

ESTUDIOS

## A (ir)responsabilidade penal do *compliance officer* empregado por crimes da empresa

*The (im)possibility to held a compliance officer hired as employee criminally responsible for crimes comitted by the organization*

Mariana Cesto 

*Universidade Federal do Paraná, Brasil*

Lourival Barão Marques Filho 

*Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil*

**RESUMO** O problema que o trabalho investiga nasce da seguinte pergunta: uma empresa com programa de *compliance* pode delegar deveres de cuidado ao *compliance officer* e, com isso, transferir a ele a responsabilidade por um crime decorrente da violação desse dever? Para se responder adequadamente a esta questão é necessário ir além daquilo que a doutrina penal já estabeleceu. Assim, por intermédio de metodologia dedutiva, pesquisa bibliográfica e tendo como marco teórico a governança pelos números de Alain Supiot, investiga-se como o direito do trabalho fornece suporte normativo para analisar a situação. Conclui-se que a transferência de responsabilidade ao *compliance officer*, quando empregado, é inviável diante dos princípios da alteridade e da subordinação.

**PALAVRAS-CHAVE** *Compliance officer*; responsabilidade penal; governança pelos números.

**ABSTRACT** Can an organization with a compliance program delegate the duty of due diligence to the compliance officer and, therefore, shift the responsibility for a crime that is precisely the violation of this duty? To answer this question, it is necessary to go beyond what criminal studies have suggested. Using deductive methodology and bibliographical research, this article is built in the theoretical framework of governance by numbers, by Supiot, to investigate how Labor Law can offer normative grounds to analyze the situation. The conclusion is that this shift of responsibility to the compliance officer, when hired as an employee, is unviable due to principles of Labor Law, especially to the impossibility of transferring risks from organization to employee and subordination.

**KEYWORDS** Compliance officer; criminal responsibility; governance by numbers.

## Introdução

Analizamos a peculiar situação de um trabalhador que ganhou atenção nos últimos anos: o *compliance officer*. A atenção trouxe consigo diversas questões jurídicas e, dentre elas, uma de especial impacto: parte da doutrina penal, ao tratar da responsabilidade das pessoas jurídicas com programa de *compliance*, passou a defender que, em determinados casos, a existência do programa poderia permitir à pessoa jurídica delegar certos deveres ao *compliance officer*. A consequência desse raciocínio construído é a de que, nesses casos, não só a pessoa jurídica poderia eximir-se de sua responsabilidade penal, pela criação de um programa de *compliance* adequado, mas também poderia existir responsabilidade penal do *compliance officer* pelo descumprimento daqueles deveres próprios da pessoa jurídica.

Essa situação tem sido debatida e criticada por outros setores da doutrina penal. Normalmente, o debate está focado em questões eminentemente penais: análise da responsabilidade penal da pessoa jurídica, da delegação de deveres, da posição de garantidor, dentre outros.

O problema que aparece, em regra, como uma questão de direito penal, sobre quem responsabilizar por um crime cometido por uma empresa que tem programa de *compliance*, parte, na verdade, de uma relação de trabalho: pode um empregador com programa de *compliance* transferir a sua responsabilidade criminal a um de seus empregados?

De tal maneira, a questão só pode ser solucionada satisfatoriamente se os elementos próprios desta relação que está na base da situação fática tratada forem considerados.

Aqui surge o problema com o qual se pretende trabalhar: uma empresa com programa de *compliance* pode delegar deveres de cuidado ao *compliance officer* e, com isso, transferir a ele a responsabilidade por um crime decorrente da violação desse dever?

A hipótese inicial de pesquisa, cuja validade será testada no decorrer do trabalho, é de que não é possível uma delegação com essa amplitude, pois descaracteriza indevidamente circunstâncias essenciais do contrato de trabalho e ignora o princípio da alteridade, transferindo ao trabalhador uma responsabilidade que é própria da empresa.

Parte-se do recorte fático específico de análise do *compliance officer* empregado. Deve-se ter em conta que, a depender da forma como a empresa institui o programa, o *compliance officer* pode ser contratado externamente — como pessoa física ou jurídica — ou ser alguém da própria empresa. A tarefa pode desempenhar-se por um grupo de pessoas ou por uma só (Dopico Gómez-Aller, 2013). Nesta pesquisa, interessam aqueles casos em que o *compliance officer* é um empregado da própria empresa, a quem foi atribuída a função de fiscalização do (des)cumprimento normativo. Excluem-se também, do objeto de análise, os *compliance officers* que são os

próprios empresários, diretores ou que possuam efetivo poder de gestão empresarial, independentemente da denominação.

Dessa maneira, o objetivo geral é investigar os limites da delegação de deveres de cuidado pelo empregador e a possibilidade de atribuir ao empregado na função de *compliance officer* a responsabilidade pelo descumprimento normativo, de forma que as consequências criminais decorrentes desse descumprimento sejam a este imputadas.

Para alcançar este objetivo, traçam-se os seguintes objetivos específicos.

Primeiro, explorar teoricamente como, no cenário atual de governança pelos números, há uma tendência de descaracterização da clássica relação empregatícia, com atribuição ao empregado de responsabilidade por objetivos que são próprios do empregador. Define-se, assim, o marco teórico da pesquisa: a ideia da governança pelos números, como desenvolvida por Alain Supiot (2020). Tal teoria tem a capacidade de identificar os elementos que descaracterizam a relação empregatícia e despem o trabalhador de suas características essenciais e, conseqüentemente, de suas garantias (Supiot, 2020: 175-76), atribuindo a ele a responsabilidade pelo alcance de objetivos que são, na verdade, da empresa.

O segundo objetivo específico é expor as construções teóricas penais acerca da responsabilidade penal da pessoa jurídica que podem implicar a responsabilidade penal do *compliance officer*. A intenção é também exibir as críticas que usualmente são colocadas sobre aquela perspectiva.

O terceiro objetivo é demonstrar como a crítica às construções teóricas que transferem responsabilidade penal da empresa ao *compliance officer* é enriquecida quando se atenta à relação de base de trabalho que existe entre eles, a qual oferece fundamentos incontornáveis sobre a impossibilidade de delegação de deveres de garantidor próprios da empresa a um empregado.

Para alcançar esses objetivos, utiliza-se metodologia dedutiva e de pesquisa bibliográfica, de forma a construir a base teórica suficiente para solucionar a questão proposta.

## **O compliance no cenário da governança pelos números**

O primeiro passo para compreender a responsabilidade penal do *compliance officer* empregado, levando em conta a relação de trabalho de base, é entender a conjuntura em que esta relação se dá.

Adiante, apresenta-se o *compliance* e como ele se insere na conjuntura atual de governança pelos números conceituada por Supiot (2020). A seguir, demonstra-se o papel do trabalhador *compliance officer* numa empresa, indicando como ele ilustra claramente pontos que Supiot identifica na governança pelos números, que trazem implicações sensíveis aos pilares clássicos da relação empregatícia.

Os programas de *compliance* não são uma novidade,<sup>1</sup> mas as consequências jurídicas da sua presença em uma empresa têm ganhado novas nuances recentemente.

A existência de um programa de *compliance* tem sido valorizada tanto do ponto de vista social, como do ponto de vista jurídico; esse papel social do *compliance* está conectado a algo que já vinha sendo anunciado há algum tempo por Ulrich Beck, como a pressão legitimatória à qual estão submetidas as empresas. Beck menciona que:

a atuação empresarial é submetida a uma *pressão legitimatória* de dimensões até então desconhecidas. Ela adquire uma nova dimensão política e moral, que parecia completamente estranha à atuação econômica. Essa *moralização da produção industrial*, na qual se reflete também a dependência das empresas em relação à cultura política em meio à qual elas produzem, deve-se transformar numa das tendências mais interessantes dos próximos anos. (Beck, 2011: 325)

Essa pressão legitimatória impõe mudanças de papel para as empresas. Assim como Beck, Supiot (2020), ao falar da governança pelos números, também percebe tais alterações que, por um lado, transformam a atuação das empresas e sua relação com a sociedade e, por outro, não as afastam do seu objetivo essencial de obter vantagem para si próprias. Esses pontos que ambos os autores identificam têm conexão direta com a ideia de *compliance* e de necessidade de cumprimento normativo.

Supiot (2020) chama a atenção ao fato de que, na governança pelos números, as empresas não são apenas sujeitos, mas são também objetos. Não só atuam no mercado, mas são objetos de especulação. A consequência disso é uma preocupação constante em como agir frente ao mercado, a outras empresas, aos consumidores. Essa preocupação, a necessidade de ser legitimada socialmente, é justamente o que o *compliance* pretende atender: quando uma empresa tem um programa de *compliance*, seu objetivo é manter-se cumprindo determinadas normas, a fim de que tenha uma boa relação com o Estado, com o mercado, com a sociedade. Assim, ao ser também objeto de especulação, sofre menos consequências indesejáveis decorrentes de uma atuação despreocupada.

Supiot (2020: 225) aponta, ademais, que nesse cenário certas funções que, em princípio seriam próprias do Estado, são assumidas pelas empresas. Ao reconhecer tais funções, as empresas passam a trabalhar numa conjuntura normativa muito diferente, pois as tarefas que são essencialmente voltadas ao público devem observar

---

1. Nieto Martín (2018: 29-53) indica que os programas de *compliance* nasceram para prevenção de condutas anticoncorrenciais, nos Estados Unidos, na década de 1940. León Alapont (2020), por sua vez, afirma que as empresas começaram a desenvolver programas de *compliance* por volta da década de 1950, nos Estados Unidos, quando várias companhias foram penalizadas por desrespeitar disposições antitruste. As origens dos programas também se devem ao caso Watergate, em razão dos esquemas de financiamento dos partidos políticos, e ao Foreign Corrupt Practices Act, de 1977. No mesmo sentido deste último, ver Scandelari (2021: 10-11).

um conjunto de exigências muito próprias e com um aspecto mais limitador do que aquelas voltadas ao exclusivo exercício da atividade particular.

Nesse cenário, as empresas se comprometem a manter (ao menos, a imagem de) respeito a padrões éticos de conduta, relacionados ao meio ambiente, às relações de trabalho, ao Estado, dentre outros (Nieto Martín, 2018: 32-35).

Um dos mecanismos criados para auxiliar na manutenção desses compromissos é o programa de *compliance*, considerado uma ferramenta de gestão voltada a controlar riscos (Coutinho, 2017: 37) e fiscalizar o cumprimento das normas (Nieto Martín, 2018: 30) das mais diversas espécies que a pessoa jurídica deve observar para se manter funcionando de forma condizente com o ordenamento em que está inserida.<sup>2</sup> Este respeito ao ordenamento, porém, não é um fim em si mesmo, mas um meio de alcançar vantagens individuais, uma vez que as empresas funcionam dentro de uma racionalidade de maximização de seus benefícios (Supiot, 2020: 193).

O mecanismo usado pelo *compliance* para, ao mesmo tempo, manter a imagem de respeito ao ordenamento estatal e, ainda assim, manter o máximo de controle possível, é a autorregulação.<sup>3</sup> Ao criar um conjunto de normas internas para controlar sua atividade, a empresa, por um lado, assume um compromisso de cumprimento normativo, mas, por outro, enfraquece a sua submissão a uma legislação heterônoma comum (Supiot, 2020: 168-192). Com essa possibilidade, a empresa passa a regular internamente determinadas situações que prefere solucionar sem ingerências externas. A autorregulação está conectada a uma das facetas que Supiot (2020: 168-192)<sup>4</sup> identifica na governança por números: o enfraquecimento do Estado, da idéia de governo, e, também, da idéia de regra emanada de um Estado de direito. A autorregulação substitui a idéia de submissão às normas emanadas do Estado de direito pela de governança, e as normas estatais perdem sua importância ao serem substituídas pelos regulamentos.<sup>5</sup>

Dentro dessa conjuntura da governança pelos números, não só a relação das empresas com o Estado, com as normas estatais e com a sociedade como um todo muda,

---

2. Supiot (2020: 114) nota que, na verdade, a submissão das empresas à legislação se dá, atualmente, de forma diversa. O autor chama de *forum shopping* a ideia de que as empresas conseguem realizar suas atividades e seus negócios onde a legislação melhor lhes convém e fazem isso, especialmente, com relação a temas como o direito do trabalho.

3. A autorregulação empresarial é um pressuposto na análise dos programas de *compliance*. Ver, por exemplo, Silveira e Saad-Diniz (2015: 66-78), e Nieto Martín (2018: 40-42). Especificamente sobre os problemas da autorregulação nas relações de trabalho, consultar Coutinho (2017: 37-48).

4. Sobre a perda dos limites entre público e privado decorrentes da autorregulação em empresas com programa de *compliance*, ver González Cussac (2020: 37).

5. A perda do protagonismo do «direito estadual» com a efervescência de normas derivadas de outros atores sociais é tratada com propriedade por Espanha, que alerta, inclusive, para o perigo de que essa regulamentação seja feita por forças hegemônicas e afaste-se da democracia (Hespanha, 2016).

mas também a forma com que se relaciona com seus empregados. Esta, aliás, é a face-ta mais ilustrativa das mudanças que a governança pelos números ocasiona.

Supiot (2020: 167-187) nota que, atualmente, a administração que as empresas adotam (e que, ao fim, acaba também sendo transmitida ao setor público) é uma administração por objetivos. Trata-se de um gerenciamento que não busca mais o cumprimento de determinado número de tarefas com base no relógio. É uma forma de administração que busca a *performance* e exige do trabalhador algo a mais: uma contribuição sua para alcançar metas propostas.

O *compliance officer* é um exemplo muito claro da mudança de exigências imposta pela governança por números.

Enquanto um empregado clássico precisaria apenas cumprir determinadas tarefas num determinado tempo, ao *compliance officer* não é exigida a realização de feixes de tarefas específicas, mas demanda-se um comportamento que contribua para o controle interno da empresa e que colabore para o alcance de uma imagem de cumprimento normativo e de manutenção de padrões éticos de conduta.

Isso demonstra como o trabalhador se distancia da noção ontológica de cumprimento de tarefas específicas e passa a estar preocupado com algo mais etéreo. Por exemplo, imaginando uma situação relativa ao cumprimento de normas sobre o meio ambiente: o *compliance officer* não é o trabalhador que diariamente mediria a quantidade de gás tóxico emitido na atmosfera, mas é aquele que verifica se a empresa cumpriu os protocolos relativos à poluição. Além de sua preocupação ser voltada a algo bem menos palpável, ela está mais conectada a uma imagem de cumprimento do que ao respeito material àquilo a que aquela norma diz respeito: sua tarefa não é medir a emissão de gases, e sua preocupação não é com a poluição em si, mas, sim, com o respeito a normas da empresa, a fim de que atenda a padrões que lhe permitam ter um bom desempenho no mercado. A situação ilustra de forma clara algo a que Supiot refere como a substituição do território pelo mapa (Supiot, 2020: 169-175).

Além disso, o *compliance officer* é uma figura que demonstra de forma muito ilustrativa o que Supiot (2020: 236) reconhece como a perda da referência de gerente e empregado, em virtude da submissão indistinta de ambos (de todos) à *performance* exigida pelos números.

O *compliance officer* é justamente essa figura que não se identifica nem como gerente de outros empregados, nem como um clássico empregado subordinado a um gerente. Note-se que ele está numa posição muito própria. Não é um empregado comum da empresa, porque fica, de certa forma, apartado dos demais colegas para garantir uma certa idoneidade no tratamento de denúncias. Não é um gerente, porque sua função não é de gestão das pessoas e dos processos, mas de fiscalização do cumprimento normativo por aqueles que fazem essa gestão. Não é tampouco um diretor, porque, tirando algumas exceções (como de um *compliance officer* que seja o próprio diretor da empresa), o empregado fiscaliza, mas não é ele quem toma as

decisões. Sua função é tão peculiar que ele tem o dever de fiscalizar inclusive o que não controla, como as decisões tomadas por aqueles que o contrataram.

A ele, é atribuída uma função relacionada ao alcance de uma *performance* direcionada a metas empresariais de cumprimento de determinados padrões éticos e que, ao mesmo tempo, exige dos demais envolvidos (não necessariamente de empregados subordinados) comportamentos consonantes com estes padrões. Essa posição reflete de forma exemplar a idéia de que as técnicas disciplinares atuais estão voltadas à mente (Supiot, 2020: 17), pois o *compliance officer* trabalha com uma função eminentemente atrelada ao comportamento — o seu, o dos demais e o da empresa e seus diretores (o que é algo bastante questionável, uma vez que dele é exigido controle sobre algo que não tem poder).

Outro ponto em que a governança por números toca diretamente no problema do trabalho é como explica a perda de referência dos pilares clássicos da relação de emprego (Supiot, 2020: 175-176).

Os elementos que deveriam reger essa relação estão enfraquecidos pela forma como ela é colocada doutrinariamente: uma novidade que permitiria o tratamento das responsabilidades desse empregado de forma diferente. A ideia de *compliance* é, na verdade, uma mera cortina de fumaça que faz parecer que há uma novidade que torna a relação diferente, mas que, ao fim, não deveria alterar garantias essenciais do instituto da relação de emprego.<sup>6</sup>

É exatamente nessa conjuntura que foram criados entendimentos doutrinários que consideram possível a delegação de deveres e, em última análise, de responsabilidade empresarial ao *compliance officer*, ignorando que, por vezes, ele é um empregado e, assim, existe uma relação jurídica de base que não pode ser esquecida.

Então, é necessário compreender qual é o raciocínio construído pela doutrina penal para operar essa delegação de deveres que culmina numa transferência de responsabilidade.

## **O problema da responsabilidade do compliance officer por crimes da empresa, visto pela perspectiva penal**

Como mencionado anteriormente, o problema desse trabalho tem sua origem em construções doutrinárias de determinados penalistas. É preciso analisar os argumen-

---

6. Analisando as mudanças trazidas pelas novas tecnologias, Deakin e Markou (2018) chamam a atenção para o fato de que essas mudanças — e aqui, analogamente, a «novidade» do *compliance* — não operam em vácuos legais, mas em sistemas existentes. Seja no caso das novas tecnologias, seja no caso do *compliance*, não se pode esquecer que há um ordenamento que define as relações de trabalho e as obrigações dela decorrentes. A novidade ou a aparência de novidade de uma forma de trabalho não eliminam o ordenamento existente e aquilo que se considera caro ao direito e, especialmente aqui, ao direito do trabalho.

tos dessas construções para que seja possível compreender também suas críticas e, a elas, acrescentar o argumento central: de que a relação de trabalho de base é essencial para determinar o nível de assunção de responsabilidade do *compliance officer*.

A questão surge com a responsabilidade penal das pessoas jurídicas. Isso porque, a partir do momento em que alguns ordenamentos jurídicos passaram a tratar da responsabilidade penal das pessoas jurídicas,<sup>7</sup> parte da doutrina penal<sup>8</sup> passou a construir teses no sentido de que a existência de programas de *compliance* dentro de uma empresa a eximiria de responsabilidade penal. Segundo tais construções doutrinárias, se a empresa está devidamente organizada, possui um programa de acordo com determinadas exigências, mas, se ainda assim ocorreu um crime, ela não deve ser responsabilizada, porque teria tomado todas as precauções possíveis relacionadas, justamente, à existência de um programa de fiscalização de cumprimento normativo (Gómez-Jara Díez, 2015: 62). Porém, admite-se expressamente que, havendo programa de *compliance* com a delegação do dever de cuidado para o *compliance officer*, este será responsabilizado por crime decorrente da violação desse dever.<sup>9</sup> Note-se, assim, que a preocupação deste trabalho diz respeito aos crimes comissivos por omissão, ou seja, aqueles decorrentes de uma omissão do garantidor: é esta posição de garante que, segundo tal posição doutrinária, poderia ser delegada dos responsáveis empresariais para o *compliance officer*.

Esta isenção de responsabilidade — para a pessoa jurídica — preconizada por parte da doutrina acabou por ganhar tanta força em determinados lugares que passou às fontes formais e, na legislação, passou a estar prevista a efetiva isenção de responsabilidade penal das pessoas jurídicas se cumpridos determinados requisitos.<sup>10</sup>

---

7. Guaragni (2012: 96) menciona, por exemplo, que no ano 2000, na Itália, houve «a expedição de um decreto legislativo disciplinando a responsabilidade administrativa — decorrente dos crimes nela enumerados — atribuível “às pessoas jurídicas e sociedades, associações ou entes privados de personalidade jurídica que não desenvolvem funções de relevo constitucional”». Ademais, González Cussac (2020: 22) afirma que o modelo espanhol, desde a reforma do Código penal em 2010, contempla três formas de responsabilização penal das pessoas jurídicas, com posteriores alterações na reforma de 2015. No Brasil, parte-se do pressuposto da previsão constitucional de responsabilidade penal das pessoas jurídicas desde 1988 (artigos 173, § 1º e 225, § 3º) e legal (em princípio, com a Lei 9.605 de 1998).

8. O exemplo mais emblemático dessa posição doutrinária é o de Gómez-Jara Díez (2015).

9. Admitindo a possibilidade de delegação de deveres ao *compliance officer*, mediante sua aceitação, ver Lascuráin Sánchez (2014: 333). Ainda no sentido de que a delegação adequadamente realizada exoneraria o administrador de responsabilidade: Guaragni (2015: 70-94) e Robles Planas (2015: 45-54). Defendendo a possibilidade de delegação, mas ressalvando que esta nunca se dá de forma total, ver Schünnemann (1988: 529-558); e, ainda, Scandelari (2015: 158-200).

10. Tal situação ocorreu na Espanha, por exemplo, como afirma González Cussac (2020: 37). No Brasil, as repercussões do programa de *compliance* na responsabilidade criminal estão limitadas à doutrina (com forte influência das fontes espanholas, a exemplo da obra de Gómez-Jara Díez, acima mencionada) e a critérios jurisprudenciais desvinculados de uma lei específica que possa servir como diretriz nesse

No Brasil, essa doutrina tem eco<sup>11</sup> e, por isso, é necessária uma análise crítica das suas consequências.

Assim, por exemplo, Lascurain Sánchez afirma que:

um sujeito pode responder penalmente porque omite conter um curso de risco que gera um resultado delitivo — incluído como curso a conduta delitiva de outro. Esta responsabilidade será a título de autor se o sujeito ostenta uma posição de garantia. E, no marco da empresa, ostenta uma posição de garantia em relação aos riscos próprios da atividade empresarial se é empresário ou se é um delegado do empresário. (Lascurain Sánchez, 2018: 218)

O autor explica que um bom sistema de delegação pode impedir a responsabilidade penal da empresa (Lascurain Sánchez, 2018: 218),<sup>12</sup> restando como responsáveis apenas aqueles nas posições delegadas (Lascurain Sanchez, 2018: 213).<sup>13</sup> Especificamente, defende que o *compliance officer* pode ser responsável como partícipe ou mesmo como autor, «caso o empresário tenha delegado a ele seu dever remanescente de supervisão ou uma função de detecção de riscos, própria de seu dever originário de garantia» (Lascurain Sanchez, 2018: 376).

Nesse mesmo sentido, examinando a questão sob o nosso ordenamento jurídico, Cardoso afirma que «o *compliance officer*, por determinação legal ou aceitação voluntária ou contratual, assume a posição de garantidor em uma organização empresarial» (Cardoso, 2018: 381). A autora conclui que:

no que diz respeito à responsabilidade penal do *compliance officer* os conhecimentos especiais do autor lhe garantem um papel de competência institucional, vale dizer, trata-se da posição de garantia exigida de um sujeito com conhecimentos específicos no setor que atua. (Cardoso, 2018: 381)

Para outros autores, como Luz (2018), é possível a delegação e é viável a responsabilidade penal do *compliance officer*, porque, «ao aceitar o cargo, assume os deveres

---

sentido. Sobre o tema, consultar Scandelari (2021: 17-25, 148-149). Ainda no Brasil, o *compliance* também chegou à regulamentação legal, mas no âmbito do direito administrativo sancionador. Sobre o tema, ver Gabardo e Morettini (2018: 7-26).

11. Por exemplo, Lopes Felicio (2020: 243-86).

12. No sentido de que a delegação adequadamente realizada exoneraria o administrador de responsabilidade, ver Guaragni (2015: 70-94) e Robles Planas (2015: 45-54). Defendendo a possibilidade de delegação, mas ressaltando que esta nunca se dá de forma total, consultar Schünemann, (1988: 529-558) e, ainda, Scandelari (2015: 158-200).

13. Em outro trabalho, Lascurain Sánchez (2014: 333) afirma que a delegação é possível, desde que haja aceitação por parte do delegado e, a partir dela, assume os deveres penais decorrentes. Admitindo a possibilidade de delegação de deveres ao *compliance officer*, mediante sua aceitação, ver Lascurain Sánchez (2014: 333).

de vigilância relacionados aos deveres da pessoa jurídica» (Luz, 2018: 271), ressalvando que este «dever de garante está limitado à existência de igual dever de evitação dos resultados criminosos pertencentes à pessoa jurídica» (Luz, 2018: 271).

Depreende-se que, para tais autores, primeiro, a existência de um programa de *compliance* pode exonerar de responsabilidade a empresa e os empresários por um crime cometido e, segundo, pode levar à responsabilidade do *compliance officer* se a delegação de deveres foi adequada.

Isso significa que, nesses casos, a responsabilidade por um crime cometido pela empresa e/ou pelos empresários em comissão por omissão pode ser atribuída a outrem: ao *compliance officer*, que passou a ser o garantidor quando lhe foram atribuídas suas funções (para alguns autores, como visto, não basta a atribuição, é preciso a sua aceitação).

Do ponto de vista penal, essas construções são objeto de importantes críticas. Autores como González Cussac (2020: 37) e Busato (2019: 110-142) afirmam que essa isenção de responsabilidade pela existência de um programa de *compliance* tem diversos problemas.

Dentre os pontos que destacam sobre essas teses construídas pela advocacia empresarial para benefício das empresas e dos empresários (González Cussac, 2020: 37), está o fato de que geram uma vantagem à pessoa jurídica processada criminalmente que não é prevista às pessoas físicas, o que torna o sistema assimétrico ou mesmo bipartido no que tange à responsabilidade criminal, a depender de quem está sendo acusado (Busato, 2019: 138-142).

Além disso, essas construções pressupõem como possível uma delegação de deveres de cuidado que seriam inerentes à pessoa jurídica e seus diretores a um terceiro. Consideram, assim, que os deveres inerentes à atividade econômica seriam delegáveis mediante um simples ato de vontade, e que carregariam consigo a possibilidade de que o terceiro que os recebeu passasse a ser o responsável pelas violações desse dever. Ao eximir a pessoa jurídica de responsabilidade e direcioná-la a outrem, esse raciocínio fere um dos princípios mais caros ao direito penal, que é a pessoalidade da pena (Busato, 2019: 138-142).

Quando tais construções doutrinárias criam um mecanismo de escape para a pessoa jurídica que possui programa de *compliance*, a responsabilidade penal pelo crime que ocorreu acaba sendo direcionada a uma pessoa específica dentro dessa empresa. Do que já vem se desenhando até este ponto, percebe-se que o mecanismo serve à proteção da empresa e de seus empresários e, então, todos os holofotes penais passam a ser direcionados ao trabalhador objeto de preocupação desta pesquisa, o *compliance officer*.

Como mencionado, penalmente, essas construções doutrinárias já têm sido objeto de pertinentes críticas que demonstram que essa transferência de responsabilidade é insustentável. Para além daquelas críticas de cunho político e criminal relaciona-

das a uma questionável diferenciação de tratamento entre pessoas jurídicas e físicas na responsabilidade penal, chamam a atenção dois argumentos: de que não poderia haver delegação dos deveres de cuidado ao trabalhador *compliance officer*, e de que, ao fim, se pressupõe possível essa delegação; então, ele estaria respondendo por um crime atribuível à ausência de um dever de cuidado que era da pessoa jurídica.

Existe, porém, um argumento não só importante, mas decisivo, que não é usualmente trazido pelas críticas e que decorre, possivelmente, da dificuldade criada pela separação do ordenamento jurídico em disciplinas diversas e, muitas vezes, estanques.<sup>14</sup> O problema que nasce como uma questão de direito penal — quem responsabilizar por um crime cometido por uma empresa que tem programa de *compliance*? — parte, na verdade, de uma relação de trabalho — pode um empregador com programa de *compliance* transferir a sua responsabilidade criminal a um de seus empregados?

De tal maneira, a questão só pode ser solucionada satisfatoriamente se os elementos próprios desta relação, que está na base da situação fática tratada, forem considerados.

O ajuste de foco: o problema das responsabilidades do *compliance officer* numa relação de trabalho

Desde uma perspectiva puramente penal, chama a atenção o fato de que responsabilidades e deveres próprios da empresa estão sendo delegados a empregados a ela subordinados. A questão, naquele âmbito, é analisada sob a perspectiva da possibilidade de delegação dos deveres do garantidor, figura que, nos termos da norma penal, é aquele que, ao se omitir quando deveria agir, responde criminalmente pelo resultado produzido.

O garantidor original de todo o cenário do *compliance* é a empresa. Obviamente, ao exercer uma atividade econômica, a empresa é responsável pelos riscos dela decorrentes.<sup>15</sup> Porém, antes de ser garantidora em casos de omissões que resultam em crimes, ela é uma empregadora. A empresa tem uma atividade econômica, realiza vários negócios lícitamente e, se nunca ocorrer um crime, nem é preciso questionar se é garantidora de algo, se houve omissão penalmente relevante ou quem responde pelo resultado.

Assim, para analisar as consequências jurídicas de uma delegação de deveres nesse cenário, é insuficiente recorrer a critérios teóricos exclusivamente penais, pois a relação básica é de trabalho.<sup>16</sup>

---

14. Como explica Grau (2003: 122), o direito «não pode ser interpretado em tiras, aos pedaços».

15. A própria constituição de pessoa jurídica é uma forma de alocação de riscos, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 49-A do Código Civil, e, numa relação de trabalho, estes são sempre assumidos pelo empregador, nos termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

16. Conforme recorte proposto na introdução, o problema está limitado aos *compliance officers* empregados, ainda que possam existir outras formas de contratação.

A posição da pessoa jurídica como empregadora é um elemento essencial para compreender a atribuição de responsabilidades quando houver programa de *compliance*. Partindo dessa relação original é que se pode compreender, se houver um crime, se há possibilidade de que os seus deveres possam ser exigidos de outrem.

Em caso de partir de uma relação trabalhista entre a pessoa jurídica e o empregado *compliance officer*, é importante não se esquecer de que estes elementos não desaparecem e nem podem ser esquecidos quando se resolve um problema subsequente de responsabilidade penal que envolve essa relação. Não é porque se trata de uma estrutura empresarial, porque esta empresa tem um programa de *compliance*, ou porque este empregado tem uma função não usual, que deixa de existir uma relação empregatícia, com toda a carga tutelar ínsita a ela.

São os elementos próprios dessa relação que ajudam a definir o espectro do que pode ser e do que não pode ser delegável a um empregado.

O primeiro elemento essencial para identificar os sujeitos da relação de emprego é a alteridade.

A descrição legal consta já no início da CLT. O artigo 2º conceitua empregador como sendo aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços. A importância da assunção dos riscos pela empresa e o fato de que eles não podem ser transferidos ao empregado é de tal intensidade, que a própria definição de empregador é extraída desta situação.

A atividade empresarial é essencialmente uma forma jurídica de alocação de riscos. Conforme o parágrafo único do artigo 49-A do Código Civil, «a autonomia patrimonial das pessoas jurídicas é um instrumento lícito de alocação e segregação de riscos, estabelecido pela lei com a finalidade de estimular empreendimentos, para a geração de empregos, tributo, renda e inovação em benefício de todos». É próprio do instituto que os riscos criados sejam assumidos pela empresa, e é justamente daí que decorrem diversas consequências jurídicas, tais quais a separação e a autonomia patrimonial entre a pessoa jurídica e seus componentes, ou a sua posição diferenciada frente aos empregados contratados.

Segundo Manuel Alonso Olea (1981: 34) e Mario Ackerman (2007: 54), o direito do trabalho foi construído e desenvolvido a partir da observação e da análise desta realidade e destas circunstâncias, na medida em que o empregador não pode trasladar responsabilidade ao empregado.

Nota-se, assim, a importância da alteridade como algo que realmente define não só a posição do empregador ou suas obrigações, mas a sua essência mesma. A assunção dos riscos da atividade econômica e a impossibilidade de transmiti-los aos empregados é tão inerente a esta relação, que é um dos pilares que sustenta toda o sistema jurídico trabalhista.

Seguindo nessa mesma linha, para Todolí Signes (2017: 31)<sup>17</sup> alteridade significa que os meios de produção e os clientes são da empresa, assim como os riscos do negócio. É irrelevante para o trabalhador se há lucro ou prejuízo, já que ele não participa dos riscos empresariais e tampouco do sucesso econômico.

Quiçá aqui resida um dos pontos-chave mais relevantes para solucionar o problema proposto. Os riscos, que são assumidos unicamente pelo empregador, dão a ele um ônus e um bônus: todas as dificuldades decorrentes da atividade econômica são por ele suportadas (externalidades, dificuldades financeiras, problemas de gestão etc.), mas, por outro lado, o sucesso também é seu (todos os tipos de ganhos e os lucros). Se o sucesso não é compartilhado, se o resultado financeiramente profícuo das decisões arriscadas da atividade econômica é algo que beneficia precipuamente a empresa, também os maus resultados de suas decisões devem estar a ela adstritos.

Nesse ponto, evidencia-se que o *compliance officer*, apesar de ser uma figura responsável pela fiscalização e pelo controle de inúmeros riscos dentro da empresa, não pode sofrer de forma igual à sua empregadora as consequências por alguma falha: se ele não se beneficia de forma igual a ela dos bons resultados, não pode sofrer de forma igual a ela pela má gestão — especialmente, no caso em estudo, quando essa má gestão culminar num crime. Somente uma construção juridicamente ilógica poderia atribuir-lhe responsabilidade por más escolhas, sem garantir-lhe bônus pelas bem-sucedidas.

Essa análise da alteridade da relação de emprego já apresenta duas conclusões: a) o empregado nunca assume os riscos da atividade econômica — pois isso é uma característica essencial do outro polo da relação, e b) o empregador não pode pretender delegar as consequências indesejáveis de sua atuação a um empregado, se são somente seus os frutos do sucesso.

Existe, ademais, um outro elemento também indissociável da ideia de emprego que é importante para demonstrar a validade da hipótese inicial de impossibilidade de delegação de certos deveres a um empregado: a sua subordinação.

Afirma Supiot (2016: 160) que, dentre dos feixes de compromissos do contrato de trabalho, encontra-se o fato de o trabalhador renunciar à sua vontade e submetê-la à do empregador.

Como foi visto acima, quando as construções penais, que ora se criticam, preveem uma possibilidade de delegação de deveres, elas pressupõem que aquele empregado que assume a responsabilidade de ser *compliance officer* aceita a possibilidade de assumir toda a carga de responsabilidade pelo controle dos riscos que era de seu empregador. Seu aceite seria algo que lhe transmitiria deveres de fiscalização que eram, em princípio, inerentes ao seu empregador. Porém, numa relação de trabalho, existe

---

17. Sobre tal questão, Cavallini (2020: 55) esclarece que, na Itália, a subordinação retrata a «porta de entrada» para a tutela dos trabalhadores.

subordinação, e as manifestações de vontade do empregado hipossuficiente não levam às mesmas consequências de manifestações de vontade proferidas em relações simétricas de poder. Não é possível admitir que o empregado aceite receber do empregador a carga integral de responsabilidade pelo controle dos riscos que são da atividade econômica. Em primeiro lugar, essa delegação desnaturaria a própria relação de emprego ao retirar do empregador os riscos da atividade econômica. Em segundo, não se pode admitir como válida a manifestação de vontade do empregado subordinado e hipossuficiente, que tem sua vontade submetida à do empregador, no sentido de assumir os riscos de uma atividade que não é sua e cujos bônus nunca serão seus.

Aliás, ao se falar em vontade, como lembra Supiot (2016: 160), outro ponto importante vem à luz. Se a vontade do empregado, como subordinado, está sempre submetida a do seu empregador, não há liberdade de agir<sup>18</sup> ao empregado com relação a ações que são próprias da pessoa jurídica. Isso tudo não quer dizer que o empregado perca sua capacidade jurídica ou que suas manifestações de vontade nunca valham, mas apenas que, nessa posição jurídica de subordinação, por um lado, sua vontade está limitada pelo poder do empregador, e, por outro, nunca haverá liberdade para uma ação própria da atividade empresarial.

A liberdade de agir ou de deixar de agir com relação a ações que são próprias da pessoa jurídica só existe para ela. Não é possível conceber a liberdade de agir ou não do empregado com relação a questões que são próprias e exclusivas da pessoa jurídica empregadora, porque, essencialmente, correspondem a riscos de sua atividade econômica.

Não importa o quão peculiares são as atribuições do *compliance officer* no que tange ao nível de conhecimento que tem com relação a outros empregados numa posição mais tradicional na estrutura empresarial: quando também for um empregado, essa posição de maior conhecimento ou até de maior capacidade de frear, bloquear ou permitir fluírem fontes de riscos não desnatura a relação primordial entre si e sua empregadora.

Com efeito, o *compliance officer*, como empregado, não se beneficia da atividade empresarial como se beneficia a pessoa jurídica e como se beneficiam os diretores ou sócios. A estes estão reservados todos os bônus da atividade empresarial decorrentes das decisões que tomam. Da mesma forma, a eles — e somente a eles — cabem os riscos dessas decisões. Tanto os resultados positivos quanto os adversos que resultam do trabalho alienado pelo trabalhador ao empregador são deste último, cabendo ao trabalhador apenas a obrigação de realizar adequadamente o trabalho para o qual foi contratado. Ao se colocar um empregado, seja qual for sua função, numa posição de assunção de riscos empresariais, viola-se uma regra essencial de uma relação em-

---

18. A liberdade de ação é um pressuposto da responsabilidade penal e da própria existência do direito penal (Vives Antón, 2011; Busato, 2014: 69).

pregatícia: a de que os riscos recaem somente sobre o empregador (Cardona Rubert, 2015: 111).

Mais uma vez, as constatações de Supiot (2020: 175-176) ilustram de forma clara a razão pela qual é possível que construções doutrinárias que admitem a delegação de deveres próprios da atividade empresarial ao *compliance officer* pareçam, à primeira vista, aceitáveis por alguns e encontrem guarida em alguns setores doutrinários. É porque neste modelo de governança pelos números os elementos típicos das relações de emprego vão se enfraquecendo e já não se percebem como deveria. O *compliance officer* é um bom exemplo disso: é colocado numa posição tão diferente, com atribuições tão próprias, com objetivos que se confundem com os da própria empresa, com uma responsabilidade de fiscalização que deveria ser da própria empregadora, que parece que ele pode responder por muito mais que um empregado «comum» e que talvez para ele não valham as mesmas regras. Mas a relação a que ele está submetido é a mesma e, portanto, as garantias que deve ter como empregado não podem ser mitigadas simplesmente porque é uma figura «inovadora».

O direito do trabalho existe e se desenvolve na perspectiva de equilibrar (Palomeque López e Álvarez de La Rosa, 2021: 72) a assimétrica relação econômica, de poder e conhecimento entre empregado e empregador e nem poderia ser diferente, na medida em que o empregador é um ator coletivo por excelência e suas condutas têm o condão de gerar impactos concretos no patrimônio jurídico dos empregados. Como o empregado é subordinado e, conseqüentemente, está submetido às determinações empresariais, e como não lhe são franqueados os benefícios e as vantagens decorrentes da atividade empresarial, evidentemente não lhe podem ser outorgadas responsabilidades típicas da empresa e que transcendem as atribuições para as quais foi contratado.

De fato, se é a empresa quem possui os insumos, os meios de produção, se é ela quem terá insucesso ou êxito econômico, com as (des)vantagens daí decorrentes, é ela — e somente ela — que responderá pelas suas condutas.<sup>19</sup>

Toda essa base teórica permite concluir que não é possível ao empregador delegar ao empregado a responsabilidade pelos deveres próprios da atividade empresarial, pois: a) como empregador, não pode transferir os riscos aos seus empregados, sob pena de desnaturar a sua própria posição; b) não é lógico que possa transferir a responsabilidade pelos resultados danosos de sua atuação, mas não compartilhe os bônus das decisões bem-sucedidas, e c) a vontade do empregado está sempre submetida à de seu empregador e, por isso, não se pode dizer que goza de liberdade de agir com relação àquelas ações que sejam próprias de seu empregador. Dessa maneira,

---

19. Já decidiu o Tribunal Supremo da Espanha que «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional», ou seja, não é possível transcender e impor responsabilidade a um modelo contratual que não admite essa transmissão (Dasilva, 2020: 186).

não há como um empregador transferir a um empregado a responsabilidade penal pela violação de um dever que era originalmente seu. A própria natureza da relação não permite que isso seja juridicamente aceitável.

Note-se, porém, que essa conclusão não pode ser entendida como uma impossibilidade de qualquer responsabilização do *compliance officer*. Não é porque o empregador não pode transferir a ele sua responsabilidade, que ele, como empregado, não tenha responsabilidade por não cumprir as atribuições que licitamente o empregador lhe incumbiu.

Há, aqui, uma diferença que deve ser aclarada. O que não se admite é a transferência da responsabilidade penal da empresa pela violação de seus deveres ao empregado. O que é indiscutivelmente possível é que o empregador lhe atribua deveres e que o empregado *compliance officer* responda, no âmbito da relação de trabalho, pelo descumprimento desses deveres.

O empregador, detentor do poder diretivo, pode atribuir ao *compliance officer* aqueles deveres que são inerentes a essa função: fiscalizar o cumprimento normativo, vigiar as fontes de riscos, receber e tratar informações sobre irregularidades dentro da empresa.

Se o argumento central deste tópico do trabalho é de que a relação de emprego não se desnatura quando há um programa de *compliance* na empresa, e de que as suas características e garantias essenciais devem permanecer íntegras, então, da mesma forma que ao empregador não é permitido transferir a responsabilidade pelo descumprimento de seus deveres, ao empregado não é dado descumprir as ordens do seu empregador.

Exatamente neste ponto está o limite do espectro daquilo que o empregador pode exigir do empregado (Coutinho, 2017: 44). A atribuição de tarefas e deveres a empregados é algo próprio do poder diretivo do empregador<sup>20</sup> e, na sua relação com o *compliance officer*, isso não muda. O empregado, como subordinado, deve cumprir tais atribuições, sob pena de cometer uma falta. E, com relação a esta falta, o empregador pode responsabilizar seu empregado, inclusive com a pena de dispensa a depender da gravidade.

Dessa maneira, imagine-se a hipótese em que o *compliance officer* empregado é responsável por fiscalizar o cumprimento normativo trabalhista, a fim de evitar que a empresa onde trabalha reduza seus empregados à condição análoga à de escravo. Se o *compliance officer* deixa de tomar providências com relação a uma das sedes da empresa, com relação à qual teve notícias de que alguns empregados estavam trabalhando em condições degradantes, ele responde pela falta consistente em deixar

---

20. A análise dos demais limites legais de atribuição de tarefas ao empregado e sua violação, a exemplo daquela indicada na alínea «a» do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, extrapola o escopo do trabalho.

de executar a contento sua função de fiscalizar o cumprimento normativo. Porém, é a pessoa jurídica que responde penalmente como autora pela redução à condição análoga à de escravo, uma vez que é ela a titular do dever de manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Assim, em síntese, a pessoa jurídica, como empregadora, tem a prerrogativa de atribuir e exigir o cumprimento de deveres de seu empregado *compliance officer*, que responde pelas faltas a cometer. Porém, a empresa não pode transferir a responsabilidade penal pela violação dos deveres de que é titular a qualquer empregado, mesmo àquele que é *compliance officer*.

## Conclusão

O artigo foi desenvolvido com a finalidade de responder à seguinte pergunta: uma empresa com programa de *compliance* pode delegar deveres de cuidado ao *compliance officer* e, com isso, transferir a ele a responsabilidade por um crime decorrente da violação desse dever?

Foram elaborados três tópicos para testar a validade da hipótese inicial, no sentido de que este instituto não permite a transferência da responsabilidade criminal da empresa para o *compliance officer*. Adotou-se como chave teórica a governança pelos números, desenvolvida por Supiot, uma vez que ofereceu sólida base para compreender as razões pelas quais as características e garantias da relação de emprego entre o *compliance officer* e a empresa em que atua são enfraquecidas e esquecidas na solução do problema relativo à sua responsabilidade penal.

Percebeu-se que o *compliance officer* representa de forma ilustrativa aquele empregado que deixa de ter um feixe de tarefas palpáveis e controladas pelo relógio, para ser responsável por objetivos que se confundem com os da própria empresa. Percebeu-se, ademais, como este empregado é colocado numa posição obscura que não o identifica nem com o clássico subalterno nem com o típico gerente, e como suas responsabilidades envolvem a complicada tarefa de controlar o comportamento não só dos colegas ou dos subordinados, mas também dos seus superiores e da própria empresa.

Estabelecida essa base teórica, passou-se a demonstrar como as construções de alguns penalistas atribuem a essa figura a possibilidade de ser responsabilizada por crimes da empresa. Esses teóricos entendem que, se a empresa possui um programa de *compliance* bem estruturado e que atende a determinadas exigências, a pessoa jurídica fica isenta de responsabilidade por crimes que comete. Tal construção, porém, carrega consigo a necessidade de que essa responsabilidade seja, portanto, atribuída a outrem. E, nesse cenário, o foco passa a ser o *compliance officer* que, supostamente, segundo tais autores, poderia assumir os deveres de cuidado que são próprios da pessoa jurídica e, conseqüentemente, ser responsabilizado criminalmente pela violação dos deveres delegados, numa autêntica transferência de responsabilidade. Dmons-

trou-se, ademais, que da perspectiva penal há críticas contundentes a essa construção, explicitando como ela viola princípios como o da culpabilidade, especialmente no que diz respeito à pessoalidade da pena.

A essa crítica, num terceiro momento do trabalho, acrescentou-se outra: se a relação entre o *compliance officer* e a empresa em que atua é uma relação de trabalho, então, esta deve ser a base para se demonstrarem as razões pelas quais é intransferível a responsabilidade penal da empresa ao empregado que assumiu a função de fiscalizar o cumprimento normativo. Tal crítica, que parte da base teórica de Supiot e da sua demonstração de como os elementos típicos da relação de emprego foram sendo apagados nas relações que se desenvolvem no cenário de governança pelos números, reconheceu primeiramente que, considerado o princípio da alteridade da relação de emprego, é logicamente inviável transferir a um empregado os riscos da atividade econômica, que são exclusivos do empregador.

Outrossim, demonstrou-se como essa transferência é também inválida, ao se levar em conta a subordinação do trabalhador à sua empregadora e a impossibilidade de que haja manifestações de vontade no sentido de simplesmente assumir para si os riscos de uma atividade que não é sua.

Concluiu-se então que, nessa relação subordinada, é impossível assumir que o trabalhador tenha liberdade de agir com relação a ações que são próprias da pessoa jurídica, o que reforça ainda mais o argumento de que não é possível reconhecer para ele a responsabilidade penal de um crime que é da empresa.

Por fim, pontuou-se que isso não significa que o trabalhador *compliance officer* não tenha qualquer responsabilidade pelos seus atos. *Do ponto de vista trabalhista, a ausência de cumprimento de seus deveres, quando deixa de exercer adequadamente sua função e não controla e não fiscaliza adequadamente aquelas questões que estão sob seu cuidado, configura-se falta e pode ser punida pelo empregador. O que não se admite é que essa falta do empregado gere responsabilidade penal pela violação de um dever de cuidado que é próprio da empresa.*

Após percorrer o itinerário indicado, é possível responder à pergunta inicialmente formulada: não se admite que a pessoa jurídica empregadora transfira ao empregado *compliance officer* a responsabilidade penal pela violação de um dever de cuidado ínsito e próprio da atividade empresarial, sob pena de ignorar as garantias mais básicas da relação de emprego.

## Referências

- ACKERMAN, Mario (2007). «El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo». *Revista de Trabajo*, Nueva época, 3 (4): 53-72.
- ALONSO OLEA, Manuel (1981). *Introducción al derecho del trabajo*. 4.<sup>a</sup> ed. Madrid: Edersa.

- BECK, Ulrich (2011). *Sociedade de risco: Rumo a uma outra modernidade*. Trad. Sebastião Nascimento. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: Editora 34.
- BUSATO, Paulo César (2014). «Uma visão crítica das implicações dos estudos neurocientíficos em Direito penal». Em Paulo César Busato (organizador), *Neurociência e direito penal* (pp. 49-81). São Paulo: Atlas.
- . (2019). *Tres tesis sobre la responsabilidad penal de personas jurídicas*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CARDONA RUBERT, María Belén (2015). «El trabajador». Em José María Goerlich Paset (editor), *Derecho del trabajo* (pp. 109-138). Valencia: Tirant lo Blanch.
- CARDOSO, Débora Motta (2018). «A responsabilidade penal individual pelos delitos da empresa». Em Adán Nieto Martín (coordenador), *Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas* (pp. 377-383). Florianópolis: Tirant lo Blanch.
- CAVALLINI, Gionata (2020). «Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: Qualificação do vínculo e subordinação». Em Giuseppe Ludovico, Fernando Fita Ortega e Thereza Christina Nahas (coordenadores), *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. (pp. 49-75). São Paulo: Thomson Reuters.
- COUTINHO, Aldacy Rachid (2017). «Breves considerações sobre *compliance* e um direito punitivo do trabalho». Em Aldacy Rachid Coutinho e Paulo César Busat (organizadores), *Aspectos jurídicos do compliance* (pp. 37-48). Florianópolis: Empório do Direito.
- DASILVA, Montserrat Agís (2020). «Una revista a los contornos de lo laboral: Algunas reflexiones». Em Giuseppe Ludovico, Fernando Fita Ortega e Thereza Christina Nahas (coordenadores), *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*, (pp. 177-210). São Paulo: Thomson Reuters.
- DEAKIN, Simon e Christopher Markou (2018). «The Law-Technology Cycle and the Future of Work». *University of Cambridge Faculty of Law Research*, 32. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3183061>
- DOPICO GÓMEZ-ALLER, Jacobo (2013). «Posición de garante del *compliance officer* por infracción del “deber de control”: Una aproximación tópica». Em Luis Alberto Arroyo Zapatero e Adán Nieto Martín (organizadores), *El derecho penal económico en la era compliance* (pp. 165-190). Valencia: Tirant lo Blanch.
- GABARDO, Emerson e Gabriel Morettini e Castella (2018). «O *compliance* e a dosimetria da pena nas ações de improbidade: Ponderações a partir da nova lei anticorrupção». *Juris plenum*, 80: 7-26.
- GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos (2015). *A responsabilidade penal da pessoa jurídica: Teoria do crime para pessoas jurídicas*. São Paulo: Atlas.

- GONZÁLEZ CUSSAC, José Luis (2020). *Responsabilidad penal de las personas jurídicas y programas de cumplimiento*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GRAU, Eros Roberto (2003). *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do Direito*. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: Malheiros.
- GUARAGNI, Fábio André (2012). «“Interesse ou benefício” como critérios de responsabilização da pessoa jurídica decorrente de crimes — a exegese italiana como contributo à interpretação do art. 3º da lei 9.605/98». Em Paulo César Busato e Fábio André Guaragni, *Responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica: Fundamentos criminológicos, superação de obstáculos dogmáticos e requisitos legais do interesse e benefício do ente coletivo para a responsabilização criminal* (pp. 93-131). Curitiba: Juruá.
- . (2015). «Princípio da confiança no Direito Penal como argumento em favor de órgãos empresariais em posição de comando e *compliance*: Relações e possibilidades». Em Fábio André Guaragni e Paulo César Busato (organizadores), *Compliance e Direito Penal* (pp. 70-94). São Paulo: Atlas.
- HESPANHA, António Manuel (2016). *Pluralismo jurídico e direito democrático: Perspectivas do direito no século XXI*. Coimbra: Almedina. Versão eletrônica.
- LASCURAÍN SANCHEZ, Juan Antonio (2018). «A delegação como mecanismo de prevenção e de geração de deveres penais». Em Adán Nieto Martín (coordenador), *Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas* (pp. 200-218). Florianópolis: Tirant lo Blanch.
- . (2014). «Salvar al oficial Ryan». Em Santiago Mir Puig, Mirentxu Corcoy Bidasolo e Víctor Gómez Martín (organizadores), *Responsabilidad de la empresa y compliance: Programas de prevención, detección y reacción penal* (pp. 301-336). Madrid: Edisofer.
- LEÓN ALAPONT, José (2020). *Compliance penal: Especial referencia a los partidos políticos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- LOPES FELICIO, Guilherme (2020). «*Compliance* e autorresponsabilidade penal da pessoa jurídica: O modelo espanhol como referência para o Brasil». *Revista Liberdades*, 11 (29): 243-286.
- LUZ, Ilana Martins (2018). *Compliance e omissão imprópria*. Belo Horizonte: D’Plácido.
- NIETO MARTÍN, Adán (2018). «O cumprimento normativo». Em Adán Nieto Martín (coordenador), *Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas* (pp. 29-53). São Paulo: Tirant lo Blanch.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos e Manuel Álvarez de La Rosa (2021). *Derecho del trabajo*. 29.<sup>a</sup> ed. Madrid: Ramón Areces.
- ROBLES PLANAS, Ricardo (2015). «La responsabilidad penal del *compliance officer*». *Revista IV Jornada de Derecho Penal*: 45-54.
- SCANDELARI, Gustavo Britta (2015). «As posições de garante na empresa e o *criminal compliance* no Brasil: primeira abordagem». Em Fábio André Guaragni e Paulo

César Busato (organizadores), *Compliance e direito penal* (pp. 158-200). São Paulo: Atlas.

—. (2021). *Compliance e law enforcement: Propostas para o aperfeiçoamento da prevenção corporativa de ilícitos no Brasil*. Tese de doutorado. Paraná: Universidade Federal do Paraná.

SCHÜNEMANN, Bernd (1988). «Cuestiones básicas de dogmática jurídico-penal y de política criminal acerca de la criminalidad de empresa». *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 2: 529-558

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge e Eduardo Saad-Diniz (2015). *Compliance, direito penal e lei anticorrupção*. São Paulo: Saraiva.

SUPIOT, Alain (2016). *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

—. (2020). *Governance by Numbers: The Making of a Legal Model of Allegiance*. Trad. Saskia Brown. Nova Iorque: Bloomsbury.

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.

VIVES ANTÓN, Tomás (2011). *Fundamentos del sistema penal: Acción significativa y derechos constitucionales*. 2.<sup>a</sup> ed. Valencia: Tirant lo Blanch.

## Sobre os autores

MARIANA CESTO é mestre e doutoranda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Servidora pública federal. Seu correio eletrônico é [marianacesto@gmail.com](mailto:marianacesto@gmail.com).

 <https://orcid.org/0000-0001-6572-3590>.

LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO é mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Juiz do trabalho no TRT/PR. Seu correio eletrônico é [lourivalbaraoarques@gmail.com](mailto:lourivalbaraoarques@gmail.com).  <https://orcid.org/0000-0002-3806-1867>.

## REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

---

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

### DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

### EDITORA

Verónica Fernández Omar

### SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

### SITIO WEB

[revistatrabajo.uchile.cl](http://revistatrabajo.uchile.cl)

### CORREO ELECTRÓNICO

[pyanez@derecho.uchile.cl](mailto:pyanez@derecho.uchile.cl)

### LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial  
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo  
estuvieron a cargo de Tipografía  
([www.tipografica.io](http://www.tipografica.io))