

# O PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FERRAMENTA PARA MITIGAÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA

## The Compliance Program As A Tool For Mitigation Of Labor Liabilities

Beatriz Cordeiro dos Reis<sup>1</sup>

Professora Salete de Oliveira Domingos<sup>2</sup>

### Resumo

Análise e discussão como a efetiva aplicação do *Compliance* podem impactar na mitigação do passivo trabalhista, tornando relevante a relação entre empregado e empregador, utilizando, como fonte de pesquisa, artigos científicos, manuais de *compliance* e monografias. A priori, é apresentado o conceito de *Compliance*, sua origem e com qual intuito foi criado e, com o passar dos anos, foi adaptado e aplicado dentro de todas as áreas corporativas. Após conhecer o *Compliance*, começamos a desenvolver sua aplicabilidade no âmbito do direito do trabalho e os benefícios decorrentes deste. Para finalizar, abrangemos os impactos do programa, com a capacidade de evitar eventuais práticas antiéticas e impactando, diretamente, na diminuição do passivo trabalhista, uma vez que é aplicado mecanismos de prevenção e gerenciamento de riscos, como canal de denúncia, auditorias internas e elaboração do código de conduta, garantido os direitos fundamentais do empregado. Ainda, cumpre esclarecer que o *Compliance* é uma ferramenta em ascensão e constante evolução, trazendo princípios de boa-fé e integridade, valorizando empresas em conformidade com a legislação atual.

**Palavras-chave:** *Compliance*. Direito do trabalho. Mitigação. Passivo trabalhista.

### Abstract ou Resumen

Analysis and discussion how the effective application of Compliance can impact on the mitigation of labor liabilities, making relevant the relationship between employee and employer, using, as a source of research, scientific articles, compliance manual monographs. The concept of Compliance is presented, its origin and with what purpose it was created and, over the years, was adapted and applied within all corporate areas. After knowing Compliance, we began to develop its applicability in the

---

<sup>1</sup> Estudante – Universidade São Judas Tadeu – Graduanda em Direito – E-mail: biaa\_reis@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora, Doutora em Direito, Mestre em Filosofia do Direito e graduada em Direito pela Universidade Nove

field of labor law and the benefits arising from it. Finally, we cover the impacts of the program, with the ability to avoid possible unethical practices and directly impacting on the reduction of labor liabilities, since risk prevention and management mechanisms are applied, such as a reporting channel, internal audit and drafting of the code of conduct, ensuring the fundamental rights of the employee. Furthermore, it should be clarified that Compliance is a tool on the rise and constantly evolving, bringing principles of good faith and integrity, valuing companies in compliance with current legislation.

**Keywords:** Compliance. Labor law. Mitigation. Labor liabilities.

## **Introdução**

O intuito do presente projeto é analisar a aplicação do *Compliance* nas relações trabalhistas, em foque a mitigação do passivo, sanando condutas prejudiciais ao empregado e empregador no ambiente corporativo, conduzindo a uma investigação de como o programa auxilia na prevenção de demandas judiciais.

Em primeiro lugar, cumpre esclarecer o que é o *Compliance*, com análise histórica, através de pesquisas documentais, bibliográficas e eletrônicas, e sua evolução, principalmente no Brasil. Como a estruturação e recursos necessários são utilização com real aplicação e não apenas para maquiagem as relações de emprego.

O ambiente corporativo deve ter como pilares fundamentais a dignidade da pessoa humana, valorização do trabalhador e ética profissional, sempre em busca do cumprimento dos direitos garantidos por lei e afastando o entendimento de corrida para beneficiar apenas unicamente a Empresa contratante.

Segundo O Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2020<sup>3</sup>, a demanda processual, no ano de 2020, foi de 2.570.708 novos casos e foram pagos aos reclamantes o valor total de R\$ 28.830.521.013,84.

Neste sentido, considerando o alto custo apontado, reparemos que os conflitos trabalhistas não atingem apenas a relação empregado e empregador, mas, também, o Estado e sociedade em geral.

O empregador que se dedica a devida valorização o ambiente de trabalho, acarreta no aumento da produtividade, reconhecimento no mercado e diminuição do passivo trabalhista, atribuindo condecorações à imagem da Companhia.

---

<sup>3</sup> Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020. TST. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset\\_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015](https://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015). Acesso em 15, junho de 2022.

Conforme elucidado, deve-se, na consecução de um efetivo e exitoso programa de *Compliance* trabalhista, atuar em duas frentes a saber: criação de políticas e procedimentos internos de observância à legislação (e jurisprudência) laboral e vigilância efetiva (interna e externa) de seu cumprimento<sup>4</sup>.

Em complemento, para rastreamento ao que se faz necessário para o programa, temos os dizeres que o processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pela micro e macrogestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral<sup>5</sup>.

Desta forma, para na devida forma imposta e orientação necessária para o programa de *Compliance*, não basta apenas novas regras, mas de ferramentas para efetivo cumprimento.

O empregador deve disponibilizar ao seu empregado, meios para obtenção de conhecimento, acerca da ética e moral da Empresa, como apresentação de palestras com temas relevantes ao convívio diário, em observância ao regido pela Lei Brasileira, criação do código de conduta e canal de denúncias.

Com o canal de denúncias, o empregador consegue rastrear as falhas de atos, acarretando em medidas mais incisivas para o caso, trazendo a solução do problema sem grandes prejuízos ao ambiente de trabalho, evitando o alcance ao judiciário e proporcionando o bem-estar dos funcionários.

---

<sup>4</sup> NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Direito Net, 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programadecompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 12, junho e 2022.

<sup>5</sup> BARBOSA, Fernanda. O compliance trabalhista como ferramenta de integração. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em 12, junho de 2022.

## O Compliance

Em atenção ao processo de globalização nos últimos anos, o universo corporativo vem com uma crescente desenfreada, com a visão de competitividade e lucratividade. Entretanto, as corporações começaram a deixar de lado os conceitos fundamentais para boa manutenção do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, as organizações começaram a receber uma série de exigências para cumprir com uma conduta séria, íntegra e clara em suas atividades. Diante desse contexto, com o objetivo de assegurar os princípios morais e evitar quaisquer riscos inerentes de intenções divergentes, o *Compliance* começa a ganhar forma, espaço e força nas empresas.

O *Compliance* é a junção de procedimentos e mecanismos que têm o intuito de resguardar a integridade e ética no ambiente empresarial, criando uma cultura de conformidade. E, ainda, conquista seu espaço para acrescentar credibilidade à imagem das empresas em histórico de fraudes ou corrupção e também resgatar a confiança e imagem de empresas que, por atos ilícitos, tiveram seu nome desacreditado (SFALSIN, 2018)<sup>6</sup>.

No Brasil, podemos dizer que o grande início do *Compliance* foi em 1998, com a publicação da Lei 9.613/98 e criação do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF)<sup>7</sup>, com o propósito de combater o patrocínio ao terrorismo e combate à lavagem de dinheiro.

Cumprido esclarecer que a lei supracitada foi inspirada nos 25 princípios, publicados pelo Comitê de Supervisão Bancária de Basileia (BCBS)<sup>8</sup>, relativos ao controle interno e supervisão pelos administradores. Entre os princípios, destaco o 14º, onde previa, expressamente, um programa de *Compliance* nas instituições bancárias. Vejamos:

Os supervisores da atividade bancária devem certificar-se de que os bancos tenham controles internos adequados para a natureza e escala de seus negócios. Estes devem incluir arranjos claros de

<sup>6</sup> SFALSIN, Eliana. *Compliance: história e importância*. 2018. Disponível em:

<https://administradores.com.br/artigos/compliance-historia-e-importancia>. Acesso em: 24 out. 2022.

<sup>7</sup> Originalmente órgão da administração pública federal vinculado ao Ministério da Fazenda. Com a Medida Provisória nº 870, de 2019, por proposta do Poder Executivo, tentou-se vincular o COAF ao Ministério da Justiça e da Segurança Pública. Contudo, neste ponto, a Medida não foi aprovada pelo Congresso Nacional, de modo que o órgão permaneceu vinculado ao atual Ministério da Economia.

<sup>8</sup> Organização internacional criada em 1974 pelos Bancos Centrais dos países membros do G-10, secretariado pelo *Bank for International Settlements*, com o objetivo de emitir recomendações sobre o sistema bancário internacional

delegação de autoridade e responsabilidade: segregação de funções que envolvam comprometimento do banco, distribuição de seus recursos e contabilização de seus ativos e obrigações; reconciliação destes processos; salvaguarda de seus ativos; e funções apropriadas e independentes de auditoria interna e externa e de *compliance* para testar a adesão a estes controles, bem como a leis e regulamentos aplicáveis. (MANZI, V.A., 2008, p.30)

Em evolução às normas aplicáveis, o Banco Central, com o Comunicado nº12.746/04, em 2004, determina o sistema para implantação da nova estrutura de controles para as instituições financeiras. E, ainda assim, estávamos diante de regras perdidas, com o principal foco na área financeira.

Desta forma, com manchetes de corrupção de multinacionais, foi impulsionado a necessidade da criação de leis rígidas e com aplicação em todos os setores, inclusive na esfera trabalhista. Assim, nasce a Lei nº 12.846/13, com uma nova face ao combate da corrupção que instituiu a responsabilidade objetiva às pessoas jurídicas.

Desse modo, a funcionalidade do *Compliance* engloba a “avaliação se todas as normas, procedimentos, controles e registros que compõem o ambiente de controles internos estão funcionando adequadamente para prevenir e minimizar os riscos das atividades exercidas pelas organizações”<sup>9</sup>.

### **Aplicabilidade do *Compliance* na Esfera Trabalhista**

A cultura e costumes da empresa pode ser facilmente interpretado através da relação desenvolvida entre empregado e empregador. A organização onde tem seu empregado como prioridade, preza pelo ambiente de trabalho transparente, desenvolvedor, intuitivo e humanitário.

O programa de *Compliance*, no âmbito trabalhista, vem para garantir a ética no local profissional, identificando e monitorando os impactos negativos inerentes ao trabalho desempenhado, aplicando uma política preventiva, em observância às normas trabalhistas.

Em concordância com os escritores Flávio Carvalho Monteiro de Andrade e Isadora Costa Ferreira, a aplicabilidade do Compliance na área trabalhista:

---

<sup>9</sup> COIMBRA, Marcelo Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi, organizadores. Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010, p.40.

Pode ser utilizado para evitarem ou se minimizarem, em especial (mas não somente): riscos de empresa tomadora de serviços em relações com empresas terceirizadas (ajudando a certificar que as terceirizadas também irão cumprir as normas que devem ser observadas); problemas com assédio sexual e moral, com questões de saúde e de segurança do trabalho, brigas entre funcionários, comportamentos inusitados, punições disciplinares (corretos meios de aplicações de advertências, suspensões e dispensas por justa causa), o uso inadequado da Internet e de e-mails corporativos, a implementação de técnicas de gestão consideradas abusivas pela Justiça do Trabalho e, até mesmo, mais amplamente, para reduzir-se a geração de passivos trabalhistas mais típicos, como horas extras não registradas e, conseqüentemente, não pagas, desvios ou acúmulo indevidos de funções, situações de equiparação salarial.<sup>10</sup>

Para que o programa de *Compliance* seja implantado, são necessárias algumas medidas, chamadas funções de *Compliance*, quais sejam: (I) comprometimento e suporte da alta administração da empresa; (II) mapeamento e análise de riscos; (III) Código de Conduta e políticas de *Compliance*; (IV) controles internos (monitoramento); (V) treinamento e comunicação; (VI) canais de denúncia anônimas; (VII) due diligence; (VIII) auditoria e monitoramento constantes. Esses elementos são os pilares de qualquer programa de *Compliance*, estando intimamente ligados entre si.<sup>11</sup>

Na teoria, qualquer texto é interessante e conveniente. Entretanto, para uma real aplicabilidade do programa de *Compliance*, é necessário o treinamento de todos os colaboradores da empresa, envolvendo todos os tipos de cargos. O treinamento tem o foco em mostrar as regras e valores da empresa, com intuito de respeitar as relações de trabalho, deixando claro, trazendo conforto ao funcionário, em relação aos canais de denúncias.

À luz do comentado no parágrafo anterior, observemos o que Marco Cruz diz sobre os requisitos para um efetivo treinamento: (I) explicitar a cultura de conformidade e expor as leis relacionadas ao negócio, ao combate à corrupção e à

---

<sup>10</sup> ANDRADE, Flávio Carvalho Monterio de; Ferreira, Isadora Costa. Compliance trabalhista: compreendendo a prevenção de risco trabalhista por meio do programa de integridade. Revista Síntese:trabalhista e previdenciária, v.28, n.331, p.77-78, jan. 2017.

<sup>11</sup> BLOK, Marcela. Nova Lei Anticorrupção (Lei 12846/2013) e o Compliance. Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais. Vol. 65. p. 33.

prática trabalhista; (II) estar de acordo com as responsabilidades dos empregados ou grupo de empregados; (III) incluir a possibilidade de sanar dúvidas e questionamentos; (IV) ser ministrado por pessoal interno, que conheçam a realidade da organização, com exceção de situações específicas que exijam especialistas; (V) ter material de suporte condizente com o nível de conhecimento, experiência e habilidades dos empregados, sendo didático e de fácil compreensão; (VI) ser documentado, inclusive o material disponibilizado e os dados dos empregados que participaram do treinamento; (VII) a participação deve ser obrigatória, e a ausência ao treinamento deve ser considerada falta disciplinar.<sup>12</sup>

Contudo, em observância a qualquer outro programa aplicável a Companhia, é necessário o monitoramento regular, corrigindo eventuais problemas, a fim de atingir seu particular objetivo.

No programa de *Compliance*, com sua relevância preventiva, a gestão dos riscos está voltada principalmente a reduzir os impactos negativos decorrentes destes, trazendo diversas vantagens para empresa, em termos financeiros e de reputação, uma vez que aplicado o programa, gera uma fidedignidade com o empregado, trazendo a manutenção do clima organizacional, além de refletir no sucesso da empresa.

Cabe mencionar sobre a relevância do *Compliance* trabalhista demonstrado na 4ª edição da pesquisa sobre Maturidade do *Compliance* no Brasil, onde os riscos de *Compliance* na área trabalhista, de segurança do trabalho, previdenciário e tributário chegam ao número de 82% entre as empresas avaliadas no ano de 2019.<sup>13</sup>

### **O *Compliance* como ferramenta para diminuição do passivo trabalhista**

Após análise do *Compliance* e sua aplicabilidade na área trabalhista, podemos averiguar que é possível usar a ferramenta estudada como uma prevenção e, ainda, em eventuais casos de conflitos, a possível solução de uma maneira interna, sem a necessidade de acionar o judicial brasileiro.

As escritoras Juliana Pontelo e Célia Negrão, elencaram as causas que mais geram ações trabalhistas, sendo elas:

- 1) Descumprimento da legislação trabalhista, que culmina em pedidos de verbas decorrentes de prestação dos serviços

---

<sup>12</sup> CRUZ, Marco. Fazendo a coisa certa – como criar, implementar e monitorar programas efetivos de compliance. Simplíssimo, 2017. Edição digital.

<sup>13</sup> KPMG. Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil – 4ª edição. Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2019/10/br-pesquisa-de-maturidade.pdf>. Acesso em: 21 out 2022.

propriamente dita. Por falta de conhecimento da lei, ou visando economizar, o empregador deixa de anotar a carteira de trabalho e, conseqüentemente, proceder com recolhimento do FGTS e Previdência, pagar horas extras, férias no prazo legal, rescinde contratos no período de estabilidade provisória, ausência de fornecimento de EPIs ou não solicita recibos de entrega desses equipamentos.

- 2) Falta de valorização e respeito pelo empregado, que resulta em pleitos de indenização por danos morais por assédio oral, assédio sexual, acidentes de trabalho e doenças.
- 3) Práticas inadequadas em relação à gestão de pessoas: apesar de ter alterado o nome de recursos humanos para gestão de pessoas, a forma de tratar o empregado continua a mesma, ou seja, o empregado não é considerado como “talento”: ele não pensa, somente executa tarefas, ou cumpre tarefas a ele delegadas.<sup>14</sup>

Isto posto, implementado um programa eficaz e com autônima, a rastreabilidade de irregularidades perante a Lei e demonstra que a organização busca uma integral conformidade, tomando as medidas cabíveis, acarreta na fidelização do colaborador à empresa, trazendo confiança e credibilidade.

Em concordando às pesquisas, a cada U\$ 1,00 gasto com *Compliance* são economizados U\$ 5,00, economia gerada pela redução dos custos com processos judiciais, prejuízos à imagem e perdas na produção.<sup>15</sup>

Sendo assim, demonstrando a cautela e prudência de uma maneira menos litigiosa, o *Compliance* se torna efetivo para diminuição das ações trabalhista e multas inerentes de auto de infração.

Por fim, uma vez mapeado e aplicado o combate ao assédio moral e sexual, criação de canal de denúncia eficaz e seguro, divulgação de normas disciplinares, conscientização de condutas íntegras, mostra um programa de *Compliance* incorruptível torna a concreta prevenção de riscos de passivos trabalhistas, conduzindo para o êxito financeiro, cultural e justo da empresa.

---

<sup>14</sup> NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. *Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas*. Brasília: Editoria Senac, 2014, p.70.

<sup>15</sup> SCHILDER, Arnold. *Banks and the compliance challenge*. Speech by the Professor Arnold Schilder, Chairmain of the BCBS Accounting Task Force and Executive Director of the Governing Board of the Netherlands Bank, at the Asian Banker Summit, Bangkok, 16 March 2006. Disponível em: <<https://www.bis.org/review/r060322d.pdf>>. Acesso em: 21 out 2021.

## Considerações finais

O binômio da visibilidade do ambiente corporativo mais saudável e escândalos decorridos de corrupção empresarial, o *Compliance* ganhou seu espaço para a impor o cumprimento efetivo da legislação, em especial, às normas trabalhistas.

Nesse sentido, a aplicação do programa de *Compliance* trabalhista tem sua responsabilidade fundamental na mitigação do passivo trabalhista, uma vez que estamos trabalhando com um sistema preventivo e ético, onde, automaticamente, evita ações judiciais que podem trazer alto custo tanto para companhia privada como para o Estado.

Entretanto, não basta apenas o intuito de adotar o sistema, mas sim sua efetiva divulgação e orientação no ambiente de trabalho, já que o principal aliado para o mecanismo funcionar é o colaborador que tem o conhecimento que a política da empresa tem o suporte para eventuais problemas inerentes do dia a dia, corroborando com a satisfação do funcionário.

Ademais, é válido salientar que o setor de *Compliance* deve ser independente das outras áreas, pois, com isso, evita-se que os responsáveis pelo *Compliance* se submetam diretamente às decisões de seus superiores hierárquicos, facilitando, assim, a fiscalização de possíveis indícios ilícitos. Julga-se importante também que as empresas não adotem somente uma postura mais ética e transparente, mas desenvolvam protocolos e procedimentos que possam comprovar que ela cumpra com seus próprios regulamentos internos, condição especialmente importante durante as decisões dos tribunais.<sup>16</sup>

Além dos benefícios entre empregado e empregador, a reputação da empresa começa a se mostrar com bons olhos. Ora, quem nunca recebeu uma conversa em que foi levantado como empresa X é boa para trabalhar e pensa no funcionário. Esta reputação é decorrente de uma série de medidas benéficas ao empregado, acarretando em sua maior produtividade e lucratividade da organização.

Por último, este artigo não visa encerrar todas as discussões imanentes do *Compliance* com seus efeitos no âmbito trabalhista, uma vez que a sociedade está em constante desenvolvimento, sempre visando a contribuição ética e harmoniosa.

---

<sup>16</sup> LETI, Marizete Carrijo; LIMA, Otávio A. Custódio. *Compliance no direito do trabalho: uma análise da sua aplicação nas relações de empregos*. 2021. Disponível em: <[https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2097/TCC\\_Marizete%20Carrijo%20Leati.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2097/TCC_Marizete%20Carrijo%20Leati.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 out 2022.

## Referências

ANDRADE, Flávio Carvalho Monterio de; Ferreira, Isadora Costa. **Compliance trabalhista: compreendendo a prevenção de risco trabalhista por meio do programa de integridade**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, v.28, n.331, p.77-78, jan. 2017.

BARBOSA, Fernanda. **O Compliance trabalhista como ferramenta de integração**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em 12, junho de 2022.

BLOK, Marcela. **Nova Lei Anticorrupção (Lei 12846/2013) e o Compliance**. Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais. Vol. 65. p. 33.

CARVALHO, Aurea Maria. **Aplicação do compliance nas empresas privadas**. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58557/aplicao-do-compliance-nas-empresas-privadas>. Acesso em: 23 out 2022.

COIMBRA, Marcelo Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi, organizadores. **Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010, p.40.

CRUZ, Marco. **Fazendo a coisa certa – como criar, implementar e monitorar programas efetivos de Compliance**. Simplíssimo, 2017. Edição digital.

KPMG. **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil – 4ª edição**. Disponível em: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2019/10/br-pesquisa-de-maturidade.pdf>. Acesso em: 21 out 2022.

KRUPPA, Roberta P. Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance Trabalhista**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 22 out 2022.

LETI, Marizzete Carrijo; LIMA, Otávio A. Custódio. **Compliance no direito do**

**trabalho: uma análise da sua aplicação nas relações de empregos.** 2021.

Disponível em: <

[https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2097/TCC\\_Marizete%20Carrijo%20Leati.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/2097/TCC_Marizete%20Carrijo%20Leati.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 out 2022.

MAEDA, Bruno Carneiro. **Programas de *Compliance* anticorrupção: importância e elementos essenciais.** In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Cordeiro; AYRES, Carlos Henrique (coord.). *Temas de anticorrupção e compliance.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho** - 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. ***Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas.*** Brasília: Editoria Senac, 2014, p.70.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de *Compliance* e seus impactos na área trabalhista.** *Direito Net*, 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programadecompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 12, junho e 2022.

**Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020.** TST. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias//asset\\_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015](https://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias//asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015). Acesso em 15, junho de 2022.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance e Lei Anticorrupção.*** Disponível em: < [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p87.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf) >. Acesso em: 20 out 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista** - 13. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 105.

SCHILDER, Arnold. **Banks and the compliance challenge. Speech by the Professor Arnold Schilder, Chairmain of the BCBS Accounting Task Force and Executive Director of the Governing Board of the Netherlands Bank, at the Asian Banker Summit,** Bangkok, 16 March 2006.

Disponível em: <<https://www.bis.org/review/r060322d.pdf>>. Acesso em: 21 out 2021.

SFALSIN, Eliana. **Compliance: história e importância**. 2018. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/compliance-historia-e-importancia>. Acesso em: 24 out. 2022.

## **Agradecimentos**

Agradeço a Deus, que me permitiu sonhar, me deu forças para concretização de todos os meus desejos e fez viver impossíveis aos olhos humanos.

Aos meus pais, Anderson e Simone, que me apoiaram desde o começo, acreditaram no meu potencial mais do que eu mesma e fizeram sacrifícios diários para proporcionar a minha formação acadêmica.

Aos meus irmãos, Anderson Júnior e Heitor, que celebram minhas conquistas como se fossem deles, sempre com muita fidelidade e carinho.

Por fim, meus colegas de trabalho e faculdade, por terem compartilhado experiências e conhecimentos, agregando minha evolução e aprendizado.