendimento de que a sentença seria suscetível de recurso de cassação para unificação de doutrina e porque a mesma abordou a questão suscitada no incidente.

Interessante que o posicionamento final foi no sentido de que a autorização para a realização do monitoramento não precisa ser específica, na medida em que decorre, implicitamente, da celebração do contrato de trabalho, sendo suficiente a

³³⁸ ESPAÑA. Tribunal Constitucional. **Sentencia n. 39**. Pleno. Presidente Francisco Pérez de los Cobos Orihuel. Madrid, 3 de marzo de 2016. Disponível em: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/24843>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

existência de informes sobre a existência da instalação das câmeras, não sendo necessária a especificação do local de sua existência.

Daniel Giménez³³⁹ não concorda com o novo posicionamento da Corte e realiza a seguinte distinção. Se as câmeras são instaladas para a defesa do patrimônio da empresa, basta a existência de anúncios indicando a sua presença, mas se a instalação se presta à fiscalização das obrigações laborais, então é necessária a informação prévia. Defende-se, no entanto, que a distinção realizada não considera a gravidade da conduta de furto, a quebra dos deveres contratuais, a ausência de ética, motivo pelo qual não se coaduna com a interpretação estrita realizada pelo autor.

4.3 DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA

O direito ao contraditório e à ampla defesa foi elencado, neste trabalho, como direito laboral inespecífico em oposição/limite ao poder disciplinar (pilar da punição), pois considera-se que o pilar da punição, viabilizado pelo poder disciplinar pressupõe uma procedimentalização, aproximando-se do direito processual em que comumente são analisados.

Está previsto no inciso LV do art. 5º da Constituição Federal³⁴⁰ que: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e **aos acusados em geral** são assegurados o contraditório e ampla defesa com os meios e recursos a ela inerentes.”³⁴¹ (grifou-se). Assentando que esses são direitos assegurados constitucionalmente “aos acusados em geral” e que constituem direitos fundamentais do cidadão. Aqui não restam dúvidas de que o cidadão trabalhador³⁴² encontra-se igualmente protegido quando sujeito passivo da realização do poder disciplinar.

³³⁹ Conforme estudo de GIMÉNEZ, Daniel Toscani. Las Facultades de La empresa de Videovigilancia de Sus Trabajadores. Comentarios a La STC 39/2016, de 3 de marzo. **Revista Boliviana de Derecho**, Santa Cruz, v. 23, p. 366-373, enero 2017. Disponível em: <<http://roderic.uv.es/handle/10550/57011>>. Acesso em: 28 jul. 2017.

³⁴⁰ Norma de eficácia plena e, por conseguinte, direta, imediata e integral, que vincula todos os sujeitos da ordem jurídica, conforme SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 142.

³⁴¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

³⁴² Conceito trabalhado na parte geral do ponto 4.

A despeito da legislação nacional, por si só suficiente, tem-se que a Recomendação n. 119 (1962), o art. 11, (5), consigna a fundamentalidade do direito do trabalhador em apresentar defesa; o art. 7º³⁴³ da Convenção n. 158³⁴⁴ que retoma e reafirma essa prerrogativa; e a Recomendação 166 que assegura ao trabalhador o direito de ser assistido por outra pessoa quando do exercício das garantias de defesa contra imputação de falta grave, todos da OIT.

Claudimir Supioni Junior³⁴⁵ defende que a distinção entre os termos contraditório e ampla defesa só tem sentido no mundo acadêmico, pois, na prática, um estaria contido no outro. Explorando sua afirmação, traz à baila as definições de Coelho Gonçalves e Celso Ribeiro Bastos. Aquela sustentando a equivalência das expressões na medida em que “a ampla defesa implica o contraditório e este pressupõe o direito de alguém defender-se contra acusações, as quais devem ser provadas”³⁴⁶; e este referindo que “O contraditório, por sua vez, se insere dentro da ampla defesa. Quase que com ela se confunde integralmente, na medida em que uma defesa hoje em dia não pode ser senão contraditória. O contraditório é, pois, a exteriorização da própria defesa”.³⁴⁷

A discussão acerca do direito ao contraditório e à ampla defesa, apesar de não ser nova, vem ganhando novos contornos diante das transformações trazidas pela Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) e, conseqüentemente, pelo *compliance* na esfera laboral, fazendo-se necessário dispensar maior atenção ao tema. Relembra-se que o direito em voga surge como uma resposta e limite ao terceiro pilar do *compliance* (pilar da punição), exercido por meio do poder disciplinar, como já referido.

³⁴³ Art. 7 da Convenção da OIT: Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

³⁴⁴ BRASIL. **Decreto Legislativo nº 68, de 1992**. Aprova o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html> Acesso em: 29 out. 2017.

³⁴⁵ SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 19.

³⁴⁶ GONÇALVES, Helena de Toledo Coelho. *Contraditório e ampla defesa*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 43-45 *apud* SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 19.

³⁴⁷ BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à constituição do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 267 *apud* SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 20.

Nesse quadrante, o inciso VIII, do art. 7º, da Lei 12.846/2013 incentiva o exercício do poder disciplinar ao dispor que na aferição das sanções (impostas pelo Estado às empresas) deve-se observar “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação efetiva de códigos de ética e conduta [...]”.³⁴⁸

Sobre o movimento decorrente dessa nova cultura de *compliance*, intensificado pela legislação referida, Luís Moro³⁴⁹ fala na existência de um novo Coliseu, já que as empresas utilizam os mecanismos e procedimentos internos para de atirar os empregados aos leões (Estado) para que sejam “*fired*” nos dois sentidos (jogados e executados) da expressão inglesa.

Quanto ao tema, Rodrigo Camargo³⁵⁰ aduz que:

Ao determinar que corporações estabeleçam práticas de Compliance dentro do ambiente empresarial, o Estado parece compartilhar com entes privados as responsabilidades pela investigação que porventura ocorram em meio ao ambiente corporativo e que envolvam atos de corrupção. O poder público passa a determinar que entidades privadas e seus funcionários o auxiliem nessa tarefa, criando mecanismos que incentivem a colaboração de entes privados para o combate e investigação de atos ilícitos.

Por meio do Poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções ao empregado em diversos graus, podendo inclusive gerar a demissão por justa causa (ato de resolução do contrato de trabalho e de sanção). Todavia, observa-se uma atuação unilateral, em que há um “verdadeiro julgamento do trabalhador”, mas sem informar ao trabalhador qual a conduta imputada, sem oportunizar o esclarecimento ou justificativa dos fatos.

Geralmente, essas rescisões acabam sendo objeto de ações judiciais, nas quais o pedido central acaba sendo a reversão da justa causa. O Direito do Trabalho deve apropriar-se dessa temática, criando obstáculos legítimos às faculdades empresariais. Questiona-se como é visto o direito à ampla defesa e ao contraditório frente ao poder diretivo disciplinar, desdobramento do poder empregatício,

³⁴⁸ BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 13 nov. 2017.

³⁴⁹ MORO, Luís Carlos. Corrupção, compliance e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 34, n.125, p. 62-69, dez. 2014. p. 67.

³⁵⁰ CAMARGO, Rodrigo Oliveira de. **Compliance**: investigação e direitos fundamentais. 17 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/artigos/2014/11/17/compliance-investigacao-e-direitos-fundamentais/>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

identificado no terceiro pilar do *compliance* (pilar da punição), tido como um dos mais importantes do mundo contemporâneo.³⁵¹

Anota-se que o Direito italiano, francês, espanhol e português³⁵², dentre outros, detêm previsão expressa acerca do contraditório e da ampla defesa no processo de aplicações de sanções trabalhistas. Esses princípios, no direito nacional, decorrem diretamente da Constituição³⁵³, não havendo previsão na Consolidação das Leis Trabalhistas. Sustenta-se, todavia, que este poder, mesmo no âmbito interno, não deve ser visto apenas como um direito potestativo do empregador, mas, sim, um direito relativo na medida em que deve observar um procedimento para aplicação da punição. Otávio Calvet, Glaucia Lopes e outros sugerem um procedimento de apuração, iniciado por uma comunicação formal; facultativamente assistido por advogado ou sindicato; com respeito ao sigilo da acusação para que não ocorra lesão à imagem e à honra; etc.³⁵⁴. Esta procedimentalização³⁵⁵ condiz com o respeito aos direitos de ampla defesa e do contraditório.

Outra observação necessária é que há uma grande diferenciação entre o setor público e o privado. Em âmbito federal, e.g., o art. 153 da Lei 8.112/90 prevê que a aplicação de sanções disciplinares está sujeita a certos requisitos, dentre os quais a realização do PAD (Processo Administrativo Disciplinar), no qual serão

³⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 657.

³⁵² Maria Ramalho esclarece que em “o poder disciplinar é de caracterizar como um poder processualizado, uma vez que a aplicação das sanções disciplinares é obrigatoriamente precedida de um processo: o processo disciplinar comum, previsto para aplicações de sanções disciplinares conservatórias (arts. 329º); e o processo disciplinar especial, previsto para aplicação da sanção do despedimento imediato por facto imputável ao trabalhador (art. 352º e ss.)”. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2009, v. 1, p. 442 *apud* SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 151).

³⁵³ Para um estudo mais completo, recomenda-se a leitura de SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 151-152.

³⁵⁴ Neste sentido: MENEZES, Cláudio Armando Couce de et al. Direitos Fundamentais e Poderes do Empregador: o poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 31, n. 367, p. 57-76, jul. 2014.

³⁵⁵ Maria Ramalho esclarece que em “o poder disciplinar é de caracterizar como um poder processualizado, uma vez que a aplicação das sanções disciplinares é obrigatoriamente precedida de um processo: o processo disciplinar comum, previsto para aplicações de sanções disciplinares conservatórias (arts. 329º); e o processo disciplinar especial, previsto para aplicação da sanção do despedimento imediato por facto imputável ao trabalhador (art. 352º e ss.)”. (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2009, v. 1, p. 442 *apud* SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014, p. 151).

assegurados os direitos à ampla defesa e ao contraditório. Romeu Barcelar Filho³⁵⁶ afirma que:

O princípio da ampla defesa, aplicado ao processo administrativo disciplinar, é compreendido de forma conjugada com o princípio do contraditório, desdobrando-se: i) no estabelecimento da oportunidade da defesa, que deve ser prévia a toda decisão capaz de influir no convencimento do julgador; ii) na exigência da defesa técnica; iii) no direito à instrução probatória que, se de um lado impõe à Administração a obrigatoriedade de provar suas alegações, de outro, assegura ao servidor a possibilidade de produção probatória compatível; iv) na previsão de recursos administrativos, garantido no duplo grau de exame no processo.

Esta suposta hermética diferenciação sofreu, ao longo do tempo, uma relativização por meio da jurisprudência, especificamente aos empregados públicos das empresas estatais (pessoas jurídicas privadas). A Súmula nº 77 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) registra a consolidação do entendimento da necessidade de realização de procedimento prévio à aplicação de sanções quando houver sua previsão em regulamento interno.

Sugere-se um avanço nesse pensamento de forma que seja observado procedimento prévio à aplicação de sanções trabalhistas, na medida em que, ao longo deste trabalho, defendeu-se uma necessidade de reinterpretação da legalidade no sentido estrito e legalidade no sentido amplo, de uma “caracterização” do ambiente de trabalho a um ambiente público, diante da nova cultura de *compliance*.

Nesse sentido, observa-se o apontamento já consolidado de Maurício Delgado³⁵⁷:

[...] desponta como tão incisiva, abrangente e forte essa nova tutela constitucional, a ser efetivada pelas instituições componentes do sistema trabalhista brasileiro, que as empresas, instituições e demais empregadores brasileiros seguramente terão de se adaptar a meios e práticas mais democráticos de exercício do poder empregatício, sob pena de sofrerem irreprimíveis restrições por parte das instituições de suporte do Direito do Trabalho.

Corroborando com tal posicionamento, Saulo Soares³⁵⁸ menciona que o direito material e processual do trabalho, por não admitirem que os princípios

³⁵⁶ BARCELAR FILHO, Romeu. **Direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 88 *apud* MANZI, José Ernesto. Processo disciplinar e os princípios do contraditório, da ampla defesa e da imparcialidade. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 73, n. 5, p. 537-551, maio 2009, p. 544.

³⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1209.

³⁵⁸ SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 67.

democráticos sejam aplicados dentro da empresa, deve avançar para uma democratização.

Com as considerações realizadas, verifica-se que o direito ao contraditório e à ampla defesa³⁵⁹ deve incidir nas relações trabalhistas como balizas ao poder disciplinar do empregador e, portanto, na efetivação do *compliance*. Todavia, esse raciocínio ainda não é de fácil constatação em sede de normas internas, tampouco em sede jurisprudencial.

Contudo, tal entendimento pode ser observado no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 11577-39.2014.5.15.0002, julgado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Trata-se de caso no qual dois empregados de uma empresa foram demitidos por justa causa após a realização de procedimentos investigatórios decorrentes de um processo de *compliance*. Alegam que a empresa adotou procedimentos vexatórios, expondo-os ao ridículo perante os demais colaboradores e futuros empregados. Inconformados, recorreram ao Judiciário pleiteando danos morais e materiais. Sinalizaram que não tiveram acesso às conclusões do processo investigativo e que apenas houve a informação de dispensa com base no “*compliance*”.

A sentença de primeiro grau foi no sentido da improcedência dos pedidos formulados, pois formalmente a dispensa deu-se sem justa causa. Tomou como fundamento para ausência de uma responsabilização o depoimento das testemunhas que, basicamente, informaram a demissão com base em *compliance*, e que esse é um processo investigativo de conformidade e não propriamente desabonador, tendo os colegas apenas imaginado a ocorrência de algo depreciativo.

As partes recorreram até a última instância e a decisão restou mantida. Todavia, interessante que, apesar de não terem os reclamantes alegado violação à ampla defesa e ao contraditório, relatam não terem tido acesso às conclusões do processo de investigação e, por conseguinte, ausência de conhecimento acerca dos

³⁵⁹ Karla Martins e Marcis Martins A doutrina de, sugere que devem ser disponibilizadas medidas que permitam a mitigação do poder organizacional dos gestores que deflue do contrato de trabalho, e que com a inserção da responsabilização objetiva dos empregados, cunhada pela Lei Anticorrupção, a “Carta de objeção” seria uma ferramenta de defesa. Esta serviria como documento de exercício do *jus resistentiae* quando o próprio empregado verifica que o comando superior está em contradição às normas ou princípios gerais do direito ou com as normas internas da empresa. (MARTINS, Karla Cristina da Costa e Silva de Mattos; MARTINS, Marcos Antonio Madeira de Mattos. Objeções do empregado ao comando superior: mecanismos de defesa do compliance para evitar fraudes na organização. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 1, n. 2, 2016, p. 112-130).

verdadeiros motivos da dispensa que, ainda que sem justa causa, deu-se por razões de *compliance*, o que a torna contraditória.

No Recurso Ordinário nº 0012309-74.2014.5.03.0092, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de relatoria da Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, decidiu que em que pese não ser possível visualizar um amplo procedimento com respeito ao contraditório e a ampla defesa, já é possível constatar uma evolução nos procedimentos internos empresariais, com a instauração de sindicância realizada pelo setor de auditoria interna e *compliance* (Comitê de Ética). Trata-se de reclamatória trabalhista pleiteando, dentre outros pedidos, a reversão da dispensa com justa causa. A decisão de primeiro grau rejeitou os protestos apresentados pela ré, acolheu a prescrição parcial arguida e julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial. Irresignadas ambas as partes recorreram, importando ao presente trabalho o pleito do reclamante de reversão da justa causa, cujo principal argumento é a ausência de prova robusta da validade da dispensa.

Em atenta análise das provas carreadas aos autos, os fundamentos do acórdão foram no sentido da existência de fato gerador de dispensa motivada e que fora instaurado procedimento de apuração da falta, tanto que referido na própria inicial e constatado da correspondência eletrônica acostada aos autos. Diante disso, a conclusão lógica foi pela ratificação da justa causa por ausência de ato ilícito ou abuso do direito da empregadora.

Para análise do contraponto ao pilar da punição (poder disciplinar) restou elencado o contraditório e a ampla defesa, mas interessante que a análise permite concluir que, diante da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas, urge a necessidade de procedimentalização³⁶⁰ do exercício do poder disciplinar, ainda mais no contexto mundial de *compliance* envolvendo empresas públicas e privadas.

³⁶⁰ Nesse sentido, Emílio Gonçalves ao mencionar que “Embora não haja prescrição legal a respeito na lei trabalhista, é de toda a conveniência que a aplicação das sanções disciplinares obedeça a um processo disciplinar. [...] Justifica-se a adoção dessas normas para o fim de garantir que não sejam cometidas injustiças contra o empregado, prevenindo erros e arbitrariedades ou mesmo precipitação na imposição de sanções disciplinares, de modo a evitar que a penalidade imposta venha a ser cancelada pela Justiça do Trabalho, com grave repercussão para a empresa.” (GONÇALVES, Emílio. O contrato de trabalho e o poder disciplinar do empregador. **Revista da Academia Nacional do Direito do Trabalho** – Contrato individual do trabalho, v. 2, n. 2, p. 21-30, 1994, p. 29).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O instituto do *compliance*, ainda que tenha tido uma formação inicial radicada no direito americano, expandiu-se, em decorrência da globalização, como um fenômeno cultural relativamente simultâneo nos demais países. Juntamente com esse movimento, verificou-se uma harmônica conscientização empresarial sobre a ética, sobre a responsabilidade social e sobre a fraternidade.

O avanço legislativo (*Foreign Corrupt Practices Act* de 1977 - FCPA; *Sarbanes-Oxley Act* de 2002 – SOX, nos Estados Unidos; Lei contra a lavagem de dinheiro – Lei 12.683 de 12 que alterou a Lei 9.613 de 98; Lei de Anticorrupção ou Lei da empresa limpa - Lei nº 12.846 de 2013; etc., no Brasil) permitiu o fortalecimento da conscientização sobre o *compliance* e incentivou o seu estudo por diversas áreas. Deste modo, desde o seu nascedouro até sua consolidação, nos dias atuais, o *compliance* aparece como um tema interdisciplinar.

Estudar juridicamente um tema interdisciplinar como o *compliance* mostra-se desafiador, na medida em que se fica tentado a derivar para uma compilação de dados referentes às disciplinas em que o instituto é, de alguma forma, desenvolvido. A senda perseguida nesta pesquisa, ao contrário, foi a de se centrar nas propriedades jurídicas, recortando o assunto no seu ângulo jurídico, a fim de verificar a espécie de relação havida entre o *compliance* e o Direito do Trabalho.

Estabelecida essa premissa, pode-se, no curso da dissertação, identificar a estreita relação entre o *compliance* e a estrutura da relação de trabalho: do lado do empregador, seus poderes atuando como o mecanismo de ação e organização do *compliance*; do lado do empregado, seus direitos inespecíficos (direitos de cidadania insculpidos constitucionalmente no art. 5º da CF/88), como suas cláusulas limites.

A caracterização do poder diretivo como mecanismo de ação e organização do *compliance* caracteriza um inegável ganho teórico para a compreensão do instituto, e, sobretudo, sua fundamentação no âmbito jurídico. Com essa identificação, o empregador vê-se legitimado a utilizar-se dos instrumentos de *compliance*, em vista de corresponderem a seus poderes, reconhecidamente legítimos.

A resposta à pergunta acerca de qual seria a relação entre o instituto do *compliance* e o empregador foi encontrada no poder diretivo deste, e na simetria entre as espécies desse poder com os pilares do *compliance*. Com efeito, da mesma

forma que o *poder de organização e regulamentação* relaciona-se com o *pilar da prevenção*; o *poder de monitoramento*, com o *pilar da detecção*, e o *poder disciplinar* com o *pilar da punição*, o que, além de se apresentar como uma tripartição inequívoca do *compliance* laboral no poder diretivo, legitima a adoção das práticas de *compliance* por parte do empregador.

Por sua vez, sob a ótica do empregado, foi possível identificar que os direitos inespecíficos do trabalhador, em maior ou menor grau, servem como cláusulas limites do *compliance* atuando como um elemento estabilizador e preservador do sistema jurídico do trabalho. Com efeito, se estas cláusulas limites não operassem sobre o *compliance*, a relação de trabalho restaria comprometida, visto que desprotegida sua parte mais fraca, desarmonizando o sistema jurídico.

A pesquisa revelou, neste ponto, que três são os direitos laborais inespecíficos mais fundamentais na determinação das fronteiras de atuação dos instrumentos de *compliance*: o *direito à informação*, o *direito à intimidade* e o *direito ao contraditório e à ampla defesa*. O *primeiro* atua como delimitador ao poder de organização e regulamentação do empregado, na medida em que somente se afigura possível exigir uma conduta em conformidade com as normas internas, se estas normas foram claramente identificadas e transmitidas, ou seja, se o poder de organização e regulamentação foi efetivamente realizado; o *segundo* age como contraponto ao poder de fiscalização e, portanto, do pilar do monitoramento, na medida em que preserva uma esfera de privacidade da pessoa humana mesmo quando inserida numa relação de trabalho; o *terceiro* delimita o poder disciplinar – pilar da punição -, na medida em que na sua efetivação ocorre algo análogo a uma acusação, exurgindo ao empregado/acusado, teoricamente, o direito de ser disciplinado/sancionado mediante um processo disciplinar, em que respeitado seus direitos inespecíficos ao contraditório e à ampla defesa.

A análise detida do poder disciplinar em conjunto com o pilar da punição revelou que, sob a ótica laboral, o *compliance* assume um caráter também repressivo, por meio do poder disciplinar, divergindo do caráter puramente preventivo assumido no âmbito penal, no qual a repressão fica a encargo do Estado e, portanto, não pertence ao *compliance* penal.

Ainda chegou-se à conclusão, com implicações práticas, de que, a despeito de o *compliance* ser amplamente utilizado pelas sociedades empresárias, há uma carência de regulamentação, na esfera privada, acerca de um limite específico, visto

que, ainda que existam códigos de ética e regulamentos empresariais, os mesmos não dispõem especificamente sobre os procedimentos disciplinares, objetos do poder disciplinar, pilar da punição, ficando descoberto o direito inespecífico ao contraditório e à ampla defesa. Neste vácuo aplicam-se as diretrizes da CLT sobre a punição dos empregados, devendo ser considerados os critérios de razoabilidade como demonstra a jurisprudência analisada.

Constatou-se, outrossim, uma relativização ou permeabilidade entre o princípio da legalidade ampla, que diz respeito a uma autorização para fazer tudo o que não está vedado por lei, e o da legalidade estrita, fazer apenas o que está previsto em lei, uma vez que o *compliance* fomenta que as empresas intensifiquem a regulamentação das atitudes e relações dos integrantes do corpo empresarial de forma que o pensamento paradigmático passa a seguir a orientação da legalidade estrita ao invés da legalidade ampla também para as pessoas jurídicas privadas e aos empregados a elas vinculados.

As decisões em tribunais trabalhistas analisadas apontam de modo geral que: a. um. nem sempre as empresas que adotam mecanismos de *compliance* por códigos de conduta, conseguem comprovar o cumprimento dos ditames por si próprios instituídos, e, nestes casos, acabam sendo obrigadas a reparar em danos morais e materiais; a. dois. observa-se que os empregados que trabalham em empresas que possuem setores organizados de *compliance* nem sempre atuam com ética desejável e, por vezes, são dispensados por justa causa por mau procedimento ou outra conduta punível com a demissão.

De forma mais específica, percebe-se nas decisões uma reinterpretação dos direitos inespecíficos da informação e intimidade. Explica-se, as decisões indicam que os tribunais estão protegendo esses direitos sob a ótica do *compliance* e da cultura em torno dela. O sujeito passivo (empregado) da relação de emprego passa a ter mais responsabilidade por suas atitudes, reforçando a ideia de inexistência de direitos absolutos e, dessa forma, percebe-se uma maior punição do empregado, no sentido de que ele deve estar consciente das possíveis repercussões de seus atos. Além do mais, verifica-se uma publicização cada vez maior do ambiente de trabalho, no qual a intimidade\privacidade resta cada vez mais reduzida. Já, com relação ao direito ao contraditório e a ampla defesa infere-se que, via de regra, a dispensa sem justa causa serve como “carta branca” para realização de qualquer espécie de

procedimento disciplinar, seja abusivo ou não, sem que naquele caso gere direito ao reparação de danos materiais.

Em síntese, o que se verifica dos casos estudados é que os instrumentos de *compliance* alertam para empregados e empregadores a necessidade de se seguir ou perseguir uma conduta ética fraternal, na qual direitos e deveres de ambos os contratantes sejam respeitados. Entretanto, há um caminho a ser percorrido para que as condutas sejam mais transparentes e éticas no âmbito empresarial.

Somando-se as conclusões já lançadas, ousa-se, por derradeiro, a deduzir que o poder diretivo, exercido de forma centralizada ou descentralizada, é condição *sine qua non* à concretização do *compliance*, já que viabiliza as bases normativas da gestão empresarial a qual, em um segundo momento, permite a materialização do *compliance* nas mais diversas áreas, a saber: *compliance* penal, ambiental etc.

As respostas ofertadas, mais do que um destino, indicam um caminho a ser percorrido.

REFERÊNCIAS

ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la própria imagem em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016.

ALMEIDA, Renato Rua de. Direitos Laborais Inespecíficos dos Trabalhadores no Âmbito da Empresa. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

ALMEIDA, Renato Rua de. Negociação coletiva e boa-fé objetiva. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 393-396, abr. 2010.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 13, n. 75, abr 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>. Acesso em: 29 jun. 2017.

ÁLVEZ, Isabel Gallego; DOMÍNGUEZ, Luis Rodríguez; SÁNCHEZ, Isabel María Garcia. La influencia del consejo de administración en la adopción de un código ético. **Revista de Contabilidad: Spanish accouting review**, v. 11, n. 2, 2008. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2883470>>. Acesso em: 14 maio 2017.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. Compliance Trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco Trabalhista por Meio do Programa de Integridade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 28, n. 331, p. 73-84, jan. 2017.

ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. In: BAGGIO, Antônio Maria (org.). **O princípio esquecido**: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2008.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A correspondência eletrônica do empregado (e-mail) e o poder direito do empregador**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, v. 3.

ÁVILA, Humberto. **Segurança jurídica**: entre permanência, mudança e realização do Direito Tributário. São Paulo: Malheiros, 2011.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Recomendações de Basiléia**. <<https://www.bcb.gov.br/fis/supervisao/basileia.asp>>. Acesso em: 03 set. 2017.

BANK FOR INTERNATIONAL SETTLEMENTS. **Core principles for effective banking supervision**. Sept. 2012. Disponível em: <<http://www.bis.org/publ/bcbs230.htm>>. Acesso em: 02 maio 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luis Fernando. Fraternidade, um conceito dialético uma abordagem a partir da experiência jurídica. In: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; ANDRADE, Fernando Gomes de; LOPES, Paulo Muniz (org.). **Ética, Direito e Democracia**: em busca de um novo paradigma de justiça (Caderno de Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito). Caruaru: CeD, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; SANTOS, Denise Oliveira de. A organização internacional do trabalho e o trabalho infantil: cláusulas sociais e códigos de conduta. In: OLIVEIRA, Francisco Cardozo; VERONESE, Josiane Petry; OLIVEIRA, Olga Boshi de (Org.). **Direitos da Criança e do Adolescente e Direitos da Juventude**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do Direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

BASCONCELOS, David. **Desenhando um programa de compliance**. 19 jun. 2017. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/desenhando-um-programa-de-compliance-david-vasconcelos>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

BEGUOCI, Leandro. Pressão cotidiana ou humilhação continuada? **Folha Sinapse**, São Paulo, 26 jul. 2005, p. 14. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/sinapse/sa2607200507.htm>>. Acesso em: 14 out. 2017.

BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal Compliance**: Instrumento de Prevenção Criminal Corporativa e Transferência de Responsabilidade Penal. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2014.

BENTO, Leonardo Valles. Protection of whistleblowers: international standards and Brazilian Law. **Revista Novos Estudos Jurídicos - Eletrônica**, v. 20, n. 2, maio/ago. 2015.

BERGHOFF, Hartmut. From The Watergate Scandal to The Compliance Revolution: The Fight Against Corporate Corruption in The United States And Germany, 1972-2012. Translated by Patrícia C. Sutcliffe. **Bulletin of the GHI News**, Washington, n. 53, p. 7-30, 2013. Disponível em: <https://www.ghi-dc.org/fileadmin/user_upload/GHI_Washington/Publications/Bulletin53/bu53_007.pdf>. Acesso em: 04 set. 2017.

BERJILLOS, Araceli de los Ríos; LARA, Salud Millán; LOZANO, Mercedes Ruiz. **¿Son los códigos éticos un instrumento de gestión de la responsabilidad social?** Un estudio exploratorio en Andalucía. Disponível em: <<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/download/702/507>>. Acesso em: 14 maio 2017.

BÍBLIA Online, Lucas 6:31. Disponível em:
<<https://www.bibliaonline.com.br/acf/lc/6/31>>. Acesso em: 06 dez. 2017.

BITARELLO, Jucelaine; STAUDT, Tarcísio. A ética empresarial em meio à responsabilidade social. In: ARAÚJO, Margarete Paneirai (org.). **Responsabilidade Social como ferramenta de Política Social e Empresarial**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2004.

BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite da. Compliance e a Relação de emprego. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; CARVALHO NETO, Frederico da Costa; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (coord.). **Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho**. Florianópolis: CONPEDI, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Instrução Normativa Conjunta CRG-OGU nº 01, de 24 de junho de 2014**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in-crg-ogu-01-2014.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2017.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 68, de 1992**. Aprova o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html> Acesso em: 29 out. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 15 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm>. Acesso em: 07 nov. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm>. Acesso em: 28 nov. 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm>. Acesso em: 06 dez. 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 13 nov. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.927, de 10 de dezembro de 2014.** Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1927_14.html>. Acesso em: 07 ago. 2017.

BRASIL. **Os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio.** Brasília, 2000. Disponível em: <<http://www.odmbrasil.gov.br/os-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio>>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Secretaria do Governo. **Dos objetivos de desenvolvimento do milênio aos objetivos de desenvolvimento sustentáveis.** Brasília, jan. 2016. Disponível em: <<http://www.secretariadegoverno.gov.br/noticias/2016/janeiro/dos-objetivos-de-desenvolvimento-do-milenio-aos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentaveis>>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Estatísticas.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/estatistica>>. Acesso em: 12 maio 2017.

CABECERANS, Jaume Cabecerans; MÁRQUEZ, Juan Cuenca. El Compliance Officer y los límites constitucionales de sus investigaciones. **Revista Aranzadi Doctrinal**, Madrid, n. 2, p. 65-73, 2015. Disponível em: <<http://www.rocajunyent.com/content/uploads/RAD-2015-01-Compliance-Officer.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2017.

CAMARGO, Rodrigo Oliveira de. **Compliance: investigação e direitos fundamentais.** 17 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/artigos/2014/11/17/compliance-investigacao-e-direitos-fundamentais/>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

CANARIS, Claus-Wilhelm. A influência dos direitos fundamentais sobre o direito privado na Alemanha. **Revista Jurídica**, Porto Alegre, n. 312, p. 7-22, out. 2003.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Processo Penal.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CARDOSO, Luciane. Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos dos Trabalhadores. **Revista da ABET**, v. 3, n. 1, p. 61-105, jan./jun. 2003.

CARNEIRO, Claudio; LUCHIONE, Carlo Huberth. O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinicius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

CÓDIGO de Ética: definição. Disponível em:
<<http://www.pesquisacodigodeetica.org.br/2014/codigo-etica.php>>. Acesso em: 12 maio 2017.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar. Empresa tem de conhecer múltiplas dimensões da ética. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 4 mar. 2007. Disponível em:
<http://www.conjur.com.br/2007-mar-04/empresa_conhecer_multiplas_dimensoes_etica>. Acesso em: 23 maio 2017.

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

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Instrução nº 509, de 16 de novembro de 2011**. Acrescenta artigos à Instrução CVM nº 308, de 14 de maio de 1999, e altera artigos e anexo da Instrução CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/legislacao/inst/inst509.html>>. Acesso em: 15 maio 2017.

COMPLIANCE OFFICER. Disponível em:
<<http://www.investopedia.com/terms/c/compliance-officer.asp>>. Acesso em: 13 set. 2017.

COMPLIANCE, Controle de Riscos da Atividade Empresarial e de Prevenção do Delito. São Paulo, 17 ago. 2016. Disponível em:
<<http://www.lecnews.com/artigos/2016/08/17/compliance-controle-de-riscos-da-atividade-empresarial-e-de-prevencao-do-delito/>>. Acesso em: 14 out. 2017.

COMPLIANCE: a importância da ética nas empresas e na advocacia. Curitiba, OAB/PR, 3 ago. 2017. Disponível em:
<<https://www.oabpr.org.br/%E2%81%A0%E2%81%A0%E2%81%A0compliance-importancia-da-etica-nas-empresas-e-na-advocacia/>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

CRUZ, Nicholas Joseph; DANTAS, Anderson de Barros; SANTOS, Paulo da Cruz Freire dos. Julgamentos de comportamentos éticos por empreendedores/gerentes e consumidores. In: XXVI ENEGEP. **Anais...** Fortaleza, CE, 2006. Disponível em:
<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep_2006_TR550371_7716.pdf>. Acesso em: 13 set. 2017.

CUSTÓDIO, Ana Lucia de Melo Custódio; MOYA, Renato (coord.). **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf>. Acesso em: 13 set. 2017.

DALLAGNOL, Deltan. **Caso Lava Jato**. Brasília, 2015. Disponível em:
<<http://lavajato.mpf.mp.br/artigos>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DENÚNCIA anônima justifica investigação criminal, decide 2ª Turma do STF. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 17 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-dez-17/denuncia-anonima-justifica-investigacao-criminal-decide-stf>>. Acesso em: 30 maio 2017.

DIAS, Maria Beatriz Ribeiro. Direito à informação no Direito do Trabalho. In: ALMEIDA, Renato Rúa de (Coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Compliance e Direito do Trabalho – Novas práticas para mitigar novos riscos. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 52, n. 94, p. 531, nov. 2016.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015.

DORNELES, Leandro do Amaral de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

DUQUE, Marcelo Schenk. **Direito Privado e Constituição**: drittwirkung dos direitos fundamentais, construção de um modelo de convergência à luz dos contratos de consumo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2, de 23 de octubre de 2015**. Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> Acesso em: 14 out. 2017.

FEBRABAN. **Funções de Compliance**. Disponível em: <<http://www.febraban.org.br/7rof7swg6qmyvwjcfwf7i0asdf9jyv/sitefebraban/funcoescompliance.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2017.

FRIEDMAN, Andrew L.; MILES, Samantha. **Stakeholders**: Theory and Practice. New York: Oxford University Press, 2006.

FUNÇÃO de Compliance. Porto Alegre: Comitê de Compliance, ABBI, 2009. Disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 03 set. 2017.

GIEREMEK, Rogéria; JANONI, Daniella. **Relações de Trabalho e Compliance**: parceria necessária. São Paulo, 01 fev. 2013. Disponível em: <<http://noticias.serasaexperian.com.br/blog/2013/02/01/artigo-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-e-compliance-parceria-necess%C3%A1ria-2/>>. Acesso em: 23 maio 2017.

GIMÉNEZ, Daniel Toscani. Las Facultades de La empresa de Videovigilancia de Sus Trabajadores. Comentários a La STC 39/2016, de 3 de marzo. **Revista Boliviana de Derecho**, Santa Cruz, v. 23, p. 366-373, enero 2017. Disponível em: <<http://roderic.uv.es/handle/10550/57011>>. Acesso em: 28 jul. 2017.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. São Paulo: Atlas, 2014.

GIOVANINI, Wagner. **Ética e Compliance**: Case Siemens. 12 jun 2013 (44 min 32 s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=2j1vZKTW8uY>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

GODOY, Dagoberto Lima. RSE: uma visão empresarial. In: ARAÚJO, Margarete Panerai (org.). **Responsabilidade Social como ferramenta de política social e empresarial**. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2004.

GOEKING, Weruska. Ex-diretores do Banco Panamericano são condenados por crimes contra o sistema financeiro. **InfoMoney**, São Paulo, 4 fev. 2018. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/7271225/diretores-banco-panamericano-sao-condenados-por-crimes-contra-sistema-financeiro?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=nlmercados>. Acesso em: 19 mar. 2018.

GOLDIN, Adrián. **Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. 1. ed. Buenos Aires: La Ley, 2009.

GONÇALVES, Emílio. O contrato de trabalho e o poder disciplinar do empregador. **Revista da Academia Nacional do Direito do Trabalho** – Contrato individual do trabalho, v. 2, n. 2, p. 21-30, 1994.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Código de Ética nas relações de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://www.direitoevirtual.com.br/2015/03/codigo-de-etica-nas-relacoes-de-trabalho.html>>. Acesso em: 12 maio 2017.

HICKMANN, Carolina. Em quatro anos, Lei Anticorrupção arrecada apenas R\$ 18,9 milhões. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 14 fev. 2018. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2018/02/economia/611172-em-quatro-anos-lei-anticorrupcao-arrecada-apenas-r-18-09-milhoes.html#.WoWJZiCiZQo.whatsapp>. Acesso em: 20 mar. 2018.

JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy. **Technology, Business and Society Programme**, Paper n. 2, apr. 2001. Disponível em: <[http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/\\$FILE/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/240da49ca467a53f80256b4f005ef245/e3b3e78bab9a886f80256b5e00344278/$FILE/jenkins.pdf)>. Acesso em: 14 maio 2017.

JOBIM, Marcio Felix; JOBIM, Rosana de Souza Kim. Os direitos fundamentais e o contrato: a perspectiva de Claus-Wilhelm Canaris. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 18, n. 83, p. 161-78, nov. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego e a Responsabilidade do Empregador. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Direito do Trabalho e Direito Empresarial sob o Enfoque dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. São Paulo: Saraiva, 2016.

LEWIS, Charlton; SHORT, Charles. **A Latin Dictionary**. New York: Charles Short, 1879.

LION, Maurício Pepe. Condução de Investigações internas sob o ponto de vista trabalhista. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de Anticorrupção & Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

LUDWIG, Ralf. **Kant für Anfänger**. Der kategorische Imperativ. Eine Lese-Einführung. München: Taschenbuch Verlag, 1995.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A Fraternidade como Categoria Jurídica** (Expressão do Constitucionalismo Fraternal). Curitiba: Appris, 2017.

MANHOLD, Thilo. **Compliance und Arbeitsrecht**: Insiderrechtlich Verhaltenskonzepte in nationalen und multinationalen Unternehmen. Frankfurt: Peter Lang, 2014.

MANUAL de Direito Disciplinar para empresas estatais. Brasília, DF, Controladoria Geral da União, 2016. Disponível em:
<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi3vee-iZnUAhXB6yYKHSD1AjEQFgguMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cgu.gov.br%2FPublicacoes%2Fatividade-disciplinar%2Farquivos%2Fmanual_estatais.pdf&usq=AFQjCNF81ibq6TL3Xg_nQSXsTVWA7gxwCA>. Acesso em: 30 maio 2017.

MANZI, José Ernesto. Processo disciplinar e os princípios do contraditório, da ampla defesa e da imparcialidade. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 73, n. 5, p. 537-551, maio 2009.

MARSHALL, Thomas H. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARSHALL, Thomas H.; BOTTOMORE, Tom. **Ciudadanía y clase social**. Madrid, Alianza, 1998.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Os Pilares do Direito do Trabalho: os princípios jurídicos e as teorias gerais (Uma reflexão sobre sua aplicação). In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coord.). **Os Pilares do Direito do Trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013.

MARTINS, Karla Cristina da Costa e Silva de Mattos; MARTINS, Marcos Antonio Madeira de Mattos. Objeções do empregado ao comando superior: mecanismos de defesa do compliance para evitar fraudes na organização. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 1, n. 2, 2016.

MAUAD FILHO, José Humberto. Do direito de resistência frente ao poder diretivo do empregador. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v. 3, n. 15, p. 53-73, nov./dez. 2006.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho de Trabajo**. 35. ed. Madrid: Tecnos, 2014.

MELO, Hildegardo Pedro de Araújo de; SILVA, Gilson Rodrigues da; SOUZA, Rossana Guerra de. A proteção do Anonimato e a Eficácia do Compliance: Um Estudo Experimental Sobre a Influência do Canal de Denúncia Anônima na Comunicação de Problemas de Compliance no Brasil. In: XVI CONGRESSO DA USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. **Anais...** São Paulo, 2016, Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiH2PO29_TTAhWIKyYKHakTAgQFfgmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.congressosp.fipecafi.org%2Fanais%2Fartigos162016%2F50.pdf&usg=AFQjCNGvA7Dk_UWjYZVblm_TRCw1aQyHLQ>. Acesso em: 16 maio 2017.

MELO, Luísa. O que a Siemens faz para tentar evitar fraudes na empresa. **Revista Exame**, São Paulo, 06 set. 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/o-que-a-siemens-faz-para-tentar-evitar-fraudes-na-empresa/>>. Acesso em: 24 maio 2017.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de et al. Direitos Fundamentais e Poderes do Empregador: o poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 31, n. 367, p. 57-76, jul. 2014.

MENGEL, Anja, **Compliance und Arbeitsrecht: Implementierung, Durchsetzung Organisation**. München: Verlag C.H.Beck, 2009.

MIKOS, Nadia Regina de Carvalho; VILLATORE, Marco Antonio César. Poderes do empregador: do uso ao abuso e suas conseqüências socioeconômicas. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (orgs.). **Direito do Trabalho e Direito Empresarial sob o Enfoque dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015.

MILLER, Geoffrey Parsons. **The Law of Governance, Risk Management and Compliance**. 1st ed. New York: Wolters Kluwer Law & Business, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993.

MOREIRA, Fábio Lucas. O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (org.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

MORO, Luís Carlos. Corrupção, compliance e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 34, n.125, p. 62-69, dez. 2014.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **17 objetivos para transformar nosso mundo**. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/>>. Acesso em: 11 maio 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Lei Anticorrupção sob a ótica do compliance trabalhista**. São Paulo, 30 out. 2014. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/lei_anticorrupcao_sob_a_otica_do_compliance_trabalhista__artigo_de_sonia_mascao_nascimento_no_site_do_juseconomico.html>. Acesso em: 23 maio 2017.

NAVARRO, Antonio V. Sempere. Prólogo. In: ALDANA, Rebeca Karina Aparicio. **Derecho a la intimidad y a la propia imagen em las relaciones jurídico laborales**. Madrid: Thomson Reuters, 2016.

NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos**: a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: SENAC, 2014.

NINIO, Marcelo. Custo global da corrupção chega a R\$ 7 trilhões, diz FMI. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 11 maio 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/05/1770152-custo-global-da-corrupcao-chega-a-r-7-trilhoes-diz-fmi.shtml>>. Acesso em: 28 maio 2017.

NIPPERDEY, Carl. Direitos fundamentais e direito privado. In: HECK, Luiz Afonso (org.). **Direitos fundamentais e direito privado**: textos clássicos. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2011.

OLIVEIRA, André Araujo de. A incidência da Lei Anticorrupção e do Compliance no Âmbito trabalhista. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 167-181, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Genebra, 2003. Disponível em: <http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/tools_and_publications/UN-convention-against-corruption.html>. Acesso em: 16 maio 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/doc/decl_tripartite_multi_754.pdf> Acesso em: 25 jun. 2017.

OXFORD Dictionary: Advanced Learner's dictionary: International Student's edition. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, 2000.

PASOLD JÚNIOR, Cesar Luiz. Corrupção: um dos pilares da insegurança jurídica no desenvolvimento empresarial nacional. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

PESSOA, André. O direito à intimidade e o monitoramento do ambiente de trabalho por câmeras. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos**: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

PIAZZA, Maria Luiza de Oliveira. Código de conduta das multinacionais. In: INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social das empresas**: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2003, v. 2.

PILARES de um Mecanismo de Integridade e Sistema de Compliance. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://www.compliancetotal.com.br/compliance/pilares>>. Acesso em: 03 mar. 2018.

POLÍGRAFO Brasil. Disponível em: <<http://www.poligrafobrasil.com/index.php/poligrafo#.Wh4N00rtyUk>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

PONCE, Flavio Victor Argandoña. Compliance trabalhista: aplicação dos princípios “KYC” e KYE”. **Jus Navigandi**, São Paulo, fev. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/36297/compliance-trabalhista-aplicacao-dos-principios-kyc-e-kye>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

PRUDÊNCIO, Simone Silva. Criminal Compliance e a Responsabilidade Penal do Empresário pelo Produto que Cause Perigo de Lesão ao Consumidor. In: MAGANO, Luiz Barbosa et al. **Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

PÜTZ, Lasse. **Compliance**. Eine Einführung in die Thematik. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011. (Hans Böckler Stiftung, 15).

PUYOL, Javier. **Critérios Práticos para la elaboración de un código de compliance**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra, 2003, v. 1.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: Dogmática Geral. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RAMOS, Karina Oliveira Cardoso. Colisão de Princípios no Exercício do Poder Diretivo do Empregador. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 12, n. 49, jan./fev. 2010.

REPORT TO TEM NATIONS. **Detection**. 2016. Disponível em: <<http://www.acfe.com/rtn2016/detection.aspx>>. Acesso em: 16 maio 2017.

RIFFIKING, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2016.

RIOS, Silvia Carine Tramontin. A invasão do direito à intimidade à vida privada do trabalhador na fase pré-contratual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, Curitiba, v. 36, n. 67, p. 473-562, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/2315113>>. Acesso em: 25 out. 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978.

SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Compliance, Direito Penal e Lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SAAVEDRA, Giovani A. Reflexões iniciais sobre criminal Compliance. **Boletim IBCCRIM**, São Paulo, v. 18, n. 218, p. 11-12, jan. 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Limites ao poder disciplinar do empregador: a tese do poder disciplinar compartilhado. **Revista de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 129, p. 72-94, jan./mar. 2008.

SIEMENS. **Guia de compliance da Siemens sobre anticorrupção**. 2008. Disponível em: <<http://w3.siemens.com.br/home/br/pt/cc/Compliance/Documents/GuiaAnticorruptcaoComplianceSiemens.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

SILVA, Clóvis Veríssimo do Couto e. **Obrigação como processo**. Porto Alegre: Emma, 1964.

SILVA, David Gonçalves de Andrade. A aplicação da Lei Anticorrupção brasileira em processos de reorganização e concentração societárias. In: PORTO, Vinícius; MARQUES, Jade (org.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A Constitucionalização do Direito: os direitos fundamentais nas relações entre os particulares**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SOBRAL, Jeana Silva. Direito à intimidade e os métodos de investigação na relação do trabalho – Análise do teste do polígrafo. In: ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

SUPIONI JUNIOR, Claudimir. **A dispensa por justa causa e as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa**. São Paulo: LTr, 2014.

TEIXEIRA, Katia Albuquerque Ferreira. Direito ao Lazer. In: ALMEIDADE, Renato Rua (coord.). **Direitos Laborais Inespecíficos: os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

TIMERMAN, Geronimo. *Compliance não é custo, é investimento. Isto É Dinheiro*, São Paulo, 24 jun. 2016. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/noticias/investidores/20160624/compliance-nao-custo-investimento/386772>>. Acesso em: 14 out. 2017.

TOVAR, Joaquín Aparicio; BERTA, Valdés de La Vega. Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, v. 27, n. 1, p. 53-75, 2009.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. **International principles for whistleblower legislation**. Disponível em: <http://www.transparency.org/whatwedo/publication/international_principles_for_whistleblower_legislation>. Acesso em: 16 maio 2017.

TREVISAN, Cláudia. Papa-tudo dá calote de R\$ 218 milhões. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 7 dez. 1998. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc07129812.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

UBALDO, Flávia Safadi. Lei Anticorrupção: a importância do programa de compliance no cenário atual. In: PORTO, Vinicius; MARQUES, Jade (coord.). **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME. **United Nations Convention against Corruption**. New York, 2004. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf>. Acesso em: 11 maio 2017.

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

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

WIEACKER, Franz. **História do Direito Privado Moderno**. 3. ed. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1967.

ANEXO A - INSTRUMENTO DE *COMPLIANCE* DA SIEMENS

SIEMENS

Diretriz de Conduta Profissional da Siemens

Edição de Janeiro de 2009



Ao longo de mais de 160 anos de existência, a nossa Empresa construiu uma reputação de excelência em todo o mundo. O desempenho tecnológico, a inovação, a qualidade, a confiabilidade e a presença internacional fizeram da Siemens uma das empresas líder no setor da engenharia eletroeletrônica. Alta performance com o mais alto padrão de ética tomaram a Siemens forte. Esse é o motivo pelo qual a Siemens deve continuar a desenvolver o futuro.

Estas **Diretrizes de Conduta Profissional** proporcionam uma estrutura ética e legal sobre a qual pretendemos basear o êxito das nossas atividades. A Diretriz contém princípios e regras básicas para nossa conduta dentro da empresa e com relação aos parceiros externos em geral. Aqui se define a forma como desempenhamos as nossas responsabilidades éticas e legais como empresa e se expressam os nossos valores corporativos de "responsabilidade – excelência – inovação".

Estas Regras de Conduta Profissional foram adaptadas de acordo com os novos requisitos legais e baseiam-se em tratados internacionais estabelecidos no âmbito dos direitos humanos, do combate à corrupção e da sustentabilidade. O seu objetivo é o de fortalecer uma conscientização das normas legais e morais como parte integrante das nossas atividades empresariais. A mensagem principal é que somente negócios limpos são negócios da Siemens.

Eu peço a todos os colaboradores que vivam e respirem as Diretrizes de Conduta Profissional.

Peter Loescher
Presidente e CEO

Nota prévia

A integridade tem de estar no centro de todas as nossas ações. Estas Regras definem o significado de "integridade" na nossa empresa, mas não podem dizer tudo ou responder a todas as dúvidas.

O web site de Compliance na intranet da Siemens <https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance> fornece informações adicionais – incluindo as perguntas mais frequentes colocadas ao nível de toda a empresa, materiais de formação e outras ferramentas de ajuda – que complementam estas Regras com dados mais específicos de acordo com cada contexto.

Embora se espere que todos os colaboradores da Siemens se familiarizem com estas Regras e com eventuais informações adicionais, a "integridade" é acima de tudo uma forma de conduta e uma atitude de base. Isto quer dizer que temos todos de usar o bom senso e uma boa capacidade de avaliação de cada situação. Significa igualmente que não nos devemos concentrar apenas no cumprimento da lei, mas também num comportamento ético.

Se um colaborador da Siemens não tiver a certeza de qual a atitude correta a seguir numa situação concreta, poderá recorrer a muitas fontes de informação, incluindo o seu supervisor ou o Compliance Champion do setor, da Divisão, da Unidade Regional ou Corporativa (Regional Compliance Office), bem como o *Helpdesk* de Compliance "Ask Us", disponível na intranet da Siemens.

Além disso, caso um colaborador detecte uma situação de má conduta, tem à disposição diversas opções para comunicá-la. Pode dirigir-se, não só ao respectivo supervisor ou ao Compliance Champion, como também ao *Helpdesk* de Compliance "Tell Us", agora disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana, por telefone e Internet, ou ainda o Ombudsman Siemens.

<https://cpps.eps.siemens.com/irj/portal/ep/public/de/compliance/compl-helpdesk>

Ajude a Siemens a conservar-se como uma empresa de que se pode orgulhar.

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
A. Requisitos básicos de conduta	5
A.1 Conduta de acordo com a lei	5
A.2 Respeito mútuo, honestidade e integridade	5
A.3 Responsabilidade face à reputação da Siemens	5
A.4 Gestão, responsabilidade e supervisão	6
B. Relação com parceiros de negócio e entidades externas	7
B.1. Concorrência leal e leis antitruste	7
B.2. Combate à corrupção: oferta e concessão de benefícios	7
B.3. Combate à corrupção: exigir e aceitar benefícios	8
B.4. Contribuições políticas, doações e patrocínios	8
B.5. Contratos públicos	9
B.6. Combate à lavagem de dinheiro	9
B.7. Controles de comércio	9
B.8. Trabalho com fornecedores	10
C. Evitar conflitos de interesses	10
C.1. Competir com a Siemens	11
C.2. Trabalho paralelo	11
C.3. Participações em empresas terceiras	11
D. Manuseio de propriedade da empresa	11
E. Tratamento de informação	12
E.1. Registos contábeis e integridade financeira	12
E.2. Confidencialidade	12
E.3. Proteção e segurança dos dados	12
E.4. Regras relativas ao abuso de informação privilegiada (<i>insider trading</i>)	13
F. Ambiente, segurança e saúde	14
F.1. Ambiente e segurança técnica	14
F.2. Segurança no local de trabalho	14
G. Reclamações e observações	15
H. Implementação e monitoramento de compliance	15
Anexo	16

A. Requisitos básicos de conduta

A.1 Conduta de acordo com a lei

O respeito pelas leis e pelos sistemas legais de todos os países onde operamos constitui um princípio fundamental da Siemens¹. Todos os colaboradores têm de cumprir as leis e regulamentos dos sistemas legais em que operam e ainda as políticas aplicáveis da Siemens. É imprescindível evitar qualquer violação da lei, em toda e qualquer circunstância.

Independentemente das sanções previstas na lei, todos os colaboradores culpados por uma infração serão submetidos a medidas disciplinares por consequência do não cumprimento dos seus deveres profissionais.

A.2 Respeito mútuo, honestidade e integridade

Respeitamos a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos individuais de cada um. Trabalhamos e colaboramos com pessoas de diversas origens étnicas, culturas, religiões, idades, incapacidades, raças, identidades sexuais e visões do mundo, quer sejam homens ou mulheres. Em coerência com os nossos princípios empresariais e com as leis locais dos diversos países em que trabalhamos, não toleramos qualquer discriminação contra qualquer pessoa com base nestas características nem qualquer assédio ou comportamento ofensivo, de carácter sexual ou pessoal.

Estes princípios aplicam-se tanto à cooperação interna como à conduta na relação com parceiros externos. Tomamos decisões sobre as pessoas com quem trabalhamos – incluindo colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros de negócios – apenas com base em argumentos corretos, e não em fundamentos inadequados, como a discriminação ou coerção.

Mantemos uma mentalidade aberta, somos honestos e assumimos as nossas responsabilidades. Somos parceiros de confiança e não fazemos promessas que não podemos cumprir. E dos nossos colaboradores esperamos uma atuação íntegra.

A.3 Responsabilidade face à reputação da Siemens

A reputação da Siemens é determinada pelas nossas ações e pela forma como todos e cada um se apresentam e se comportam. Um comportamento ilegal ou inadequado da parte de qualquer colaborador pode prejudicar consideravelmente a Empresa.

Todos os colaboradores devem empenhar-se em manter e promover a boa reputação da Siemens nos respectivos países.

¹ "Empresa" ou "Siemens" refere-se à Siemens AG e às suas subsidiárias consolidadas

A.4 Gestão, responsabilidade e supervisão

A cultura de integridade e conformidade de uma organização começa a partir de cima. Todos os gestores têm de cumprir os seus deveres de organização e supervisão. Todos os gestores são responsáveis por todos os colaboradores sob a sua alçada. Todos os gestores têm de merecer respeito através do exemplo da sua conduta pessoal, desempenho, abertura de espírito e competências sociais. Isto significa, entre outros, que cada gestor tem de destacar a importância de uma conduta ética e transparente, fazer delas tópicos habituais das atividades diárias e promovê-las através de liderança pessoal e formação. Cada gestor deve igualmente definir objetivos claros, ambiciosos e realistas e orientar a sua liderança pelo exemplo.

Os gestores devem conceder aos seus colaboradores o máximo possível de responsabilidades e margem de manobra, definindo com toda a clareza que devem garantir a conformidade, sempre e em todas as circunstâncias. Todos os gestores deverão igualmente manter-se acessíveis caso os colaboradores pretendam expressar as suas preocupações, colocar questões ou debater um problema profissional ou pessoal.

Estas responsabilidades dos gestores não isentam os colaboradores das suas próprias responsabilidades. Temos de trabalhar todos em conjunto para cumprir todas as leis aplicáveis e todas as políticas da Siemens. Estas responsabilidades específicas dos gestores são aqui detalhadas para que os colaboradores formem uma noção do tipo de liderança e apoio que devem esperar dos respectivos supervisores.

Cabe aos gestores garantir que não ocorram infrações à lei no âmbito da sua área de responsabilidade que pudessem ter sido evitadas com a devida supervisão. A responsabilidade será sempre dos gestores, mesmo que tenham delegado determinadas tarefas a terceiros.

Em particular, os gestores têm os seguintes deveres:

1. O gestor tem de seleccionar cuidadosamente os colaboradores com base nas respectivas qualificações e na sua adequabilidade a título pessoal e profissional. O dever de diligência aumenta proporcionalmente à importância da tarefa a ser desempenhada pelo colaborador (dever de seleção).
2. O gestor tem de fornecer aos colaboradores instruções precisas, completas e vinculativas, especialmente no que se refere ao cumprimento da lei (dever de fornecer instruções).
3. O gestor tem de garantir que o cumprimento da lei é continuamente monitorado (dever de monitorar).
4. O gestor tem de comunicar claramente aos colaboradores a importância da integridade e da conformidade nas atividades cotidianas. Tem igualmente de comunicar que as infrações à lei são inaceitáveis e que implicarão em consequências legais (dever de comunicação).

B. Relação com parceiros de negócio e entidades externas

B.1. Concorrência leal e leis antitruste

A concorrência leal permite a livre evolução dos mercados – com os correspondentes benefícios sociais. O princípio da lealdade aplica-se de igual modo à concorrência que visa obter uma quota de mercado.

Todos os colaboradores estão obrigados a cumprir as regras de concorrência leal.

Podem surgir dificuldades na avaliação das medidas antitruste, em especial porque as normas podem diferir entre países e caso a caso. Por exemplo, em muitos locais, as grandes empresas estão sujeitas as leis antitruste especiais.

Em seguida são apresentados exemplos dos tipos de comportamento que podem conduzir a infrações às leis antitruste. Os colaboradores não podem:

- falar com concorrentes sobre preços, produção, capacidades, vendas, propostas, lucros, margens de lucro, custos, métodos de distribuição ou qualquer outro parâmetro que determine ou influencie o comportamento competitivo da Empresa com o objetivo de induzir um comportamento paralelo da parte do concorrente;
- estabelecer acordos com concorrentes no sentido de não competir, restringir negócios com fornecedores, apresentar ofertas fictícias no âmbito de propostas ou repartir clientes, mercados, territórios ou programas de produção; ou
- exercer qualquer influência sobre os preços de revenda cobrados pelos nossos compradores, ou tentar fazer que limitem a exportação ou importação de produtos fornecidos pela Siemens.

Adicionalmente, os colaboradores não podem obter informações confidenciais da concorrência utilizando meios de espionagem industrial, suborno, furto ou interceptação de informações por via eletrônica, nem comunicar informações conscientemente falsas sobre um concorrente ou os seus produtos e serviços.

B.2. Combate à corrupção: oferta e concessão de benefícios

Competimos de modo leal para obtermos a adjudicação de encomendas, com base na qualidade e no preço dos nossos produtos inovadores, e não oferecendo a terceiros benefícios indevidos. Consequentemente, nenhum colaborador poderá, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, conceder ou autorizar a entrega de valores monetários ou outros a um funcionário público em troca da sua influência numa ação oficial ou para obter qualquer benefício indevido. O mesmo se aplica a interlocutores de negócio privados numa transação de negócio, como compensação por um benefício indevido. Qualquer oferta, promessa, concessão ou presente tem de estar de acordo com as leis aplicáveis e as políticas da Siemens, não podendo gerar qualquer aparência de má fé ou inadequabilidade. Isto quer dizer que não poderão ser efetuadas quaisquer ofertas, promessas, concessões ou presentes caso possam ser razoavelmente entendidos como tentativas de influenciar indevidamente um funcionário público ou como suborno de um interlocutor de negócio, com o objetivo de alcançar uma vantagem comercial.

A expressão "funcionário público", de maneira geral, inclui gestores ou colaboradores de qualquer organismo, agência ou entidade legal estatal ou governamental, em qualquer nível, incluindo gestores ou funcionários de empresas estatais e organizações públicas internacionais. Inclui igualmente candidatos a cargos políticos, gestores e funcionários de partidos políticos, e ainda partidos políticos.

Adicionalmente, os colaboradores não podem dar dinheiro ou qualquer outro valor *de modo indireto* (por exemplo, a um consultor, agente, intermediário, parceiro de negócio ou outro terceiro) se as circunstâncias indicarem que parte ou a totalidade desse valor possa ser transmitida direta ou indiretamente para um funcionário público, para que este influencie uma ação oficial ou obtenha um benefício indevido e injusto, ou para um interlocutor de negócio privado para que obtenha um benefício injusto numa transação comercial. Por este motivo, os colaboradores responsáveis pela contratação de consultores, agentes, parceiros em *joint ventures* ou outros parceiros de negócios têm de tomar as medidas adequadas no sentido de:

- garantir que esses terceiros compreendem e cumprem as políticas de combate à corrupção da Siemens ou equivalentes equiparáveis;
- avaliar as qualificações e a reputação desses terceiros; e
- incluir nos acordos e contratos as disposições adequadas concebidas para proteger a Siemens.

Isto se aplica particularmente, embora não exclusivamente, se estiver previsto que venham a estabelecer contatos com funcionários do governo em nome da Siemens.

Por fim, cada decisão de investimento tomada pela empresa – quer se trate da compra de uma participação majoritária ou uma participação minoritária numa empresa, ou de um acordo de *joint venture* – tem de basear-se numa verificação prévia de Compliance.

B.3. Combate à corrupção: exigir e aceitar benefícios

Os colaboradores não têm autorização para utilizar as suas funções para incitar, exigir, aceitar, obter ou receber promessas de benefícios. Isto não se aplica à aceitação de presentes ocasionais de valor puramente simbólico nem de refeições ou eventos de entretenimento de valor razoável, em coerência com os usos e costumes locais e as políticas da Siemens. Quaisquer outros presentes, refeições ou eventos de entretenimento têm de ser recusados.

B.4. Contribuições políticas, doações e patrocínios

A Siemens não faz contribuições políticas (doações a políticos, partidos políticos ou organizações políticas).

Na qualidade de elemento responsável da sociedade, a Siemens contribui com doações monetárias ou em produtos nas áreas da educação e da ciência, da arte e da cultura, bem como projetos sociais e humanitários. Os patrocínios com os quais a Siemens adquire direitos de publicidade não são considerados doações, bem como as contribuições para associações industriais ou as quotas de membro de organizações que servem interesses comerciais. Algumas doações são sempre proibidas, incluindo as doações (1) a pessoas e organizações com fins lucrativos; (2) depositadas em contas privadas; (3) a organizações cujos objetivos são incompatíveis com os princípios empresariais da Siemens; ou (4) que prejudicariam a reputação da Siemens.

Todas as doações têm de ser transparentes. Isto significa, entre outros, que a identidade do destinatário e o uso pretendido da doação têm de estar claramente definidos e que o motivo e a finalidade da doação têm de ser justificados e documentados. São proibidas as quase-doações, ou seja, as doações que aparentam ser a compensação de um serviço mas que, na verdade, são substancialmente superiores ao valor do serviço, violando assim os princípios de transparência.

Entende-se por patrocínio qualquer contribuição em dinheiro ou em espécie prestada pela Siemens para um evento organizado por terceiros, em troca da oportunidade de expor as marcas Siemens, por exemplo, através da apresentação do logotipo da Siemens, da menção à Siemens no início ou no fim de discursos ou da participação de um porta-voz num painel de debate, bem como de bilhetes para o evento.

Todas as contribuições sob a forma de patrocínio têm de ser transparentes, basear-se num contrato escrito, possuir uma finalidade de negócio legal e ser adequada à compensação oferecida pelo anfitrião do evento. Não é permitido prometer, oferecer ou prestar contribuições com a finalidade de garantir benefícios competitivos injustificados para a Siemens ou para outros fins indevidos, e não podem ser prestadas contribuições para eventos organizados por pessoas ou organizações com objetivos incompatíveis com os princípios empresariais da Siemens ou que possam prejudicar a sua reputação.

B.5. Contratos públicos

A Siemens compete pela obtenção de contratos junto de entidades estatais e empresas públicas em todo o mundo. Em todas as negociações e interações da Siemens com entidades estatais, agimos sempre de forma transparente, honesta e precisa.

Cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis no âmbito de contratos públicos, incluindo as leis que proíbem tentativas de influenciar indevidamente funcionários do governo.

B.6. Combate à lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é o processo de disfarçar a natureza e a origem de dinheiro associado a uma atividade criminosa – por exemplo, terrorismo, tráfico de droga ou suborno – integrando "dinheiro sujo" no fluxo comercial, de modo a que pareça legítimo ou a que não seja possível identificar a sua verdadeira origem ou o seu proprietário.

A Siemens tem como objetivo realizar negócios com clientes, consultores e parceiros de negócios de renome, cujas atividades empresariais se processem de acordo com a lei e cujos fundos provenham de fontes legítimas. Não promovemos a lavagem de dinheiro. Todos os colaboradores têm de cumprir as leis aplicáveis e os procedimentos da Siemens de combate à lavagem de dinheiro, como o *finavigate®*, concebido para detectar e impedir formas de pagamento ou clientes suspeitos ou outras transações que possam envolver a lavagem de dinheiro. A fim de evitar problemas neste âmbito, os colaboradores têm de estar atentos e comunicar comportamentos suspeitos da parte de clientes, consultores e parceiros de negócios. Os colaboradores têm igualmente de cumprir todos os requisitos de contabilidade, manutenção de registos e relato financeiro aplicáveis aos ativos líquidos e aos pagamentos associados a outras transações e contratos.

B.7. Controles de comércio

A Siemens cumpre todos os controles de exportação e leis e regulamentos alfandegários aplicáveis nos países onde opera. Os controles de exportação aplicam-se de modo geral à transferência de mercadorias, serviços, hardware, software ou tecnologia entre determinadas fronteiras nacionais, inclusive via correio eletrónico. As leis de controle de exportação podem ser acionadas no âmbito de exportações ou importações diretas ou indiretas para ou de países ou entidades sujeitos a sanções que, por exemplo, podem ser designados com base em fundamentos de segurança nacional ou devido à participação em atividades criminosas. A infração destas leis e regulamentos pode dar lugar a sanções graves, incluindo multas e a anulação de procedimentos simplificados de importação e exportação por parte de governos (quebra numa cadeia de fornecimento regular e constante).

Os colaboradores envolvidos na importação e exportação de mercadorias, serviços, hardware, software ou tecnologia, conforme descrito em cima, têm de cumprir as sanções econômicas aplicáveis, as leis e os regulamentos de controle da exportação e da importação e quaisquer políticas e procedimentos associados definidos pela empresa em que trabalham.

B.8. Trabalho com fornecedores

A Siemens, como empresa, espera que os seus fornecedores partilhem de seus valores e que cumpram todas as leis aplicáveis. Adicionalmente, a Siemens espera que os seus fornecedores atuem de acordo com os princípios delineados a seguir:

- cumprir todas as leis aplicáveis
- proibir atos de corrupção
- respeitar os direitos humanos básicos dos colaboradores
- cumprir as leis que proíbem o trabalho infantil
- assumir responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus colaboradores
- agir de acordo com as normas locais e internacionais aplicáveis relativas à proteção ambiental, e
- promover entre os respectivos fornecedores o cumprimento do "Código de Conduta dos Fornecedores" da Siemens

C. Evitar conflitos de interesses

Os colaboradores da Siemens têm o dever de tomar decisões de negócio no melhor interesse da Siemens, e não com base nos seus próprios interesses pessoais. Surgem conflitos de interesses quando os colaboradores se envolvem em atividades ou possuem interesses pessoais prejudiciais aos interesses da Siemens.

Os colaboradores têm de informar o respectivo supervisor acerca de qualquer interesse pessoal que possa advir no âmbito do desempenho dos seus deveres profissionais.

Os colaboradores não podem utilizar, para contratos ou encomendas pessoais, empresas com as quais tenham relações comerciais no âmbito das suas atividades em nome da Siemens caso estas possam retirar qualquer benefício do contrato ou encomenda pessoal. Tal aplica-se em particular se o colaborador exercer ou tiver capacidade para exercer uma influência direta ou indireta sobre a adjudicação, ou não, de um contrato junto da Siemens.

Os conflitos podem assumir a forma de uma relação comercial ou de uma participação num concorrente ou cliente da Siemens, ou de uma participação em atividades paralelas que impeçam o colaborador de cumprir as suas responsabilidades perante a Siemens. É importante que todos os colaboradores reconheçam e evitem conflitos de interesses durante a realização das suas atividades profissionais.

C.1. Competir com a Siemens

Um colaborador não pode operar nem prestar assistência a uma empresa concorrente da Siemens ou envolver-se em quaisquer atividades concorrentes.

C.2. Trabalho paralelo

Os colaboradores não podem exercer trabalhos paralelos que constituam concorrência à atividades da Siemens. Antes de poderem praticar qualquer atividade paralela remunerada, os colaboradores têm de comunicar à Siemens e obter a sua autorização por escrito. Atividades ocasionais de escrita, conferências ou atividades ocasionais comparáveis não são consideradas trabalho paralelo. Não será concedida autorização se a atividade em questão for prejudicial para os interesses da Siemens. Poderá ser recusada a autorização se os colaboradores mantiverem relações comerciais com a empresa em questão no âmbito das suas responsabilidades oficiais em representação da Siemens. Uma autorização concedida previamente também pode ser revogada com estes fundamentos.

C.3. Participações em empresas terceiras

Os colaboradores que detenham ou adquiram direta ou indiretamente uma participação num parceiro de negócios da Siemens ou numa empresa da qual a Siemens detenha ações terá igualmente de comunicar este fato ao departamento de recursos humanos responsável, caso possua uma relação comercial com o parceiro de negócio ou a empresa no desempenho das suas responsabilidades oficiais ou caso detenha uma posição nessa mesma empresa. No caso das participações em empresas cotadas em bolsa, esta regra aplica-se apenas se a participação for superior a 5% do capital total.

Uma vez comunicada uma participação numa empresa terceira, a Empresa poderá tomar as medidas adequadas para eliminar quaisquer conflitos de interesses.

D. Manuseio de propriedade da empresa

Os escritórios e as fábricas da Siemens possuem muitos dispositivos e equipamentos, como telefones, copiadoras, computadores, software, Internet/intranet, máquinas e outras ferramentas, incluindo sistemas de correio eletrónico e de atendimento automático. Estes dispositivos devem ser utilizados apenas no âmbito das atividades da Empresa e não para proveito pessoal. Podem ser acordados localmente casos excepcionais, e o respectivo pagamento, se aplicável, desde que o uso da propriedade da Siemens não:

- esteja associado a qualquer atividade ilegal
- cause um conflito de interesses efetivo ou presumido, ou
- conduza a custos adicionais significativos, perturbação das atividades de negócio da Siemens ou outros efeitos prejudiciais para a Empresa, incluindo a interferência no cumprimento dos deveres atribuídos a um colaborador ou a outros colaboradores.

Em caso algum é permitida a recolha ou a transmissão de informações que promovam ou incitem ao ódio racial, à glorificação da violência ou outros atos criminosos, ou que contenham material sexualmente ofensivo no âmbito da respectiva cultura.

Sem a devida autorização do seu supervisor, os colaboradores não podem criar registros, gravações em vídeo ou áudio, nem reproduções utilizando o equipamento ou as instalações da Siemens, caso a atividade não esteja diretamente relacionada com o negócio da empresa.

E. Tratamento de informação

E.1. Registos contábeis e integridade financeira

Uma comunicação aberta e eficaz exige a criação de relatórios precisos e fiéis à realidade. Tal aplica-se de igual modo às relações com os investidores, colaboradores, clientes e parceiros de negócios, bem como com o público em geral e todos os organismos públicos.

A Siemens deve igualmente manter processos e controles robustos, de modo a que as transações sejam efetuadas com base em autorizações da gestão. A Siemens tem igualmente de impedir e detectar o uso não autorizado dos seus ativos. Exige-se a todos os colaboradores da Siemens que se certifiquem de que os documentos e os registos contábeis da Siemens por si criados ou pelos quais de outro modo sejam responsáveis:

- estão completos
- são precisos
- refletem honestamente cada transação ou despesa, e
- são gerados no tempo devido e de acordo com as regras e normas contábeis aplicáveis

quer essa informação venha ou não a ser incluída em uma concorrência pública ou fornecida a uma agência do Estado. Esses documentos e registos contábeis incluem todos os dados, certificações e outros materiais escritos fornecidos para fins de relato financeiro e de divulgação, bem como materiais compilados para outras finalidades. Incluem também os registos de despesas internos (por exemplo, relatórios de contas de despesas).

E.2. Confidencialidade

Deve ser conservado o sigilo da informação confidencial interna ou proprietária da Siemens que não tenha sido divulgada junto ao público em geral. As informações não públicas de ou sobre fornecedores, clientes, colaboradores, agentes, consultores e outros terceiros deverão igualmente ser protegidas em conformidade com os requisitos legais e contratuais.

As informações confidenciais ou proprietárias poderão incluir em particular:

- detalhes sobre a organização e o equipamento, preços, vendas, lucros, mercados, clientes e outros assuntos de negócio de uma empresa
- informações sobre a produção ou a investigação e desenvolvimento, e
- valores internos de relato financeiro

A obrigação de confidencialidade mantém-se para além do término da relação relevante, dado que a divulgação de informação confidencial poderá prejudicar o negócio da Siemens ou os seus clientes, independentemente da altura da sua divulgação.

E.3. Proteção e segurança dos dados

O acesso à intranet e à Internet, a troca de informações e o diálogo eletrónico a nível mundial e as transações de negócios por via eletrónica constituem elementos cruciais para a eficácia do trabalho de cada um de nós, bem como para o êxito do negócio na sua globalidade. Contudo, as vantagens da

comunicação eletrônica estão associadas a riscos no que toca à proteção da privacidade pessoal e à segurança dos dados. Uma capacidade eficaz de antevisão destes riscos constitui um componente importante da gestão das tecnologias de informação, para a função de liderança e também para o comportamento individual de cada um.

Só é permitida a recolha, o processamento ou a utilização de dados pessoais na medida em que sejam necessários para finalidades previamente definidas, claras e legítimas. Adicionalmente, os dados pessoais têm de ser conservados em segurança e devem ser tomadas as devidas precauções quando da sua transmissão. Têm de ser garantidos elevados padrões no que toca à qualidade dos dados e à proteção contra acessos não autorizados. A utilização dos dados tem de ser transparente para as pessoas afetadas, cujos direitos devem ser salvaguardados no que toca à utilização e à correção da informação e, se aplicável, a objeções que impliquem o bloqueio ou a eliminação de informação.

Algumas jurisdições (como a União Europeia) vigoram leis e regulamentos rigorosos relativamente à recolha e ao uso de dados pessoais, incluindo dados sobre terceiros, por ex. clientes ou parceiros de negócios. Todos os colaboradores têm de cumprir essas leis, na medida em que sejam aplicáveis, de modo a proteger a privacidade de terceiros.

E.4. Regras relativas ao abuso de informação privilegiada (*insider trading*)

As pessoas que possuam informações privilegiadas sobre a Siemens ou outra empresa como, por exemplo, um cliente, fornecedor ou parceiro em *joint venture*, cujos títulos sejam admitidos para transação em bolsa de valores ou num mercado de valores organizado, não podem transacionar com os títulos destas empresas ou com instrumentos financeiros cujos preços dependam direta ou indiretamente dos títulos dessas empresas (*insider securities*). Informações privilegiadas são quaisquer informações específicas sobre a Siemens ou outro emissor de *insider securities* que não sejam do conhecimento geral e que, se se tornassem públicas, produziriam provavelmente um efeito significativo sobre o preço da *insider security*. Verifica-se essa probabilidade se um investidor razoável considerasse essas informações no âmbito de uma decisão de investimento. As informações privilegiadas podem ser obtidas no âmbito das funções e responsabilidades desempenhadas pelo colaborador ou inadvertidamente, e incluem informações não públicas sobre, por exemplo:

- resultados financeiros
- planos ou orçamentos financeiros
- alterações de dividendos
- fusões ou aquisições de importância
- alienações
- adjudicações de contratos ou planos estratégicos de particular importância
- grandes desenvolvimentos em casos de contencioso
- desenvolvimentos técnicos ou de produtos
- alterações de grande escala ao nível da gestão, *joint ventures* e grandes contratos de negócio, ou
- relações de negócio.

A fim de evitar infrações, mesmo que apenas aparentes, às regras relativas ao abuso de informação privilegiada (*insider trading*) pelos membros do nível de topo da gestão, estas pessoas não podem geralmente realizar quaisquer transações com títulos da Siemens durante o período de duas

semanas antes do final de um trimestre ou exercício até dois dias após a publicação dos resultados de encerramento do trimestre ou do exercício. O mesmo se aplica aos colaboradores da Siemens cujas atividades ou funções lhes concedam o acesso a resultados financeiros ou outros dados materiais que não sejam ainda do conhecimento público. As informações privilegiadas não podem ser divulgadas nem disponibilizadas a terceiros sem a devida autorização. Não é autorizada a divulgação de informações privilegiadas sempre que ocorra fora do âmbito normal das atividades ou funções profissionais do colaborador com acesso às mesmas ou quando do cumprimento de outras obrigações em nome do emissor. Tal aplica-se a informações divulgadas dentro e fora da Siemens, incluindo a jornalistas, analistas financeiros, clientes, consultores, familiares ou amigos. Adicionalmente, os colaboradores têm sempre de garantir que as informações privilegiadas se encontram protegidas ou conservadas em local fechado com cadeado ou chave, de modo a impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

As pessoas que possuam informações privilegiadas não podem recomendar a terceiros a aquisição ou a alienação de títulos para os quais essas informações sejam relevantes, nem de outro modo induzir terceiros a fazê-lo.

Em alguns casos, os gestores podem ser pessoalmente responsabilizados por danos se um colaborador violar as regras relativas a abuso de informação privilegiada e se uma supervisão adequada tivesse podido impedir a violação.

Têm de ser respeitadas regras adicionais ou especiais no âmbito do abuso de informação privilegiada, conforme aplicável.

F. Ambiente, segurança e saúde

F.1. Ambiente e segurança técnica

A proteção do ambiente e a conservação dos recursos naturais são prioridades da nossa Empresa. Através da liderança da gestão e do empenho dos colaboradores, a Siemens esforça-se para realizar as suas operações de modo seguro para o ambiente e melhorar continuamente o seu desempenho ambiental. A Siemens implementou um sistema de gestão ambiental mundial a fim de garantir o cumprimento da lei e estabelece padrões de alto nível para este fim. Logo desde a fase de desenvolvimento dos produtos, uma concepção ambientalmente compatível, a segurança técnica e a proteção da saúde são para nós objetivos fixos.

Todos os colaboradores têm de contribuir para alcançarmos estes objetivos, através da sua conduta individual.

F.2. Segurança no local de trabalho

A proteção da saúde e da segurança dos colaboradores no local de trabalho é uma prioridade elevada da Siemens. É de responsabilidade de cada um promover os esforços da Siemens no sentido de realizar as suas operações com segurança. A responsabilidade face aos colaboradores exige as melhores medidas de prevenção de acidentes possíveis, e aplica-se a:

- planeamento técnico dos locais de trabalho, do equipamento e dos processos
- gestão da segurança, e
- comportamento pessoal no local de trabalho cotidiano. O ambiente de trabalho tem de estar em conformidade com os requisitos de uma concepção orientada para a saúde.

Todos os colaboradores têm de estar permanentemente atentos à segurança no local de trabalho.

G. Reclamações e observações

Todos os colaboradores podem apresentar reclamações junto do respectivo supervisor, Compliance Champion, Regional Compliance Officer, diretor de recursos humanos ou outra pessoa/unidade designada para o efeito, ou junto de um conselho de empresa interno que esteja eventualmente implementado. Circunstâncias que indiquem uma violação das Diretrizes de Conduta Profissional devem ser comunicadas ao Compliance Officer responsável pelo Sector, Divisão, Unidade Regional ou Corporativa, através do *Helpdesk* "Tell Us" ou ao Ombudman Siemens. Está estabelecido um processo especial para o tratamento de reclamações relacionadas com práticas contábeis. Todas as queixas podem ser apresentadas a título confidencial e anónimo, e todas serão investigadas. Se necessário, serão implementadas medidas corretivas. Toda a documentação será mantida em confidencialidade, na medida do permitido por lei. Não será tolerado qualquer tipo de represália contra os autores de queixas.

H. Implementação e monitoramento de compliance

A gestão da Siemens em todo o mundo deverá promover ativamente a distribuição ampla das Diretrizes de Conduta Profissional e garantir a sua implementação.

O cumprimento da lei e das Diretrizes de Conduta Profissional será monitorado regularmente em todo o mundo, em todas as empresas da Siemens, respeitando os procedimentos e disposições legais aplicáveis em cada país.

Foi implementada uma organização de Compliance abrangente no nível da Siemens, dos Setores, das Divisões e das Regiões, de modo a garantir a aplicação do programa de compliance da Siemens.

Anexo

Convenções e recomendações de organizações internacionais

Além das leis e regulamentos de cada país, existe uma série de Convenções e Recomendações de organizações internacionais que vale a pena analisar. Embora estes documentos visem essencialmente os Estados-membros e não diretamente as empresas, não deixam de funcionar como orientações importantes para a conduta das empresas multinacionais e dos seus colaboradores. A Siemens cumpre os requisitos destas convenções e recomendações.

A Siemens é membro do Global Compact das Nações Unidas e aplica os seus dez princípios vinculativamente em toda a Empresa. Na sua ampla esfera de influência, a Siemens está igualmente empenhada na adoção, sustentação e implementação efetiva do conjunto de valores nucleares que estes princípios integram nas áreas dos direitos humanos, normas laborais, ambiente e combate à corrupção, como parte integrante da sua estratégia e das suas operações de negócio.

Em linha com o seu compromisso para com o Global Compact, a Siemens espera portanto que os seus colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios em todo o mundo reconheçam e apliquem em particular as normas definidas nos documentos abaixo elencados, cujos princípios estão inseridos na legislação brasileira e/ou nas diretrizes internas da Siemens.

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (1950)
- Declaração Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT (Organização Internacional do Trabalho) (1977) e Declaração da OIT relativa a Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (1998) (especialmente com os seguintes tópicos: eliminação do trabalho infantil, abolição do trabalho forçado, proibição da discriminação, liberdade de associação e direito à negociação coletiva).
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (2000)
- "Agenda 21" para o Desenvolvimento Sustentável (documento final da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente e Desenvolvimento, Rio de Janeiro) (1992)
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2005)

ANEXO B – INSTRUMENTO DE COMPLIANCE LEÃO



SUMÁRIO

Apresentação.....	04
Missão, Visão e Valores	06
Programa de Ética e Compliance da Leão.....	07
Regras gerais de conduta.....	08
Responsabilidade dos líderes.....	09
Responsabilidade dos funcionários	09
Relações internas.....	10
Condições de trabalho	10
Direitos humanos	10
Assédio, preconceito e discriminação	10
Bens da Leão - Utilização dos recursos.....	11
Informações confidenciais	11
Conflitos de interesse.....	12
Comunicação.....	15
Livros, registros e relatórios.....	16
Propriedade intelectual da Leão.....	16
Restrições nas relações comerciais	16
Relações externas.....	17
Agentes públicos.....	17
Contribuições políticas	18
Fornecedores e terceirizados.....	18
Clientes	18
Concorrência.....	18
Organizações não governamentais (ONGs).....	19
Sociedade e meio ambiente	20
Atendimento às leis, às normas e aos regulamentos	21
Condutas intoleráveis.....	22
Canal Leão Linha Direta.....	24



APRESENTAÇÃO

Caro(a) funcionário(a),

Você está recebendo o Código de Ética e Conduta da Leão. Ele reúne os princípios essenciais que devem estar presentes em todas as nossas relações, seja entre nossos funcionários, clientes, distribuidores, fornecedores, prestadores de serviços, governo e comunidade. Seu conteúdo define um conjunto de referências e diretrizes de condutas desejadas, que devem servir de guia para nossas ações e decisões.

Ao colocar este Código em prática, nos tornamos uma empresa transparente e clara quanto à disciplina e regras de comportamento, estabelecendo responsabilidades e punições para os casos de violação dos artigos aqui contidos. Recomendo que você dedique um tempo apropriado para ler, conhecer e assimilar o seu conteúdo, adotando-o nas suas atitudes do dia a dia.

A identificação e aderência de cada um de nós à cultura corporativa, à nossa Missão, Visão e Valores, são indispensáveis para que a Leão assegure que a ética e a integridade sejam os elementos centrais em todos os nossos relacionamentos e atividades. Assim, da mesma forma que somos encorajados a nos manifestar quando percebermos problemas de segurança e condições gerais de trabalho, também devemos informar sobre situações que envolvam a prática de negócios questionáveis ou impróprios. E, caso você tenha qualquer dúvida quanto à in-

terpretação e aplicação do Código de Ética e Conduta da Leão, fale com o seu superior imediato ou com o Departamento de Compliance.

Este Código não trata de todas situações que possam acontecer e esse não é o seu objetivo. Ele traz os princípios e normas básicas que devemos adotar para que o nosso sucesso seja sustentável e para que nossas metas e objetivos sejam alcançados, agora e no futuro.

Por isso, convido você a assumir o compromisso de observar e cumprir o Código de Ética e Conduta da Leão, essencial e de grande importância para a nossa empresa. Ele deve ser aplicado continuamente por todos nós, tanto na atitude como no espírito.



Axel de Meeûs
Diretor-Geral da Leão

Nossa *paixão*
de ser
leão



MISSÃO

Suprir bebidas com o melhor custo e confiabilidade de serviços.

VISÃO

Ser o centro de excelência na cadeia de suprimentos, atuando de forma sustentável.



VALORES

A Leão conduz suas atividades empresariais orientada por um conjunto de valores que refletem elevados padrões éticos e morais, para assegurar credibilidade e preservar a imagem da empresa junto aos mercados em que atua regularmente. São eles:

- Integridade, honestidade e respeito
- Foco em resultado
- Paixão
- Adaptabilidade as mudanças
- Confiança
- Trabalho em equipe



PROGRAMA DE ÉTICA E COMPLIANCE DA LEÃO (*)

A Leão busca assegurar o mais alto nível de integridade e ética em suas atividades e tem como um de seus pilares o Programa de Ética e Compliance. Este programa tem como objetivo a prevenção, o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis aos negócios e políticas internas da Companhia.

O Programa de Ética e Compliance da Leão tem o compromisso da alta administração da empresa e se baseia nos seguintes elementos fundamentais:

- Gerenciamento de riscos constante;
- Determinação de políticas e padrões de controles internos apropriados;
- Treinamento e comunicação com seus públicos;
- Processo de monitoramento, auditoria e canais de denúncia para avaliação e apuração de potenciais desvios de conduta ou procedimentos estabelecidos.

* Leão: definição utilizada para todas as empresas relacionadas ao negócio, nas quais a Leão Alimentos e Bebidas tenha participação societária.

REGRAS GERAIS DE CONDUTA

As regras de conduta reunidas neste Código devem guiar nossas relações no ambiente de trabalho, além de motivar nossas atitudes fora da Leão, principalmente quando isso envolver ou expor os valores e patrimônio da Companhia: seu nome, as marcas Leão e Coca-Cola, outras marcas de nosso portfólio e os produtos que fabricamos.

O cumprimento deste Código é obrigatório e se aplica a todos os funcionários da Leão, independentemente de localidade, nível hierárquico ou área de atuação. Ele direciona nossas responsabilidades com a Leão e com nossos colegas, e também junto aos acionistas, parceiros, fornecedores, concorrentes, fabricantes do Sistema Coca-Cola Brasil, clientes, consumidores, agentes públicos, comunidades e meio ambiente. Ele deve ser visto como complementação às demais políticas corporativas, além de leis e regula-

mentos vigentes, nacionais e internacionais, sem no entanto esgotar todas as situações que possam surgir.

Em caso de dúvidas, temos um canal de diálogo aberto com o Departamento de Compliance e também com nossos gestores e com a equipe de Recursos Humanos.

Agir corretamente e com integridade deve ser uma postura diária e constante de todos nós, funcionários da Leão, independentemente de onde e com quem estamos.



RESPONSABILIDADE DOS LÍDERES

- Promover um ambiente de trabalho que valorize a atitude ética e o mais alto nível de integridade em tudo o que se faz;
- Possuir profundo conhecimento deste Código, das políticas internas e do ambiente regulatório sob sua responsabilidade;
- Supervisionar os processos internos sob sua responsabilidade, inclusive com o apoio da auditoria interna, quando necessário, a fim de assegurar a conformidade com as políticas e os requisitos da lei;
- Agir imediatamente quando identificar violações deste Código, da Lei ou das políticas internas, entrando em contato com o Departamento de Compliance, e adotar medidas preventivas, de detecção e remediação de qualquer falha ou desvio de conduta;
- Ser o exemplo de comportamento ético para todos os funcionários, reconhecendo os méritos de cada pessoa, propiciando igualdade de desenvolvimento profissional e sendo, ao mesmo tempo, exemplo e porta-voz da conduta e valores almejados;
- Desempenhar suas atribuições com responsabilidade e humildade, estabelecendo os limites e as bases para uma boa comunicação e um bom relacionamento dentro e fora da Leão. Para isso, é essencial que os líderes esclareçam, apoiem, inspirem e motivem os funcionários a adotar uma postura ética;
- Buscar, sempre que necessário, apoio e orientação corporativa da Leão, tais como Jurídico, Compliance e Recursos Humanos, na solução de dúvidas e entendimento das leis e políticas que devem cumprir e fazer cumprir.

RESPONSABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

- Cumprir e fazer cumprir todos os princípios deste Código, assim como observar as políticas e procedimentos internos da Empresa;
- Entender e ter consciência de todas as leis e regulamentos associados às suas atividades;
- Buscar, sempre que necessário, apoio e orientação corporativa da Leão, tais como Jurídico, Compliance e Recursos Humanos, na solução de dúvidas e entendimento das leis e políticas que devem cumprir e fazer cumprir;
- Relatar qualquer preocupação de potencial violação da lei, deste Código, ou das políticas internas da Leão ao Departamento de Compliance.



RELAÇÕES INTERNAS

Condições de Trabalho

Nosso compromisso é promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, com liberdade de expressão e respeito à integridade de todos os funcionários, clientes, fornecedores e visitantes.

A Leão não tolera que fornecedores, sócios e empresas parceiras adotem condições inadequadas de trabalho, utilizem mão-de-obra escrava ou trabalho infantil.

Direitos Humanos

A Leão valoriza e defende a promoção dos direitos humanos no ambiente de trabalho, nas relações empresariais, comerciais e com a comunidade e considera o respeito aos direitos humanos uma atitude ética fundamental e inegociável.

A Leão desaprova e combate toda e qualquer violação aos direitos humanos no ambiente de trabalho ou na extensão de sua cadeia de suprimentos ou serviços.

Qualquer suspeita de violação aos direitos humanos na Leão deverá ser comunicada prontamente ao Canal Leão Linha Direta e ou diretamente ao Departamento de Compliance.

Assédio, preconceito e discriminação

Assédio é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o outro a situações humilhantes e constrangedoras. No trabalho, o assédio cometido por superior hierárquico pode ser caracterizado como assédio moral ou sexual.

O assédio moral pode ser percebido pela exposição do funcionário, na relação de trabalho, a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Já o assédio sexual ocorre quando existe alguma forma de intimidação de caráter sexual praticada, geralmente, por um funcionário detentor de algum cargo superior ou que exerça influência sobre outro, por meio de ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade, que dificulte a tomada de uma decisão, baseada em suas próprias convicções, pela pessoa ameaçada.

Preconceito é uma opinião desfavorável concebida antecipadamente e manifestado, geralmente, na forma de uma atitude discriminatória perante pessoas, culturas, lugares ou tradições considerados diferentes ou "estranhos". As formas mais comuns de preconceito são: social, "racial", cultural e "sexual".



O ambiente de trabalho é o local onde você passa a maior parte do tempo e por isso a Leão está comprometida em promover locais de trabalho abertos, seguros, saudáveis, inclusivos e livres de discriminação e assédios raticados de forma física ou verbal, baseados em raça/cor, sexo, nacionalidade ou origem social, religião, idade, deficiência, orientação sexual, opinião política ou qualquer outro status protegido pela lei aplicável e senso ético.

Bens da Leão - Utilização dos Recursos

Devemos considerar como bens da Leão todos os nossos ativos tangíveis e intangíveis, tais como recursos financeiros, produtos fabricados, equipamentos, telefone fixo ou móvel, internet, softwares, email, veículos, ingressos e brindes de ações de marketing e serviços especializados, entre outros, mesmo que sejam colocados à nossa disposição ou de nosso fornecedor para a execução de atividades.

Os bens da Leão devem ser utilizados por nós exclusivamente para o bom andamento dos negócios da empresa e para a boa execução de nossas tarefas, sempre considerando o bem-estar de todos e de acordo com as seguintes diretrizes:

- É proibida a utilização de equipamentos da Leão, incluindo computadores, internet, email e softwares, para atividades ilegais ou antiéticas, como jogos de azar, pornografia e outros assuntos relacionados, ou conteúdos que prejudiquem o desempenho de nossas atividades de trabalho ou os interesses da Leão;

- É proibido utilizarmos os bens da Leão para qualquer oportunidade de ganhos financeiros que surjam devido ao cargo que ocupamos;
- O furto, roubo ou fraude dos bens da Leão, tangíveis ou intangíveis, deve ser comunicado imediatamente. Se praticado por um funcionário, o mesmo estará sujeito a encerramento de contrato e penalidades previstas na lei.
- É de nossa responsabilidade a proteção dos ativos da Leão contra a perda, furto, roubo ou utilização indevida.

A utilização de recursos de propriedade da Leão está sujeita a auditorias periódicas, independentemente de necessidade de autorização prévia do usuário.

Informações Confidenciais

Devemos usar informações classificadas como confidenciais exclusivamente para fins profissionais. É proibido utilizá-las em benefício próprio ou de terceiros, ou ainda para sugerir investimentos a familiares, amigos ou qualquer terceiro.

No caso das informações não públicas, elas geralmente têm valor estratégico e devem ser utilizadas estritamente dentro das regras e padrões de divulgação estabelecidos pela Leão. Essas informações, ainda não divulgadas ao público em geral, devem ser protegidas por todos, mesmo fora do local de trabalho e do horário de expediente; incluindo nossos parentes, familiares e amigos.

A troca de informações sensíveis entre concorrentes é terminantemente proibida e precisamos ter um cuidado especial quando estivermos em reuniões com associações e sindicatos, bem como em trabalhos de *benchmarking*. Este compromisso se mantém quando se encerrar o nosso contrato de trabalho com a Leão.

Também precisamos evitar qualquer discussão, presencial ou por telefone, envolvendo informações confidenciais ou competitivas quando estivermos em locais públicos, como elevadores, restaurantes, táxi, aeroporto ou avião, assim como em ambientes virtuais, tais como salas de conversação, web pages pessoais, blogs e redes sociais.

Tudo o que produzimos no exercício de nossas funções é de propriedade da Leão, não sendo permitido apagar, destruir ou levar essas informações ao se encerrar o nosso contrato de trabalho.

O uso das credenciais (ID, senhas e crachás) é individual e intransferível, sendo proibido seu compartilhamento em qualquer nível.

Toda divulgação de informações ao público deverá ser feita pelos Diretores ou funcionários especificamente autorizados para esse fim, devendo esses fazê-lo de acordo com as leis, regulamentos e políticas internas da Empresa.

Para maiores informações, podemos consultar as políticas de segurança da informação e as demais normas e procedimentos relacionados ao tema.

Conflitos de Interesse

Um conflito de interesse ocorre quando seus interesses pessoais competem ou conflitam com os interesses da Leão. Neste caso, pode ser difícil atuarmos plenamente a favor dos melhores interesses da Leão. Por isso, devemos evitar:

- Situações que possam envolver conflito entre nossos interesses pessoais (inclusive familiares) e os da Leão;
- Comportamentos que possam gerar dúvidas sobre nossa integridade ou a integridade da empresa. Assim, estaremos protegendo os interesses da Leão e daqueles que possam ser afetados por estas situações.

Atividades paralelas de ordem pessoal não podem impactar o nosso desempenho e dos demais funcionários.

Conheça, a seguir, algumas situações que configuram conflito de interesses. No entanto, considerando a complexidade do assunto, não há como exemplificar todas as possibilidades de conflito de interesses existentes, por isso devemos decidir sempre com responsabilidade e dentro da legalidade quando nos depararmos com este tipo de situação, sempre procurando orientação de nossos superiores ou do Departamento de Compliance para atuar da melhor forma.

IMPORTANTE: *Havendo ou não qualquer situação de eventual conflito a ser reportada, todo funcionário deverá preencher anualmente a Declaração de Conflito de Interesse disponível no Portal de Ética, na intranet. Se você ainda não preencheu o seu, por favor, solicite mais informações pelo e-mail etica@leaoab.com.br*

Se no curso da vigência da última Declaração preenchida, houver alguma alteração no que foi reportado, você deverá preencher novamente com as informações atualizadas.

No dúvida sobre a existência ou não de conflito, o Departamento de Compliance deverá ser consultado.

Relacionamentos pessoais e parentes de 1º grau

Somos uma empresa que acredita nas relações e respeita os vínculos afetivos e de parentesco que unem nossos funcionários. Entretanto, entendemos que alguns limites precisam ser estabelecidos para evitarmos conflitos de interesses:

O que pode

- É permitida a relação de parentesco* e o relacionamento afetivo entre funcionários, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica**, influência de decisão de gestão e processos. Nos casos em que houver hierarquia, o relacionamento deve ser informado aos gestores e descrito na Declaração de Conflito de Interesses; a situação será levada ao Comitê de Ética para análise e recomendação de uma solução. No caso em que não houver hierarquia, mas existir influência de uma parte sobre alguma decisão de carreira ou atividade do outro, o funcionário deverá se ausentar da tomada de decisão.
- Nas situações de parentesco* em que nossos parentes de 1º grau trabalhem em empresas da concorrência, devemos informar nosso gestor e relatar na Declaração de Conflito de Interesses para análise.

* Para efeito deste Código de Ética e Conduta, são considerados parentes de 1º grau: pai, mãe, irmãos, filhos, cônjuge, companheiros ou outra pessoa com a qual o profissional mantenha vínculo afetivo, sejam do mesmo sexo ou do sexo oposto. Também estão incluídos outros membros da família que compartilhem a mesma residência ou que tenham uma relação de dependência financeira.

** Entenda quando há subordinação hierárquica:



O analista A é subordinado ao coordenador A, Gerente A e Diretor A. E o Analista A não tem vínculo de subordinação com o Analista B, Coordenador B, Gerente B e Diretor B.





O que não pode

- Não podemos ocultar a existência de vínculo afetivo ou de parentesco com outro funcionário quando houver possibilidade de estabelecimento de subordinação hierárquica, influência de decisão tanto de gestão como de processos (atividades) entre nós.
- Não devemos aproveitar, para nosso ganho pessoal, oportunidades de negócios que surgirem por meio do uso de informações ou cargo na Leão.
- Não podemos exercer atividades profissionais a serviço de empresas competidoras ou fornecedoras da Leão.

Indicação de Fornecedores

Manter a transparência em todas as nossas transações e realizá-las de acordo com as melhores práticas de mercado é o compromisso da Leão.

Valorizamos a idoneidade e a clareza de nossos processos de contratação, de forma a garantir que os interesses, as crenças e a imagem da Leão sejam sempre preservados. Por isso, a contratação de fornecedores para nossa empresa deve seguir as regras e procedimentos internos estabelecidos na política de compras, contratos, cadastro de fornecedores e LCoA.

Presentes, convites e outras vantagens

A Leão pretende assegurar que todas as decisões tomadas junto a nossos clientes e fornecedores sejam realizadas exclusivamente através de canais comerciais, baseadas na competitividade, desempenho e qualidade, e que não sejam motivadas por conflito de interesses ou qualquer tipo de favorecimento pessoal.

Presentes, convites, refeições, entretenimento, homenagens e outros tipos de reconhecimento podem fazer parte do universo empresarial e das práticas comerciais. Porém quando os recebermos, deveremos sempre: (a) obedecer ao princípio da razoabilidade e da legalidade, (b) ponderar se são apropriados para as respectivas circunstâncias, e (c) jamais deixar que comprometam nossa habilidade de tomar decisões de acordo com os valores e interesses da Leão. Diante disto, não devemos:

- Aceitar ou solicitar presentes, convites, refeições, entretenimento, homenagens em troca de fazer ou prometer fazer algo para algum cliente ou fornecedor;
- Aceitar presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro, como, por exemplo, vale-presentes;
- Aceitar presentes que estejam fora da política vigente.

Exemplos de presentes aceitáveis: caneta ou camiseta com logotipo, pequena cesta de presentes na época de festas, brindes institucionais, troféus e estátuas gravados em reconhecimento a uma relação comercial, dentre outros semelhantes.

Caso recebamos algum presente fora da política interna, devemos enviar a carta-padrão de agradecimento, disponível no Portal da Ética, e encaminhar o presente ao gerente da nossa unidade. Ele deve ser preferencialmente devolvido ou, se isso não for possível, sorteado entre todos os funcionários da Leão.

Comunicação

A Leão desenvolve e preza pela comunicação com a mídia, de forma a consolidar e fortalecer sua imagem entre nossos acionistas, fornecedores, distribuidores, prestadores de serviço, clientes e consumidores, sendo a área de Comunicação Externa e Relações Institucionais responsável por concentrar todo o relacionamento com a mídia. Desta forma, qualquer declaração à mídia que deva ou possa ser feita por nós, deverá ser previamente aprovada pela área de Comunicação Externa e Relações Institucionais. Com exceção das comunicações aprovadas

por esta área não estamos autorizados a falar em nome ou sobre a Leão na mídia ou nas redes virtuais, internet ou blogs, ou ainda em canais de comunicação similares.

Uso de Ferramentas Colaborativas

Os registros de negócio e as comunicações devem ser concisos e exatos. Precisamos evitar exageros, linguagem figurada ou especulações. Na hora de escrever e-mails, devemos ser diretos e assertivos e evitar incluir muitas pessoas em cópia, para não desperdiçarmos seu tempo útil e dos demais funcionários.

Toda informação gerada nos canais de comunicação interna (como intranet, e-mails e SharePoint) deve ser pautada nos princípios deste Código, e seu autor é responsável por ela, seja qual for a fonte original.

Uso e exposição de informações em redes sociais

A Leão respeita o direito à livre expressão, à privacidade e à liberdade de todos os funcionários, acionistas, fabricantes do Sistema Coca-Cola Brasil, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e consumidores. Contudo, todos os funcionários e parceiros de negócio da Leão são responsáveis por usar a marca, o nome e a imagem da empresa de maneira responsável, mesmo em ambientes virtuais pessoais, como as redes sociais.

A rede social, no trabalho ou em qualquer outro lugar, não deve ser utilizada para expor informações privadas ou confidenciais da nossa empresa. Além disso, não é permitida a divulgação de conteúdo que exponha a imagem da Leão, de seus produtos ou de seus funcionários.

Lembre-se de que tudo o que você escreve pode se tornar público.

Livros, Registros e Relatórios

Consideramos registros comerciais como toda e qualquer documentação relativa a propostas, contratos e demais documentos que tenham força contratual com fornecedores, clientes e outros parceiros de negócio. Já os registros financeiros são toda a documentação gerada pelas atividades da empresa para pagamentos e recebíveis, emissão de documentos fiscais, guias de recolhimento, relatórios contábeis e outros documentos do gênero.

Os registros comerciais, financeiros, formulários e relatórios internos da Leão são de grande importância e devem ser tratados com muito cuidado, atenção e responsabilidade, assegurando sempre a clareza e exatidão de suas informações.

Os procedimentos de pagamentos e movimentações financeiras devem obedecer as políticas corporativas, regras de conduta ética e a legalidade, pois a anotação exata e verídica de registros e relatórios tem impacto na reputação e na credibilidade da Leão junto a nossos fornecedores, clientes, acionistas, parceiros de negócio, representantes do poder público e outros, assegurando que nossa empresa cumpra suas obrigações legais e sociais.

Propriedade Intelectual da LEÃO

Informações da nossa empresa podem ser classificadas como públicas, restritas

ou confidenciais. As públicas são aquelas que podem ser acessadas de forma aberta em relatórios que publicamos, em nosso website ou em veículos de imprensa. Já as informações confidenciais são aquelas de uso restrito – incluem desde contratos e informações de preços, planos de expansão, vendas, até especificações técnicas, fórmulas, desenhos e informações sobre os funcionários, entre outras.

Algumas atividades presentes no nosso dia a dia e de nossos fornecedores, fruto da contribuição profissional de cada um, também podem integrar os bens da empresa, a exemplo dos projetos, ideias que viram patentes, marcas que são registradas e outras produções físicas ou intelectuais. Esses bens são o resultado do esforço de muitos colegas para o crescimento da nossa empresa e, por isso, devem ser protegidos por todos os funcionários e são destinados ao desenvolvimento exclusivo de nossas atividades. Assim, não devemos usá-los para nosso benefício pessoal.

Restrições nas relações comerciais

Relacionamentos pessoais no trabalho ou com outras partes interessadas (parceiros, fornecedores, clientes ou acionistas) que realizam negócios com a Leão não são proibidos, porém não devem influenciar na nossa habilidade e responsabilidade de atuar em prol da nossa empresa com igualdade, legalidade, ética e transparência e, desta forma, não poderão gerar conflito na relação de trabalho ou comercial.

RELAÇÕES EXTERNAS

No desenvolvimento de nossas atividades na Leão, devemos lidar com diferentes públicos, dentre eles: clientes, consumidores, fornecedores, distribuidores, sócios, concorrentes e agentes públicos. Sendo assim, ao se relacionar com este público todos devem adotar algumas precauções para que os negócios da Leão possam ser conduzidos de forma ética, transparente e de acordo com a legislação vigente. Conheça a seguir as posturas que devemos adotar para tratar com este público diverso.

Agentes públicos

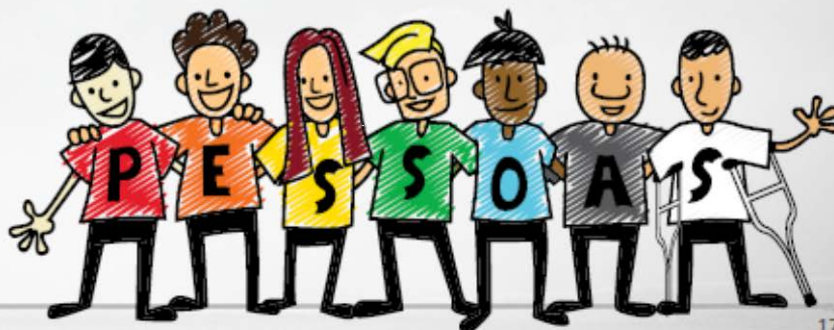
O agente público é todo profissional que presta qualquer tipo de serviço à União, Estado ou Município, no âmbito nacional ou internacional. É aquele que exerce qualquer atividade pública (servidor público) em quaisquer poderes (Executivo, Legislativo ou Judiciário).

Por se tratar de um relacionamento pautado em legislações específicas, na Leão, o contato com agentes públicos é realizado pelas áreas Institucional e/ou Jurídica. Se,

por acaso, você interagir, relacionar-se, ou mantiver contato com qualquer agente público, deverá atuar de forma íntegra, com base no presente Código de Ética, nas políticas corporativas e, em especial, na legislação aplicável. De preferência o assunto deverá ser direcionado às áreas acima referenciadas.

Qualquer serviço ou acordo a ser firmado com Agentes Públicos deverá ser prévia e expressamente aprovado pelo Comitê de Ética da empresa.

A honestidade e a transparência são elementos éticos essenciais de um contrato de trabalho. Por isso, o comportamento em desacordo com o Código de Ética da Leão, as políticas corporativas ou a própria lei, seja intencional ou não, associado à obtenção ou ao oferecimento de vantagens pessoais ou para a nossa empresa na relação com agentes públicos, é inadmissível e poderá resultar na rescisão do contrato de trabalho ou de qualquer outra relação comercial com a Leão. Nesses casos, as medidas poderão ser aplicadas àquele que cometeu a infração e, também, a quem tenha contribuído ou participado de forma consciente da conduta ilegal e/ou antiética.



Contribuições Políticas

Contribuições Políticas estão sujeitas à aprovação específica do Conselho de Administração da Leão. A nossa empresa respeita e cumpre todas as leis e regulamentos aplicáveis a essa prática.

Fornecedores e terceirizados

Nossos fornecedores e terceirizados são importantes parceiros na consolidação da cultura e valores éticos da Leão. Por isso, devemos decidir sobre a contratação de fornecedores e terceirizados sempre com base na avaliação objetiva do desempenho, adequabilidade, confiabilidade e integridade do fornecedor, bem como na avaliação da oferta dos produtos e serviços. Assim, evitamos os conflitos de interesse e qualquer impressão de parcialidade na escolha.

Além disso, os funcionários que lidam e têm contato direto com nossos fornecedores e terceirizados devem ter certeza de que eles cumprem o Código de Ética e Conduta Comercial para Fornecedores da Leão. Essa é uma condição essencial para a formalização e o cumprimento do acordo comercial e do contrato com os fornecedores e terceirizados, bem como o cumprimento de regras de combate à corrupção e à concorrência desleal, além da conformidade com a legislação aplicável.

Clientes

A Leão está comprometida em proporcionar a seus clientes produtos e serviços de alta qualidade que atendam às suas necessidades. Desta forma, devemos:

- Tratar todos os clientes com honestidade e justiça, independentemente de seu porte ou tamanho;
- Sempre apresentar os produtos e serviços da Leão de forma detalhada e honesta em sua publicidade, em declarações públicas e em ofertas;
- Assegurar a precisão e a veracidade das declarações, comunicações e apresentações aos clientes.
- Não prometer ou oferecer nada a um cliente em troca de uma vantagem indevida;
- Não divulgar nenhuma informação confidencial, sensível, privilegiada ou sigilosa do cliente a nenhuma pessoa, salvo nos casos permitidos ou exigidos na execução de um projeto ou contrato.

Concorrência

A Leão compete e trabalha honestamente, sempre de acordo com as leis e normas vigentes no país sobre a proteção à livre concorrência. Também seguimos as diretrizes de conduta ética definidas pelo Sistema Coca-Cola Brasil sobre o assunto, para assegurar a livre e justa concorrência em nossos negócios. Nós, funcionários da Leão, podemos levantar, utilizar e compartilhar informações sobre o mercado, inclusive sobre os concorrentes da Leão. No entanto, estas informações precisam ser públicas e obtidas por meios éticos e legais, tomando as devidas precauções para não violarmos qualquer compromisso de confidencialidade, não utilizarmos informações privilegiadas e nem violarmos a legislação de proteção à livre concorrência.

Consulte sempre as políticas vigentes e o Departamento Jurídico, antes de lidar com concorrentes e informações pertencentes a eles.

Organizações não governamentais (ONGs)

As ONGs são organizações sociais de direito privado, sem fins lucrativos, de interesse mútuo e público, científico ou social. Elas podem se apresentar como associação ou fundação, podendo receber, ainda, a denominação de Conselho ou Instituto.

A Leão incentiva a participação voluntária dos funcionários em ONGs. Para isso, elas precisam ser idôneas e com propósitos sérios; não gerarem conflito de interesses com a Leão; não comprometerem as regras internas de investimento social privado, definidas nas Políticas de Patrocínio e Doações; e preservarem a reputação, marcas, Missão, Visão e Valores da nossa empresa.

Nossa atuação institucional e comunitária não deve se confundir, em momento algum, com as ações da Leão perante a sociedade, em parceria ou como apoiadora de ONGs e demais instituições públicas ou privadas.



Quaisquer apoios e doações a serem feitos em nome da Leão só poderão ser realizados pela área de Comunicação Externa e Relações Institucionais, devendo seguir as regras contidas nas Políticas de Patrocínio e Doações e aprovadas de acordo com o que dispõe o LCoA e o Comitê de Ética.

Sociedade e meio ambiente

A Leão se reconhece como agente econômico e social e, portanto, tem como compromisso atuar com responsabilidade e construir relacionamentos com as comunidades de entorno, contribuindo de forma positiva para o desenvolvimento sustentável da Leão e da comunidade local, utilizando-se de maneira racional e responsável dos recursos ambientais.

A Leão, visando a proteção do meio ambiente, no seu processo produtivo enfatiza a utilização de tecnologia e serviços avançados para melhorar a gestão de recursos naturais, redução dos efeitos de emissões e gases de efeito estufa, o consumo mínimo de energia, a eliminação de produtos perigosos e o favorecimento de materiais propícios à reciclagem.

- Toda e qualquer infração às regras ambientais, risco ou potencial dano ambiental deve ser imediatamente comunicada por você a seu gestor imediato e, simultaneamente, ao responsável pela área de Meio Ambiente da sua unidade, para a tomada de providências e precauções cabíveis. Em caso de dúvidas a Política Regulatório Ambiental deverá ser consultada.

Em caso de dúvidas sobre os riscos ambientais e a melhor conduta a seguir, devemos consultar as políticas vigentes, nosso gestor imediato e o Departamento Jurídico.



ATENDIMENTO ÀS LEIS, ÀS NORMAS E AOS REGULAMENTOS

Leis Anticorrupção

Em obediência à legislação brasileira, todos os executivos e funcionários da Leão e suas empresas controladas, em todas as unidades e países de atuação, devem conduzir os negócios com integridade, evitando qualquer forma de fraude, suborno, corrupção, falsificação, desonestidade ou lavagem de dinheiro.

É proibido em qualquer circunstância oferecer, prometer, autorizar ou pagar qualquer "item de valor" a funcionário público, de qualquer nacionalidade, visando influenciar ou induzir para reter e obter negócios ou qualquer outro tipo de vantagem. Funcionários de entidades comerciais de governos ou controladas por governos também entram na categoria de organização pública.

Independentemente de local de atuação, nossa empresa deve manter um sistema de controles internos e registros detalhados que reflitam de forma precisa todas as nossas operações contábeis relevantes. A Leão possui uma Política Anticorrupção detalhada, que reforça que é terminantemente proibido o relacionamento comercial com clientes, parceiros ou fornecedores que estejam em desacordo com as condições ali estabelecidas e/ou não se comprometam formalmente com a observação e o cumprimento das leis.

Leis Antitrabalho Escravo e Trabalho Infantil

A Leão repugna e proíbe qualquer forma de utilização de trabalho escravo, mão de obra infantil e o trabalho do menor de 16 anos,

a menos que seja contratação especial na condição de aprendiz, obedecendo às leis brasileiras sobre o tema.

Além, disso, é terminantemente proibido o relacionamento comercial com clientes, parceiros ou fornecedores que utilizem trabalho escravo ou mão de obra infantil.

Cumprimento das normas e Políticas Internas

Devemos conduzir todas as nossas ações com alto grau de comprometimento, em plena conformidade com a legislação, normas e regulamentos aplicáveis. O conhecimento e aplicação das políticas, normas e procedimentos corporativos que regulam as atividades e processos da Leão são de responsabilidade de cada de nós, funcionários da Leão.

Nenhum funcionário, gerente ou diretor da companhia pode praticar atos ilegais, antiéticos ou contrários às normas internas, ou instruir outros a fazê-los.

Para maiores esclarecimentos sobre os assuntos abordados nesse Código, podemos consultar as políticas, normas e procedimentos vigentes, disponíveis na intranet da Leão. Também podemos esclarecer nossas dúvidas sobre a aplicação de qualquer política com nosso gestor ou com o Departamento de Compliance.

Práticas contrárias à legislação vigente ou às normas internas, devem ser imediatamente reportadas ao Canal Leão Linha Direta.

CONDUTAS INTOLERÁVEIS

São condutas intoleráveis e sujeitas a medidas disciplinares:

- Uso do cargo visando obter vantagens pessoais, facilidades ou qualquer outra forma de favorecimento ou benefício pessoal ilegítimo, ou para terceiros de nossas relações;
- Discriminação em função de raça/cor, origem, gênero, orientação sexual, crença religiosa, condição de sindicalização, convicção política, ideológica, classe social, condição física ou deficiência, estado civil ou idade;
- Assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual, provocando o constrangimento alheio;
- Permitir ou fazer propaganda política, religiosa ou comercial nas dependências da empresa;
- Usar recursos da Leão nas doações ou contribuições financeiras para apoiar atividades políticas, políticos ou candidatos (seja direta ou indiretamente, em nível regional, nacional ou internacional), de forma contrária ao que dispõe nossa Política sobre o tema;
- Dar tratamento preferencial ou privilegiado a qualquer cliente ou fornecedor em desacordo com as políticas e normas da Leão;
- Oferecer ou receber presentes em desacordo com as políticas e normas da Leão e como meio de exercer influência indevida, ou auferir ganho pessoal ou prêmio para si ou para terceiros;
- Oferecer hospitalidade ou entretenimento, realizar doações ou contribuições sociais em nome da Leão, em desconformidade com as políticas e normas da nossa empresa, ou sem a obtenção da autorização interna necessária;
- Ofertar, pagar, prometer ou autorizar um benefício pessoal (seja pagamento ou qualquer outro tipo de benefício pessoal), direta ou indiretamente, a qualquer agente público;
- Manter contato com empresa competidora da Leão em violação à legislação concorrencial aplicável;
- Contratar parentes para posições em que haja subordinação direta ou indireta, ou potencial conflito de interesses próprios com os interesses da Leão;
- Uso de álcool e/ou drogas psicoativas ilegais no exercício do cargo ou função, em quaisquer das dependências da Leão ou fora delas; e
- Distorcer os números ou a caracterização contábil de itens que venham a refletir nos relatórios gerenciais ou nas demonstrações financeiras da Leão.



CANAL LEÃO LINHA DIRETA

A Leão disponibiliza para todos os funcionários, fornecedores e parceiros um canal exclusivo para **denúncias de situações consideradas antiéticas**, que violem o Código de Ética e/ou as legislações vigentes.

As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada. Caso opte por não se identificar, **o autor tem seu anonimato totalmente garantido**. As informações são recebidas por uma empresa independente e especializada que **assegura sigilo absoluto** e tratamento adequado de cada situação, sem conflitos de interesse. Todas as informações são tratadas **sem rastreamento**, protegendo completamente a sua identidade.

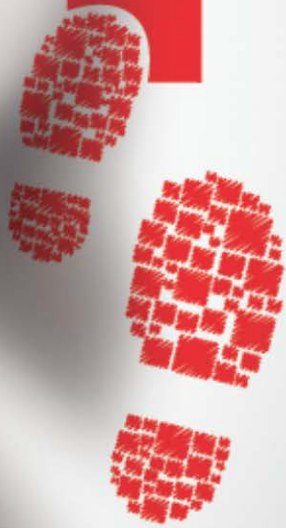
É possível fazer um relato a qualquer momento pelo site:

www.leaolinhadireta.com.br ou pelo telefone **0800 721-0772**. O atendimento por atendimento eletrônico é realizado 24 horas por dia e de segunda a sexta, das 9h às 17h para atendimento pessoal.

Antes de decidir se uma conduta ou atividade é inadequada e deve ser relatada, devemos verificar:

- Se é contrária à legislação;
- Se é contrária a este Código ou às Políticas da nossa empresa;
- Se é inconsistente com nossos Valores.

CARTILHA DE PRÁTICAS
ANTICORRUPÇÃO



TODOS **CONTRA** A **CORRUPÇÃO**

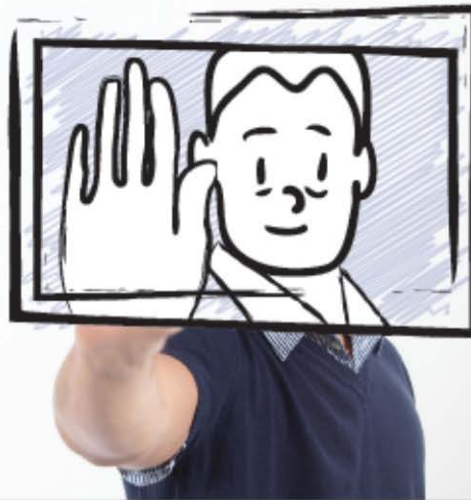
Quem nunca ouviu falar do "jeitinho brasileiro"? Aparentemente inocente, simpático até, a forma de solicitar o jeitinho varia de pessoa para pessoa e de autoridade para autoridade; mas, em todos os casos, a essência é a mesma: burlar o estabelecido, passar por cima da lei, ganhar privilégios e benefícios.

Para a Leão, atuar com ética e dentro da lei é inegociável. Por meio do Departamento de Compliance, estamos treinando todos os funcionários para que saibam como identificar esse tipo de prática. Nossa política descreve e explica as proibições contra o suborno e a corrupção em todas as nossas operações. Este documento reforça o nosso compromisso em conduzir nossos negócios globalmente com os mais altos padrões de honestidade e integridade.

Através dessa cartilha, baseada na nossa Política Anticorrupção e na Lei Federal 12.846/2013, você vai poder se informar sobre a nova lei e sobre as práticas já adotadas pela Leão para eliminar e coibir atos corruptos em sua estrutura e operações. Além disso, você vai saber sobre como se comportar em situações questionáveis e se informar sobre os canais de contato para a comunicação de suspeitas de violação à Política Anticorrupção da Leão.

FAÇA A SUA PARTE: AGIR COM INTEGRIDADE, ÉTICA E TRANSPARÊNCIA É LEGAL!

Equipe de Compliance da Leão



VOCÊ SABIA?

CORRUPÇÃO

O **que é:** é o abuso de uma condição, poder ou autoridade para obter vantagens indevidas, geralmente com a oferta de dinheiro. Atenção: este é um crime previsto no Código Penal e quem o pratica está sujeito a cumprir penas como multas e prisão!

Por exemplo: uma pessoa oferece algo em troca de um favor de um agente público e ele aceita. Quem oferece comete o crime de corrupção ativa e o agente público que aceita comete corrupção passiva.

AGENTE PÚBLICO

O **que é:** é aquele que, mesmo de forma temporária, com ou sem remuneração, trabalha para a União, Estado ou Município, em qualquer dos três poderes: Executivo, Legislativo ou Judiciário. É o popularmente conhecido como "funcionário público".

Por exemplo: são pessoas que têm cargo, emprego ou função pública, como servidores públicos, Presidente da República, Governador e o Prefeito, Ministros, Senadores e Deputados, entre outros.

SUBORNO OU PROPINA

O **que é:** quando alguém autoriza, dá, promete ou oferece dinheiro ou qualquer outro bem de valor a um agente público em troca de alguma vantagem.

Por exemplo: um caso muito claro de suborno é quando um motorista, ao cometer uma infração, é parado por um guarda de trânsito e, para não ser multado, oferece dinheiro ao agente. O motorista pode ser enquadrado como corruptor e o guarda, como corrupto. E, se o veículo for de alguma empresa, ela também pode ser indiciada.

FRAUDE

O **que é:** acontece quando alguém, de má-fé, pratica algum ato para prejudicar ou enganar outro e assim obter algum benefício pessoal.

Por exemplo: concorrências desleais, faturas falsas, falsificações de produtos ou documentos e contrabando de produtos para não pagar impostos são alguns exemplos de fraude.

LAVAGEM DE DINHEIRO

O que é: procedimento usado para disfarçar a origem de recebimentos de dinheiro de forma ilegal e, assim, evitar suspeitas da polícia ou da Receita Federal.

Por exemplo: quando alguém recebe dinheiro com crimes como corrupção, tráfico de drogas ou contrabando, ele não pode simplesmente sair gastando o que ganhou. Tem de montar estratégias para justificar a fonte, como ser contratado para serviços que nunca foram ou serão prestados, ou cobrar muito mais por um serviço do que ele de fato vale.

CONHEÇA AS MOEDAS DA CORRUPÇÃO

As maneiras de se pagar pela corrupção variam muito e podem nos confundir, pois também são comuns em nosso dia a dia. Mas isso não quer dizer que

sejam legais quando tratamos com agentes públicos. **A melhor dica é ter certeza de que não estejam sendo usadas para obter alguma vantagem indevida.** São elas:

- Dinheiro, presentes ou o equivalente (inclusive cartões-presentes);
- Doações;
- Despesas em geral (médicas, educação, viagens, refeições, acomodações, compras ou entretenimento);
- Oportunidades de emprego, consultoria ou prestação de serviços que deveriam ser pagos ou adquiridos;
- Contratos com empresa ligada a um agente público;
- Patrocínio de eventos, bolsas de estudo, apoio a pesquisas e contribuições beneficentes em favor de um agente público.



FIQUE POR DENTRO

A lei anticorrupção não se aplica somente à pessoa ou empresa que paga o suborno, mas a qualquer um que:

- Aprovar o pagamento de suborno;
- Fornecer ou aceitar faturas falsas ou envolvidas em benefícios ilegais;
- Retransmitir instruções para pagamento de suborno;
- Encobrir o pagamento de suborno;
- Cooperar com o pagamento de suborno.

Caso uma empresa ou pessoa sejam pegos cometendo algum ato de corrupção, todos estão sujeitos a graves consequências. Conheça aqui quais são:

PARA A EMPRESA

- Prejuízo à reputação
- Multas
- Penhora de lucros obtidos
- Indenizações
- Custos penais altos
- Exclusão em licitações e limitações à conduta de livre mercado.
- Restrição ao acesso a financiamentos de instituições vinculadas ao poder público, como BNDES, por exemplo

PARA PESSOAS

- Prisão
- Multas
- Indenizações
- Consequências trabalhistas (como demissão por justa causa).

PARA TERCEIROS

- Fim da relação comercial
- Medidas reparadoras e jurídicas.

A LEÃO...

previne e repudia toda e qualquer forma de fraude, corrupção, favorecimento, extorsão, suborno e propina. Por isso, a Política Anticorrupção da Leão deve ser seguida integralmente por todos (sócios, funcionários, prestadores de serviço e fornecedores), em todas as nossas transações comerciais e relações com agentes públicos.



A Leão tem se dedicado a consolidar um ambiente de ética, honestidade e integridade em suas práticas de negócio. Temos criado e desenvolvido diversas ações, políticas e ferramentas voltadas para prevenir, detectar e responder ou corrigir atos ligados à corrupção.

CUMPRE O NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E A NOSSA POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO DIARIAMENTE!

REGRAS DE OURO DE COMPLIANCE

VENDAS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

ISSO SIM

- Praticar o MELHOR CUSTO, seguindo as melhores práticas, com qualidade e ética, respeitando a sociedade e o meio ambiente.
- Relações comerciais da Leão com o poder público realizadas em condições normais de mercado e de acordo com a livre concorrência e com nossas políticas internas.

ISSO NÃO

- Incluir em nossos preços valores destinados à corrupção.

VIAGENS, REFEIÇÕES E ENTRETENIMENTO

ISSO SIM

- Em caso de eventos corporativos, garantir aos agentes públicos ou privados o mesmo tratamento em conformidade com o disposto em nossas políticas internas.

ISSO NÃO

Oferecer refeições, viagens ou entretenimento aos agentes públicos ou seus familiares, com o claro propósito de obter vantagem.

PRESENTES, CONVITES E OUTRAS VANTAGENS

ISSO SIM

- Oferecer brindes e presentes com a marca da Leão gravada.
- Aceitar brindes e presentes promocionais e institucionais de baixo valor.
- Em caso de presente fora da nossa

Política (disponível no Portal de Ética): envie a carta-padrão de agradecimento e encaminhe o brinde ao gerente da unidade para ser devolvido ou, se não for possível, comunique o Departamento de Compliance, que encaminhará o item ao Comitê de Ética para que os membros deliberem a respeito.

ISSO NÃO

- Oferecer presente a um agente público ou a seus familiares em troca de benefício.
- Dar vários brindes para uma única pessoa no decorrer de um ano.
- Fornecer ou receber dinheiro, ou mesmo presente ou brinde que não respeitem os valores, princípios e as boas práticas de relacionamento comercial da Leão.

TERCEIROS

ISSO SIM

- Contratação baseada nas necessidades de negócio da Leão e com valores de mercado.
- Seleção baseada em concorrência, em conformidade com a legislação e com as normas anticorrupção.

ISSO NÃO

- Contratos sem cláusulas que garantam o cumprimento da Lei de Anticorrupção.
- Contratação direta sem justificativa que afaste qualquer dúvida quanto a sua legalidade.

**Ainda na dúvida sobre a
atitude tomada?
Então reflita:**

Você contaria para o seu filho?
Se saísse no jornal, você se orgulharia?
Se o seu maior inimigo fizesse, o que
você falaria dele?

FAÇA A SUA PARTE!

Se você suspeitar de qualquer situação que viole o Código de Ética e Conduta, faça a sua parte e comunique. É muito fácil e o seu relato pode ser anônimo:

- Canal Leão Linha Direta
Através do site www.leaoalinhadireta.com.br ou
pelo telefone: 0800 721 0772
- Departamento de Compliance, pelo e-mail etica@leaoab.com.br.

IMPORTANTE!

- A Leão não tolera qualquer ato de repreensão contra quem fizer a comunicação da má conduta.
- Nenhum funcionário será penalizado por atraso ou perda de negócios pela recusa em praticar um ato de corrupção.

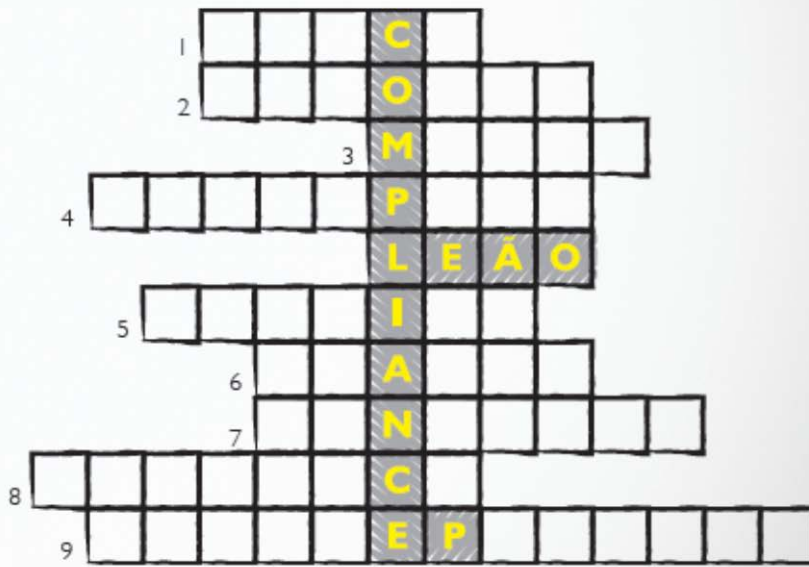




CRUZADAS PALAVRAS

Teste seus conhecimentos sobre a Política Anticorrupção da Leão e conquiste uma medalha da campanha **#aleaoeouro**. Preencha a cruzadinha ao lado, destaque a página e entregue para a área de RH da sua unidade.

1. Código de _____ e Conduta: nele se baseia o comportamento honesto e íntegro que devemos praticar em nosso dia a dia.
2. Dinheiro ou bem de valor oferecido a um agente público em troca de alguma vantagem.
3. Uma das penas a que os corruptos estão sujeitos.
4. Abuso de uma condição, poder ou autoridade para obter vantagens indevidas, geralmente com a oferta de dinheiro.
5. O mesmo que suborno.
6. Ato de má-fé para prejudicar ou enganar outro para benefício pessoal.
7. Principal moeda de suborno e corrupção.
8. _____ Anticorrupção: documento que descreve e explica as proibições contra o suborno e a corrupção em todas as nossas operações.
9. Pessoa que trabalha para a União, Estado ou Município, em qualquer dos três poderes: Executivo, Legislativo ou Judiciário.





Nome: _____

Unidade: _____

Área: _____

Número de matrícula: _____

Declaração

Ao assinar este documento, declaro que tomei conhecimento e estou em compliance com as diretrizes estabelecidas na Cartilha Anticorrupção, estando ciente dos impactos e riscos decorrentes da ausência do cumprimento de referida legislação.

Data: _____ Nome: _____

Assinatura: _____



Vamos falar sobre
ÉTICA?

0800 721-0772
www.leaolinhadireta.com.br



TODOS CONTRA CORRUPÇÃO



Código de Conduta

*A integridade e a reputação
da companhia depende de
todos nós*

I. Mensagem do Conselho de Administração

Apresentamos o Código de Conduta para o Grupo de empresas da Coca-Cola Iberian Partners, que serve como guia de atuação para as nossas relações internas e externas.

A FINALIDADE DO CÓDIGO É:

- reforçar os valores que constituem os nossos símbolos de identidade,
- facilitar os princípios e critérios fundamentais para orientar a conduta de todos nós no desenvolvimento da nossa atividade,
- garantir o comportamento ético e responsável no desenvolvimento das nossas funções e no meio em que operamos.

Este Código de Conduta não pode abarcar todas as situações possíveis, pelo que vos incentivamos a que, através dos canais de comunicação que se definiram, para além de poderem transmitir condutas contrárias ao mesmo, nos possam consultar e fornecer sugestões.

É importante que cada um de nós leia e conheça este documento e reflita em que medida lhe damos cumprimento na nossa atividade profissional, tanto individual como coletivamente.

A integridade e a reputação da companhia depende de todos nós.



Sol Daurella

II. Apresentação do Código de Conduta

- A Criação de valor de forma sustentável.
- A Orientação para resultados.
- A Responsabilidade e o Compromisso.
- A Flexibilidade e a Capacidade de adaptação.
- O Respeito e a Orientação para as pessoas.
- A Alegria e a Naturalidade.
- O Inconformismo construtivo em busca da excelência.
- A Integridade e respeito pela legalidade.

São os **NOSSOS VALORES**, que em conjunto com o **NOSSO MODELO DE GESTÃO**, baseado na Responsabilidade Social Corporativa, na Qualidade, no Emprego, no Apoio à família, no Desenvolvimento Profissional e na Igualdade de Oportunidades, são os pilares básicos da **NOSSA VISÃO**; ser um engarrafador de referência pelo seu modelo de gestão ágil, escalável, sustentável e eficaz em todos os mercados em que a CCIP opera.

A **Integridade** significa fazer o correto. Ao atuar com integridade refletimos de forma positiva os valores e a reputação do Grupo Coca-Cola Iberian Partners, (doravante designada CCIP, a Companhia ou o Grupo).

O Código Ético tem por objetivo assegurar o cumprimento da Lei e dos nossos valores, que irão guiar todas as nossas operações empresariais, rejeitando todo o comportamento delituoso supostamente realizado em proveito da empresa.

Este Código é, também, um guia de referência para que nós, os empregados, diretores e administradores, possamos avaliar as nossas atividades e ajudar-nos a selecionar a melhor linha de conduta.

A infração das disposições do presente Código poderá vir a ser sancionada, independentemente de outras consequências legais que dela possam advir.

O Código de Conduta representa a principal norma interna de respeito pelos valores sociais e pelo cumprimento da legalidade e da prevenção de infrações. Qualquer dúvida na interpretação e aplicação desta normativa deve resolver-se no âmbito dos valores e princípios do Código.

II.1 QUEM DEVE SEGUIR O CÓDIGO?

O presente Código é aplicável a todos os empregados, diretores e membros do Conselho de Administração da CCIP e, em general, a todas as pessoas que fazem parte dela; será de igual aplicação a todas as atividades das diferentes pessoas jurídicas que constituem o Grupo CCIP, sem prejuízo, no entanto, de que se possa solicitar a adesão aos valores e princípios do presente Código às subcontratadas, sejam empresas ou pessoas, que prestem serviços profissionais à CCIP, sendo a infração ao disposto neste Código equivalente à infração de uma obrigação contratual.

Todas as pessoas que se incorporem na CCIP deverão aceitar expressamente os princípios éticos contidos no Código de Conduta e receberão formação específica acerca do seu cumprimento.

Do mesmo modo, todos os elementos da CCIP têm o dever de conhecer as suas disposições, mas também de colaborar ativamente no seu desenvolvimento e melhoria. Neste sentido, foi criado o Canal de Denúncias, que será o veículo de comunicação através do qual se apresentam dúvidas, sugestões ou críticas sobre a aplicação prática de este Código.

Este Código, também, descreve o procedimento a seguir para que os empregados do Grupo CCIP possam denunciar, de modo confidencial, toda a infração, efetiva ou duvidosa, do Código de Conduta ou de qualquer outra política do Grupo. O Comitê Ético é o órgão responsável pela correta aplicação do presente Código e de definir as consequências pelo seu incumprimento.

II.2 CUMPRIMENTO DA LEI E DO CÓDIGO

Todos nós, os empregados, diretores, administradores e terceiros colaboradores, devemos cumprir, além do presente Código, todas as leis e qualquer outra normativa aplicável. Se algum procedimento estipulado no Código e/ou qualquer norma, política e/ou procedimento interno contradiga a Lei aplicável, a Lei rege-se-á sobre estes.

III. Temáticas fundamentais: compromissos

III.1 DIGNIDADE, RELAÇÕES LABORAIS, DIREITOS HUMANOS E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Na CCIP, a gestão dos recursos humanos e as relações entre os empregados parte sempre do respeito pela dignidade e pelos direitos das pessoas. Todas as pessoas ao serviço da CCIP devem ser tratadas com respeito, de modo a que o ambiente de trabalho seja positivo, que a conciliação da vida familiar com a atividade laboral seja possível e que o desenvolvimento profissional seja um dos nossos pilares. Estas regras devem considerar-se com a máxima atenção por quem detém responsabilidades de gestão, coordenação ou direção.

Nas relações de trabalho na CCIP está proibido o abuso de autoridade e de toda a conduta ofensiva ou intimidatória. Especialmente, os comportamentos de assédio sexual e laboral.

A CCIP não aceita nenhum tipo de comportamento discriminatório em razão de raça, etnia, género, religião, orientação sexual, afiliação sindical, ideias políticas, convicções, origem social, situação familiar ou deficiência; nem nas relações dentro da empresa, nem nas suas decisões organizativas, nem na sua relação com clientes ou terceiros.

Em relação ao compromisso com os Direitos Humanos, a CCIP refuta totalmente qualquer forma de trabalho infantil ou forçado, tão-pouco impõe condições de trabalho que infrinjam a legalidade vigente ou os Convénios internacionais. Também não contrata empresas que não cumpram estas obrigações, nem adquire os seus produtos, nem os seus serviços. Do mesmo modo, a CCIP compromete-se a respeitar tanto o direito de liberdade sindical, como o da greve. A Direção deve facilitar as condições que dela dependam para garantir o exercício desta liberdade.

A segurança no trabalho é igualmente uma prioridade da CCIP, respeitando escrupulosamente os parâmetros legais da prevenção e aspirando estabelecer os níveis mais altos do seu setor. A política de prevenção dos riscos laborais da CCIP ambiciona evitar os riscos que sejam evitáveis e reduzir os não evitáveis a limites adequados, tendo sempre em conta o grau de evolução da técnica.

*CCIP zela pelo
cumprimento das
condições laborais
contidas na
legislação atual*

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

Todos nós, os empregados, diretores e administradores, devemos:

- Cumprir com as leis e normas aplicáveis no seu âmbito de trabalho.
- Tratar de forma justa e respeitadora todas as pessoas com quem trabalhamos e/ou nos relacionamos na nossa atividade profissional.
- Promover um ambiente de trabalho positivo e envolvente, baseado na confiança, livre de discriminação e assédio.
- Não discriminar nos processos, nos quais o empregado, diretor ou administrador esteja envolvido, tais como seleção, formação, etc.
- Empenharmo-nos no nosso próprio desenvolvimento e comprometermo-nos a manter atualizados os conhecimentos e as competências necessárias ao nosso posto de trabalho.

A prevenção dos acidentes de trabalho e as doenças profissionais, em particular, é tarefa de todos. Por esta razão, todos nós, os empregados e diretores, temos a obrigação de:

- Conhecer e cumprir com as normas de proteção e segurança, zelando pela nossa própria segurança e de qualquer outra pessoa que possa sentir-se afetada pelas nossas atividades.
- Dar a conhecer ao nosso superior ou à pessoa encarregada do departamento de prevenção qualquer anomalia que detetemos no sistema de prevenção.
- Exigir a utilização dos meios de prevenção e proteção aos nossos subordinados e articular nos cursos de formação sobre riscos laborais.


III.2 PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A CCIP tem muito presente a importância da correta utilização e a proteção dos dados pessoais de todos nós, que fazemos parte da mesma, e/ou dos terceiros com quem nos possamos relacionar.

A CCIP, mediante a sua Política de Segurança da Informação, o seu Documento de Segurança, que contém as diferentes Políticas em matéria de Proteção de Dados de Carácter Pessoal e o seu Manual de Consciencialização nesta matéria, procura o efetivo cumprimento das medidas de segurança exigidas pela legislação sobre a proteção de dados.

LEIAM E PENSEM

*Respeito o carácter
confidencial da
informação com
que trabalho?*



A CCIP proíbe o acesso ou entrada não autorizada nos sistemas informáticos da CCIP; assim como nos sistemas de outras empresas a partir do equipamento da CCIP.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

Todos nós, os diretores e empregados, devemos ser conscientes de que:

- Só devemos ter acesso aos dados e recursos que precisamos para o desenvolvimento das nossas funções; nenhum diretor ou empregado deve aceder aos dados de um ficheiro, sem estar autorizado para o mesmo. Por conseguinte, em caso de se aceder sem estar autorizado, devemos informar imediatamente os respetivos responsáveis.
- Os dados pessoais só se podem recolher e armazenar na proporção e durante o tempo em que seja necessário para cumprir um fim legítimo; só podem ser utilizados, tendo em conta a finalidade para a qual foram recolhidos.
- Fora dos pressupostos expressamente permitidos na normativa aplicável, os dados de carácter pessoal, sujeitos a tratamento, só poderão ser comunicados a um terceiro, mediante prévio consentimento do interessado.

III.3 PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE

O respeito pelo Meio Ambiente é um princípio básico e símbolo de identidade da atividade da CCIP, aspirando sempre conseguir os mais altos padrões de sustentabilidade. A CCIP, através da sua Política ambiental, compromete-se a dirigir o seu negócio, de forma a que este proteja e conserve o Meio Ambiente, focando-se na redução da sua pegada ambiental.

A nossa responsabilidade centra-se em assegurar o fabrico, a venda e a distribuição dos nossos produtos, respeitando o nosso Meio Ambiente.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

- Todos nós, os empregados, diretores e administradores da CCIP, devemos conhecer o compromisso da companhia para com o Meio Ambiente e considerar a tutela do mesmo como um fim relevante em cada uma das atividades que realizemos para a empresa.

III.4 UTILIZAÇÃO E PROTEÇÃO DOS BENS DA COMPANHIA

A CCIP facilita os meios necessários para que todos possamos desempenhar as nossas funções de uma forma adequada.

A CCIP recusa qualquer ação intencionada ou deliberada, realizada pelos empregados, diretores e administradores, para atingir um benefício para si próprio ou para a Companhia, direta ou indiretamente, fazendo utilização para tal fim, e de um modo inapropriado, dos ativos ou recursos da Companhia.

Do mesmo modo, a CCIP, de acordo com o estabelecido na sua Política de Segurança da Informação, estabelece que os equipamentos e os sistemas informáticos e de comunicação que a CCIP põe à disposição dos seus trabalhadores devam ser utilizados exclusivamente para o desenvolvimento da sua atividade laboral, salvo autorização expressa.

Quando for necessário, por razões organizativas e produtivas ou no exercício dos deveres legais de controlo e vigilância, a CCIP pode inspecionar e monitorizar a utilização de estes meios, respeitando as leis e os termos estabelecidos nas políticas da Companhia.



O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

- Todos nós, os empregados, diretores e administradores, devemos assegurar-nos da proteção e da boa utilização dos bens que a Companhia põe à nossa disposição e, em especial, do cumprimento da Política de Segurança da Informação, em relação aos recursos informáticos.

EXEMPLOS DE BENS DA CCIP:

- + Dinheiro da Companhia.
- + Produtos da Companhia.
- + Tempo no trabalho e produto do trabalho dos empregados.
- + Sistemas e programas informáticos.
- + Telefones.
- + Dispositivos de comunicação sem fios.
- + Fotocopiadoras.
- + Veículos da Companhia.
- + Informação confidencial/patenteada.
- + Marcas comerciais da Companhia.

III.5 PROPRIEDADE INDUSTRIAL, INTELECTUAL E PROTEÇÃO DOS SEGREDO COMERCIAIS E INDUSTRIAIS

A CCIP respeita a propriedade industrial, os direitos de autor e os direitos de propriedade intelectual. Deste modo, os empregados, diretores e administradores da CCIP não poderão utilizar materiais ou bens protegidos pelos direitos de propriedade industrial que sejam propriedade de outros, com direitos de autor, sem a autorização explícita do seu titular, tal como estabelece a Lei da Propriedade Intelectual. Do mesmo modo, não poderão utilizar os mesmos materiais e bens, quando estes sejam propriedade da CCIP, com fins distintos aos que estão definidos no quadro do desenvolvimento da atividade da Companhia.

A CCIP deve, igualmente, zelar pela proteção dos segredos comerciais e industriais, tanto os próprios como os de terceiros, aos que legitimamente se tenha acesso.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

- Nós, os empregados, diretores e administradores, não devemos instalar nos nossos equipamentos programas informáticos, dos quais a Companhia não tenha licença de utilização ou de titularidade, nem copiar programas de software, cuja licença de utilização seja propriedade da CCIP, nem utilizar programas de software, cuja licença de utilização não seja propriedade da Companhia.
- Todos nós, os empregados, diretores e administradores da CCIP, temos, igualmente, o dever de fazer uma utilização leal e adequada das marcas com que comercializamos os nossos produtos e/ou com as marcas com que atuamos nas trocas comerciais. Ficando proibido utilizá-las fora das finalidades expressamente autorizadas pelo seu titular.
- Todos nós, os empregados, diretores e administradores da CCIP, temos, igualmente, o dever de preservar a confidencialidade da informação relativa à produção, aos dados técnicos de produtos ou que afete a atividade comercial e a estratégia empresarial. Este dever de confidencialidade subsistirá uma vez extinguida a nossa relação contratual com a CCIP.

III.6 AS OPERAÇÕES FINANCEIRAS

Com a finalidade de eliminar pagamentos ilícitos nas atividades da CCIP ou desvios do seu património, qualquer operação ou transação que se realize na Companhia:

- Deve estar relacionada com o fim social ou com uma atividade enquadrada nas atividades de responsabilidade social da empresa.
- Deve estar devidamente autorizada, documentada e registada; e existir uma coincidência plena entre o fim declarado da transação e a sua finalidade real.
- Deve existir uma proporção razoável entre a quantidade económica desembolsada e o serviço recebido ou o produto adquirido.

LEIAM E PENSEM

*Respeito a nossa
integridade
financeira?*

Prestar-se-á especial atenção aos pagamentos extraordinários, não previstos nos acordos ou contratos respetivos.

Do mesmo modo, a CCIP compromete-se a cumprir as suas obrigações fiscais e com a Segurança Social. Por esta razão, em todas as suas declarações perante o Ministério das Finanças, fazem-se constar fielmente todos os factos de âmbito fiscal. Para tal, a CCIP mantém um processo de verificação apropriado que garanta a veracidade da informação financeira e um comportamento transparente perante todas as Administrações pertinentes.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

- Todos nós, os empregados, diretos e administradores da CCIP, devemos atuar de acordo com os aspectos contemplados na legislação e na normativa aplicável, no que se refere à contabilidade e aos relatórios financeiros.
- Todo o pessoal ao serviço da CCIP deve garantir a integridade, a fiabilidade e precisão no registo da informação, ficando proibido proporcionar informação imprecisa, errónea ou falsa, em qualquer comunicação ou armazenamento de dados ou informações, tanto interna como externamente.
- Este zelo na exatidão da informação deverá acentuar-se quando possa implicar a honra das pessoas e, em especial, a reputação da empresa.

III.7 CONFLITOS DE INTERESSE

Deve evitar-se qualquer situação que se possa interpretar como "conflito de interesse".

Existe um conflito de interesses no momento em que os interesses privados dos empregados, diretores ou administradores não estejam alinhados com os da CCIP, por interferirem nas suas obrigações ou por levá-los a atuar por motivações distintas ao cumprimento das responsabilidades que têm consignadas com a Companhia. Em qualquer decisão ou operação comercial, os diretores e empregados da CCIP estão obrigados a atuar em benefício da empresa e não ter em conta interesses particulares, abstendo-se de realizar qualquer operação ou decisão quando se encontrem numa situação de conflito de interesses. Nessa situação, deverão comunicar a sua situação ao Comité Ético, sem realizar nenhum tipo de ação, a menos que obtenha uma autorização expressa a esse respeito.



O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

Com a finalidade de evitar o conflito de interesses, nós, os empregados, diretores e administradores da CCIP, não devemos:

- Prestar serviços retribuídos fora do âmbito da empresa que se suponham que concorrem com as atividades da CCIP, salvo que se conte com a autorização prévia do Departamento de Recursos Humanos e do Comitê Ético.
- Realizar atos de auto-contratação ou de contratação de familiares ou parentes ou empresas nas quais tenhamos algum tipo de interesse, salvo se se obtiver autorização prévia, indicada anteriormente.
- Aceitar direta ou indiretamente dinheiro, presentes ou convites para além do explicitamente estabelecido pela Companhia, ou qualquer outra vantagem econômica de clientes, fornecedores ou concorrentes, com a finalidade de nos favorecer numa determinada operação ou negócio; no caso de se aceitar algum presente ou convite indevido ou possivelmente indevido, por julgar que a sua recusa poderia ser considerada uma descortesia, devemos comunicá-lo ao nosso superior imediato e informar, também, o Comitê Ético.

III.8 PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E DO BRANQUEAMENTO DE CAPITALIS

A CCIP acata estritamente todas as leis locais aplicáveis, onde realiza as suas operações; assim nós, os empregados, os diretores e os administradores, não devemos pagar, nem aceitar subornos, nem adotar práticas corruptas, a fim de favorecer os nossos interesses pessoais, ainda que isso suponha um interesse comercial para a Companhia.

Existe um princípio comum e claro: nenhum presente, favor ou entretenimento se deve oferecer ou aceitar se isso condiciona, ou parece que condiciona, o receptor do mesmo.

Os presentes ou as atividades de entretenimento podem facilitar-se se são complementos sensatos nas relações empresariais e, se além disso, forem de valor módico e que, em qualquer caso, não devem ir contra a Lei ou contra as políticas da Companhia.

Por outro lado, a CCIP zela por prevenir que, no desenvolvimento das suas atividades, se possam levar a cabo pagamentos irregulares ou branqueamento de capitais com origem

LEIAM E PENSEM

De que maneira tenho que atuar perante ofertas ou solicitações de vantagens e/ou presentes?

Como devo proceder?

em atividades ilícitas ou delituosas, examinando diligentemente a honra profissional de aquelas pessoas físicas ou jurídicas, cuja identidade se desconheça e com as quais se vão iniciar relações comerciais de especial relevância.

No caso de existir alguma dúvida a este respeito, podem consultar o Comitê Ético através do Canal de Denúncias, o meio para expor incumprimentos, dúvidas e/ ou sugestões relacionadas com este Código descrito mais adiante.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

Nós, os empregados, os diretores e administradores, não devemos:

- Oferecer ou receber subornos ou comissões, dinheiro, serviços ou equivalentes em dinheiro ou presentes e atividades de entretenimento que não estejam permitidas pelas políticas da CCIP.

IV. Princípios de atuação para com terceiros

IV.1 RELAÇÕES COM AS AUTORIDADES

A CCIP compromete-se a manter um diálogo aberto e fluído com as diferentes Administrações Públicas e fornecer a informação requerida no tempo estabelecido.

Qualquer prestação de serviços ou fornecimento de funcionários deve ser comunicada ao Comitê Ético para que se comprove a congruência e a igualdade e que não seja utilizada para encobrir a atribuição de uma vantagem ilícita.

As doações a entidades sem fins lucrativos devem realizar-se de modo transparente, sem procurar o proveito e a promoção pessoal de nenhuma das pessoas da organização e sem afetar a imparcialidade da Administração Pública.

Com a independência que se possa exigir ao exercício legítimo do direito de defesa, a CCIP deve manter uma atitude de colaboração e disponibilidade máxima para com as autoridades administrativas no decorrer das suas inspeções ou verificações.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

- Todos nós, os empregados, diretores e administradores, devemos respeitar a Lei e conhecer a legislação que rege as relações com as autoridades públicas; também, se proíbe toda a persuasão dum funcionário público, por parte de empregados, consultores, intermediários ou sócios comerciais da CCIP, para que viole os seus deveres de imparcialidade ou qualquer preceito legal, ficando expressamente proibido oferecer, direta ou indiretamente, algum tipo de vantagem, presentes, convites ou atenções indevidas, que possam ter como finalidade violar as suas obrigações em favor à CCIP.

IV.2 RELAÇÕES COM OS CLIENTES, A CONCORRÊNCIA E OS FORNECEDORES

A CCIP deve selecionar os seus fornecedores, tendo em conta razões objetivas, tais como: a qualidade do produto ou serviço, o preço, a reputação e o desempenho ambiental e social dos mesmos. Do mesmo modo, o respeito pela saúde e pelos direitos dos consumidores estão acima de qualquer outro objetivo da CCIP.

Além disso, todos nós, os empregados, diretores e administradores da CCIP, também devemos esforçarmo-nos em manter relações cordiais e profissionais com os nossos fornecedores.

Em relação à concorrência, cabe destacar que a CCIP declina qualquer ação ou acordo que possa restringir a livre concorrência ou prática comercial que não respeite o quadro jurídico vigente.

A CCIP deve transmitir aos seus clientes uma imagem justa, exata e imparcial da concorrência e dos colaboradores da Companhia. Nunca se deve referir a um concorrente ou a um colaborador de uma forma imprecisa, enganosa ou injusta.

A Companhia deve tornar públicos os seus compromissos e os princípios de atuação neste Código entre fornecedores, clientes e outros parceiros comerciais, persuadindo-os a comunicar à Companhia as práticas irregulares que possam ter observado e incentivando-os a adotar práticas similares entre estes.

Neste sentido, a CCIP aderiu à **Supply Chain Initiative**, iniciativa europeia cujo objetivo é o fomento da justiça nas relações verticais da cadeia alimentar, respeitando os interesses dos consumidores, a liberdade contratual e a lealdade entre todas as partes envolvidas na cadeia de fornecimento.

O QUE ESPERA A CCIP DE TI?

- Todos nós, os empregados, os diretores e os administradores, devemos tratar honestamente e de maneira equitativa, ética y profissional todos os clientes, fornecedores e demais sócios comerciais, independentemente do tamanho da sua empresa, estando proibido alterar total ou parcialmente as condições do acordo para o provimento ou a contratação que se tenha assinado, salvo quando ambas as partes o concertem por escrito; assim como, oferecer ou receber presentes, comissões ou favores que possam facilitar a relação comercial.
- Todo nós, os empregados, os diretores e administradores, devemos comunicar, com carácter urgente, ao respetivo responsável ou, em sua substituição, ao Comité Ético, qualquer deficiência relativa aos requisitos sobre a caducidade ou composição dos produtos; qualquer indício de defeitos num produto alimentar; ou qualquer desvio indevido de material destinado à sua inutilização.

IV.3 PARTICIPAÇÃO ATIVA NA SOCIEDADE

A CCIP, como parte da responsabilidade assumida nos territórios nos quais opera, apoia e incentiva diversos compromissos, de carácter social e cultural.

Com o objetivo de devolver à sociedade parte do que esta lhe oferece, a CCIP pretende gerar valor, mediante projetos e iniciativas que melhorem o ambiente.

A Companhia incentiva todos os seus empregados, diretores e administradores, assim como os seus parceiros, a contribuir e a colaborar no desenvolvimento das comunidades onde opera, tanto a título pessoal, como em nome da CCIP.

IV.4 ATIVIDADES POLÍTICAS

As contribuições a partidos políticos estão submetidas a uma legislação que varia de acordo com o país. Mesmo quando estas são legais, podem ser fonte de abuso ou interpretadas como prática duvidosa, em particular quando não estão corretamente contabilizadas.

A política geral da CCIP é não realizar contribuições a organizações, partidos ou comités políticos e tão-pouco a políticos com a finalidade de fomentar interesses políticos particulares.

Nenhum empregado, diretor ou administrador pode de alguma maneira vincular e/ou relacionar a posição que ocupa na CCIP, as marcas com que comercializamos os nossos produtos e/ou com as que operamos nas trocas comerciais, com as atividades políticas, que a título particular, se possa participar. Além disso, deverão respeitar-se em qualquer momento as tradições e culturas desses países.

V. Aplicação e implementação do Código de Conduta

V.1 DENÚNCIAS, INVESTIGAÇÃO E SANÇÕES

A denúncia das infrações deste Código é um ato de responsabilidade social e empresarial. A CCIP oferece aos seus empregados, diretores e administradores a possibilidade de identificar todo o comportamento que vá contra o presente Código, com total confidencialidade. Também, é possível identificar suspeitas de infrações às leis, regras e regulamentação vigente.

*Antes de atuar,
avaliar a situação
e o contexto*

O Comitê Ético é o órgão encarregado de receber e tramitar as denúncias, através do Canal de Denúncias, o meio para a receção das mesmas.

QUAL É O PROCEDIMENTO A SEGUIR QUANDO SE OBSERVA UMA INFRAÇÃO AO CÓDIGO?

- 1 Assegurar-se que se conhecem os factos.
- 2 Notificar da infração ao Comitê Ético através dos canais de denúncia estabelecidos (Canal de Denúncias).
- 3 A CCIP oferece a todos os empregados do Grupo CCIP a possibilidade de comunicar qualquer ideia, crítica ou sugestão tendo em conta o cumprimento dos princípios e modelos de conduta aqui explicitados.
- 4 Não haverá nenhuma represália contra um empregado, diretor ou administrador que tenha identificado com boa fé uma infração.
- 5 As dúvidas, sugestões e notificações transmitir-se-ão igualmente ao Comitê Ético, que se reunirá para resolver as eventuais infrações e decidir acerca das medidas disciplinares a implementar.
- 6 Conforme a normativa vigente, as denúncias deverão ser nominativas. Tratar-se-ão com estrita confidencialidade e respeito pela normativa, que em matéria de proteção de dados de carácter pessoal seja aplicável.

V.2. COMITÊ ÉTICO

A responsabilidade da efetiva gestão do Código é do Comitê Ético. Está composto por diretores da gestão de topo que representam as funções diretivas da empresa.

O Comitê Ético depende hierarquicamente do Órgão de Administração, a quem deverá reportar, tal como à Comissão de Qualidade, Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa, acerca da sua atividade, pelo menos uma vez ao ano.

Entre as funções e responsabilidades do Comitê Ético encontram-se as seguintes:

- Reunir-se a pedido do Presidente da Comissão de Qualidade, Sustentabilidade e Responsabilidade Social e/ou do Presidente do Conselho de Administração da CCIP com a finalidade de analisar os temas referentes à interpretação ou à aplicação do presente Código.
- Elaborar diretrizes para determinados pontos do Código, responsabilidade que se confiará à Comissão de Qualidade, Sustentabilidade e Responsabilidade Social e/ou ao Conselho de Administração.
- Resolver dúvidas, sugestões ou possíveis incumprimentos relacionados com este Código.

Qualquer pessoa sujeita a este Código pode comunicar as suas Dúvidas e sugestões daqui resultantes com este Código ao Comitê Ético, através dos canais citados anteriormente.

Qualquer empregado do Grupo CCIP deve comunicar possíveis incumprimentos relacionados com este Código ao Comitê Ético através dos canais citados anteriormente.

As notificações recebidas através deste Canal serão estritamente confidenciais e tratar-se-ão de forma célere, com discrição e profissionalismo. Os membros do Comitê Ético examinarão atentamente o pedido antes de emitir uma resposta por escrito, informando das decisões adotadas e das suas conclusões.

Todos os empregados da CCIP devem colaborar em qualquer momento com o trabalho do Comitê Ético, entregando com a maior brevidade toda a informação e documentação que o mesmo possa solicitar.

V.3 DIFUSÃO DO CÓDIGO

O presente Código de Conduta deve ser devidamente comunicado a todos os empregados, diretores e administradores da CCIP. Uma cópia deste Código, escrito no idioma oficial de cada país em que operamos, deve estar acessível a todos os empregados, que se completará, se se considerar necessário, com instruções gerais e particulares, assim como, se se considerar necessário, com sessões de formação para cada zona geográfica.

Igualmente, o presente Código difundir-se-á entre os parceiros comerciais da Companhia, especialmente entre clientes e fornecedores, fomentando a adoção pela sua parte, de princípios de conduta similares.

V.4 REVISÃO PERIÓDICA

O presente documento não se constitui em si mesmo nenhum tipo de contrato de trabalho. Poderá proceder-se à sua modificação ou atualização em qualquer momento e por qualquer motivo, quando a Companhia o considere conveniente.

O Código de Conduta da CCIP entra em vigor desde a sua aprovação por parte do Conselho de Administração da Companhia e é aplicável enquanto não se aprove a sua atualização, revisão ou derrogação.

O Comitê Ético é, também, responsável pela melhoria contínua de este Código, realizando uma revisão periódica do mesmo e por propor as modificações para a sua aprovação por parte da Comissão de Qualidade Sustentabilidade e RSC, assim como, por parte do Conselho de Administração. Para tais efeitos, este Código rever-se-á regularmente e introduzir-se-ão alterações quando se verificarem oportunas. A CCIP notificará devidamente das alterações significativas aos empregados, diretores e administradores, assim como aos seus parceiros comerciais.

V.5 COORDENAÇÃO, VIGILÂNCIA E SANÇÕES

O Comitê Ético da CCIP é o responsável da gestão efetiva do presente Código, de inquirir sobre as infrações e de definir as medidas a adoptar, em caso de incumprimento.

A vulneração ou o incumprimento deste Código e, em particular, a prática de qualquer ação delituosa, no exercício da atividade empresarial da CCIP, constitui uma falta que se sancionará de acordo com a legislação em vigor e com os Convénios Coletivos aplicáveis. A CCIP procura adotar medidas que se adaptem à natureza e às circunstâncias de cada violação do Código.



V.6 DIREÇÃO DO CUMPRIMENTO NORMATIVO

A CCIP dispõe de uma Direção do Cumprimento Normativo, que dá apoio à implementação do presente Código, através do exercício das suas funções, entre as quais se destacam a assessoria em matéria de cumprimento de obrigações legais, autorregulação ou a definição e a implementação de políticas e procedimentos internos para assegurar o cumprimento das obrigações e minimizar assim os riscos que possam advir do incumprimento.

Deste modo, a Direção de Cumprimento Normativo encarrega-se de avaliar, monitorizar e reportar em matéria de risco de incumprimento e de gerir aqueles aspetos relacionados com a integridade e a ética, promovendo uma cultura alinhada com o respeito pela normativa e as obrigações que afetam a Companhia.

ANEXO D – INSTRUMENTO DE COMPLIANCE IBGC

Código de Conduta do IBGC

Índice

1.	Apresentação	3
1.1.	Objetivos do Código de Conduta	3
1.2.	Abrangência das normas	3
1.3.	Gestão do Código de Conduta	3
2.	Princípios do Código de Conduta	4
2.1.	Valores do IBGC e princípios básicos de governança corporativa	4
2.2.	Princípios específicos do Código de Conduta	4
3.	Normas do Código de Conduta	5
3.1.	Associados	5
3.2.	Conselheiros de administração	5
3.3.	Coordenadores de capítulos e coordenadores de comissões	6
3.4.	Professores	7
3.5.	Diretoria, superintendência geral e funcionários	8
3.6.	Profissionais certificados através dos Programas de Certificação do IBGC	8
3.7.	Terceiros	8
4.	Colegiado de Apoio ao Conselho – Conduta (CAC-Conduta)	9
4.1.	Gestão do Código de Conduta	9
4.2.	Composição	9
4.3.	Coordenação	10
4.4.	Processamento das denúncias e procedimento disciplinar	10
4.5.	Prestação de contas	14
4.6.	Apoio logístico	14
5.	Adesão	14
6.	Créditos	15
	Anexo I – Penalidades	16

1. Apresentação

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (“IBGC” ou “Instituto”) é uma instituição sem fins lucrativos que tem como propósito ser referência em governança corporativa, contribuindo para o desempenho sustentável das organizações e influenciando os agentes de nossa sociedade no sentido de maior transparência, justiça e responsabilidade. No cumprimento dessa missão, o Instituto, entre várias iniciativas, divulga o *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*, que contém uma série de práticas derivadas dos valores e princípios que o Instituto adota como mentores de sua atividade. Uma dessas práticas fala especificamente da conveniência de as organizações desenvolverem seu código de conduta como ferramenta de particular eficácia para a administração de conflitos em toda a sua amplitude, ou seja, envolvendo inclusive questões de natureza social e ambiental.

1.1. Objetivos do Código de Conduta

O Código de Conduta do IBGC é um conjunto de normas que têm por objetivo administrar conflitos de interesses, em face do IBGC ou entre colaboradores, e dar corpo aos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa no âmbito das atividades do próprio Instituto.

1.2. Abrangência das normas

As disposições do Código de Conduta se aplicam a: (a) todos os associados do IBGC (b) seus conselheiros de administração, (c) coordenadores de capítulos ou de comissões, (d) professores, (e) diretoria, superintendência geral e funcionários, (f) profissionais certificados através dos Programas de Certificação do IBGC, estendendo-se também a (g) demais terceiros não integrantes dos grupos precitados, mas que participem ou contribuam para as atividades do Instituto.

1.3. Gestão do Código de Conduta

As tarefas de interpretação e aplicação das normas do Código são atribuídas ao CAC-Conduta e ao conselho de administração. Caberá também ao CAC-Conduta monitorar a tarefa de divulgação e disseminação do Código. A sua atualização é atribuição do CAC-Conduta, cabendo sua aprovação ao conselho de administração.

2. Princípios do Código de Conduta

O Código é inspirado por dois conjuntos de princípios de natureza ética: (1) os valores e princípios básicos de governança corporativa do próprio IBGC, estes registrados no *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*, e (2) princípios específicos aplicáveis às atividades e situações cobertas pelo Código de Conduta.

2.1. Valores do IBGC e princípios básicos de governança corporativa

a) Os valores do IBGC são: Proativismo (comprometimento com o desenvolvimento e disseminação das melhores práticas); Diversidade (valorização e incentivo à multiplicidade de ideias e opiniões); Independência (soberania nos princípios e zelo pela imagem; imparcialidade em face de quaisquer grupos de interesse) e Coerência entre iniciativas e os princípios básicos de governança corporativa (transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa).

b) Através dos princípios básicos de governança corporativa, tais como definidos e exemplificados no *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*, direta ou indiretamente, todos os colaboradores do IBGC agirão na sociedade como disseminadores de bons exemplos e dos conceitos de governança corporativa para todos os públicos interessados.

2.2. Princípios específicos do Código de Conduta

a) Valorização do IBGC em todas as ações e iniciativas.

b) Coerência nas manifestações de representantes do IBGC e dos seus porta-vozes.

c) Caráter voluntário das contribuições profissionais dos associados (serviços não remunerados) ao IBGC.

d) Fortalecimento, na prática, do alinhamento e aderência do IBGC às normas de conduta por ele próprio recomendadas.

e) Precedência dos objetivos coletivos do IBGC sobre interesses particulares ou profissionais dos seus integrantes e colaboradores, em todas as atividades realizadas no âmbito do Instituto.

f) Tratamento pessoal respeitoso em todas as atividades ligadas direta ou indiretamente com o Instituto.

3. Normas do código de conduta

Seguem as normas aplicáveis aos públicos citados no item 1.2.

3.1. Associados

- a) Respeitar as leis vigentes no país, o estatuto social e demais regras internas do IBGC.
- b) Explicitar sua adesão e concordância às disposições do Código de Conduta, na forma prevista no seu Capítulo 5.
- c) Defender os princípios e objetivos das práticas definidas no *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*.
- d) Manter rigoroso sigilo a respeito de informações oriundas de trabalhos e contribuições prestados ao IBGC. Não utilizá-las para nenhuma forma de benefício pessoal ou em prejuízo dos interesses do Instituto.
- e) Abster-se de manifestar em nome do Instituto em qualquer ambiente, interno ou externo, a não ser que esteja para isso devidamente credenciado, de acordo com a Política de Porta-Vozes aprovada pelo conselho de administração.
- f) Associados em qualquer categoria (pessoas físicas, jurídicas ou mantenedores) deverão ser aceitos sempre no pressuposto de que não tenham uma conduta (ou não se comportem de forma) incompatível com as disposições deste Código.
- g) Não manifestar suas opiniões pessoais publicamente identificando-se como sendo ou tendo sido de determinada comissão do IBGC ou estar atuando ou ter atuado em qualquer cargo do Instituto.

3.2. Conselheiros de administração

- a) Ter em mente que o voluntariado é a base da criação e do desenvolvimento do Instituto e que as funções de conselheiros serão sempre exercidas em caráter *pro bono* – característica que deve estar explícita em qualquer tipo de relacionamento interno ou externo desses colaboradores.
- b) Assegurar que transações com partes relacionadas efetuadas no âmbito do IBGC sejam conduzidas com total transparência e equidade e que delas não resultem benefícios pessoais para o próprio conselheiro, seus familiares ou amigos.
- c) Dar exemplo de aderência às disposições do estatuto social e das demais regras internas do IBGC, do *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa* e do Código de Conduta, cabendo-lhes certificar-se, por todos os meios a seu alcance, que tais diretrizes sejam de seu pleno conhecimento e integralmente respeitadas.

d) Trazer ao conhecimento do conselho de administração o envolvimento em atividades em outras entidades sem fins lucrativos que também atuem no campo da governança corporativa e demonstrar a inexistência de conflitos com os interesses do IBGC. O conselho de administração deverá documentar tais informações.

e) Tornar patente, no exercício de suas funções, que o IBGC não só divulga como efetivamente pratica a boa governança corporativa em todas as suas ações e perante todos os seus públicos, sejam eles os próprios associados, a comunidade empresarial, os órgãos públicos, a comunidade acadêmica, os participantes de seus cursos, as demais associações profissionais, seus fornecedores, alunos, a mídia e a sociedade como um todo.

f) Manter o conselho de administração informado sobre eventuais atividades político-partidárias que venham a desenvolver e demonstrar a inexistência de conflitos com aquelas que desenvolvem no próprio Instituto.

g) Informar ao próprio conselho de administração sobre quaisquer processos e/ou inquéritos administrativos ou judiciais de que façam parte e que, pelo desfecho possível, possam resultar em prejuízo de imagem do IBGC e infirmar a filosofia e práticas por ele recomendadas. O conselho de administração deverá registrar tais informações.

h) Zelar pela integridade das demonstrações financeiras e das informações divulgadas pelo Instituto para qualquer público de interesse, não aceitando em nenhuma hipótese a existência de fundos paralelos não reconhecidos contabilmente; ademais, deverá submeter as contas ao crivo de auditoria externa de renome e total independência antes de levá-las à apreciação da assembleia geral.

i) Fortalecer o ambiente de controles internos, inclusive sistemas contábeis, para que os objetivos do item acima sejam plenamente viabilizados.

j) Assegurar a aderência do Instituto a todos os regulamentos pertinentes, inclusive trabalhistas e tributários, ressalvada a possibilidade de interpretações distintas das autoridades competentes, que deverá seguir os canais apropriados.

k) Deverão manter informado o superintendente geral e/ou o presidente do conselho de administração acerca dos assuntos sendo tratados com os gestores do Instituto, não devendo interferir em assuntos operacionais.

3.3. Coordenadores de capítulos e coordenadores de comissões

a) Cuidar de que as reuniões e as atividades que supervisionarem não se distanciem do escopo definido pelo regimento interno de cada comissão ou, no caso de capítulos, da orientação geral definida pelo conselho de administração.

- b) Aplicam-se aos coordenadores de capítulos e coordenadores de comissões, quando cabível, as normas acima estabelecidas para os conselheiros de administração.
- c) Zelar pela integridade dos bens físicos do IBGC que estejam sob sua jurisdição.
- d) Não fazer declarações, em nome do Instituto ou apresentando-se como “coordenador de capítulo ou de comissão do IBGC”, aos meios de comunicação, sejam eles a imprensa, as revistas, as emissoras de rádio ou TV ou a própria mídia eletrônica, em desacordo com a Política de Porta-Vozes, acima referida.

3.4. Professores

- a) Não fazer declarações, em nome do Instituto ou apresentando-se como “professor do IBGC”, aos meios de comunicação, sejam eles a imprensa, as revistas, as emissoras de rádio ou TV ou a própria mídia eletrônica, em desacordo com a Política de Porta-Vozes, acima referida.
- b) Abster-se, durante os mesmos eventos, de tecer comentários sobre temas dissociados da governança corporativa ou do temário dos cursos, seminários ou palestras, tais como questões de fundo religioso ou político-partidário.
- c) Autorizar a utilização do material didático de sua propriedade intelectual pelo Instituto, quando julgar conveniente, por meio de prévia e expressa anuência.
- d) Fazer a ressalva cabível quanto à autoria e propriedade, sempre que for autorizado a utilizar, em suas aulas, material de outro professor ou do próprio IBGC.
- e) Deixar totalmente clara a posição do Instituto e justificar sua opinião pessoal, nos temas em que o professor tiver posição ideológica divergente da defendida pelo Instituto.
- f) O IBGC, pelos seus órgãos competentes, privilegiará sempre – mas sem exclusividade – a indicação de professores que façam parte do corpo associativo e que estejam profissionalmente envolvidos com temas próprios da governança corporativa.
- g) Apresentar a disciplina, qualquer que seja, sempre sob a ótica ou na perspectiva das boas práticas de governança corporativa, pois é esta a essência do esforço educativo do Instituto. Nesse sentido, a divulgação e a defesa das recomendações contidas no *Código das Melhores Práticas* deverão ser preocupações constantes.
- h) Não valer-se das oportunidades que o Instituto lhe oferece em aulas, cursos e palestras para promover-se profissionalmente.

i) Revelar, ao ser convidado para a missão educativa, se exerce atividades potencialmente geradoras de conflitos de interesses com o Instituto.

j) Não participar de instâncias do Instituto que estejam direta ou indiretamente envolvidas na seleção de profissionais para os cursos ou, caso participem, deverão abster-se de votar nestes assuntos, exceto o superintendente de conhecimento, responsável pelo Centro de Conhecimento.

3.5. Diretoria, superintendência geral e funcionários

a) Fazer prevalecer nas relações com funcionários e entre funcionários sempre o clima de respeito, transparência e total ausência de qualquer forma de discriminação.

b) Não deverão ser utilizados em benefício de interesses pessoais os bens de propriedade física ou intelectual do Instituto.

c) Serem guardiões do cumprimento, em suas áreas de influência, das disposições do estatuto social e das demais regras internas do IBGC, do *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa* e do Código de Conduta.

d) Estabelecer e monitorar a disciplina de observância de que todas as informações disponíveis aos funcionários em função de sua relação de emprego com o Instituto são confidenciais e não passíveis de divulgação para terceiros. Caberá à diretoria e ao superintendente geral estabelecer e monitorar a disciplina de observância desse preceito.

e) Zelar pela integridade dos bens físicos do IBGC.

3.6. Profissionais certificados através dos Programas de Certificação do IBGC

Os profissionais que obtiverem a certificação dentro dos Programas de Certificação do IBGC deverão, necessariamente, firmar declaração de conhecimento e aceitação do presente Código, independentemente de sua filiação ao Instituto, devendo obrigar-se também à obediência das normas aplicáveis do IBGC.

3.7. Terceiros

Tanto administradores quanto funcionários do Instituto procurarão fazer com que terceiros, não capitulados nos itens antecedentes, mas que se relacionem a qualquer título com o Instituto, como, por exemplo, fornecedores de materiais ou serviços, conheçam e observem as disposições deste Código.

4. Colegiado de Apoio ao Conselho – Conduta (CAC-Conduta)

4.1. Gestão do Código de Conduta

- a) Será exercida pelo CAC-Conduta e pelo conselho de administração, competindo a ambos estimular a respectiva divulgação.
- b) Cabe ao CAC-Conduta promover a atualização periódica do Código, submetida à aprovação do conselho de administração, bem como o esclarecimento de dúvidas de interpretação e a análise de denúncias e violações, além da condução do procedimento disciplinar.
- c) O CAC-Conduta não tem autoridade administrativa para aplicar penalidades, mas sua opinião será muito clara no sentido de declarar se houve ou não, em cada denúncia recebida e no âmbito do procedimento disciplinar, violação das normas do Código, bem como de recomendar ao conselho de administração eventual aplicação de penalidade.
- d) As deliberações deverão ser tomadas preferencialmente por consenso. Caso o consenso não seja obtido, as deliberações serão tomadas por maioria de votos, excluídos os votos de eventuais membros com interesses conflitantes com o da matéria em discussão, sendo que o membro conflitado deverá assim declarar-se antes da votação, e constarão das respectivas atas. Aquele que não for independente da matéria em discussão deverá manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesses ou interesse particular, podendo outra pessoa manifestá-lo caso ele próprio não o faça. Independentemente de haver ou não o conflito de interesses, nenhum membro do CAC-Conduta poderá participar de deliberação que envolva parente ou empresa da qual seja, direta ou indiretamente, sócio, administrador ou, ainda, empregado ou prestador de serviços. Em caso de empate, o coordenador do CAC-Conduta terá o voto de qualidade.
- e) Embora designado pelo conselho de administração, o CAC-Conduta deve manter total independência com relação ao primeiro, sem nenhuma forma de subordinação hierárquica, tendo em vista que o próprio conselho de administração está sujeito às normas do Código de Conduta.

4.2. Composição

- a) O CAC-Conduta será composta por no mínimo 5 (cinco) e no máximo 7 (sete) membros, escolhidos pelo conselho de administração entre associados do Instituto

com tempo de filiação não inferior a 3 (três) anos, para um mandato de 2 (dois) anos, com a possibilidade de 1 (uma) reeleição desde que, a cada 2 (dois) anos, pelo menos 2 (dois) novos membros do quadro do CAC-Conduta sejam renovados, em substituição aos membros que encerram seu mandato. Fica a critério do conselho de administração, excepcionalmente, prorrogar o segundo mandato de 1 (um) ou 2 (dois) membros, por 1 (um) ou 2 (dois) anos, dentro dos limites acima fixados. Conselheiros de administração não farão parte do CAC-Conduta.

b) O conselho de administração escolherá, no curso de um mandato, substitutos em caso de vacância no CAC-Conduta. Entre os casos de vacância, inserem-se: renúncia, impedimento definitivo ou ausências na metade das reuniões realizadas no período de 12 (doze) meses.

c) Associados que tenham recebido recomendações restritivas por parte do CAC-Conduta, pendentes de decisão do conselho de administração, e/ou aplicação de qualquer penalidade não poderão integrar o CAC-Conduta.

d) As reuniões do CAC-Conduta, ordinárias e extraordinárias, regularmente convocadas, somente se instalarão com a presença de, no mínimo, metade mais 1 (um) de seus membros. Caso esse quórum não seja alcançado, será convocada nova reunião.

4.3. Coordenação

a) Os membros do CAC-Conduta escolherão entre si um coordenador, cuja função será rotativa, com mandato de um ano, sendo substituído na primeira reunião de cada ano por consenso dos demais.

b) Caberá ao coordenador, já na primeira reunião do CAC-Conduta em que assumir a sua função, (i) fixar as datas das quatro reuniões ordinárias do CAC-Conduta do ano, bem como convocar por *e-mail* ou fac-símile as reuniões extraordinárias; e, (ii) caso necessário, indicar o secretário do CAC-Conduta, que poderá ser funcionário do Instituto.

4.4. Processamento de denúncias e procedimento disciplinar

a) Havendo indícios de inobservância dos valores, descumprimento dos princípios e normas consagrados pelo Instituto, em especial do estatuto social e/ou deste Código, a partir de fato notório, denúncia ou solicitação do conselho de administração ou por iniciativa do próprio CAC-Conduta, a maioria dos membros do CAC-Conduta reunida para essa finalidade, excluídos os membros conflitados ("pleno do CAC-Conduta"),

após a devida apuração, poderá decidir pela instauração do procedimento disciplinar em face de associados, de acordo com artigo 8º do estatuto social, ou de demais públicos referidos no item 1.2 deste Código. Esse procedimento disciplinar poderá resultar em aplicação de penalidade pelo conselho de administração ou, no caso de funcionários e terceiros, mencionados no item 1.2 "g", de medidas cabíveis pela diretoria e pelo superintendente geral.

b) Quaisquer denúncias, quer sejam escritas, por internet ou recebidas pela ouvidoria, deverão ser encaminhadas ao coordenador, cujo nome e endereço eletrônico será divulgado no *website* do IBGC.

c) Denúncias, anônimas ou não, só serão processadas pelo CAC-Condução se forem verificados elementos de relevância que possibilitem a continuidade do caso.

d) Poderá também o CAC-Condução dar voluntariamente início a um processo, independentemente de qualquer denúncia, quando houver fato notório que, no seu entender, exija esclarecimentos.

e) Todas as denúncias serão processadas pelo CAC-Condução em absoluto sigilo, que deverá ser observado também por todos os envolvidos e associados ou colaboradores que de qualquer forma tomem conhecimento do caso, sendo que a divulgação da decisão do conselho de administração poderá ocorrer na hipótese de casos notórios e/ou em que os fatos apurados sejam, tornem-se ou estejam, de modo geral, disponíveis ao público e desde que autorizado pelo conselho de administração.

f) Em face de denúncia, fato notório ou solicitação do conselho de administração, caberá ao coordenador e, em casos especiais, a critério do coordenador, por decisão da maioria do pleno do CAC-Condução, avaliar seu cabimento e requisitos formais e, se procedente, distribuí-la, em rodízio, a um relator.

g) Na instauração do procedimento disciplinar deverá haver expressa indicação do fato considerado irregular e sua correspondente infringência aos dispositivos deste Código e/ou do estatuto social do IBGC, assim como a existência ou não de ameaças à reputação do Instituto, do suposto autor ou autores da infração e das penalidades passíveis de aplicação pelo conselho de administração, conforme anexo I, ou das medidas cabíveis de aplicação pela superintendência geral, conforme item 4.4 "a" acima.

h) Após a nomeação do relator, o denunciado deve ser imediatamente notificado por escrito e convidado a se manifestar para apresentação de sua defesa, acompanhada dos documentos julgados necessários à respectiva instrução, no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação, podendo o

relator do procedimento, por solicitação expressa do denunciado, conceder prazo adicional de até 30 (trinta) dias.

i) Se rejeitada a denúncia pelo coordenador, todos os membros do CAC-Conduita deverão ser informados por escrito, sendo que tal decisão poderá ser reformada pelo pleno do CAC-Conduita. Em caso de o pleno do CAC-Conduita confirmar a rejeição da denúncia, o conselho de administração deverá ser informado por escrito.

j) O relator indicado poderá declarar-se impedido, por razões de foro íntimo.

Recomendação do CAC-Conduita

k) Incumbe ao relator tomar os depoimentos das partes envolvidas (sempre acompanhado de mais um membro do CAC-Conduita), examinar a documentação que estas lhe ofereçam, ouvir testemunhas, as quais poderão excepcionalmente ter sua identidade preservada caso haja risco de retaliação por parte do denunciado, e, no prazo de até 90 (noventa) dias da denúncia, prorrogáveis pelo coordenador justificadamente por mais 60 (sessenta) dias, enviar seu relatório, com seu parecer, para o coordenador, a quem caberá submeter o assunto à votação do pleno do CAC-Conduita na próxima reunião ordinária ou, a seu exclusivo critério, em reunião extraordinária expressamente convocada para essa finalidade, no prazo de até 30 (trinta) dias. Dentro deste prazo, o CAC-Conduita poderá solicitar informações adicionais ao relator sobre o processo.

l) Terá o denunciado a oportunidade de acompanhar o procedimento, produzindo provas, e de se manifestar, inclusive por meio de sustentação oral, em reunião ordinária ou extraordinária, antes de o assunto ser submetido à votação do pleno do CAC-Conduita.

m) A todo o material do processo terão acesso o Colegiado Independente Recursal (CIR), quando for o caso, o conselho de administração, a diretoria, os membros do CAC-Conduita, o superintendente geral e os denunciados, desde que sem prejuízo ao bom andamento do procedimento disciplinar, zelando-se pelo sigilo das informações, com relação a análise da denúncia e efeitos sobre terceiros, até o limite da lei, observada a possibilidade de divulgação da decisão do conselho de administração conforme item 4.4.e acima.

n) A deliberação do pleno do CAC-Conduita deverá ser no sentido de declarar se houve ou não violação do Código e/ou do estatuto social do Instituto e de expressar sua recomendação quanto à eventual aplicação de penalidade, bem como se entende ter havido ou não ameaça à reputação do Instituto, sendo, em seguida,

encaminhada ao conselho de administração, ou à diretoria e ao superintendente geral, nos casos aplicáveis.

o) Quando a denúncia envolver funcionários do Instituto, exceto o superintendente geral, ou terceiros mencionados no item 1.2 "g", a opinião do CAC-Conduita será apresentada à diretoria e ao superintendente geral, aos quais caberá adotar as medidas cabíveis e informar o assunto ao conselho de administração.

p) A repetição de denúncias sobre casos não previstos no Código de Conduta deverá ser levada em conta na primeira atualização que deste se fizer.

q) O prazo total para a finalização do procedimento, desde o recebimento da denúncia pelo CAC-Conduita até o pronunciamento da sua decisão, não deverá ultrapassar 180 (cento e oitenta) dias.

r) Uma vez feita a recomendação pelo CAC-Conduita, o processo só poderá ser reaberto em casos excepcionais, se forem apresentados comprovadamente fatos novos e a critério exclusivo e discricionário do próprio CAC-Conduita.

s) A qualquer momento durante o decurso de um procedimento disciplinar, o CAC-Conduita poderá recomendar ao conselho de administração a aplicação de medidas cautelares de caráter provisório, em face do denunciado, que sejam necessárias para assegurar o andamento do procedimento disciplinar, bem como para preservar a imagem e a reputação do Instituto.

t) Todos os prazos mencionados acima se referem a dias corridos, contados da aceitação da denúncia pelo CAC-Conduita.

u) Salvo no caso de inadimplência financeira, da decisão do conselho de administração que aplicar a pena de exclusão, caberá recurso do associado punido, no prazo de 15 (quinze) dias, ao CIR, que poderá, em caráter definitivo, manter ou rever a pena aplicada na forma do seu regimento interno. Na hipótese de exclusão do associado, não haverá direito à restituição de nenhum valor pago ao IBGC.

Conselho de Administração

v) A decisão final deverá ser tomada pelo conselho de administração no prazo de até 90 (noventa) dias da recomendação do CAC-Conduita e deverá ser comunicada formalmente, por escrito, ao coordenador do CAC-Conduita. Em caso de reforma da recomendação feita pelo CAC-Conduita, a decisão do conselho de administração deverá ser acompanhada das razões que levaram a essa decisão.

4.5. Prestação de contas

- a) Semestralmente, o coordenador do CAC-Conduita enviará ao conselho de administração um relatório das atividades do CAC-Conduita.
- b) Ao final de cada exercício, o coordenador do CAC-Conduita enviará à superintendência geral um relatório das atividades do CAC-Conduita durante o exercício, e essa comunicação deverá integrar o relatório anual do IBGC apenas como indicação estatística de reuniões realizadas, denúncias recebidas, procedimentos disciplinares instaurados, pedidos de esclarecimentos respondidos, iniciativas na área de divulgação do Código, etc.

4.6. Apoio logístico

- a) O CAC-Conduita receberá da superintendência geral todo o apoio materialmente necessário para seu funcionamento, como designação de espaço para as reuniões, guarda segura de atas, processos, documentos referentes às investigações e denúncias, entre outros, devendo essa colaboração resultar de entendimentos diretos entre a superintendência geral e o coordenador em exercício.
- b) O arquivo contendo as pastas físicas dos processos deverá ter acesso limitado, previsto em procedimentos que incluam o registro de quando foram consultados e por quem.

5. Adesão

Todos os associados do IBGC, seus funcionários e os profissionais certificados através dos Programas de Certificação do IBGC deverão manifestar, em documento próprio que lhes será entregue juntamente com exemplares atualizados do Código de Conduta e do *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*, sua concordância com os termos do Código de Conduta e sua disposição de observá-los em sua conduta.

6. Créditos

Esta revisão (2016) da 2ª edição (2013) deste Código de Conduta foi baseada na versão inicial, na experiência e no amadurecimento natural do tema. O CAC-Conduta elaborou uma minuta que foi submetida ao exame e aprovação do conselho de administração.

Colaboraram nesta revisão Ana Paula Candeloro, Maria Cecília Rossi, Antônio Luiz Sampaio Carvalho, Edy Kogut, Martin Bernard, Paulo Fernando Campos Sales de Toledo e Sergio Mindlin, integrantes do CAC-Conduta, e Matheus Corredato Rossi e Carine Jesus.

Colaboraram na elaboração da 2ª edição do Código Antônio Luiz Sampaio Carvalho, Fernando Alves, Gunter Eberhardt, Lélío Lauretti, Martin Bernard, Miguel Sampol Pou, Roberta Nioac Prado e Wang Horng, membros da Comissão de Conduta do IBGC nos anos de 2011 e 2012, assim como os integrantes do grupo de trabalho, os conselheiros Carlos Eduardo Lessa Brandão (coordenador), Anna Guimarães, Gilberto Mifano e João Laudo de Camargo, os diretores Guilherme Peres Potenza e Matheus Corredato Rossi, além da superintendente geral Heloisa B. Bedicks.

A 1ª edição deste Código (2007) foi desenvolvida por um grupo de trabalho formado por: Alberto Emmanuel Whitaker, Carlos Eduardo Lessa Brandão, Celso Giacometti, Heloisa B. Bedicks, Roberta Nioac Prado e Lélío Lauretti, coordenador do grupo.

© 2007 IBGC – 1ª edição

© 2013 IBGC – 2ª edição

© 2016 IBGC – 2ª edição revisada

Anexo I. Penalidades

Assegurados os direitos da ampla defesa e do contraditório, através de regular processamento interno no Colegiado de Apoio ao Conselho – Conduta (CAC-Conduta), a depender da gravidade da eventual violação apurada em relação ao Código de Conduta do IBGC, ficam instituídas as seguintes sanções:

1. Advertência privada escrita, por carta;
2. Suspensão, para o exercício de atividades que impliquem exposição perante ou por conta do IBGC, tais como: coordenar comissões (ou equivalente); representar o IBGC na imprensa ou em atividades conjuntas com outras entidades; ministrar aulas ou palestras nos cursos, eventos e congresso do Instituto; fazer parte da diretoria; patrocinar eventos do IBGC.

Caso convidado por terceiros para as atividades mencionadas durante o período de suspensão, o associado deverá declinar do convite, sob pena de caracterizar falta gravíssima, sujeita à ampliação da suspensão pelo dobro do período original ou, ainda, em caso de reincidência, sujeitando o infrator à exclusão do quadro associativo. A superintendência geral será incumbida de verificar a lista de pessoas que desempenham tais atividades, a fim de checar o cumprimento da determinação de suspensão.

Em casos de extrema gravidade, o infrator poderá ficar impedido de frequentar os eventos do Instituto e/ou participar de comissões de que faça parte, incumbindo à superintendência geral o mesmo dever de verificar o cumprimento da determinação.

3. Exclusão do quadro associativo, sem direito à restituição de quaisquer valores pagos, a qualquer título, ao IBGC.

A comunicação das penalidades seguirá os seguintes procedimentos:

- i. devidamente registrada em ata assinada e arquivada no arquivo do CAC-Conduta;
- ii. transmitida pela presidência do conselho de administração, acompanhada por um conselheiro, ou por dois conselheiros, facultada a presença da superintendência geral, no caso do sancionado ser um administrador ou superintendente;
- iii. transmitida pela superintendência geral, acompanhada por um diretor, ou diretor e um superintendente adjunto, nos demais casos.

O IBGC é uma organização exclusivamente dedicada à promoção da governança corporativa no Brasil e o principal fomentador das práticas e discussões sobre o tema no país, tendo alcançado reconhecimento nacional e internacional.

Fundado em 27 de novembro de 1995, o IBGC – sociedade civil de âmbito nacional, sem fins lucrativos – tem o propósito de ser referência em governança corporativa, contribuindo para o desempenho sustentável das organizações e influenciando os agentes de nossa sociedade no sentido de maior transparência, justiça e responsabilidade.

IBGC | Instituto Brasileiro de
Governança Corporativa

Av. das Nações Unidas, 12.551
25º andar, conj. 2508 - Brooklin Novo
World Trade Center
CEP 04578-903 - São Paulo - SP
Tel.: 55 11 3185.4200
Email: ibgc@ibgc.org.br
www.ibgc.org.br