XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

ÉTICA EMPRESARIAL E PROGRAMA DE INTEGRIDADE: A TUTELA DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO PRIVADO

BUSINESS ETHICS AND INTEGRITY PROGRAM: PROTECTION OF EMPLOYEE PRIVACY AND PRIVATE DIRECTIVE POWER

Bárbara Madalena Heck da Rosa [1]
Viviane Coêlho de Séllos Knoerr [2]
Luiz Eduardo Gunther [3]

Resumo

A ética empresarial e o programa de integridade fortalecem a garantia do direito da privacidade do empregado, porque objetiva cumprir a legislação e políticas internas, seguindo com comportamentos éticos. Partindo desse pressuposto, objetiva-se com o artigo analisar se a ética empresarial e o programa de integridade podem tutelar o direito da privacidade do empregado, bem como controlar o poder diretivo privado, no que concerne a exigência de dados pessoais sensíveis, tal como a exigência de apresentação de informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito, considerada como violação ao direito da privacidade, assim como, responder à pergunta: em que medida a ética empresarial e o programa de integridade podem tutelar o direito da privacidade do empregado, bem como controlar o poder diretivo privado, no que concerne a exigência de dados pessoais sensíveis, tal como a exigência de apresentação de informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito, considerada como violação ao direito da privacidade?, investigação mediada por pesquisa bibliográfica e qualitativa.

Palavras-chave: Poder diretivo, Tutela da privacidade, Ética empresarial, Programa de integridade, Empregado

Abstract/Resumen/Résumé

Business ethics and the integrity program strengthen the guarantee of the employee's right to privacy, as it aims to comply with legislation and internal policies, following ethical behavior. Based on this assumption, the objective of the article is to analyze whether business ethics and the integrity program can protect the employee's right to privacy, as well as control the private directive power, regarding the requirement of sensitive personal data, such as the

[1] Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo PPGD UNICURITIBA. Bolsista da Faculdade CENSUPEG e da FAPAD. Professora da Faculdade CENSUPEG. Advogada. Orcid: http://orcid.org/0000-0003-3226-509X. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0484173372708015.E-mail: barbara.madalena@gmail.com.

[2] Doutora em Direito do Estado pela PUC/SP. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Advogada. Professora, Coordenadora do PPGD UNICURITIBA. Estágio Pós-Doutoral na Universidade de Coimbra. Orientadora.

[3] Pós-doutor em Direito pela PUC/PR. Doutor em Direito pela UFPR. Mestre em Direito pela UFPR. Graduado em Direito pela UFPR. Desembargador no TRT 9ª Região. Professor permanente do PPGD UNICURITIBA.

requirement to present credit protection services registration information, considered as a violation of the right to privacy, as well as answer the question: to what extent can business ethics and the integrity program protect the employee's right to privacy, as well as how to control the private directive power, with regard to the requirement of sensitive personal data, such as the requirement to present information on the registration of credit protection services, considered as a violation of the right to privacy?, investigation mediated by bibliographic and qualitative research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Directive power, Protection of privacy, Business ethics, Integrity program, Employee

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo possui como objetivo analisar o impacto do capitalismo humanista e o atingimento do objetivo 8 da declaração da agenda 2030 da ONU, no programa de integridade da esfera privada e na ética empresarial.

O programa de integridade também é conhecido por programa de compliance, e está dentre os pilares da governança corporativa que traz como critério os valores e padrões éticos, além do cumprimento da legislação e determinações de órgãos regulamentadores, assim como seguir com imposições contratuais.

Por isso, a gestão de uma organização na sociedade contemporânea, em que mercados, serviços, produtos, tecnologias e concorrências estão sujeitos a mudanças constantes, é cada vez maior a exigência de competências sofisticadas e personalizadas, porque com o mercado mais competitivo, exigente e complexo, com margens e rentabilidade cada vez menores, a organização que deseja se destacar deve oferecer produtos e serviços com alto padrão de qualidade, atendendo da melhor maneira às necessidades do mercado e dos clientes.

Tal cenário pode corroborar para o descumprimento de legislações, normas internas e de condutas contrárias ao comportamento ético.

A conexão entre o programa de integridade e a ética empresarial é justamente o objetivo da perenidade da empresa e a sua marca como empresa cidadã e ética.

Sendo assim, o capitalismo humanista surge em razão do liberalismo econômico, o regime jus-econômico, que é uma evolução do capitalismo liberal e busca o capitalismo inclusivo pautado nos Direitos Humanos, e que se introduzido paulatinamente, poderá corroborar com o atingimento do Objetivo 8. Promover o crescimento econômico constante, inclusivo e sustentável, produtivo e pleno emprego e trabalho digno para todos; arraigado na Resolução Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável de 2015 da ONU, que prevê, especialmente, o respeito Universal dos Direitos Humanos e da Dignidade Humana.

A partir dessas considerações, deriva-se a seguinte pergunta de pesquisa: qual o impacto do capitalismo humanista e o atingimento do objetivo 8 da declaração da agenda 2030 da ONU, no programa de integridade da esfera privada e na ética empresarial? Para se construir uma resposta

adequada ao aludido questionamento, utilizar-se-á de pesquisa bibliográfica e da aplicação do método dedutivo, ferramental necessário e suficiente para essa primeira abordagem.

2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE: CONCEITO, FUNÇÃO E OBJETIVOS

O combate a corrupção, no Brasil, se intensificou com a promulgação da Lei n. 12.846 de 1° de agosto de 2013 que foi regulamentada pelo Decreto n. 8.420 de 18 de março de 2015, que por sua vez foi revogado pelo Decreto n. 11.129 de 11 de julho de 2022, ambos decretos utilizam a expressão Programa de Integridade que corresponde, segundo o caput do artigo 56, deste último Decreto, em um conjunto de normas de condutas e de procedimentos que uma pessoa jurídica aplica em suas atividades empresariais para mitigar riscos e corrigir irregularidades.

O fortalecimento do programa de integridade nas empresas privadas brasileiras intensifica a prática e aplicação de controles internos, preservando a reputação empresarial e evitando as sanções regulatórias, demonstrando que os padrões éticos, e valores institucionais devem ser praticados. (CANDELORO; DE RIZZO, 2012)

> Há o entendimento que a "Lei Anticorrupção" (Lei 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 preventiva, ética, e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira. (JOBIM, 2018, n.p.)

O compliance pode ser compreendido como um conjunto de disciplinas ou procedimentos destinados a fazer cumprir as normas legais e regulamentares, bem como as políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização. (SILVA; COVAC, 2019)

Por envolver questões estratégicas, o compliance ou programa de integridade, 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. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

No entanto, o compliance não existe apenas para assegurar que a instituição cumpra com suas obrigações regulatórias, mas também para assistir à alta administração na sua

responsabilidade de observar o arcabouço regulatório e as melhores práticas na execução das estratégias e dos processos decisórios. (CANDELORO; DE RIZZO, 2012)

Nesse sentido é que Renato de Mello Jorge Silveira e Eduardo Saad-Diniz orientam que o termo compliance possui um viés preventivo, tendo em vista que objetiva a diminuição de riscos da atividade, e, por ter *"sua estrutura pensada para incrementar a capacidade comunicativa da pena nas relações econômicas, ao combinar estratégia de defesa da concorrência leal e justa com as estratégias de prevenção de perigos futuros"*. (SILVEIRA; SAAD-DINIZ, 2015, p.255).

O programa de integridade também é conhecido por programa de compliance, e está dentre os pilares da governança corporativa que traz como critério os valores e padrões éticos, além do cumprimento da legislação e determinações de órgãos regulamentadores, assim como seguir com imposições contratuais. (CARVALHOSA; KUYVEN, 2020)

Importante considerar que o programa de integridade opera como um guardião da cultura ética, zelando para que sejam obedecidas todas as normas legais e regulamentares que disciplina o ambiente de trabalho, inclusive por meio do código de conduta que deverá ser criado. (SILVA; COVAC, 2019)

Os objetivos do programa de integridade, segundo os incisos I e II do artigo 56, do Decreto n. 11.129 de 11 de julho de 2022, são: de *"prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e ainda, fomentar manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional"*, trazendo benefícios como a seguir será abordado. (BRASIL, 2022)

Para a gestão de uma organização na sociedade contemporânea, em que mercados, serviços, produtos, tecnologias e concorrências estão sujeitos a mudanças constantes, é cada vez maior a exigência de competências sofisticadas e personalizadas. (SILVA, 2019)

Com o cenário progressivamente mais competitivo, exigente e complexo, com margens e rentabilidade cada vez menores, a organização que deseja se destacar deve oferecer produtos e serviços com alto padrão de qualidade, atendendo da melhor maneira às necessidades do mercado e dos clientes. (SILVA, 2019)

O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020)

> A propósito, a imagem da organização vem sendo cada vez mais considerada como algo inerente e indispensável à sua sustentabilidade, algo que pode levá-la ao sucesso ou ao fracasso, e o compliance vem sendo visto nesse cenário como um dos mais relevantes mecanismos de proteção à imagem e à reputação da organização perante os stakeholders em geral, pois tem o poder de evitar atos que possam gerar danos, ao melhorar os índices descumprimento de normas internas e estatais. (ANDRADE; FERREIRA, 2017, n.p.)

A necessidade de tornar as empresas privadas brasileiras cada vez mais íntegras para resguardá-las de infortúnios do mercado, trazem consigo a prioridade na criação de aprimoramento de práticas que coadunam com a legislação, com a ética empresarial e os direitos humanos, tornando as práticas de governança voltadas ao desempenho da empresa, cuidando dos seus profissionais. Esse conjunto demonstra a necessidade de cenário corporativo e organizacional que deve utilizar mecanismos regulatórios insculpidos com os valores institucionais o que resulta em abundantes possibilidades mercadológicas. (SILVA; COVAC, 2019)

Assim, diante do conceito de compliance ou programa de integridade, surge a necessidade de se estruturar e delinear procedimentos e mecanismos que serão o fundamento para a implantação do conjunto de ações que um programa de integridade precisa conter para atingir e garantir o seu objetivo, ou seja, a prevenção, a atuação empresarial pautada em padrões éticos, conforme o parágrafo único do artigo 56 do Decreto n. 11.129/2022. (BRASIL, 2022)

Portanto, considerando a visão sistêmica de um programa de integridade deve considerar o modelo de negócio da organização e incorporar aos controles internos, medidas específicas de análise e ratificação desses controles. Tais medidas devem ter como foco o reconhecimento das falhas e potenciais fragilidades dos processos, assim como a identificação de potenciais melhorias nos controles já existentes, de forma a garantir a transparência e precisão dos registros contábeis e da documentação da empresa. (CLAYTON, 2013, p. 149-166)

Verifica-se que a função e os benefícios do programa de integridade ficam evidentes no ambiente corporativo quando a empresa compreende aquilo que se chama risco de compliance ou risco de não conformidade, que significa, de maneira bastante resumida, no risco de incorrer em sanções legais ou regulatórias, de perdas financeiras ou de reputação como resultado de falha no cumprimento de leis, regulamentos, código de conduta, políticas e procedimentos internos, dentre outros: melhorar na qualidade e na velocidade das interpretações políticas e regulatórias e em seus respectivos procedimentos; melhorar do relacionamento com os órgãos reguladores; melhorar no relacionamento entre acionistas, sócios, clientes e partes relacionadas; aumentar a velocidade de novos produtos e serviços em conformidade; disseminar de padrões ético-culturais de compliance pela

organização; acompanhar correções de deficiências (não conformidades); decidir o negócio baseadas em compliance; evitar o chamado custo de não conformidade, que se traduz por danos à imagem da organização e/ou de seus funcionários e perda do valor da marca, dentre outros. (SILVA; COVAC, 2019)

A função de *compliance* também tem por objeto o tratamento e a prevenção de conflitos de interesse, que podem ser traduzidos pela divergência de interesses entre indivíduos que fazem parte da empresa ou na relação entre sócios, acionistas, profissionais, parceiros, fornecedores, credores, consumidores e órgãos governamentais. (SILVA; COVAC, 2019)

Diante disso, importante que o programa de integridade (responsabilidade legal) de cada empresa seja organizado e delineado de tal forma que possa fazer sentido para sua a cultura organizacional, políticas institucionais, valores e condutas com padrões éticos (responsabilidade ética), integridade e transparência, para que reflitam na imagem e governança corporativa, trazendo no bojo de suas atividades empresariais o desenvolvimento dos negócios com base em um propósito maior (responsabilidade social), além dos lucros (responsabilidade econômica).

3 A ÉTICA EMPRESARIAL E SEUS FUNDAMENTOS

A ética empresarial, tornou-se a base fundamental, o pilar para a aplicação de programas de integridade e da governança corporativa, tendo em vista a crescente busca por consumidores e profissionais por empresas transparentes, que atuem com integridade em práticas reiteradas e rotineiras, o que fortalece ainda mais a marca das empresas, entretanto, não basta uma ou duas ações esporádicas, mas sim, rotineiras e práticas que visam a garantia dos direitos fundamentais do empregado.

Assim como o programa de integridade, a ética empresarial está intrinsicamente vinculada a governança corporativa. O termo ética empresarial é mais restrito do que o de ética geral, por esse motivo, importante realizar breve introdução sobre a ética geral. (MATTOS, 2005)

A dificuldade de se conceituar ética pode ser pela sua profunda interpenetração ao conceito de moral, mesmo sendo diferente. (LUCCA, 2019, p. 40)

Newton de Lucca (2009, p.42) entende que a procura do bem é o objetivo do homem e *"a moral estabelece normas de conduta que o conduzem ao bem"*.

O conceito de moral é problemático, e para entender isso, busca-se a ética racional que é designada habitualmente de consciência moral, e que a moral estabelece normas da conduta humana que são fundamentalmente éticas. (LUCCA, 2009, p.42-43)

> Busca-se, com frequência, distinguir ética e moral. Usemos 'ética' para designar um ponto de vista supra ou meta-individual; 'moral' situar-nos no nível da decisão e da ação dos indivíduos. Mas a moral individual depende implícita ou explicitamente de uma ética. Esta se resseca e esvazia sem as morais individuais. Os dois termos são inseparáveis e, às vezes, recobrem-se; cm tais casos, usaremos indiferentemente um ou outro. Nesse espírito, conceberemos a ética complexa como um metaponto de vista com-portando uma reflexão sobre os fundamentos e os princípios da moral. (MORIN, 2007, p.15)

Partindo da premissa de que a ética é parte da filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, analisando sobre a realidade social, impõe-se mencionar que a ética é *"uma reflexão crítica e filosófica sobre a moral na procura daquilo que a caracteriza e a justifica"* (p. 64-65), e ainda, que *"a ética aprimora e desenvolve o sentido moral do comportamento influencia a conduta humana"* (p.67), e que a investigação constitui uma opção metodológica, nomeada por Hannah Arendt de fenomenologia conceitual ou terminológica (p.60). (LUCCA, 2009)

A reflexão ética: subjetiva e objetiva, podem ser explicadas com fundamento na língua grega, como duas palavras homônimas e que possuem a mesma etimologia: *"êthos (nOrxn) e ethos (Oixn) - indicam, a primeira, de um lado, o domicílio de alguém, ou o abrigo dos animais, e de outro, a maneira de ser ou os hábitos de uma pessoa; a segunda, os usos e costumes vigentes numa sociedade e também, secundariamente, os hábitos individuais"*. (COMPARATO, 2006, p. 96)

Para Reale (1995, p.49), "*ética é a ciência normativa dos comportamentos humanos*". Por outro lado, Srour (2013, p.4) conceitua ética como conceito geral:

> A ética é um saber científico que se enquadra no campo das Ciências Sociais. É uma disciplina teórica, um sistema conceitual, um corpo de conhecimentos que torna inteligíveis os fatos morais. Mas o que são fatos morais? São fatos que implicam escolhas que os agentes fazem entre o bem e o mal [...] com base em juízos de valor [...] apreciações sobre o que considera aceitável ou inaceitável à luz dos valores que prezam.

No conceito geral desenvolvido por Vasques (1993), o foco era no comportamento moral, traz a ideia de que as doutrinas éticas se desenvolvem em diferentes épocas e sociedades como respostas aos problemas que surgiam, típicos da realidade humana e social, mas que eram factíveis a mudanças.

Entende-se que em uma sociedade, a perenidade de um grupo depende de uma estrutura pautada na ética, voltada para valores, princípios, limites, respeito à pessoa e sentido de bem comum. (MATTOS, 2005)

Consequentemente, quando não se compartilha uma mesma meta ou um mesmo propósito com ética, não existe pacto possível, porque amar o próximo, respeitar, entender a legitimidade do outro em uma relação de confiança, e não de medo, não teria razão de existir. (ECHVERRÍA, 2004).

Com essa perspectiva, origina-se a Ética Empresarial, que nasceu nos anos 70, pois fundou-se na crise de confiança gerada por uma série de escândalos que afetaram a sociedade americana, quer na esfera política, quer na esfera propriamente econômica. Para além desta crise que levou ao aparecimento desta ética, hoje as empresas veem-se perante problemas para os quais não há soluções feitas. Os especialistas consideram que o movimento de globalização é imparável e que poderá ser benéfico para os países menos desenvolvidos se for feito com regras. (LUCCA, 2009, p.75)

> Se é certo que a ética empresarial, tal como a concebo, é algo um pouco mais elaborado do que a ideia estampada tanto no art. 1.011 do Código Civil, quanto no art. 153 da Lei nº 6.404/1976 (que disciplinou as sociedades por ações no Brasil), ambas no sentido de que o administrador da sociedade deverá ter, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração de seus próprios negócios - igualmente ética sem dúvida nenhuma -, parece-me evidente não poder separá-la do pensamento filosófico moderno e pós-moderno, sob pena de estar preconizando um marketing da ética, ou um negócio da ética e não a ética propriamente dita. (LUCCA, 2009, p. 222)

A importância das empresas e as pessoas se predisporem a necessidade ética, emite uma sensibilidade social e demonstra que o valor e a relevância do bem moral se torna possível quando há consciência ética. (MATTOS, 2005)

Isso mostra que a educação ética faz parte da cultura empresarial, porque quando se trata de lucro, que é o que proporciona a perenidade da empresa, o conteúdo ético precisa estar arraigado. (COSENZA; CHAMOVITZ, 2007)

O termo ética refere-se com frequência a um conjunto de regras que permitirão, supostamente, governar ou orientar o comportamento. Entretanto, existem várias hipóteses de leitura da palavra ética e de sua fundamentação, como por exemplo, a ética empresarial na sua relação com a ética cívica e econômica. (JESUS; SARMENTO; DUARTE, 2017)

Uma organização sustentável sem ética empresarial não existe, porque em algum momento, a conduta ou a má reputação de uma empresa afetará sobremaneira suas relações com os seus consumidores, também irá influenciar na permanência dos profissionais e parceiros,

corroborando para o enfraquecimento do seu crescimento e a sua perenidade no mercado. (SOBREIRA FILHO; LEITE; MARTINS, 2019)

Ademais, ao aproximarmos o direito e a empresa, verifica-se que a segunda é importantíssima no contexto atual da sociedade, porque possui considerável poder de transformação e as atitudes e aspirações das sociedades foram se igualando, trazendo o utilitarismo da empresa, bem como da sua eficácia técnica, com inovações constantes. (LUCCA, 2009)

A importância da empresa na atualidade, trazendo a ideia de que o equilíbrio da sociedade depende de fatores, quais sejam: governo, família e empresa, e enfatiza que o futuro do Brasil está nas mãos das empresas. (LUCCA, 2009)

É evidente, no entanto, que a organização empresarial é gerida por indivíduos, e que a ética de cada indivíduo pode ser levada para o ambiente e atividades da empresa, por isso, a importância da formação do hábito é importante porque vai influenciar no comportamento ético de cada pessoa, o que corrobora com a prática reiterada de condutas éticas e os líderes possam cultivar os valores e condutas éticas praticando-as. (LUCCA, 2009)

A função social da empresa precisa ser considerada quando suas normas forem elaboradas, porque isso vai impactar nos deveres dos administradores, denotando maior responsabilidade no cumprimento da função social que deve ser cumprida. (LUCCA, 2009)

No entanto, a função social da empresa deve ser cumprida, assim como a responsabilidade social, porque obter lucro não é a única responsabilidade empresarial. Pode-se dizer que *"cumprir uma função social implica assumir a plenitude da chamada responsabilidade social"* (p.328), bem como, *"o indeclinável dever ético de pôr em prática as políticas sociais tendentes a melhorar as condições e a qualidade de vida de todos os nossos semelhantes"* (p.329). (LUCCA, 2009)

Diante disso, denota-se a importância da ética empresarial, uma empresa com postura cidadã, mas também com a necessidade da responsabilidade social, que atua no cumprimento da função social da empresa, na eficiência das suas atividades e em ações com princípios éticos que tornam sua atividade, sua existência humanizada.

4 O IMPACTO DO CAPITALISMO HUMANISTA NO PROGAMA DE INTEGRIDADE E NA ÉTICA EMPRESARIAL - ATINGIMETNO DO OBJETIVO 8 DA AGENDA DA ONU

A empresa possui papel fundamental para o equilíbrio econômico, entretanto, não basta, a empresa precisa atuar garantindo os direitos humanos, cumprir não apenas com a responsabilidade da função social, mas também com a responsabilidade legal e social, e a necessidade de práticas, condutas e comportamentos éticos longevos são importantes para o desenvolvimento sustentável.

"A categoria jurídica dos Direitos Humanos é o mais relevante tema da humanidade. Sem a presença dos Direitos Humanos, os 7 bilhões de homens e mulheres que vivem na Terra estão fadados a opressão, a escravidão e até mesmo, a extinção". (SAYEG; BALERA, 2019, p.169)

Partindo dessa premissa, importante mencionar que os Direitos Humanos somente se efetivam em ambiente de Direito, ou seja, a o direito da humanidade está na própria pessoa, ou em todo ser humano, porque todos têm direito a dignidade, e a dignidade da pessoa humana está positivado no Artigo 1º, III, da Constituição Federal do Brasil. (SAYEG; BALERA, 2019)

Na perspectiva humanista de fraternidade serão concretos os efeitos do Humanismo Integral, partindo do direito da Dignidade da Pessoa Humana, insculpido na Constituição Federal que será considerado como norteador dos direitos humanos que garantem o acesso a níveis dignos de subsistência, conforme aduz o artigo 79 do Ato das Disposições Transitórias, o que o torna como o dever ser. (SAYEG; BALERA, 2019)

> Isto é, segundo a Constituição Federal deve haver para todos acesso à níveis dignos de subsistência. Este comando da Constituição Federal compõe um microssistema constitucional integrado pela disposição do Artigo 170, de que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem, por fim, garantir a todos existência digna conforme os ditames da justiça social; bem como pelos princípios fundamentais de dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, proclamados no Artigo 1º; como também, pelos objetivos fundamentais da república definidos no Artigo 3°, de construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (SAYEG; BALERA, 2019, p.242)

Para Ricardo Sayeg e Wagner Balera, o Capitalismo é o regime econômico que prevaleceu na pós-modernidade, com o reconhecimento do direito subjetivo natural de propriedade menciona que *"o Brasil, em sua positivação constitucional, é capitalista, porque tais categorias jurídicas são expressamente consagradas em sua Constituição Federal"*. (SAYEG; BALERA, 2019, p.215)

O fato econômico, admitido pela doutrina econômica como um produto do ato econômico, repercute na economia, tanto no Estado Liberal, como no Capitalismo de Estado, tanto positiva como negativamente. (SAYEG; BALERA, 2019)

Para Hegel (2003, p.208):

> Quando um grande número de indivíduos desce além do mínimo de subsistência que por si mesmo se mostra como o que é normalmente necessário a um membro de uma sociedade; se esses indivíduos perdem, assim, o sentimento do direito, da legalidade e da honra de existirem graças à sua própria atividade e ao seu próprio trabalho, assiste-se então à formação de uma plebe e, ao mesmo tempo, a uma maior facilidade para concentrar em poucas mãos riquezas desproporcionadas.

"A exclusão social repugna aos Direitos Humanos porque "a pobreza é vista como não-cidadania". (AMMANN, 2003, p.133)

> A economia de mercado é cruel e desumana. Se o neoliberalismo fomenta a prosperidade geral e sustenta a democracia, demonstrando que a economia de mercado é, apesar dos pesares, o melhor modelo, exclui por outro lado os hipossuficientes dos circuitos vivos das trocas sociais e é conivente com o desrespeito aos Direitos Humanos de segunda e de terceira gerações, principalmente quando o Estado e a sociedade civil não possuem realidade política, econômica, social e cultural propícia ao enfrentamento das externalidades negativas produzidas. (SAYEG; BALERA, 2019, p.231)

Cada pessoa que, com fundamente na autonomia da vontade, desenvolver suas potencialidades está sob o *"regime jus-econômico do Capitalismo Humanista, instituidor da economia humanista de mercado",* este, por sua vez, está arraigado na *"dimensão econômica dos Direitos Humanos com predomínio da propriedade privada e da liberdade econômica calibradas pela igualdade na regência da fraternidade"*. (SAYEG; BALERA, 2019, p.236)

Tanto a sociedade civil quanto o home livre são responsáveis pela concretização dos Direitos Humanos, isso porquê:

> O Artigo I da Declaração Universal de Direitos Humanos insufla o ideário da fraternidade sobre todos. Nessas circunstâncias, reconhecer o direito subjetivo natural de propriedade e a respectiva liberdade econômica é colocá-los a favor dos Direitos Humanos em perspectiva tridimensional, onde a liberdade é consubstancial à igualdade e à fraternidade. Nisso consiste a dimensão econômica dos Direitos Humanos em sede de economia de mercado, que é, basicamente, um Capitalismo que observa e respeita os Direitos Humanos garantindo a todos acesso a níveis dignos de subsistência. (SAYEG; BALERA, 2019, p.249)

As dimensões, ou seja, gerações dos diretos humanos e capitalismo são pautadas nos seguintes ditames: Primeira Geração - Livre arbítrio expressão da liberdade concedida por Deus aos Homens. Liberdades negativas; Segunda Geração - O preceito do amor ao próximo exige que os Homens sejam responsáveis uns pelos outros reciprocamente. Liberdades positivas; Terceira

Geração - O amor universal, o amor do Pai que vai além do amor a si mesmo e ao próximo. (SAYEG; BALERA, 2019, p.238-242)

"A economia de mercado do Estado neoliberal, focada estritamente nas liberdades negativas, desconsidera os Direitos Humanos de segunda e terceira geração e confere exorbitante liberdade aos agentes econômicos. Conquanto não deva ser desprezada no seu todo, deve merecer temperamentos que a presente teoria estipula". (SAYEG; BALERA, 2019, p.250)

Tendo em vista que para o Capitalismo Humanista a meta é a Dignidade Humana, pode-se supor que a vida plena está alicerçada na fraternidade, que por sua vez está inserida na economia humanista de mercado com preponderância na propriedade privada e da liberdade econômica, trazendo em todas as dimensões dos Direitos Humanos a condição humana e biocultural com suas liberdades individuais e subsistência digna em um Planeta digno. (SAYEG; BALERA, 2019)

> A regência jurídica humanista do Capitalismo é tarefa que incumbe à singularidade jurídica quântica do Direito Econômico Humano Tridimensional. Qualquer dúvida sobre o estatuto constitucional do Direito Econômico foi superada pelo expresso reconhecimento do Artigo 24, inciso I, da Constituição Federal, que dispõe: "Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: I-direito [...] econômico". (SAYEG; BALERA, 2019, p.253)

Partindo da premissa de que o Capitalismo Humanista corresponde à Dimensão Econômica dos Direitos Humanos no âmbito do regime econômico capitalista e que em seu desvendar quântico, pode-se supor que o Capitalismo Humanista (CapH) contemple proposta a ser concretizada de economia capitalista associada com bem-estar econômico em conformidade com o Artigo170, da Constituição Federal. (SAYEG; BALERA, 2019)

No entendimento de Ricardo Sayeg e Wagner Balera, *"o Direito Econômico Humano consubstancial estabelece a singularidade quântica entre o regime capitalista e os Direitos Humanos, em favor de todos, ao garantir o acesso a níveis dignos de subsistência, aos economicamente vulneráveis e aos excluídos em geral*". Isso traz a ideia de que *"a base de tal singularidade de Direito é a perspectiva econômica do humanismo antropofilíaco constituído pelo ideal do Humanismo Integral a partir do Culturalismo Jurídico Cristão".* (SAYEG; BALERA, 2019, p.309)

Constitui, a dimensão econômica de Direitos Humanos, o ambiente de economia humanista de mercado, que devem ser concretizados pelo Estado necessário, tendo em vista o direito objetivo da dignidade da pessoa humana e planetária, considerando a concretização

dos direitos humanos de primeira, segunda e terceira geração, corroborando para a sua promoção, considerando as realidades, também a economia humanista de mercado regida juridicamente pelo Direito Econômico Humano Tridimensional sob a perspectiva da dimensão econômica dos Direitos Humanos. (SAYEG; BALERA, 2019)

A proposta do Capitalismo Humanista concretiza o Artigo 170, caput da Constituição Federal do Brasil, no que concerne à ordem econômica, como regime jus-econômico, ou ainda, como Capitalismo com Direitos Humanos que por sua vez, pode implementar o Estado que será condutor da sociedade civil fraterna e que garantirá a todos existência digna em conformidade com os ditames da justiça social. (SAYEG; BALERA, 2019)

Nesse sentido, o Capitalismo Humanista, que surgiu em razão do liberalismo econômico, é considerado um regime jus-econômico, evolução do capitalismo liberal, considerado excludente, e que busca o Capitalismo Inclusivo com observância dos Direitos Humanos. (SAYEG; BALERA, 2019)

Tal Capitalismo Inclusivo, pautado nos Direitos Humanos, como vimos acima, se introduzido como Direito Econômico Humano Tridimensional, paulatinamente corroborará para o atingimento do Objetivo 8. Promover o crescimento econômico constante, inclusivo e sustentável, produtivo e pleno emprego e trabalho digno para todos; arraigado na Resolução Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável de 2015 da ONU, que prevê, especialmente, o respeito Universal dos Direitos Humanos e da Dignidade Humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa de Integridade nas empresas brasileiras da esfera privada se fortaleceu com o objetivo de um conjunto de disciplinas ou procedimentos destinados a fazer cumprir as normas legais e regulamentares, bem como as políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização.

Sendo assim, o programa de integridade seve para o tratamento e prevenção de conflitos internos e externos, trazendo benefícios de fortalecimento da marca quando as ações e atividades empresariais estiverem em conformidade ao longo do tempo.

Cada empresa precisa organizar seu programa de integridade de foram que faça sentido para a sua cultura organizacional, promovendo (responsabilidade legal) de cada empresa seja organizado e delineado de tal forma que possa fazer sentido para sua a cultura organizacional, políticas institucionais, valores e condutas com padrões éticos (responsabilidade ética), integridade e transparência, para que reflitam na imagem e governança corporativa, trazendo no bojo de suas atividades empresariais o desenvolvimento dos negócios com base em um propósito maior (responsabilidade social), além dos lucros (responsabilidade econômica).

Com a importância que as empresas possuem para a sociedade, tanto as empresas quanto as pessoas, devem demonstrar uma sensibilidade social e o valor e a relevância do bem moral, que é possível se existir uma consciência ética.

Destaca-se que não existe empresa sustentável se nela não estiver presente a ética empresarial.

Denota-se a importância da ética empresarial, uma empresa com postura cidadã, mas também com a necessidade da responsabilidade social, que atua no cumprimento da função social da empresa, na eficiência das suas atividades e em ações com princípios éticos que tornam sua atividade, sua existência humanizada.

O Capitalismo Humanista surgiu em razão do liberalismo econômico, é considerado um regime jus-econômico e busca o Capitalismo Inclusivo com observância dos Direitos Humanos.

Tendo em vista que o Capitalismo com Direitos Humanos pode implementar o Estado que será condutor da sociedade civil fraterna e que garantirá a todos existência digna em conformidade com os ditames da justiça social, tende-se a ser regido por um Direito Econômico Tridimensinal, corroborará para o atingimento do Objetivo 8. Promover o crescimento econômico constante, inclusivo e sustentável, produtivo e pleno emprego e trabalho digno para todos; arraigado na Resolução Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável de 2015 da ONU, que prevê, especialmente, o respeito Universal dos Direitos Humanos e da Dignidade Humana.

Nesse contexto, verifica-se que o impacto que o capitalismo humanista e pode tornar possível o atingimento do objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU no que diz respeito ao programa de integridade e na ética empresarial é o respeito Universal dos Direitos Humanos e da Dignidade Humana, ou seja, abordar no programa de integridade ações que visem e garantam os Direitos Humanos, a Dignidade da Pessoa Humana, o bem-estar no trabalho, e as condutas e

comportamentos éticos que coadunem para que esses Direitos, que são garantidos pela Constituição Federal Brasileira não sejam violados.

REFERÊNCIAS

AMMANN, Safira Bezerra. **Cidadania e Exclusão Social:** o mundo desenvolvido em questão. In: Revista Serviço Social & Sociedade. N.76, ano XXIV. São Paulo: Cortez, 2003.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa.
Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 331, janeiro, 2017.

ANTONIK, Luís Roberto. Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial: Uma visão prática. Rio de Janeiro. Alta Books Editora. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 22 ago. 2022.

BRASIL. Decreto n. 11.129/2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70>. Acesso em 21 ago. 2022.

BRASIL. Lei n. 12.846/2013. **Lei Anticorrupção**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em 21 ago. 2022.

CANDELORO, Ana Paula P.; DE RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius.
Compliance 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012, p.37.

CARVALHOSA, Modesto; KUYVEN, Fernando. **Compliance no Direito Empresarial.** Coleção Compliance; Vol.4. São Paulo. Thomson Reuters Brasil. 2020.

CLAYTON, Mona. Entendendo os desafios de Compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 149-166.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética – Direito, Moral e Religião no Mundo Moderno**. São Paulo: Companhia da Letras, 2006.

COSENZA, Orlando Nunes; CHAMOVITZ, Ilan. Ética, ética empresarial e responsabilidade social: reflexões e recomendações. **Associação Brasileira de Engenharia de Produção. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, p. 1-9, 2007.

ECHEVERRÍA, Rafael. Diálogo e Ética nas Organizações, palestra proferida no auditório da Serasa, em São Paulo, no dia 21 de maio de 2004, promovida pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e publicada por essa entidade com o nome de Reflexão, Ano 5, n. 13, outubro de 2004.

HEGEL, G. W. F. **Princípios de Filosofia do Direito.** São Paulo: Martins Fontes, 2003.

JESUS, Tânia Alves de; SARMENTO, Manuela; DUARTE, Manuela. Ética e responsabilidade social. Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal, 29, 3-30. DOI: 10.18089/DAMeJ.2017.29.1. 2017. Acesso em 28 de fev. 2022. Disponível em: https://doaj.org/article/cb2874533081472f978db425c9ef1059.

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

KRUPPA, R., & GONÇALVES, A. **COMPLIANCE TRABALHISTA.** Revista De Direito Da FAE, v.2, n.1, 2020, p. 123-145. Disponível em https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52. Acesso em: 21 de ago. de 2022).

LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin do Brasil. 2009.

MATTOS, Francisco Gomes de. **Ética Empresarial e Responsabilidade Social**. Revista Recre@rte, n.3, Junho, 2005. Disponível em http://www.iacat.com/Revista/recrearte/recrearte03/ética_soc-empr.htm. Acesso em 28 de fev. de 2022.

MORIN, Edgar. **O Método, 6. Ética.** Tradução de Juremir Machado da Silva, 3ªed., Porto Alegre: Sulina, 2007.

SAYEG, Ricardo. BALERA, Wagner. **Fator CapH - Capitalismo Humanista** - A dimensão econômica dos direitos humanos. São Paulo: Editora Max Limonad, 2019.

SILVA, Daniel Cavalcante Silva; COVAC, José Roberto. **Programa de integridade no setor educacional:** manual de compliance. São Paulo. Editora de Cultura, 2019.

SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar; PAULA, Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme de; RIBEIRO, Maria de Fátima. **Responsabilidade social da empresa, economia circular e compliance.** Universidade de Marília. **XIII Simpósio de Iniciação Científica e IX Encontro de Pós-graduação da universidade de Marília. Resumos. 2019.** Disponível em:

https://portal.unimar.br/site/public/pdf/simposios/VOLUME6-PROGRAMA%20DEP%C3%93SGRADUACAOEMDIREITO-XIIISICeIXENPOS.docx.pdf#page=72. Acesso em 10 de jun. 2022.

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

SOBREIRA FILHO, Enoque Feitosa; LEITE, Flavia Piva Almeida; MARTINS, José Alberto Martins. **Ética empresarial como base de sustentação do programa de compliance:** uma breve análise sobre a ética, a integridade e o compliance. Curitiba. 2019. Revista Relações Internacionais do Mundo Atual e-ISSN: 2316-2880. Acesso em: 28 de fev. 2022. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3891/371372223

VÁSQUEZ, Adolfo Sanches. **Ética.** 14.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1993, p. 235.