

A tutela da privacidade do empregado e o poder diretivo privado: impacto da ética empresarial, do programa de integridade e jurisprudência do TST

Protection of employee privacy and private governing power: impact of business ethics, TST's integrity program and jurisprudence

Bárbara Madalena Heck da Rosa(1); Sandra Maciel-Lima(2); Maria Carolina Granja(3)

- 1 Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo PPGD UNICURITIBA. Bolsista da Faculdade CENSUPEG e da Faculdade Pan-Americana de Administração e Direito – FAPAD. Professora da Faculdade CENSUPEG. Advogada.
E-mail: barbara.madalena@gmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3226-509X>
- 2 Doutora em Sociologia (UFPR). Docente do PPGD UNICURITIBA e Pesquisadora do Instituto Ânima.
E-mail: maciellima.sandra@gmail.com | ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5917-6540>
- 3 Consultora y capacitadora internacional de talentos y equipos en el ámbito público. Experta em diseño, gestión estratégica, evaluación y comunicación de políticas, especialmente em organismos vinculados com la Abogacía.
E-mail: carolina_granja@hotmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1339-1445>

Revista Brasileira de Direito, Passo Fundo, vol. 18, n. 1, e3834, janeiro-abril, 2022 - ISSN 2238-0604

[Received/Recebido: janeiro 15, 2020; Accepted/Aceito: abril 5, 2023;

Publicado/Published: maio 29, 2023]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2238-0604.2022.v18i1.3834>

Como citar este artigo / How to cite item: [clique aqui/click here!](#)

Resumo

A ética empresarial, o programa de integridade e a jurisprudência do TST impactam de forma significativa a tutela 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 o impacto da 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, o programa de integridade e a jurisprudência do TST 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

Business ethics and the integrity program significantly impact the protection of employee 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 the impact of business ethics and the integrity program can protect the employee's right to privacy, as well as control the private directive power, with regard to the requirement of sensitive personal data, such as such as the requirement to submit registration information for credit protection services, considered a violation of the right to privacy, as well as answering the question: to what extent can business ethics and the integrity program protect the employee's right to privacy, as well as controlling the private governing power, with regard to the requirement of sensitive personal data, such as the requirement to present registration information for credit protection services, considered a violation of the right to privacy?, investigation mediated by bibliographical research and qualitative.

Keywords: Directive Power; Protection of Privacy; Business Ethics; Integrity Program; Employee.

1 Introdução

O presente artigo possui como objetivo 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.

Devido a importância da empresa na atualidade, a ideia do equilíbrio da sociedade depende de alguns fatores e um deles é a empresa, e, do ponto de vista da economia, as redes fomentam um mercado lucrativo, entretanto, em um mercado competitivo, algumas mudanças são refletidas na forma de atuação das empresas, como por exemplo: a ética empresarial.

A ética empresarial precisa ser adota nos comportamentos, ter uma cultura organizacional pautada na ética comportamental, na transparência, com atitudes cidadãs, humanas e institucionalmente transdisciplinares, configurando que a ética empresarial possui um papel essencial e que pode tutelar o direito da privacidade do empregado e controlar o poder diretivo do empregador.

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 inculpidos com os valores institucionais o que resulta em abundantes possibilidades mercadológicas.

Por isso, 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, assim como os valores institucionais devem ser praticados.

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.

O compliance trabalhista envolve o estudo dos controles internos e de outras medidas que podem ser adotadas nas empresas com o fim de prevenção de descumprimentos de normas trabalhistas, com a finalidade de evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação, atuando na prevenção de riscos nas relações de trabalho tencionam a combater práticas antiéticas e ilegais dos empregados e dos empregadores.

A subordinação jurídica é um enquadramento jurídico, requisito para a relação de emprego, a partir disso, o empregador possui a prerrogativa do poder diretivo de um lado, e por outro lado a legislação define o que é dado pessoal sensível, garantindo também o direito da privacidade ao empregado.

Tal cenário, corrobora para a análise por meio da legislação vigente e jurisprudência do TST se as informações creditícias exigidas ou buscadas pelo empregador violam o direito à privacidade e se a ética empresarial e o programa de integridade podem ou não tutelar com intuito de garantir, assim como controlar o poder diretivo do empregador.

A partir dessas considerações, deriva-se a seguinte pergunta de pesquisa: em que medida a o impacto da 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? 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 Ética empresarial como cultura organizacional

As pessoas jurídicas utilizam uma tendência que inicialmente, era a eficácia dos processos e também aos resultados financeiros, no entanto, a ética empresarial passou a ser um indicativo de transparência e integridade, primordial para que a tendência inicial seja alcançada com sucesso, inovação e excelência, trazendo a ética como ferramenta, como princípio básico para um potencial desenvolvimento sustentável.

Partindo desse pressuposto, importante o entendimento inicial sobre ética, antes de abordar a ética empresarial, e assim, o entendimento e ensinamento do Professor Doutor Fernando Gustavo Knoerr e da Professora Doutora Viviane Coêlho de Séllos-Knoerr (2019, p. 285), podemos compreender inicialmente o que é a ética:

[...] um conjunto de regras que suplantam o tempo e o espaço, atingindo a toda a comunidade humana como uma necessidade fundamental à convivência, o anseio por celebrá-la em uma sociedade é refletido no exercício do poder constituinte, originário ou derivado, assim como na própria interpretação das normas constitucionais. A ética inspira a positivação do direito, para que o que for permitido, proibido ou obrigado, o seja a todos, e a ninguém seja dado o direito de alegar o seu desconhecimento. A ética corresponde à conduta pautada na axiologia e é voltada ao desenvolvimento da antropologia, ou melhor, tem base em valores e

destina-se à evolução do indivíduo em benefício da espécie humana. Os princípios gerais ou básicos da ética são universais, transcendem o tempo e o espaço, atingem a um sem número de destinatários e refletem a imprescindibilidade da convivência, da comunicação, da ajuda mútua, do intercâmbio e da tolerância entre os indivíduos, entre os povos e entre as gerações, pois, “atrás das mudanças realizadas pela tecnologia, organização e escala da política, também existe uma certa uniformidade”.

Com isso, entende-se que a ética empresarial está vinculada a governança corporativa, bem como aos programas de integridade, tendo em vista que o termo ética empresarial é mais restrito do que o de ética geral, o que corrobora à breve introdução sobre a ética geral. (MATTOS, 2005).

Na compreensão de alguns autores, existe certa dificuldade na conceituação de ética, pela sua profunda transposição ao conceito de moral, mesmo sendo diferente. (LUCCA, 2019, p. 40).

Dessa forma, importante mencionar que é possível entender como premissa básica: “*os postulados éticos universais traduzem a homogeneidade na essência das manifestações humanas na história e na fundação e extinção das sociedades*”. (KNOERR; SÉLLOS-KNOERR, 2019, p. 292).

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

Nesse sentido, podemos conceituar que “*a ética é valor superior e estes são superiores no ordenamento jurídico como também fundantes de tal ordenamento, seu conteúdo é metajurídico, entremeia o Direito e a moral. Promove o fortalecimento da norma constitucional pela redução da discricionariedade dos poderes públicos*”, também pode ser considerado como “*fundamento do Estado e das sociedades*”. (KNOERR; SÉLLOS-KNOERR, 2019, p. 300).

Diante disso, importante mencionar que 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; em tais casos, usaremos indiferentemente um ou outro. Nesse espírito, conceberemos a ética

complexa como um metaponto de vista comportando uma reflexão sobre os fundamentos e os princípios da moral. (MORIN, 2007, p. 15).

A ética é parte da filosofia que é 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).

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).

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).

Assim, importante que as empresas tenham ciência da necessidade da ética como pilar fundamental, o que poderia ser o vínculo ou a base para o estreitamento entre o direito e a empresa, tendo em vista que as empresas possuem papel fundamental no mundo atual e que o equilíbrio desta com o governo e a família é de suma importância, e pode ser transportada, a ética, pelo empresário e por seus profissionais para as atividades empresariais.

Contudo, o desenvolvimento do comportamento ético é passível quando da prática reiterada e as condutas éticas seguem um padrão moral nas atividades cotidianas e rotineiras, e devem ser iniciadas pelos seus administradores exercendo, assim, um papel importante no cultivo de valores morais da empresa.

Nesse sentido, a importância das empresas e as pessoas se dispõem 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).

Do ponto de vista da economia, as redes têm fomentado um mercado lucrativo que tem a informação e dados pessoais como moeda de troca, o que está fazendo gerar um capitalismo informacional, denominado como Capitalismo de Vigilância, que se baseia em um modo de circulação econômica de intermediação lucrativa e movimentação de dados digitais, e, conseqüentemente está tornando a garantia da proteção de dados por parte da empresa, uma prática comportamental. (VIDOLIN; REIS, 2021).

Outro reflexo importante são as mudanças nas relações através da sociedade civil no que tange a tecnologia e informação, está mudando a forma de agir das empresas. (VIDOLIN; REIS, 2021).

As empresas precisam se adequar à Lei Geral de Proteção de Dados, tendo em vista que são obrigadas a garantir o direito fundamental da privacidade ao empregado na relação de trabalho, devendo ter transparência e ética na coleta de dados, ou seja, devendo coletar apenas os dados necessários que possibilitam a relação de trabalho e aptidão profissional. (VIDOLIN; REIS, 2021).

Em síntese, denota-se a importância das empresas adotarem em seus comportamentos, uma cultura organizacional pautada na ética comportamental, na transparência, com atitudes cidadãs, humanas e institucionalmente transdisciplinares, configurando que a ética empresarial possui um papel essencial e que pode tutelar o direito da privacidade do empregado e controlar o poder diretivo do empregador.

3 Tutela da privacidade do empregado na relação de emprego e a LGPD: impacto do programa de integridade e da LGPD

Assim como a ética influi na definição de missão e visão de cada empresa, a construção de um clima de confiança, garantias de respeito aos direitos humanos, transparência e integridade são alicerçadas pela ética, que possui o condão de ser o pilar ou um dos pilares do programa de integridade, pois opera na guarda da cultura ética, como zelador da aplicação das normas legais e políticas institucionais.

Na transparência adotada pelas empresas privadas, pode-se identificar a ética empresarial na condução das suas atividades negociais e no comportamento dos seus empregados, terceirizados e fornecedores, além de atuar em conformidade com a legislação, políticas institucionais e regulamentos, e isso, é estabelecido pela implantação e implementação do programa de integridade, chamado também de compliance, previstos na Lei Anticorrupção. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022).

O combate à corrupção no Brasil se intensificou com a promulgação da Lei n. 12.846 de 1º 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. (BRASIL, 2022; BRASIL, 2013).

A referida lei responsabiliza pessoas jurídicas de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa. Ainda que os atos de corrupção tenham sido cometidos exclusivamente por empregado ou preposto, sem anuência ou participação direta da empresa, mas em seu benefício, a pessoa jurídica será responsabilizada. (KRUPPA, 2020, n.p.)

Assim, 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, assim como os 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.).

Dito isso, pode-se compreender que o compliance é 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 determinar à alta administração a sua responsabilidade de observar o arcabouço regulatório e as melhores práticas na execução das estratégias e dos processos decisórios. (CANDELORO; DE RIZZO, 2012).

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).

Considerado como um guardião da cultura ética, o programa de integridade também opera zelador para que as normas legais e regulamentares que disciplinam o

ambiente de trabalho, inclusive por meio do código de conduta que deverá ser criado, sejam seguidas e obedecidas. (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 de cumprimento 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).

Importante que o programa de integridade (responsabilidade legal) de cada empresa seja organizado e delineado de tal forma que possa fazer sentido para sua 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).

Corroborando com as relações de trabalho, o programa de integridade, segundo De Souza e Bellinetti (2020, p. 221-238), “consiste no cumprimento de normas trabalhistas e de regras éticas, morais e transparentes relacionadas ao direito do trabalho, tanto no ambiente empresarial interno quanto nas relações empresariais com clientes, investidores e fornecedores”.

A Lei n. 12.846/2013, chamada de Lei Anticorrupção e o Decreto n. 11.129/2022, responsabilizam as pessoas jurídicas de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa, mesmo que os atos de corrupção tenham sido cometidos exclusivamente por empregado ou preposto, sem anuência ou participação direta da empresa, mas em seu benefício, a pessoa jurídica será responsabilizada. (KRUPPA; GONÇALVES, 2020).

Tendo em vista que a implementação do programa de integridade vai muito além de uma simples ferramenta para prevenção de sanções da legislação, pode ser compreendido como tutelador dos direitos fundamentais do empregado, porque, uma vez que trata de garantia, cumprimento de normas e legislações, abarca os direitos fundamentais individuais, interesses difusos e coletivos, como por exemplo: o direito fundamental da privacidade, que deve ser garantido ao empregado na relação e emprego. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022).

Nesse sentido, entende-se que o programa de integridade abarca controles internos e diversas medidas que a empresa precisa implantar à fim de evitar a ameaça ao direito fundamental da privacidade, da proteção de dados amparados pela Constituição da República Federal de 1988, bem como, instituídos pela Lei n. 13.709/ 2018, chamada de Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022).

O compliance trabalhista envolve o estudo dos controles internos e de outras medidas que podem ser adotadas nas empresas com o fim de prevenção de descumprimentos de normas trabalhistas. Dessa forma, tem a finalidade de evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Para tanto, recomenda-se que seja feita uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na organização. As ações de prevenção de riscos nas relações de trabalho tencionam a combater práticas antiéticas e ilegais dos empregados e dos empregadores. (ANDRADE; FERREIRA, 2017, n.p.).

O direito da privacidade, já garantido pela Constituição da República do Brasil de 1988, no inciso X, artigo 5º, obteve maior visibilidade a partir da promulgação da Lei n. 13.079 de 14 de agosto de 2018 e as alterações pela Lei n. 13.853 de 8 de julho de 2019, tendo como principal objetivo proteger o direito fundamental da privacidade, e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (BRASIL, 2018).

Contudo, o artigo 7º, incisos II e V, da LGPD, possibilita a coleta e tratamento dos dados pessoais decorrente da relação de trabalho pois estaria pautada para cumprimento de obrigação legal e para execução do contrato ou de procedimentos preliminares. (BRASIL, 2018).

Assim, é imprescindível que as empresas utilizem procedimentos de segurança por meio de Políticas de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais e contenham um plano para possíveis violações de segurança, no qual contenha uma lista de tarefas e procedimentos que devem ser executados por equipe treinada previamente e que atuará

na identificação do incidente até a efetiva mitigação de danos que deverá passar por investigação interna, e inclusive a comunicação das partes envolvidas e afetadas pela situação. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022).

Devido a responsabilização jurídica do empregador em caso de vazamento de dados, o aprimoramento da rotina organizacional deve ser realizado por meio de implementação de políticas e processos que sejam fundamentadas por boas práticas de governança corporativa, utilizando o compliance para apurar e monitorar a devida aplicação das políticas e processos de tratamento de dados das empresas. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022).

É recomendada pela lei a criação de boas práticas que estabeleçam uma relação de confiança entre os titulares. Então, é imprescindível ser transparente e criar mecanismos e ferramentas que vão servir como meio de demonstração da boa-fé objetiva, podendo ser a criação de um comitê, um regimento interno, políticas de proteção de dados e segurança da informação, um plano de respostas a incidentes de segurança, canais de denúncia, de reclamação e de sugestão, treinamentos regulares, suporte da alta administração, um código de conduta sobre proteção de dados para os funcionários, terceiros e prestadores de serviços, a nomeação de um DPO e, por fim, a realização de monitoramentos periódicos e auditorias das medidas adotadas. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022, p. 316).

No tocante a constante evolução da sociedade e o seu acesso à informação, a coleta de dados tornou-se naturalmente necessária para o progresso social, e o mercado de trabalho é essencial para essa dinâmica que implica em registros de coleta de dados de empregados que são armazenados em computadores, mídias externas, nuvens e possuem fins diversos. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

Nas relações de trabalho, o titular de dados é o empregado, muitos são os dados coletados nas relações de trabalho, desde a fase de seleção, pré-contratual, durante e pós-contratual, os dados pessoais coletados precisam ser monitorados, assim como toda a documentação pessoal do trabalhador, com isso, entende-se que são necessárias políticas de tratamento de proteção de dados e recursos que utilizem a criptografia para que esses dados e documentos estejam seguros, assim como, deve ser implementado um programa de integridade para controle interno. (ROSA; MACIEL-LIMA, 2022).

Tais *“práticas são essenciais para a construção de um programa de governança em privacidade e para, com isso, fortalecer o sistema de controle organizacional, desenvolvendo uma cultura de proteção de dados que estimule o compromisso e a participação de todos envolvidos”*. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022, p. 315).

Diante disso, a implementação do programa de integridade como ferramenta da governança corporativa, promove e garante a tutela do direito da privacidade do

empregado na relação de emprego, e por isso, identifica-se a sua necessidade no âmbito da empresa, principalmente no que diz respeito a previsão de regras de proteção de dados para o cumprimento e garantia dos direitos fundamentais, tais como o da privacidade.

4 Poder diretivo empresarial e a exigência de apresentação de dado pessoal sensível do empregado: violação da privacidade e a jurisprudência do TST

Nas relações privadas de trabalho, a desigualdade tende a ser nítida, o que no plano jurídico entende-se que os direitos do hipossuficiente que no caso é o empregado, precisa ser garantido e limitar a liberdade do empregador nas regras e condições contratuais para não causar desequilíbrio contratual.

A subordinação jurídica é um enquadramento jurídico, requisito para a relação de emprego, a partir disso, o empregador possui a prerrogativa do poder diretivo, balizado pelo artigo 2º da CLT. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

O princípio da liberdade contratual e o poder diretivo do empregador não são bases de fundamentação para que o empregador, mesmo que possua domínio econômico e social sobre o empregado, exija dados pessoais sensíveis sem possuir justificada necessidade, mesmo que com o consentimento do empregado (MOREIRA, 2004), isso porquê, mesmo que a coleta e o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas hipóteses elencadas nos incisos do artigo 7º da LGPD, tais como, (I) para cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

Com isso, o empregador não pode utilizar-se do princípio da liberdade contratual, sequer do poder diretivo, por possuir domínio econômico e social sobre o empregado e que os dados pessoais sensíveis exigidos pelo empregador ao empregado, para a manutenção do emprego precisa ter finalidade para comprovação de aptidão profissional. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

No que tange a exigência de informações considerados dados pessoais sensíveis porque afronta o direito de privacidade do empregado que no caso é o titular de dados, podendo ocasionar a discriminação e a violação do respeito à sua privacidade, o que está balizado no inciso X, do artigo 5º da CF/88, inciso I, artigo 2º da LGPD, o que poderia causar prática discriminatória tendo em vista que o direito a privacidade não foi respeitado, o que é proibido pelo artigo 1º da Lei 9.029/1995. (MOREIRA, 2004).

Dito isso, necessário mencionar que a necessidade de solicitar a informação de dados pessoais, nos termos do artigo 5, inciso II da LGPD, sejam considerados sensíveis, quais sejam: dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual,

dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020)

Desse modo, o consentimento adequado do empregado ao que concerne o art. 5º, inciso XII da LGPD, requer que os empregados tenham a oportunidade de conhecer detalhadamente o destino de seus dados, desde a fase pré-contratual, para que possam se manifestar livremente e de modo expresso e inequívoco quanto à permissão para o tratamento de seus dados pessoais e dados pessoais sensíveis, especificando-se a finalidade determinada e o tempo do armazenamento dos dados. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

A coleta de dados pessoais e dados pessoais sensíveis necessitam de controle, pois podem causar a discriminação, disposto no artigo 6º, inciso IX da LGPD, inclusive no âmbito trabalhista, dados esses que podem ser desnecessários para a comprovação de aptidão à atividade laboral. (MOREIRA, 2004).

Nesse sentido é a jurisprudência do TST que decidiu em Ação Civil Pública a partir de jurisprudência já firmada na Corte, a qual reverbera que as informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não podem ser exigidas de empregados e candidatos a emprego, por caracterizar vedada discriminação (art. 1º da Lei 9.029/95), proibindo, assim, a utilização e alimentação do banco de dados da empresa, com informações sobre informações creditícias de motoristas profissionais que sejam potenciais candidatos a empregos e repassá-las a empresas contratantes. Importante mencionar que a jurisprudência concluiu pela ilicitude da conduta a partir da Lei 13.709/2018, e que para tal prática cabe a reparação por dano moral coletivo, porque tal conduta atenta contra os direitos da personalidade do empregado, como privacidade, isonomia, não discriminação e pleno acesso ao emprego, e as empresas não podem utilizar do fundamento da livre iniciativa para realizar tais práticas, condenando as empresas que utilizarem ou alimentarem esses bancos de dados, aplicando multa prevista na Lei Geral de Proteção de Dados, conforme segue:

[...] Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos quanto à tutela inibitória, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes parcial provimento, para condenar a ré à obrigação de abster-se de utilizar banco de dados, de prestar e/ou de buscar informações sobre restrições creditícias relativas a candidatos a emprego/trabalho, seus ou de terceiros, a partir da vigência da Lei Geral de Proteção de Dados, em 14 de agosto de 2020, sob pena de multa de R\$10.000,00 (dez mil reais), reversível ao FAT, por candidato. [...] E, por maioria, conheceu dos embargos, quanto à indenização por dano moral coletivo, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes parcial provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, com valor a ser apurado em

execução. [...] TST-E-RR-933-49.2012.5.10.0001, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 16/12/2021.

Portanto, entende-se que o poder diretivo do empregador não pode ser sobrepor ao direito e respeito à privacidade do empregado, quando da coleta e tratamento de dados pessoais sensíveis, considerados como possível risco de violação e manutenção no emprego, quando estes dados não possuem justificativa para verificação da aptidão profissional.

Tendo em vista que a “*Lei Geral de Proteção de Dados se pauta em princípios da boa-fé, a finalidade, da adequação, da necessidade, do livre acesso, da qualidade dos dados, da transparência, da segurança, da prevenção, da não discriminação e da responsabilização*”, (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020, p. 41), mesmo que a legislação vigente não tenha regulado a proteção de dados nas relações de trabalho, as empresas empregadoras devem operacionalizar de tal forma que possam assegurar a privacidade do empregado. (ROSA; PASSOS; OLIVEIRA, 2022).

A subordinação do empregado é um dos elementos da relação de trabalho, denominada de subordinação jurídica, o que dá ao empregador o direito patronal assumido decorrente de uma relação contratual que se justifica pelo risco assumido com o empreendimento, que dá ao empregador o poder diretivo empresarial, segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do trabalho de 1943 (CLT). (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

No entanto, isso não admite ao empregador, a base legal do legítimo interesse, tendo em vista que ultrapassa os limites do seu poder de direção e exigir dados ao empregado que possam causar discriminação, ou seja, informações consideradas dados pessoais sensíveis que violem a sua privacidade e que podem causar a discriminação e limitar a manutenção na relação de emprego, ou ainda, dados esses que não interferem na sua aptidão profissional ou que não são necessários para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo empregador, intitulado como controlador. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

Os dados pessoais sensíveis podem ser conceituados como dados pessoais suscetíveis de utilização para fins discriminatórios, podendo estigmatizar, excluir, ou lesionar a identidade pessoal ou a privacidade do empregado. (MIZIARA; MOLLICONE; PESSOA, 2020).

Diante disso, a jurisprudência e legislação corroboram para o entendimento de que o impacto da ética empresarial e do programa de integridade podem tutelar o direito da privacidade do empregado, bem como controlar o poder diretivo privado, no que concerne a utilizar, prestar e/ou buscar informações sobre restrições creditícias de empregado, considerado dados pessoal sensível, tendo em vista que atende o inciso X, do artigo 5º da CF/88, inciso I, artigo 2º da LGPD e artigo 1º da Lei 9.029/1995 e a Jurisprudência do TST.

5 Considerações Finais

Nesse contexto, verifica-se a importância das empresas adotarem em seus comportamentos, uma cultura organizacional pautada na ética comportamental, na transparência, com atitudes cidadãs, humanas e institucionalmente transdisciplinares, configurando que a ética empresarial possui um papel essencial e que pode tutelar o direito da privacidade do empregado e controlar o poder diretivo do empregador com o impacto da ética empresarial e do programa de integridade, bem como da Jurisprudência do TST.

Evidenciou-se ainda, 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.

Tal entendimento reverbera para o dever da implementação do programa de integridade, mas que para que tenha a amplitude necessária, importante que se tenha a visão sistêmica, com pilar da ética empresarial, garantindo e protegendo direitos como a privacidade do empregado.

O poder diretivo, por sua vez, não pode ser utilizado, assim como o princípio da liberdade contratual, não pode sobrepujar o direito da privacidade do empregado, solicitando dados pessoais sensíveis que possam violar a privacidade do empregado causando risco à manutenção do emprego, mesmo que o empregador possui domínio econômico e social sobre o empregado.

Mesmo verificando-se que a exigência de apresentação de informações de cadastro de serviços de proteção ao crédito não está no rol de dados pessoais sensíveis do inciso II, artigo 5º da LGPD, que o empregador, ao utilizar, prestar e/ou buscar informações sobre restrições creditícias de empregado, pode ser considerado um risco ao direito à privacidade do empregado, ou seja, entende-se que o rol do inciso II, artigo 5º da LGPD não é taxativo, e que portanto, é considerado como dado pessoal sensível, tendo em vista que está amparado pelo inciso X, do artigo 5º da CF/88, inciso I, artigo 2º da LGPD e artigo 1º da Lei 9.029/1995 e a Jurisprudência do TST.

Por fim, diante do exposto conclui-se que o impacto da ética empresarial e do programa de integridade quando aplicados como cultura organizacional, assim como coaduna a jurisprudência do TST, podem tutelar o direito da privacidade do empregado, bem como controlar o poder diretivo privado.

Referências

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.

ARRIOLA JUNIOR, Jesse G.; ZIPPERER, André G.; VILLATORE, Marco Antônio César. *As Diferentes Governanças no Contexto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. *Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos*. Joinville: Maître, 2022.

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.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

CANDELORO, Ana Paula P.; DE RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius. *Compliance 360º: 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.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Gen, 17. ed. 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.

KNOERR, Fernando Gustavo; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. *Postulados Éticos: Releitura Necessária*. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. Organizador: MARTINS, Gustavo Afonso. *Estudos em Homenagem ao Professor Clayton Reis – Depoimentos – Artigos Jurídicos – Fotobriografia*. Curitiba: Instituto Memória, 2019.

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, p. 123-145, 2020. 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/etica_soc-empr.htm. Acesso em 28 de fev. de 2022.

MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André. *Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters. Brasil, 2020.

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

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; MACIEL-LIMA, Sandra. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e as Relações Contratuais de Trabalho em Instituição de Ensino*. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. *Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos*. Joinville: Maître, 2022.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra Editora, 2004, p. 147-238. Cap. II – Esfera privada e acesso ao emprego.

ROSA, Bárbara Madalena Heck da; PASSOS, Pâmela Adrielle Pertile dos. *LGPD e Compliance Trabalhista: medidas práticas para um programa de governança nas empresas*. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS,

Gustavo Afonso. *Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos*. Joinville: Maître, 2022.

SILVA, Aurélio Miguel Bowens da; LIMA, Thomires Elizabeth Pauliv Badará de; GUNTHER, Luiz Eduardo. *Proteção De Dados Sensíveis na Contratação do Empregado*. Coordenadores: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; Organizadores: BELTRAMINI, Franciano; ROSA, Bárbara Madalena Heck da. RODRIGUES, Luciano Ehlke; MARTINS, Gustavo Afonso. *Direito Digital: LGPD – aplicabilidade e questionamentos*. Joinville: Maître, 2022.

SILVA, Daniel Cavalcante Silva; COVAC, José Roberto. *Programa de Integridade no Setor Educacional: manual de compliance*. São Paulo. Editora de Cultura, 2019.

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

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>

VIDOLIN, Isadora Leardini; REIS, Clayton. *Proteção de Dados: respeito à direitos fundamentais e valores da cidadania*. Coordenadores: AGUIAR, David Kerber de; LONGO, Samantha Mendes. *A Empresa e a Construção da Cidadania*. Homenagem ao Professor Clayton Reis. Porto Alegre: Paixão Editores, 2021.