

**COMPLIANCE ALÉM DA ÉTICA: a dimensão social do *compliance* e seu uso como ferramenta de efetivação dos Direitos Fundamentais nas relações privadas**

**COMPLIANCE BEYOND ETHICS: the social dimension of *compliance* and its use as tool for effectiveness of Fundamental Rights in private relations.**

Wendell Ferreira dos Santos\*  
Rodolpho Barreto Sampaio Júnior\*\*

**RESUMO**

Este artigo tem por intuito apresentar a dimensão social existente na aplicação dos programas de *compliance* e demonstrar como esse instituto pode funcionar de uma maneira que prestigie a efetivação de direitos fundamentais nas relações privadas. Para sua efetivação, esse estudo será dividido em três tópicos. O primeiro tópico tem por objetivo apresentar o *compliance* como instituto e a dimensão social de suas ações, o segundo tópico propõe realizar uma exposição sobre a teoria da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas e por último, o terceiro tópico, expõe como a adoção do *compliance* pode funcionar como uma ferramenta para essa efetivação.

Palavra-chave: *Compliance*, Direitos Fundamentais, *Compliance* Social, Direito Empresarial, *Compliance* Antidiscriminatório

**ABSTRACT**

This paper aims to present the social dimension of the *compliance* application in corporations and demonstrate how this institute can work as a way that turns effective the fundamental rights on private relations. For this, this article is divided in three topics. The first aims to present the *compliance* as a institute and the social dimension of it's actions. The second topic realize a exposure of the fundamental rights efficiency on private relations and at last, the third topic, exposes how the application of *compliance* can work as a tool for this effectuation.

Keywords: *Compliance*, Fundamental Rights, Social *Compliance*, Business Law, Anti-discriminatory *Compliance*.

**1 INTRODUÇÃO**

Genericamente, o *compliance* é um instituto que tem por finalidade tornar o âmbito corporativo em conformidade com a moralidade e a ética. Entretanto, quando analisado em sua completude pode se chegar a conclusão que ele vai muito além disso. Os programas de *compliance*, que são uma tendência na atualidade, incorporaram institutos do direito antidiscriminatório e iniciativas de responsabilidade social corporativa, o que demonstra um novo nicho da responsabilidade privada nas questões sociais e a dimensão social desse programa.

---

Artigo submetido em 15 de dezembro de 2020 e aprovado em 01 de fevereiro de 2021.

\* Graduando no Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. E-mail: wendellferreirads@gmail.com

\*\* Doutor em Direito Civil pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professor da FMD. PUC Minas. E-mail: rodolphosampaiojr@gmail.com

Os direitos fundamentais nas relações privadas são temas recorrentes para o Direito Privado desde o reconhecimento dos mesmos pelo Estado. Entretanto, a sua efetivação no âmbito da vida privada continua a ser um desafio devido à consagração da autonomia privada dentro do Direito Civil. O que a dimensão social do *compliance* corporativo demonstra, entretanto, é que não necessariamente o reconhecimento e a promoção de direitos fundamentais nas relações entre particulares precisam ser concebidas em contraposição à autonomia privada. Muito pelo contrário, essa tendência corporativa é em realidade um ato voluntário e que além de trabalhar como uma ferramenta pela efetivação desses direitos, também traz muitas benesses para a empresa no sentido de ampliação da sua sustentabilidade corporativa.

Nesse sentido, assim como a cultura de doação é um dos institutos motores da solidariedade e redução da desigualdade tradicionalmente existente no âmbito corporativo, essa nova face do *compliance* pode também ser apresentada como uma resposta das corporações ao que receberam em troca da sociedade.

Essa nova forma de compreender os Direitos Fundamentais nas relações privadas e a importância as ações corporativas nas mudanças sociais podem gerar uma virada nos padrões de governança corporativa. Os objetivos desse estudo são compreender sucintamente porque esse novo padrão de governança corporativa surge e quais seus benefícios para a sociedade e as corporações. A metodologia utilizada para chegar as conclusões aferidas foi baseada em pesquisas bibliográficas e documental.

## 2 PROGRAMAS DE COMPLIANCE E SUA DIMENSÃO SOCIAL

Na última década poucos termos ganharam tanta notoriedade no Direito brasileiro quanto o *compliance*. Esse instituto que tem por finalidade adequar os atos empresariais aos padrões éticos surgiu do verbo na língua inglesa *to comply* e é em realidade uma grande tendência mundial na prevenção de riscos e combate à corrupção (PAGLIATO, MOTA, SANTOS).

No entanto, o sentido da expressão *compliance* não pode ser resumido apenas ao seu significado literal. Em outras palavras, o *compliance* está além do mero cumprimento de regras formais. Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders. (BERTOCCELLI, 2019, p.35).

Especificamente no Brasil e em função de um contexto específico vivenciado pelo país na última década, o *compliance* ganhou maior notabilidade. Os anos posteriores à crise econômica de 2009 foram marcados mundialmente por diversos protestos gerados pela insatisfação da população com problemas locais e a economia global. Nos Estados Unidos, o movimento Occupy Wall Street, No Reino Unido, o Occupy London, No Oriente Médio, a Primavera Árabe e No Brasil, as Jornadas de junho de 2013 são exemplos desses levantes. Em relação a esse último, muitas peculiaridades do contexto regional ecoaram nas manifestações, entretanto um esboço geral se destacava nacionalmente: a insatisfação com a corrupção. A situação política que o Brasil vivia naquele momento fazia com que a todo tempo fossem noticiados na imprensa grandes escândalos de corrupção envolvendo empresas públicas e privadas, o que evidenciava a relação de promiscuidade existente entre o Estado, a classe política e as Empresas.

Não demorou muito para que surgissem a partir desse panorama políticas públicas que trabalhassem o tema. Nesse sentido, se destaca a Lei 12.846 de 2013, chamada de Lei Anticorrupção. O diploma em questão trouxe a “necessidade do desenvolvimento dos programas de *compliance* pelas pessoas jurídicas, a fim de serem detectadas, processadas e

solucionadas condutas previstas na lei anticorrupção no âmbito interno da empresa, podendo amenizar as possíveis sanções administrativas e/ou judiciais” (GABARDO, CASTELLA, 2015). Nessa perspectiva, essa lei é um marco legal muito importante para a promoção do *compliance* no meio corporativo brasileiro ao ponto em que é possível falar que a mesma é um divisor de águas dentro do tema no Brasil.

Ainda que inicialmente a adoção do *compliance* no meio empresarial brasileiro tenha ocorrido em razão do combate à corrupção, a ética e a moral são temas mais amplos e abrangentes e é possível observar também um grande esforço de determinadas corporações em aplicar esses temas em sua completude. Realizar isso inclui diferentes pontos de um bem elaborado código de ética a ser seguido e a promoção de ações que visam envolver diversas questões comportamentais no ambiente de trabalho como, por exemplo, o combate sexismo e o racismo estrutural. Em relação ao primeiro, nota-se que

“o individualismo e a arrogância são algumas características presentes entre os atores organizacionais que demonstram a existência de um problema estrutural e comportamental na sociedade, organização e no próprio indivíduo. Neste contexto da falta de comportamento ético e respeitoso, problemas de gestão e controle, além da predominância dos objetivos-fins da organização sobre os meios utilizados para alcançá-los, surgem às violências no ambiente e trabalho que podem se transformar em assédio moral.” (NUNES, TOLFO, 2012, p.2)

Justamente em razão disso, programas de *compliance* podem trabalhar o tema visando diminuir os prejuízos que essas transgressões comportamentais podem gerar. “Diz-se diminuir porque, infelizmente, em casos onde não é possível evitar a prática do assédio, fatalmente o desfecho se dará na esfera judicial, cuja decisão levará em consideração para a fixação do quantum as atitudes preventivas implantadas pela empresa, ou seja, sua conduta.” (CORREA, 2020, p.246).

Em relação ao segundo termo, o racismo estrutural, evidencia-se que esse postulado pode ser definido pelo professor Silvio Almeida da seguinte forma:

“É um enorme avanço no que se refere ao estudo das relações raciais. Primeiro, ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual, e, segundo ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, mas não somente o poder do indivíduo de uma raça sobre o outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional.” (ALMEIDA, 2018, p. 37).

É nessa esteira que ações corporativas que tenham por objetivo diversificar a composição racial do meio laboral se encontram. São inúmeros os questionamentos instigados, por exemplo, por movimentos raciais que visam chamar atenção para a falta de diversidade racial em corporações, principalmente em cargos altos, o que é de certa forma uma das consequências da estruturação do racismo em ambientes de poder. Nesse sentido, o *compliance* antidiscriminatório visa prevenir e inibir na governança corporativa ações problemáticas relativas ao racismo.

Esses dois pontos levantados sobre o papel do *compliance*, a inibição do racismo estrutural e das diversas formas de assédio, impulsionados por movimentos sociais de segmentos feministas e antiracistas demonstram uma dimensão ainda pouco abordada academicamente sobre o *compliance*: o *compliance* social, pois a conformidade com a ética em sua maneira mais plena possível perpassa pela adoção de regras e atitudes que busquem deixar os indivíduos no mesmo patamar de igualdade moral. Além disso, ainda que o argumento social não seja convincente o suficiente, o *compliance* social em relação às questões supracitadas também é eficiente na mais prioritária função dos programas de *compliance* para as

corporações: a mitigação de riscos e o aumento da produtividade, afinal é mais do que lógico que uma empresa que aplica um programa de *compliance* antidiscriminatório ou antiassédio sofra com menos problemas legais dentro dessas esferas e produza um ambiente mais harmônico e seguro para que os empregados desenvolvam melhor sua produtividade.

### **3 A TEORIA DA EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS**

Os Direitos Fundamentais podem ser substancialmente definidos como “garantias de proteção objetivamente cunhadas por determinados complexos individuais e sociais concretos de ação, organização e de matérias” (ALEXY, 2006, p.75). Nota-se que não existe qualquer tipo de desentendimento doutrinário sobre a eficácia dos mesmos nas relações que envolvem os indivíduos e o Estado. Em realidade, a própria história dos direitos fundamentais demonstra como eles foram conquistados inicialmente como uma oposição das liberdades individuais e dos direitos civis contra o Estado, posteriormente como direitos fundamentais ligados aos direitos sociais proporcionados positivamente pelo Estado e por fim, estando todo e qualquer ato do Estado submetido à chancela dos Direitos Fundamentais no Estado Democrático de Direito que “promulga a conjugação das três gerações de Direitos Fundamentais emanadas pela Revolução Francesa, a liberdade, igualdade e fraternidade.” (COSTA, SANTOS. 2020. p. 483) sob pena de ferir o princípio da proporcionalidade que norteia suas ações visando lesionar da forma mais branda possível, somente quando necessário e quando não existir outra maneira de realizar tal ato, os direitos fundamentais. Portanto, não existindo dessa forma qualquer dúvida restante sobre a sua existência nas relações entre indivíduos e Estado.

Entretanto, em relação à eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações privadas existem trabalhos teóricos que compartilham diferentes visões. Inicialmente, sobre um paradigma liberal de Estado, que concebia os Direitos Fundamentais como oposição entre os indivíduos e o Estado, é notório que não é compatível observar os mesmos em relações entre particulares, afinal sobre essa determinada ótica qualquer ação do Estado que tente impor o seu cumprimento poderia ser interpretada como uma violação das liberdades individuais. Entretanto, essa concepção do primeiro ciclo do liberalismo é demasiadamente obsoleta para as análises jurídicas do Estado Democrático de Direito.

Essa ruptura com os moldes legalistas inerentes ao constitucionalismo liberal clássico e, conseqüente, ascensão do constitucionalismo social democrático, modificaram a perspectiva de atuação dos direitos fundamentais na ordem jurídica, dando origem a inúmeros trabalhos doutrinários destinados a analisar, de forma pormenorizada, a extensão da eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídicas entre particulares. (MARTINS, 2010, p.7297.)

As mudanças de paradigma no Direito proporcionadas por essas rupturas tornaram possível o entendimento sobre a aplicação dos Direitos Fundamentais nessas relações. Nesse sentido, a Teoria da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais surge da noção que os mesmos produzem efeitos nas relações entre particulares devido à sua importância na esfera do Estado Democrático de Direito. Nesses casos, os Direitos Fundamentais poderiam ser aplicados ao caso concreto em questão de forma voluntária entre os sujeitos particulares, ou por intermédio de uma intervenção do Estado na autonomia privada.

Com o evoluir das relações econômicas, políticas e sociais, que implicou o surgimento do chamado neoconstitucionalismo ou pós-positivismo, verificou-se que não apenas o Estado tem o dever de proteger e promover a efetivação dos direitos fundamentais, como também os particulares entre si. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros

ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares. (LEITE, 2011, p.35)

Pensando nesse sentido, é possível constatar que não há apenas uma possibilidade de observação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, mas sim um dever de observação dos mesmos ainda nessas situações justamente em razão da importância que os mesmos possuem.

#### **4 COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Grandes mudanças sociais demandam tempo e esforço de determinados atores para serem conquistadas. Quando se está diante de uma concepção social do Estado Democrático é fundamental sua ação de forma positiva para a modificação de paradigmas historicamente instituídos e promoção de justiça social. Esses paradigmas instituídos podem ser observados, por exemplo, com o fato de que a Igualdade formal é uma realidade entre os Estados Democráticos desde a sua origem, entretanto a igualdade substancial e material é ainda um grande desafio para determinadas nações.

Entretanto, quando se almeja maior eficiência para a conquista desses direitos não há como esperar apenas ações do Estado para a sua melhor efetivação. Historicamente, a sociedade civil exerceu um grande papel como ente que demonstra fraternidade e empatia com os seus semelhantes. As ações sociais realizadas por particulares são um grande motor de justiça social no mundo. A cultura de doação, por exemplo, é um dos institutos que ao longo da história mais beneficiaram os mais necessitados.

O aumento dos investimentos privados na questão social está antes vinculado a um modo político e econômico de organização das forças produtivas do que simplesmente a aspectos de solidariedade e associativismo. O ressurgimento das novas formas de solidariedade e associativismo, em contraposição às formas clássicas de paternalismo como já foi mencionado por Carvalho (1995), traz em si uma novidade: uma sociedade que está disposta a mobilizar-se contra a exclusão e que, no limite, não delinea horizontes para as gerações futuras. Em outras palavras, é preciso compreender a solidariedade no processo atual de desenvolvimento das forças produtivas. No estágio da internacionalização do capital e do processo de globalização,<sup>1</sup> tem havido uma mudança substantiva nas relações entre o Estado e mercado e entre estes e a sociedade civil. (Rico, 1997, p.62).

Dentro desse entendimento, a responsabilidade privada nas mudanças sociais é muito importante para a promoção da Igualdade. “Nessa ótica, assim como as empresas têm responsabilidade pelos problemas sociais, também têm capacidade de utilizar ferramentas empresariais para seu enfrentamento.” (REIS, 2007, p.282). É por isso que ações corporativas que visem tais mudanças é cada vez uma realidade mais palpável.

A título de exemplo, para que seja possível entender o que esse artigo está trazendo podem-se citar grandes ações corporativas e fomentadas por organizações supraestatais que tenha tido o objetivo supracitado. A Organização das Nações Unidas realizou em 2000 o início de uma iniciativa chamada Pacto Global, cujo objetivo é realizar parceria com corporações que estejam dispostas a integrar uma agenda com diversos propósitos. Entre eles, há o compromisso, por exemplo, com a erradicação da pobreza e a igualdade de gênero.

A sustentabilidade corporativa começa com um sistema de valores da companhia e uma aproximação entre uma base princípios e a forma de fazer negócio. Isso significa operar de uma forma que, no mínimo, encontre responsabilidades fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anti-corrupção. Negócios responsáveis decretam os mesmos valores e princípios onde quer que estejam presentes, e sabem que boas práticas em uma área não desabilitam prejuízos em outras. Incorporando os Dez Princípios Do Pacto Global das Nações Unidas em estratégias, políticas e processos, e estabelecendo uma cultura de integridade, companhias não estão apenas bancando suas responsabilidades básicas para as pessoas e o planeta, mas também criando um cenário para um sucesso longo<sup>1</sup>.(ONU, 2020, tradução do autor)

Ações nessa esteira geraram grandes burburinhos nas redes sociais brasileiras quando adotadas pela empresa de varejo Magalu no ano de 2020. A Empresa em questão criou um programa de trainee destinado a candidatos negros com intenção de diversificar a composição racial das firmas e do reconhecimento do racismo como um problema estrutural da sociedade que exige também ações de entes privados para sua resolução. A constitucionalidade dessas ações é uma questão importante a ser discutida porque esse debate nos remete à discussão realizada no tópico precedente sobre a possibilidade de ações positivas que realizam prestações desproporcionais aos indivíduos com intuito de equilibrar relações. Em relação a esse tema, a Procuradoria Federal dos Direitos dos Cidadãos do Ministério Público Federal divulgou uma nota destrinchando-o da seguinte forma

O Estado Brasileiro adota por princípio o repúdio ao racismo, tendo como objetivos fundamentais, entre outros, “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”. Tais valores, que inspiram as normas e os princípios que compõem o ordenamento jurídico nacional, devem pautar as ações de todas as instituições e governos, de todos os agentes públicos e políticos e de toda a sociedade civil, sempre no sentido de apoiar, incentivar e corroborar quaisquer ações que visem a abolir, erradicar, dirimir o racismo estrutural, a discriminação étnico-racial e as desigualdades sociais fundadas em preconceitos que possam ser identificados na sociedade brasileira. Nessa esteira, encontram pleno amparo normativo as ações afirmativas, políticas públicas, cotas étnico-raciais, bem como todas e quais quer medidas e ações devidamente justificadas e fundamentadas na realidade social – mesmo aquelas não mencionadas expressamente pelos textos normativos, mas que encontram respaldo nos princípios e nas regras presentes na Constituição da República ou em tratados, convenções e normas infraconstitucionais que constituem o arcabouço jurídico pátrio. (PFDC, 2020).

Esclarecida a responsabilidade privada nas mudanças sociais e a constitucionalidade e convencionalidade de ações privadas que tenham por intuito diminuir a desigualdade em suas diversas formas há ainda um terceiro ponto muito relevante do ponto de vista corporativo para a adoção de programas de *compliance* com foco em questões sociais. Além da contribuição

---

<sup>1</sup> Corporate sustainability starts with a company’s value system and a principles-based approach to doing business. This means operating in ways that, at a minimum, meet fundamental responsibilities in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. Responsible businesses enact the same values and principles wherever they have a presence, and know that good practices in one area do not offset harm in another. By incorporating the Ten Principles of the UN Global Compact into strategies, policies and procedures, and establishing a culture of integrity, companies are not only upholding their basic responsibilities to people and planet, but also setting the stage for long-term success.

para a efetivação de direitos fundamentais como a Igualdade em relações privadas, a promoção da diversidade para diversos grupos sociais também pode funcionar como um bom investimento para a corporação. Como afirmado anteriormente, os programas de *compliance* tem por função a diminuição de riscos e por tabela o aumento da seguridade de lucros se baseando na conformidade com valores éticos. Nesse sentido, a conformidade com a diversidade também pode exercer essa função. O relatório “Why Diversity Matters” da McKinsey & Company, empresa de consultoria empresarial, reportou em 2018 que desde seu último estudo sobre o tema em 2015 “a correlação estatisticamente significativa entre um time de lideranças mais diverso e um desempenho financeiro superior demonstrado três anos atrás continuam a ser verdade em um conjunto de dados mais ampliado e globalizado” (McKinsey, 2018, tradução do autor<sup>2</sup>).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A responsabilidade de agentes privados nas mudanças de paradigmas sociais é emergente na contemporaneidade e a possibilidade de unir esse tema à sustentabilidade corporativa gera uma configuração mutuamente benéfica para a sociedade e as corporações. É devidamente afirmado como os programas de *compliance* exercem no momento atual justamente a dupla função referida. Enquanto por muito tempo se concebia os direitos fundamentais como inaplicáveis nas relações privadas, agora já é notar-lhes sendo voluntariamente observados entre os agentes privados.

A dimensão social do *compliance* demonstra a amplitude desse instituto que como pôde ser observado está muito além da observância de padrões éticos e morais. É estatisticamente rentável e positivo para as corporações a adoção de uma governança progressista, em que há o reconhecimento da importância de prestigiar direitos fundamentais consagrados na sociedade. O *compliance* antiassédio, o *compliance* antidiscriminatório, os pactos e compromissos pela redução da desigualdade e preservação do meio ambiente inauguram uma nova fase na governança corporativa e por tabela na forma de conceber os direitos fundamentais nas relações entre particulares dentro do Direito Civil e Empresarial.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad.: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2006.

ALMEIDA, Silvio. **O que é Racismo Estrutural?**, 1ª Edição, Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; VENTURINI, Otávio (Coord.). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CORREA, Celio Roberto. A importância do compliance como ferramenta de combate ao assédio sexual nas relações de trabalho – aspectos econômicos. **Percursos**, [S.l.], v. 1, n. 32, p. 245 - 250, set. 2020. ISSN 2316-7521. Disponível em:

---

<sup>2</sup> The statistically significant correlation between a more diverse leadership team and financial outperformance demonstrated three years ago continues to hold true on an updated, enlarged, and global data set.

<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4271/371372549>. Acesso em: 20 out. 2020.

COSTA, Adilson Junio Freitas; SANTOS, Wendell Ferreira dos. Apontamentos sobre o devido Processo Constitucional no Processo Penal brasileiro e a violação de Direitos Fundamentais da população negra. **Revista VirtuaJus**, Belo Horizonte, n.8, p. 476-488. Set 2020.

GABARDO, Emerson; CASTELLA, Gabriel Morettini e. A nova lei anticorrupção e a importância do compliance para as empresas que se relacionam com a Administração Pública. **Revista de Direito Administrativo e Direito Constitucional**, Belo Horizonte, n. 60, p. 129-147, jun 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais nas relações de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba: n. 17, p.33-45. Jun 2011.

MARTINS, Thiago Penido. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares no ordenamento jurídico brasileiro. In: **Conselho Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Direito**. Copendi, 2009, São Paulo, SP. Anais.

McKinsey&Company. Delivering through Diversity. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>. Acesso em: Nov. 2020.

Mota, C. M. A., Santos, T. B., & Pagliato, W. (2016). **Compliance: tendência mundial na prevenção de riscos e combate à corrupção**. SINDCONT-SP

MPF PFDC – Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. Nota Pública PFDC-GT1-002/2020. 2020.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. **Anais do XXXVI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro, Brasil. 2012.

ONU – Organização das Nações Unidas. **The Ten Principles of the UN Global Compact**. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: Nov. 2020.

REIS, Carlos Nelson dos. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?. **Rev. econ. contemp.**, Rio de Janeiro , v. 11, n. 2, p. 279-305, Aug. 2007 . Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482007000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482007000200004&lng=en&nrm=iso). Acesso em 04 Nov. 2020.

RICO, Elizabeth de Mello. O empresariado, a filantropia e a questão social. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo: p.60-66. 1997.