

O *compliance* na proteção dos direitos humanos dos trabalhadores: estratégia para mitigar poluições labor-ambientais

Compliance in the protection of workers' human rights: a strategy to mitigate labor-environmental pollution

Micheline Simone Silveira Rocha¹

RESUMO

Este artigo investiga o papel do *compliance* nas empresas em relação aos direitos humanos dos trabalhadores, visando encontrar possibilidades de mitigação de poluições labor-ambientais, sobretudo a partir das relações de trabalho do novo século. Utilizando uma abordagem metodológica baseada em análises bibliográficas e teóricas, a pesquisa se fundamenta nos ensinamentos da teoria crítica dos direitos humanos, além de proceder à análise do que se entende por poluições labor-ambientais, no intuito de compreender as consequências da prática do *compliance* trabalhista no que tange à proteção dos direitos humanos da classe trabalhadora. Inicialmente, é realizada uma reflexão sobre tais direitos, as violações frequentemente encontradas e a relação entre os ambientes de trabalho e as potenciais poluições laborais. Em seguida, é abordado o papel e a importância do *compliance* na proteção desses direitos humanos fundamentais. Conclui-se quanto a possibilidade e necessidade de enfrentamento das novas formas de poluição labor-ambiental por meio da implementação do *compliance* trabalhista nas organizações.

Palavras-chave: direitos humanos; *compliance*; poluições labor-ambientais; OIT.

ABSTRACT

This article investigates the role of compliance in companies in relation to workers' human rights, aiming to find possibilities for mitigating labor-environmental pollution, especially based on labor relations in the new century. Using a methodological approach based on bibliographic and theoretical analyses, the research is based on the teachings of the critical theory of human rights, in addition to analyzing what is understood by labor-environmental pollution, with the aim of understanding the consequences of the practice of labor compliance regarding the protection of the human rights of the working class. Initially, a reflection is made on these rights, the violations frequently found and the relationship between work environments and potential workplace pollution. Next, the role and importance of compliance in protecting these fundamental human rights is discussed. It is concluded regarding the possibility and necessity of confronting new forms of labor-environmental pollution through the implementation of labor compliance in organizations.

Keywords: human rights; compliance; labor-environmental pollution

¹ Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Taxista do Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições Comunitárias de Ensino Superior (PROSUC) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Pesquisadora do Núcleo de Estudos em Estado, Política e Direito – NUPED. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Amatra12. Advogada. E-mail: micheline@fgs.com.br. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-9549-8162>

1. INTRODUÇÃO

No último século, o mundo do trabalho tem testemunhado inúmeras mudanças nos modos de prestação de serviço, impulsionadas, sobretudo, pelas inovações tecnológicas, que redefiniram não apenas como as tarefas são executadas, mas também onde e por quem. A introdução de tecnologias, como a internet das coisas, a automação e a inteligência artificial têm levado à criação de novas profissões enquanto modifica ou extingue outras.

Assim, as inovações tecnológicas não apenas remodelaram as estruturas de trabalho existentes, mas também impuseram a necessidade de novas abordagens regulatórias e de gestão. Nesse contexto, inclusive, as organizações se deparam com um desafio significativo: de que forma assegurar e promover os direitos humanos laborais em um cenário de trabalho marcado por tantas novidades?

Em que pese os esforços legislativos e a mobilização da classe trabalhadora para assegurar tais direitos, a persistência de violações revela uma lacuna na efetividade dessas medidas, o que indica a urgente necessidade de revisão e aprimoramento das estratégias para a proteção e promoção dos direitos humanos nos ambientes de trabalho.

Assim, no intuito de oferecer um novo e eficiente suporte para esse propósito, o *compliance* se mostra como uma ferramenta possível ao estabelecer padrões de conduta ética e práticas de governança responsável, indicando possibilidades de auxiliar na prevenção de violações de direitos e na criação de um ambiente de trabalho justo e seguro.

Este artigo visa analisar o papel do *compliance* na proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, examinando sua importância e os desafios num ambiente de trabalho dinâmico e complexo, a partir da perspectiva das poluições labor-ambientais. Por meio de revisão bibliográfica e análise crítica, o estudo procura identificar estratégias e soluções para superar os desafios laborais atuais no que tange à proteção dos direitos humanos nas organizações, na tentativa de contribuir, assim, para a criação de ambientes de trabalho mais dignos e inclusivos.

2. POLUIÇÕES LABOR-AMBIENTAIS SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES

Até 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, reconhecia quatro direitos essenciais

para a dignidade de qualquer atividade laboral². A partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, apresentou a decisão histórica de que todos os Estados-membros da OIT devem, também, se comprometer a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável (OIT, 2022), consagrando, portanto, um quinto direito à Declaração.

A partir de então, o direito a um ambiente de trabalho hígido ganha grande repercussão, refletindo sua crescente relevância na prática e no discurso dos direitos laborais. Esta inclusão ressalta a compreensão de que um ambiente de trabalho protegido é fundamental para a realização plena dos direitos dos trabalhadores, servindo como alicerce para a dignidade, a segurança e o bem-estar no contexto laboral.

Para Stephan Kirste (2018), a dignidade humana atua:

[...] como critério para determinar a proporção da liberdade e da igualdade. Nenhum uso da liberdade pode ir tão longe a ponto de violar o direito fundamental de igual consideração de todos os seres humanos; nenhuma demanda de igualdade pode excluir a possibilidade de livre autodeterminação do ser humano [...]

Nesse sentido, trazendo a compreensão de que os direitos humanos devem ser encarados sob uma racionalidade de resistência, conforme ensinamentos de Herrera Flores (2009), assim também devem ser vistos os direitos sociais dos trabalhadores. Sob essa perspectiva, a luta por direitos laborais é inseparável da luta maior pelos direitos humanos, enfatizando a necessidade de combater práticas exploratórias, discriminação e qualquer forma de desvalorização do trabalho humano.

A defesa dos direitos humanos dos trabalhadores deve ser encarada como uma resistência ativa contra injustiças e desigualdades, promovendo não só a proteção legal, mas também o reconhecimento do valor intrínseco do trabalho e a realização plena dos direitos humanos dentro e fora do ambiente laboral. Esta abordagem ampliada dos direitos dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais reforça a importância de políticas e práticas que visem a emancipação e a igualdade, fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Sendo assim, pelo fato de a expansão global do capitalismo promover uma ideologia dominante marcada pelo individualismo, competição e exploração, surge o desafio de promover uma racionalidade alternativa. Tal abordagem deve enfatizar a importância de

² Quais sejam: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf>. Acesso em 11 de mar. de 2024.

valores coletivos e solidariedade, opondo-se à lógica mercantilista que muitas vezes marginaliza o bem-estar social e o desenvolvimento humano sustentável (HERRERA, 2009).

Trazendo essa perspectiva para a noção de higiene labor-ambiental, à medida que a legislação e a sociedade reconhecem diversas dimensões ambientais, quais sejam, natural, artificial, cultural e laboral (BRASIL, 1981), amplia-se a compreensão jurídica sobre o que constitui degradação ambiental, incluindo as condições laborais que afetam a saúde física e mental dos trabalhadores.

Nesse sentido, a conceituação de poluição labor-ambiental proposta por Ney Maranhão (2018) ressalta a importância de considerar não apenas os elementos físicos, químicos e biológicos tradicionalmente associados à poluição, mas também os fatores socioculturais e laborais que impactam o bem-estar humano. Maranhão utiliza essa perspectiva ampliada para definir a poluição labor-ambiental como qualquer desequilíbrio no ambiente de trabalho, provocado pela ação humana, que resulte em riscos intoleráveis à segurança e saúde dos trabalhadores.

Essa perspectiva exige das organizações, portanto, uma revisão profunda das suas práticas de gestão de seus trabalhadores e saúde ocupacional, incentivando a adoção de uma cultura de prevenção e cuidado integral que vai além da mera conformidade com normas de segurança física. Assim, o implemento de ambientes de trabalho que promovam o bem-estar mental e físico torna-se um objetivo, além de jurídico, também ético, refletindo um compromisso mais amplo com os direitos humanos e com a sustentabilidade social.

Nesse contexto, a implementação do *compliance* trabalhista surge como uma estratégia para assegurar a conformidade com as legislações trabalhistas, na tentativa de promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e justo. No entanto, para sua verdadeira efetividade na promoção dos direitos humanos no trabalho, o *compliance* deve transcender a mera adesão formal a normas externas. Deve ser incorporado à cultura organizacional das empresas, refletindo um compromisso ético com o bem-estar dos trabalhadores e com a justiça social, não apenas como uma ferramenta de gestão de riscos.

Passa-se, portanto, à análise do *compliance* na efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores, de modo a investigar seu potencial como mecanismo para transformar os locais de trabalho, enfatizando a importância de se adotar uma cultura organizacional profundamente comprometida com os valores dos direitos humanos. A análise abordará, ainda, os desafios e as oportunidades associadas à implementação de programas de *compliance* eficazes, considerando o contexto globalizado e tecnologicamente avançado em que as organizações operam hoje.

3. COMPLIANCE TRABALHISTA: CONCEITO E ELEMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os programas de compliance representam o instrumento jurídico, decorrente da autorregulação das empresas, onde são estabelecidos os padrões éticos e de conduta da sociedade empresária.

Para Ana Frazão, os programas de compliance são “excelentes alternativas para a criação de uma cultura empresarial baseada na ética e no cumprimento das normas legais” (Frazão, 2015)

Segundo Alessandro Cardoso e Anthéia Mendes (2020, p. 46):

As práticas de conformidade (compliance) são mecanismos utilizados pelas empresas para redução de riscos e adequação de condutas à legislação pertinente à sua atividade. Atualmente, o compliance representa um importante mecanismo de transparência e gestão de companhias, tendo interferência direta no seu relacionamento com os acionistas clientes, empregados, autoridades governamentais e demais âmbitos da sociedade.

A doutrina é dividida em relação à terminologia “compliance”, sendo que a maioria defende as palavras compliance e integridade como sinônimas e, a minoria, como sendo o primeiro abrangendo “todos os aspectos legais de conformidade aplicáveis à atividade empresarial e, por sua vez, o programa de integridade seria restrito ao combate à corrupção” (Lima; Pinheiro, 2020, p. 46)

No entanto, para o presente artigo adotar-se-á o termo compliance em seu sentido amplo, como sinônimo dos termos “conformidade” e “integridade”.

No Brasil, não há norma disciplinando o modo de como se deve estruturar um regulamento empresarial. Entretanto, os programas de integridade sofrem forte interferência do procedimento estabelecido pela Lei n. 12.846/2013, a chamada Lei Anticorrupção, que trata sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como pelo Decreto n. 11.129/2022, o qual regulamenta a Lei.

Assim, apesar de a regulamentação ser originária para combater a corrupção no país, ao tratar sobre o programa de integridade, o referido Decreto define, em seu artigo 56, o conceito jurídico e os seus elementos essenciais como sendo um “conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes [...]”. (Brasil, 2024)

Já o parágrafo único, do mesmo artigo acima mencionado, estabelece o dever das empresas em estruturar, aplicar e atualizar o programa de acordo com os riscos atuais da

atividade empresarial, bem como garantir seu aprimoramento e adaptação das suas regras, com vistas a sua efetividade.

Dessa forma, com base na estruturação dos elementos impostos pela Lei, as empresas puderam se adequar aos programas de compliance, em especial para garantir o cumprimento da legislação trabalhista.

Assim, enquanto expressão do poder interempresarial, é possível conceber que, a partir do programa de compliance, poderão os empregadores disciplinar as regras de condutas a serem observadas no âmbito das empresas e a aplicação de sanções, uma vez constatada a ocorrência de irregularidades. Em todo caso, revela-se imprescindível a avaliação da legalidade da norma estabelecida no respectivo programa.

Os programas de integridade, portanto, estão intrinsecamente relacionados com o poder diretivo do empregador, sendo que, para Carlos Henrique da Silva Ayres, constituem “elementos de políticas e procedimentos criados para evitar, detectar e corrigir irregularidades ocorridas no âmbito empresarial.” (Ayres, 2014, p. 42)

Como mencionado anteriormente, não há lei específica que trata sobre o programa de compliance no âmbito trabalhista, porém, a Lei nº 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 223-G, o qual, em seu inciso IX, possibilita a atenuação da condenação relativa aos danos extrapatrimoniais quando há esforço efetivo do empregador para minimizar a ofensa.

Tal dispositivo relaciona-se diretamente ao programa eficaz de integridade, apesar de não citar a expressão “compliance” e/ou “integridade”, porém, pelo próprio objetivo do programa, que é a prevenção, este seria um meio para minimizar os efeitos de um possível dano extrapatrimonial e, por conseguinte, incentivar a implantação de um Programa de Integridade trabalhista nas empresas.

Carla Veríssimo (2017, p. 91), no tocante ao programa de compliance, complementa:

[...] tem objetivos tanto preventivos como reativos. Visa a prevenção de infrações legais em geral assim como a prevenção dos riscos legais e reputacionais aos quais a empresa está sujeita, na hipótese de que essas infrações se concretizem. Além disso, impõe à empresa o dever de apurar as condutas ilícitas em geral, assim como as que violam as normas da empresa, além de adotar medidas corretivas e entregar os resultados de investigações internas às autoridades, quando for o caso.

Assim, para que o compliance seja eficaz “a empresa deverá inicialmente elaborar um programa com base na sua realidade” (Ribeiro; Diniz, 2015, p. 89), observando os diversos

instrumentos de controle interno que podem ser adotados diariamente na gestão de uma empresa.

No tocante aos elementos indispensáveis ao programa de compliance, Cláudio Carneiro (2018, p. 55) assevera que “os pilares são os alicerces que sustentam todo o Programa e, por isso, deve ser simples e objetivo, isto é, ser de fácil entendimento por parte de todos os interessados no processo, especialmente os funcionários.”

Sendo assim, alguns elementos são considerados indispensáveis ao programa de compliance e devem ser utilizados para uma efetiva implementação, dentre os principais: comprometimento da alta direção; avaliação de riscos; um código de ética e conduta acessível e de fácil entendimento; controle internos; canais de denúncia e investigação; treinamentos, monitoramentos e auditoria, Due diligence de terceiros.

A seguir serão pontuados alguns elementos mencionados acima.

A eficácia do programa de compliance inicia com o comprometimento e a participação da alta direção de uma empresa.

Acerca do entendimento a respeito da importância do envolvimento da alta direção, conceituam Claudio Carneiro e Milton Jr. (2018, p. 87):

Podemos conceituar a Alta Direção como a pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no nível mais alto. Se o objeto do Sistema de Gestão cobrir apenas parte de uma organização, então a Alta Direção se refere àqueles que dirigem e controlam aquela parte da organização. Vale ressaltar que a Alta Direção tem o poder de delegar autoridade e fornecer recursos na organização.

A partir da decisão da alta direção de que será implantado um Programa de Integridade, o próximo procedimento é a indicação de quem será o responsável pela sua execução.

Havendo a definição do responsável pelo programa, a criação das regras e procedimentos devem ser imediatamente estabelecidas, com a implementação do Código de Conduta e do Código de Ética, ou mesmo apenas um Código englobando ambos.

Anaruez Mathies (2018, p. 149-150) faz uma análise acerca da diferenciação entre um código de ética de um código de conduta:

[...] a expressão código de ética é utilizada como sinônima de código de conduta, porém tal referência não é correta. Ainda que o empregado possa ter o seu contrato de trabalho vinculado tanto ao código de conduta como ao código de ética da sua profissão, os dois institutos apresentam diferenças entre si. Enquanto o Código de Ética é elaborado pela entidade de classe e traz um conjunto de normas a serem seguidas no exercício de determinada profissão, o código de conduta refere-se a uma normatização interna da empresa, que, entre outras situações, trata da relação entre empregado e empregador

Estabelecidos os responsáveis, as regras e os procedimentos, um dos instrumentos essenciais do programa é comunicação interna acerca do programa e, posteriormente, os treinamentos.

Rosana Kim Jobim (2018, p. 54) pontua o treinamento como sendo um dos principais focos pelas empresas:

[...] que visam a implementação de um programa de compliance e, assim como os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido.

Ainda, para que os riscos sejam minimizados, o departamento de compliance deve desenvolver estratégias que possibilitem investigações por meio dos canais de denúncia, ou seja, serão adotados “mecanismos para apuração de eventuais desvios de conduta, garantindo-se o sigilo, o correto encaminhamento das denúncias e a preservação da privacidade dos envolvidos”. (Lima; Pinheiro, 2020, p. 59)

Anaruez Mathies (2018, p. 153) assevera que:

A existência de canal aberto para denúncias por violação e desrespeito aos direitos e às garantias dos trabalhadores é instrumento essencial para bom funcionamento do programa de compliance, possibilitando à empresa servir-se de ações corretivas para reparar desvios durante a própria vigência do contrato de trabalho.

Os canais de comunicação – também conhecidos como canais de denúncias, hotlines ou até whistleblowing hotlines – podem ser descritos como um mecanismo ou serviço de recebimento de denúncias, tendo como principal função conectar diferentes atores dentro de modelo regulatório (Williams, 2023), ou, ainda, como um meio de recepção da comunicação de ato irregular, que é a divulgação pelos membros da organização (antigos ou atuais) de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas, que funciona sob o controle de seus empregadores, a pessoas ou organizações que podem ser capazes de ação de efeito sobre o objeto denunciado (Near; Miceli, 1995).

A utilização dos canais de denúncia é, segundo Saad-Diniz (2019), um instrumento poderoso para superar o lado paquidérmico das instituições, especialmente no âmbito público, que possui assimetria de recursos e pessoas quando comparada ao setor privado. No ponto, Rodrigues (2019) arremata que os canais de denúncia dão vida ao trinômio detectar, definir e estruturar, que se espera de qualquer programa de conformidade.

Por fim, as medidas disciplinares, ou punições/sanções, devem ser previamente estabelecidas e proporcionais ao agravo cometido, sempre após realizadas as investigações, de forma transparente, e mediante o contraditório e ampla defesa.

Portanto, o programa de compliance está relacionado não somente às empresas, mas, também, ao desenvolvimento social e pessoal de todos os envolvidos nesse processo de conformidade, colaborando para o cumprimento o adequado e escoreito cumprimento das obrigações contratuais laborais e respeito aos direitos fundamentais incidentes/decorrentes.

4 CONCLUSÃO

A aplicabilidade do compliance trabalhista, além de mitigar as ações trabalhistas, multas e sanções administrativas, tutela os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os programas de compliance tornaram elementos fundamentais no âmbito empresarial como instrumento de proteção da empresa, dos administradores e dos empregados.

O exercício do poder diretivo, de outra sorte, mesmo que destinado à implementação dos programas de integridade e de política ética na empresa, não priva os direitos fundamentais dos trabalhadores e as diretrizes traçadas na Constituição Federal para o exercício da atividade econômica, muito embora haja diferenças entre os efeitos gerados para os contratantes.

A criação de um código de condutas por si só não é suficiente para que a legislação trabalhista seja observada, sendo necessário estabelecer um sistema de fiscalização e sanção eficaz, dentro dos limites dos poderes diretivos para que haja um ambiente laboral saudável.

E, os canais de comunicação vêm exatamente para intermediar a relação do empregado com o empregador, com a utilização de um canal de denúncia eficaz, a empresa passará a enfrentar com maior agilidade os problemas internos referentes a condutas antiéticas e de não conformidade, permitindo aplicar medidas corretivas, reduzindo os riscos e os danos que podem existir pelos desvios de conduta a fim de assegurar um ambiente laboral saudável.

Pugna-se, pois, que as empresas implementem o compliance trabalhista, pois tal conduta, na esteira da presente pesquisa, afigura-se como um possível mecanismo capaz de promover e efetivar direitos fundamentais trabalhistas, contribuindo para a manutenção de uma relação laboral que observa os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, capitaneados pelo respeito à dignidade da pessoa humana.

5. REFERÊNCIAS

AYRES, Carlos Henrique da Silva. **Programas de Compliance no âmbito da Lei n. 12.846/2013**: importância e principais elementos. Revista do Advogado, ano XXXIV, 2014.

BRASIL, Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em 12 out. 2023.

BRASIL, Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 12 out. 2023.

BRASIL, Decreto n. 11.129, de 11 de julho de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm. Acesso em 12 out. 2023.

BRASIL, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em 31 jan. 2024.

BRASIL. Lei n. 6.938/81, de 31 de agosto de 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm. Acesso em 13 mar. 2024.

CARDOSO, Alessandro M; MELO, Antheia A. apud. LIMA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador. JusPodivm, 2020.

CARNEIRO, Cláudio. SANTOS JÚNIOR, Milton de C. **Compliance e boa governança: público e privada**. Curitiba. Juruá, 2018.

CONFERÊNCIA Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm>. Acesso em 11 de mar. de 2024

FRAZÃO, Ana. **Implementação de programa de compliance deve atenuar penalidades a empresas**. Consultor Jurídico, 28 de nov 2015. Disponível em: ConJur - Ana Frazão: Compliance deve atenuar penas a empresas. Acesso em: 15 out. 2023.

HERRERA, Joaquín Flores. **A reinvenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

KIRSTE, Stephan. “Dignidade humana e direitos humanos: ontologia ou construtivismo dos direitos humanos”. **Hendu – Revista Latino-Americana de Direitos Humanos**. 7 (1): 2–15, 2018.

LIMA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. Salvador. JusPodivm, 2020.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: aportes jurídicos gerais. Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525-4537, v. 2, n. 2, 2018.

MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba, Juruá, 2018.

RIBEIRO, MARCIA C. P.; DINIZ, Patrícia D. F. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas**. Revista de informação legislativa, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: Acesso em 21 out. 2020.

RODRIGUES, Anabela Miranda. **Direito Penal Económico**: uma política criminal na era compliance. Coimbra: Almedina, 2019.

SAAD-DINIZ, Eduardo. **Ética negocial e compliance**: entre a educação executiva e a interpretação judicial. São Paulo: Thomson Reuters, 2019.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo. Saraiva, 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=XHiwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT98&dq=no%C3%A7%C3%B5es+gerais+de+compliance&ots=BQy277JiGa&sig=FCFj8UpwNLX6r-zeXZ1iXimWFNE#v=onepage&q&f=false> Acesso em: 29 jan. 2024.

WILLIAMS, Nigel. **The Contribution Of Hotlines To Combating Child Pornography On The Internet**. Disponível em <http://www.ChildnetInt.Org/Downloads/Combating Child Pornography.Pdf>. Acesso em 29 out. 2023.