

# **COMPLIANCE TRABALHISTA**

OBRA ILUSTRADA EM VISUAL LAW,  
INCLUINDO AS FASES DE IMPLEMENTAÇÃO  
E NORMAS DA ISO

Autora e coordenadora de diversas obras de Lei Geral de Proteção de Dados, *Compliance* Trabalhista, Manual de Relações de Trabalho ilustrado e Inteligência Artificial e Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho. Professora autora de *Compliance* Trabalhista, Proteção de Dados e Lei Geral de Proteção de Dados da Fundação Getúlio Vargas Escola Direito Rio. Pós-doutoranda em Direito Comercial na Universidade de São Paulo (USP). Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pós-doutoranda em Direito Comercial na Universidade São Paulo (USP) Doutora em Engenharia da Informação, Inteligência Artificial, pela Universidade Federal do ABC. Doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Buenos Aires (UBA). Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

Professora convidada da Fundação Getúlio Vargas da FGV Direito Rio e professora dos MBAs de Gestão de Pessoas, Gestão Empresarial e Gestão Comercial da área de Direito. Professora premiada, como destaque da área de Direito, pela rede FGV Management e pelo IDE, nos anos 2011, 2012, 2013 e 2014 consecutivamente, dos cursos de pós-graduação. Prêmio de destaque no MBA de Direito do Trabalho da FGV Management Rio de 2016. Condecorada pela FGV Direito Rio com o prêmio de desempenho como docente nos cursos de pós-graduação da FGV em 2011, 2013 e 2015. Certificações da Exin de Privacy and Data Protection Foundation level, Privacy and Data Protection Practitioner level e Exin Information Security Foundation level. Data Protection Officer (DPO) pela Exin (<https://app.exeed.pro/badge/89752>). Autora dos livros publicados no exterior pela Editorial Quorum: “Manual de Derecho Laboral” e “Interesses Metaindividuais e ações coletivas”.

Instagram profissional: @selmacarloto

*Compliance* trabalhista

AUTORIA

**SELMA CARLOTO**

**LTR<sup>®</sup>**

---

# **COMPLIANCE TRABALHISTA**

OBRA ILUSTRADA EM VISUAL LAW,  
INCLUINDO AS FASES DE IMPLEMENTAÇÃO  
E NORMAS DA ISO

**5ª EDIÇÃO**

**2024**



**LTr Editora Ltda.**

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571  
CEP 01224-003  
São Paulo, SP — Brasil  
Fone (11) 2167-1101  
www.ltr.com.br  
Setembro, 2024

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: PIETRA DIAGRAMAÇÃO  
Projeto de capa: DANILO REBELLO  
Impressão: LOG & PRINT GRÁFICA E LOGÍSTICA

Versão impressa — LTr 6460.6 — ISBN 978-65-5883-319-2  
Versão digital — LTr 9922.9 — ISBN 978-65-5883-320-8

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

---

Carloto, Selma

Compliance trabalhista [livro eletrônico]: obra ilustrada em visual law, incluindo as fases de implementação e normas da ISO/Selma Carloto. – 5. ed. – São Paulo: LTr, 2024.

PDF

Bibliografia.

ISBN 978-65-5883-320-8

1. Compliance 2. Direito do trabalho I. Título.

---

24-219940

CDU-34:331

Índice para catálogo sistemático:

1. Compliance: Direito do trabalho 34:331  
Cibele Maria Dias – Bibliotecária – CRB-8/9427

Dedico esta obra aos meus filhos Enzo, Marcelo Henrique e Filipe, especialmente ao meu filho e colega, Filipe Daniel Martins de Oliveira.



Agradeço ao meu esposo Wilson Fernandes Guedes Neto Rossini pelo apoio e aos meus pais Célia da Conceição Marques Carloto Martins e Ilídio Simões Martins, a Deus e a Nossa Senhora, pela vida e força para sempre lutar.



# SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b> .....	15
<b>2. Compliance</b> .....	31
2.1. <i>Compliance</i> no Brasil.....	34
2.2. <i>Compliance</i> trabalhista .....	36
2.3. Pilares do <i>compliance</i> .....	43
2.4. ABNT NBR ISO 37301 .....	48
2.4.1. Ciclo PDCA.....	51
2.4.1.1. Etapa 1: Planejamento (Plan – PDCA).....	52
2.4.1.2. Etapa 2: Execução (Do – PDCA) .....	53
2.4.1.3. Etapa 3: Análise (Check – PDCA).....	54
2.4.1.4. Etapa 4: Ação (Act do PDCA) .....	55
2.5. Fases de implementação do <i>compliance</i> .....	57
2.5.1. Fase 1 – planejar .....	59
2.5.2. Fase 2 – organizar .....	61
2.5.3. Fase 3 – implementar .....	62
2.5.4. Fase 4 – governança e monitoramento .....	63
2.5.5. Fase 5 – avaliação e melhoria .....	63
2.6. Auditoria em <i>compliance</i> trabalhista .....	64
2.6.1. Planilha de auditoria .....	64
2.6.1.1. Checklist para avaliação de qualidade de terceiros .....	69
2.6.2. Inventário de GAPS em <i>Compliance</i> trabalhista com avaliação de risco .....	72

2.6.3. Plano de ação em <i>compliance</i> trabalhista – Planilha 5W2H .....	72
2.6.4. Planilhas com simulação de preenchimento .....	73
2.6.4.1. Auditoria .....	73
2.6.4.2. Inventário de GAPS e avaliação de risco .....	75
2.6.4.3. Plano de ação – 5W2H .....	77
2.6.5. Passos e orientações .....	78
2.6.6. Estratégias para implementação e manutenção efetiva das Normas ABNT NBR ISO 37301 e ABNT NBR ISO 31000:2018 .....	81
<b>3. Ferramentas de <i>compliance</i> trabalhista .....</b>	<b>85</b>
3.1. Gerenciamento de risco .....	96
3.1.1. ABNT NBR ISO 31000:2018 .....	98
3.1.1.1. Princípios .....	99
3.1.1.2. Processo .....	102
3.1.1.3. Estrutura/fases .....	103
3.1.2. Matriz de risco .....	105
3.1.3. Gerenciamento de risco no teletrabalho durante o momento emergencial .....	111
3.1.4. Ações de contorno para riscos de falta de <i>compliance</i> trabalhista .....	122
3.2. Códigos de conduta .....	123
3.2.1 Exemplos de cláusulas de códigos de conduta .....	131
3.2.2. Modelo orientativo de elaboração de código de conduta em <i>visual law</i> 1 .....	135
3.2.3. Modelo orientativo de elaboração de código de conduta em <i>visual law</i> 2 .....	142
3.3. Regulamento empresarial .....	148

3.3.1. Limites do regulamento empresarial .....	155
3.3.2. Incorporação de vantagens deferidas anteriormente .....	161
3.3.3. Regulamento empresarial na prática .....	162
3.4. Canais de denúncia .....	165
3.4.1. Da obrigatoriedade dos canais de denúncia .....	175
3.4.2. Canais de denúncia na prática .....	183
3.4.3. Importância dos psicólogos em canais de denúncia .....	188
3.4.4. Etapas a seguir .....	193
3.4.5. Organograma .....	194
3.4.6. Modelo de resposta a denunciante .....	195
3.4.7. Modelo de aviso de privacidade – tratamento em canal de denúncia/LGPD .....	196
3.4.8. Termo de confidencialidade – canal de denúncia .....	197
3.4.9. Assédio moral .....	199
3.4.10. Assédio sexual .....	204
3.5. Política de advertências e outras sanções disciplinares .....	205
3.5.1. <i>Non bis in idem</i> , imediatidade, proporcionalidade .....	219
3.5.2. Perguntas e dúvidas frequentes .....	228
3.5.3. Sanções rejeitadas pelo ordenamento jurídico ....	230
3.5.4. Riscos de vínculo em sanções disciplinares a autônomos .....	234
3.5.5. Correção do meio ambiente durante a Covid-19 .	240
3.6. Treinamentos .....	241
3.6.1. Casos práticos de jurisprudência .....	242

<b>4. <i>Background checks</i></b> .....	249
4.1. <i>Know your employee</i> .....	250
4.2. Auditoria vs <i>due diligence</i> .....	259
4.3. <i>Due diligence</i> com terceiros .....	259
4.3.1. Necessidade de um <i>checklist</i> baseado em evidências .....	260
4.3.2. Condenação em dano moral coletivo por contratação de empresas prestadoras inidôneas por tomadora .....	263
4.4. Planilha de <i>due diligence</i> na terceirização .....	269
4.4.1. Planilha com sugestão de preenchimento .....	271
4.4.2. Identificação de riscos e plano de ação na terceirização .....	273
4.4.2.1. Plano de ação com simulação de preenchimento .....	274
<b>5. <i>Compliance</i> digital nas relações de trabalho</b> .....	277
5.1. Das boas práticas e governança em privacidade e proteção de dados .....	289
5.1.1. ISO 27002:2022 / boas práticas para gestão de segurança da informação .....	294
5.2. Relatório de impacto à proteção de dados .....	298
<b>6. <i>Compliance</i> trabalhista em dispensas não discriminatórias</b> .....	301
6.1. Convenção n. 111 da OIT .....	302
6.2. Convenção n. 190 da OIT .....	304
6.3. Discriminação direta .....	305
6.4. Discriminação indireta .....	306
6.5. Impacto desproporcional .....	306

6.6. <i>Proxy discrimination</i> .....	307
6.7. Improcedência da ADIN 1625 – Convenção n. 158 da OIT .....	309
6.8. Ações afirmativas .....	312
6.9. Súmula n. 443 do TST .....	314
6.10. Lei n. 9.029/95 .....	318
6.11. Dispensa arbitrária do empregado .....	324
6.11.1. Relatórios de produtividade, métricas e avaliações de desempenho – motivo técnico .....	324
6.11.2. Dispensa por motivo econômico ou financeiro ...	329
6.11.3. Motivo disciplinar .....	334
6.11.3.1. Política de advertências nas dispensas discriminatórias .....	334
<b>Conclusão</b> .....	338
<b>Referências</b> .....	343



# 1

## INTRODUÇÃO

Nesta obra, abordamos a importância fundamental do *Compliance* trabalhista como elemento central de governança e ferramenta estratégica para as organizações. Discutiremos como a implementação efetiva de Programas de Integridade não só minimiza passivos trabalhistas, como ações e multas, mas também traz benefícios econômicos diretos. Além disso, exploraremos como essas práticas aumentam a produtividade dos empregados, reduzem o absenteísmo e a rotatividade, melhorando simultaneamente a reputação corporativa.

A imagem e a reputação, fundamentais para qualquer empresa, são fortalecidas pelo *Compliance* trabalhista, consolidando a integridade organizacional. Esta obra mostra como essas práticas não apenas protegem a empresa, mas também beneficiam a vida dos empregados, ao **promover um ambiente de trabalho que respeita e valoriza os direitos humanos e fundamentais**. Ao virar cada página, você descobrirá os múltiplos benefícios, tanto diretos quanto indiretos, que o *Compliance* trabalhista oferece, criando uma ponte entre o cumprimento normativo e uma cultura organizacional ética e sustentável.

O *Compliance* trabalhista não apenas beneficia diretamente a gestão empresarial, mas também é essencial para aprimorar o ambiente de trabalho, respeitando os direitos fundamentais dos empregados e garantindo a conformidade com as normas legais. Esta obra detalhará como o *Compliance* trabalhista, além de cumprir requisitos

legais, serve como um catalisador para fomentar uma cultura organizacional ética e inovadora.

Vantagens para a empresa	Vantagens para os empregados
Boa imagem e reputação	Melhora do meio ambiente de trabalho
Redução de passivos trabalhistas, tanto de ações como de sanções e multas	Empregados recebem seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem necessidade de ações judiciais
Diminui o absenteísmo	Trabalhadores saudáveis física e mentalmente
Diminui a rotatividade	Empregados se empenham para crescer na empresa e não pensam em pedir demissão
Aumenta a produtividade	O empregado, ao sentir-se satisfeito, aumenta sua produtividade
Instala-se uma cultura de ética e respeito entre a empresa e seus empregados e entre estes e a organização, como uma via de mão dupla.	Instala-se uma cultura de ética e respeito entre a empresa e seus empregados e entre colegas, independentemente do nível hierárquico

Esta obra explora como o *compliance* trabalhista fomenta uma cultura de conformidade, destacando as ferramentas e estratégias que serão detalhadas nos próximos capítulos, fundamentais para sua eficácia e integração nos pilares organizacionais do *compliance*.

O mecanismo de integridade deverá ser embasado em seus pilares: prevenir, detectar e reparar, os quais deverão conduzir o sistema de *compliance* dentro de uma empresa ou organização.

O *compliance* trabalhista é a conformidade com as normas trabalhistas em geral, inclusive com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as demais normas trabalhistas aplicáveis às relações de trabalho, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a Constituição Federal, além de princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, o que por consequência traz o respeito aos

direitos humanos dos empregados, dando-se efetividade a estes.

Não se pode confundir o *compliance* trabalhista com estratégias ilícitas utilizadas por empresas que trilham caminhos contrários ao da conformidade com as normas<sup>(1)</sup> e as quais aparentemente reduzem custos, mas trarão prejuízos muito maiores no futuro e para ambos os lados da relação de emprego, trabalhador e empresa. *Compliance* trabalhista também não é sinônimo de consultivo trabalhista.



Alta administração deverá estar envolvida

O *compliance*, entendido como uma **cultura** de adequação às normas legais e regulamentares, deve partir e envolver a alta administração. Trata-se de uma **meta empresarial** que abrange todas as subáreas da organização, incluindo a realização de auditorias internas e externas. **Essas auditorias são essenciais devido à constante necessidade de detectar irregularidades e falhas (GAPs)**, permitindo o adequado tratamento e a efetividade do *compliance*.

No contexto do *compliance*, busca-se a conformidade com normas externas e, simultaneamente, implementam-se normas internas como ferramentas de gestão.

A função da auditoria é identificar irregularidades, sendo essencial e atuando de forma complementar ao *compliance*. Em uma fase de melhoria contínua, a auditoria verifica e fiscaliza se as normas implementadas estão sendo efetivamente cumpridas.

---

(1) CARLOTO, Selma. *O compliance trabalhista e a efetividade dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2021.

Uma das principais dificuldades encontradas no *compliance*, incluindo o setor trabalhista, é o envolvimento efetivo da alta administração. No entanto, a participação ativa desta é um parâmetro indispensável para o funcionamento adequado do sistema. Complementando essa necessidade, existem várias normas internacionais de destaque que fundamentam as práticas de *compliance*. Entre elas estão a ABNT NBR ISO 37301, que aborda o sistema de gestão de *compliance*; a ABNT NBR ISO 31000:2018, estabelecendo princípios e diretrizes para a gestão de riscos; e a ISO 37001, direcionada ao sistema de gestão antissuborno.

Em junho de 2021, a ABNT NBR ISO 37301 foi introduzida, trazendo especificações detalhadas para o sistema de gestão de *compliance*. Esta norma, juntamente com a promulgação do Decreto n. 11.129 de 11 de julho de 2022, que substituiu o Decreto n. 8.420/2015, estabelece os pilares, parâmetros e ferramentas essenciais para o *compliance*. Este decreto é uma atualização significativa da regulamentação da Lei Anticorrupção e intensifica as medidas de prevenção e combate à corrupção no Brasil, incluindo a criação obrigatória de programas de ética e integridade, treinamento de empregados e implementação de medidas de monitoramento e controle.

Além disso, a conformidade atualmente está solidamente apoiada em normas ISO essenciais, que incluem:

- ISO 37001 de 2016: focada em gestão antissuborno;
- ISO 31000 de 2018: voltada para a gestão de riscos;
- ISO 37301 de 2021: dedicada a sistemas de gestão de *compliance*;

- ISO 37002: aborda os sistemas de gestão de denúncias.

Juntas, essas normas estabelecem critérios fundamentais que contribuem para a consolidação de uma cultura empresarial ancorada nos princípios de legalidade, integridade e ética.

A governança corporativa, por sua vez, compreende um conjunto de princípios, valores e práticas que regulam como uma empresa é dirigida e controlada. Ela garante que a empresa esteja alinhada aos objetivos dos *stakeholders* e acionistas, além de promover a transparência, responsabilidade e ética nas decisões empresariais.

O *compliance* e a governança corporativa são interconectados, sendo ambos essenciais para garantir a saúde financeira, a boa imagem e a reputação de uma empresa. O *compliance* é uma ferramenta fundamental na governança corporativa e deve servir como um direcionador estratégico para todas as empresas, de maneira voluntária e não apenas obrigatória, em todos os campos de atuação, independentemente de seu porte ou tamanho.

No *compliance* trabalhista devemos destacar a adequação não apenas às normas legais e regulamentares, como às normas-princípios, destacando-se os **princípios fundamentais previstos na Constituição Federal**.

As normas-princípios são os fundamentos das normas-regras e quando uma regra colide com um princípio é, na verdade, não a regra que está colidindo diretamente com este, mas o princípio que a fundamenta, já que as regras conflitam, enquanto os princípios colidem entre si, não podendo haver conflito direto entre regras e princípios e os valores e a ética sempre deverão ser priorizados.

Nas sábias palavras do professor Newton de Lucca: “se se entende que o fim natural do homem é a procura do *bem*, pode-se dizer que a moral estabelece normas de conduta que conduzem ao *bem*”<sup>(2)</sup>.

Robert Alexy elaborou a teoria dos direitos fundamentais com base na tipologia das “normas jurídicas” e as dividiu em regras e princípios. Havendo conflito entre regras uma será considerada inválida, já quando há colisão entre princípios, um deverá ceder frente ao outro.

A Lei n. 14.457 de 21 de setembro de 2022 estabelece diretrizes claras para a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, com um foco especial na proteção das mulheres no mercado de trabalho. Esta lei exige que todas as empresas que possuem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) implementem medidas específicas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho.<sup>(3)</sup>

Inicialmente, a lei determina que as empresas incorporem regras de conduta contra o assédio sexual e a violência nas normas internas, assegurando que essas diretrizes sejam amplamente divulgadas entre todos os empregados de todos os níveis hierárquicos. Isso não apenas reforça a seriedade com que tais assuntos devem ser tratados, mas também garante que todos estejam informados sobre os comportamentos inaceitáveis e suas consequências.

---

(2) LUCCA, Newton De. *Da ética geral à ética empresarial*. São Paulo: Editora Quartier Latin Brasil, 2021

(3) BRASIL. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm). Acesso em: 10 maio 2024.

Além disso, a legislação exige a fixação de procedimentos específicos para o recebimento e acompanhamento de denúncias. Estes procedimentos devem garantir uma investigação adequada dos fatos e, se necessário, a aplicação de sanções disciplinares aos responsáveis diretos e indiretos. Um aspecto essencial desses procedimentos é a garantia do anonimato dos denunciantes, o que é essencial para proteger os indivíduos de possíveis retaliações e encorajar a comunicação de incidentes.

A lei também impõe a necessidade de incluir a prevenção e o combate ao assédio sexual e à violência nas atividades da CIPA, integrando essas preocupações nas práticas cotidianas de segurança e saúde no trabalho. Isso sublinha o papel expandido da CIPA, que vai além das questões de segurança física e abrange a proteção psicológica e emocional dos trabalhadores.

Um dos pilares da Lei n. 14.457/22 é a obrigatoriedade de realizar, anualmente, programas de capacitação sobre violência e assédio. Esses programas devem ser acessíveis e desenhados para educar os empregados em todos os níveis hierárquicos sobre a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e seguro. As ações de capacitação são fundamentais para fomentar uma cultura de igualdade e diversidade, além de maximizar a eficácia das políticas de prevenção.

Importante ressaltar, conforme estipulado pela lei, que o procedimento de recebimento de denúncias pela empresa não substitui as ações penais aplicáveis. Ou seja, os crimes de assédio sexual e outras violências que se enquadram nas tipificações legais devem ser tratados também em âmbito penal, garantindo que a justiça seja aplicada conforme o código legal vigente.

A implementação desta legislação demonstra um compromisso com a criação de ambientes de trabalho

mais seguros e igualitários, e serve como um componente essencial nas estratégias de *compliance* trabalhista das organizações brasileiras. A Lei n. 14.457/22 é, portanto, um marco no fortalecimento das políticas de inclusão e respeito no ambiente laboral, essencial para a integridade e a sustentabilidade das práticas empresariais.

O Direito do Trabalho é composto por princípios com proximidade maior semântica da “ideia de justiça” e por regras.

No Direito do Trabalho, devemos observar além dos princípios constitucionais, seus princípios peculiares como o princípio protetivo, princípio da continuidade, princípio da irrenunciabilidade, princípio da primazia da realidade, da inalterabilidade contratual lesiva e outros aplicados a outros ramos do direito, como a boa-fé e o abuso de direito.



(4)

---

(4) Fonte: Pixabay.

A empresa deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e seguir as normas trabalhistas, evitando-se atos discriminatórios, desrespeitos à jornada de trabalho, salários “por fora”, acidentes de trabalho e descumprimento de normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho, as quais são infensas mesmo à negociação coletiva e não podem ser flexibilizadas, nos termos do artigo 611-B da CLT, inciso XVII, entre outras.

O meio ambiente do trabalho é um dos pontos mais importantes a observar, tratar e monitorar dentro do *compliance* trabalhista.

A empresa deve não apenas se adequar às normas externas, mas à legislação trabalhista, Constituição Federal, normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, assim como às normas internas, como os regulamentos empresariais, os códigos de conduta e políticas internas, para a efetividade do *compliance* trabalhista. Estes últimos (normas internas) devem estar em conformidade com os primeiros.

As empresas, órgãos e entidades deverão instituir Programa de Integridade, construir e manter uma governança ativa, incluindo ferramentas para a prevenção de ilícitos e fraudes, demonstrando sempre o comprometimento da alta administração com as boas práticas do *compliance*.



Boas práticas

Governança

A governança trabalhista é um conjunto de boas práticas nas relações trabalhistas e da qual faz parte o *compliance* trabalhista, como sua principal ferramenta.

Um programa de integridade sem governança e boas práticas, incluindo-se a promoção da cultura e conscientização, **não é** “de fato” *compliance*.

O *compliance*, incluindo o trabalhista, deve iniciar da mais alta administração, do topo da empresa. Este programa deve ser ao mesmo tempo compatível com sua natureza, porte, complexidade, área de atuação e estrutura de cada organização.



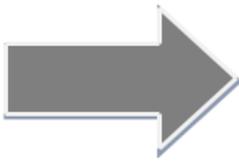
Ações educativas

Conscientizar e educar

Por falta de um Programa de Integridade efetivo nas empresas, para trabalhadores de todos os níveis, incluindo ações educativas e planos de treinamentos constantes de líderes e gestores, trazendo a conscientização e promovendo a cultura do *compliance*, estes trabalhadores, que manifestam e expressam a vontade da empresa, muitas vezes, são os maiores responsáveis por práticas ilícitas e pelo descumprimento de outras regras impostas pela própria empresa na tentativa de se adequar à legislação.

Atenção: a empresa deverá treinar principalmente seus gestores, mas o plano de treinamento deverá incluir todos seus empregados e de todos os níveis.

Os gestores deverão participar de treinamentos para compreenderem os códigos de conduta da empresa, sua missão e valores. As normas internas trazem a cultura da empresa, seus valores e princípios e as boas práticas esperadas, de acordo com a ética no meio empresarial e para estes, que são a imagem da empresa e que exteriorizam a sua manifestação de vontade, não gerarem passivos para a organização que representam.

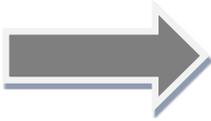


Códigos de conduta

Regulamentos empresariais

Políticas (teletrabalho, trabalho híbrido, de segurança da informação etc.)

Os regulamentos empresariais, ou regulamentos internos, ferramenta de *compliance* trabalhista, ao lado de políticas internas e de códigos de conduta devem não apenas existir formalmente, mas serem cumpridos, com efetiva governança e monitoramento do programa para a empresa estar em efetivo *compliance*.



Independência do *compliance*

A organização deverá possuir uma área de *compliance*, totalmente independente, para assegurar o cumprimento de todas suas ferramentas e parâmetros, além da promoção da cultura de *compliance*, conscientizando os seus empregados por meio de ações educativas, assegurando-se o funcionamento do sistema e a confiabilidade e efetividade do programa.



Sanções disciplinares fazem parte do pilar reparar – correção e tratamento de falhas identificadas

As sanções disciplinares também são parâmetros de destaque e importante ferramenta, sempre que identificadas desconformidades às normas internas, ou externas, não tendo sido suficiente a prevenção, passando-se à detecção e à posterior e subsequente correção de desvios aos códigos

de conduta da empresa, incluindo seus valores, princípios e a ética, que garantem a efetividade, em última instância, destes códigos de conduta, regulamentos empresariais e outras políticas internas, de forma pedagógica e até exemplar para evitar-se a reiteração da prática ilícita.



## Canais de denúncia

Um canal de denúncia, ou de ética, é um mecanismo que irá permitir à empresa, de forma preventiva, identificar e minimizar os riscos de desvios de ética e de práticas ilícitas, evitando a judicialização e corrigindo internamente os erros que poderiam vir a gerar elevados passivos para a empresa pelo descumprimento das normas, além de assegurar um meio ambiente saudável.

Dentro do programa de *Compliance*, o canal de denúncia, que exploraremos profundamente em capítulo próprio, é a ferramenta que mais detecta e identifica fraudes e outros ilícitos nas organizações. Deve considerar-se a possibilidade de se disponibilizar diferentes meios para recebimento de denúncias, como um 0800, aplicativos, site, chatbots que podem ter Inteligência Artificial (IA), entre outros, o que será abordado em capítulo próprio (3.4).

*Compliance* ➡ independência ➡ área ou empresa externa.

Além de contar sempre com suporte e contato com a alta administração, a qual precisa estar envolvida no *compliance* trabalhista, o departamento de recursos humanos, o qual deve auxiliar na criação das diversas

ferramentas, deverá participar, sempre que possível, do comitê de *compliance* da empresa.

É indispensável a independência e transparência do programa para o mesmo ser efetivo e funcionar, de fato, não apenas no papel, além de passar confiança para os empregados ou colaboradores<sup>(5)</sup>, principalmente quando falamos da ferramenta “canal de denúncia”, assegurando-se que não haja qualquer tipo de retaliação aos empregados e terceiros que utilizarem estes mecanismos.

Também é importante existir um monitoramento contínuo do Programa de Integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e correção, cumprindo-se todos seus pilares, combatendo-se e coibindo-se a ocorrência dos atos lesivos identificados.

Inicialmente, faremos uma explicação sobre o *compliance* em geral e logo entraremos especificamente no Programa de Integridade trabalhista e todas as ferramentas efetivas de *compliance* para adequação à norma e conformidade, e consistentes em parâmetros a serem seguidos pela empresa, seus prepostos e trabalhadores e com tratamento e as consequentes punições internas, com o escopo pedagógico de prevenir, reparar e evitar posteriores passivos trabalhistas externos por encontrar-se a empresa em descumprimento da norma geral, assim como para evitar-se prejuízos à saúde e à dignidade dos trabalhadores.

Com a origem do *compliance* no direito comparado, a empresa deverá fazer uma avaliação ou pesquisa prévia, como espécie de triagem, sobre a integridade daqueles com quem se vai relacionar, conhecendo assim previamente seus parceiros e fornecedores, que são os “*background*

---

(5) Terminologia mais utilizada para empregados nas empresas.

*checks*”, para dessa forma evitar se envolver em ilícitos, fraudes, entre outros, e que fogem da cultura promovida no sistema de *compliance*, e assim conseguir preservar a sua imagem, o patrimônio, a idoneidade e a integridade da empresa. Nesta triagem a empresa deve ter o cuidado de não infringir ou desrespeitar as normas trabalhistas e os princípios constitucionais, o que será estudado em capítulo próprio.

Ainda, com o advento da nova Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) as empresas terão de criar políticas de segurança da informação, políticas e avisos de privacidade, adequar contratos e processos, possuir um registro de suas atividades de tratamento (ROPA), e emitir Relatórios de Impacto à Proteção de Dados Pessoais para atividades de alto risco, entre outros documentos e políticas, além de criar a figura do DPO ou “Data Protection Officer”, o qual recebeu o nome de encarregado de proteção de dados na LGPD. No Brasil, este ator é obrigatório à exceção das empresas incluídas na Resolução 2 da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) de 27 de janeiro de 2022, que deverão possuir um canal de comunicação.

A ANPD poderá determinar, nos termos da LGPD, que o controlador elabore relatório de impacto à proteção de dados pessoais, inclusive de dados sensíveis, referente a suas operações de tratamento de dados, nos termos de regulamento, observados os segredos comercial e industrial, devendo este relatório conter, no mínimo, a descrição dos tipos de dados coletados, a metodologia utilizada para a coleta e para a garantia da segurança das informações e a análise do controlador com relação às medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco adotados. Este documento avaliará o impacto dos tratamentos de alto risco trazendo as medidas e salvaguardas adotadas pela empresa para mitigação de risco.

O descumprimento da LGPD poderá acarretar multa de até 50 milhões de reais por infração. A lei dispõe sobre o tratamento dos dados pessoais e dos dados pessoais sensíveis, com observância à boa-fé e a seus princípios basilares, entre os quais o da não discriminação, que deverá ser respeitado desde o processo seletivo durante o contrato laboral e até à rescisão do contrato de trabalho e que iremos tratar em capítulo próprio.

Para empresas de pequeno porte, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados considerará a existência de uma política de segurança da informação, ao menos simplificada, para dosimetria da sanção e cumprimento do *accountability*.

No *Compliance* digital, nas relações de trabalho, é imperativo observar o cuidado necessário, já desde o processo seletivo, quanto aos dados solicitados dos candidatos, especialmente os dados pessoais sensíveis, que incluem aqueles com maior potencial discriminatório, conforme estabelecido pela LGPD. Esses dados devem ser requeridos apenas quando houver uma necessidade específica e uma finalidade clara para a vaga, como em ações afirmativas destinadas à proteção de grupos minoritários ou historicamente discriminados. O princípio da não discriminação, um dos pilares da referida legislação, deve ser rigorosamente respeitado, inclusive nos anúncios de vagas, garantindo que o tratamento de dados seja sempre justificado pela finalidade específica. Este princípio proíbe a discriminação ilícita, mas permite práticas de ações afirmativas para assegurar a igualdade real ou material. No setor de recursos humanos e departamento pessoal, onde ocorre o tratamento intensivo de dados pessoais e sensíveis, é exigida uma atenção redobrada.

Com um bom programa de *compliance*, em apoio à governança, a empresa se adequará às normas, incluindo-se

a LGPD, evitando ser penalizada tanto com sanções administrativas, como com altas condenações, principalmente em ações coletivas, no Judiciário, por falta de adequação. O *compliance* digital dialoga com o *compliance* trabalhista quando os titulares de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis, pessoas naturais, são os trabalhadores.

À medida que avançamos nesta obra, exploraremos os elementos que fundamentam um sistema de *Compliance* trabalhista eficaz, com o escopo de enfrentar as necessidades contemporâneas das organizações no combate a práticas ilícitas, como o assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho. O texto inicia com uma análise aprofundada da origem e do conceito fundamental de *Compliance*, ressaltando como uma governança robusta pode não apenas proteger as organizações contra ações e sanções severas, mas também salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores e fomentar uma gestão ética e transparente. No próximo capítulo, mergulharemos na terminologia de *Compliance*, explorando sua evolução e aplicação prática nas estruturas empresariais.