Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.01, 2025
ISSN 2178-6925

A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA: REDUÇÃO DE RISCOS LEGAIS E IMPACTO NA CULTURA CORPORATIVA

THE IMPORTANCE OF LABOR COMPLIANCE: REDUCING LEGAL RISKS AND IMPACT ON CORPORATE CULTURE

Louyze Santos Ferreira

Graduanda em Direito, UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: louysantos2002@gmail.com

Cecília Maria Santos da Silva

Graduanda em Direito, UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: ceciliamariasantos58@gmail.com

Igor Caiafa Ferreira Silvério

Mestrando em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Professor do UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: igor@limacaiafa.com.br

Ludmila Lopes Lima

Doutoranda em Direito, Mestra em Gestão Integrada do Território, Professora do UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: ludmila@limacaiafa.com.br

Resumo

O compliance trabalhista surgiu como uma prática estratégica nas organizações, visando garantir a adesão às leis trabalhistas e fomentar uma cultura organizacional ética e transparente. O principal objetivo desta pesquisa está em analisar a importância do compliance trabalhista na redução de riscos legais e seu impacto na cultura corporativa, discutindo o conceito de compliance trabalhista, suas implicações legais, principais estratégias para sua implementação e os efeitos na cultura e no ambiente corporativo. Trata-se de uma revisão bibliográfica, de cunho qualitativo. A presente pesquisa destaca que é evidente que o compliance trabalhista não apenas ajuda a evitar disputas e sanções legais, mas também proporciona um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e motivador. Adotar as práticas de compliance trabalhista resulta em maior transparência nas relações trabalhistas, melhorando a retenção de funcionários, a imagem corporativa e fortalecendo o relacionamento com as partes interessadas. A presente pesquisa conclui que o compliance trabalhista é uma ferramenta essencial para a construção de uma cultura corporativa sustentável e consolidada.

Palavras-chave: Conformidade trabalhista; Cultura organizacional; Riscos legais; Clima corporativo; Estratégias de conformidade.

Abstract

Labor compliance emerged as a strategic practice in organizations, aiming to ensure adherence to labor laws and foster an ethical and transparent organizational culture. The main objective of this research is to analyze the importance of labor compliance in reducing legal risks and its impact on corporate culture, discussing the concept of labor compliance, its legal implications, main strategies for its implementation and the effects on corporate culture and environment. This is a bibliographical review, of a qualitative nature. This research highlights that it is clear that labor compliance not only helps to avoid disputes and legal sanctions, but also provides a safer, more inclusive and motivating work environment. Adopting labor compliance practices results in greater transparency in labor relations, improving employee retention, corporate image and strengthening relationships with interested parties. This research concludes that labor compliance is an essential tool for building a sustainable and consolidated corporate culture.

Keywords: Labor compliance; Organizational culture; Legal risks; Corporate climate; Compliance strategies.

1. Introdução

O compliance trabalhista vem ganhando destaque no cenário corporativo como uma resposta à complexidade crescente das regulamentações trabalhistas e à necessidade de práticas empresariais éticas e transparentes. Derivado do termo em inglês *to compliance*, que significa cumprir ou estar em conformidade, o compliance representa a adoção de políticas e práticas que asseguram que uma empresa opere em conformidade com as normas legais e regulatórias (Santos e Oliveira, 2021).

A importância do compliance trabalhista não se limita à prevenção de riscos jurídicos. Sua aplicação tem impacto direto na cultura organizacional e no clima corporativo, influenciando positivamente a motivação dos colaboradores e a imagem pública da empresa (Balestrin, 2021). As políticas de compliance trabalhista estabelecem diretrizes claras para a conduta no ambiente de trabalho, promovendo um espaço de respeito e inclusão, onde práticas abusivas, como o assédio e a discriminação, são combatidas (Lima, 2022). Dessa forma, a implementação de um programa de compliance trabalhista eficiente reflete-se em benefícios internos e externos, fortalecendo a empresa em suas relações com trabalhadores, consumidores, investidores e sociedade em geral.

Nesta pesquisa, buscamos examinar o conceito de compliance trabalhista e sua importância para a prevenção de riscos legais, a criação de uma cultura ética e o fortalecimento da imagem corporativa. A pesquisa está estruturada em três

tópicos principais: o conceito e as implicações legais do compliance trabalhista, as estratégias para sua implementação e o impacto de suas práticas na cultura organizacional e no clima corporativo. A partir dessa análise, pretende-se demonstrar que o compliance trabalhista, além de ser uma exigência legal, representa um diferencial competitivo e um instrumento fundamental para o desenvolvimento sustentável e ético das organizações.

A presente pesquisa tem como objetivo geral investigar a importância do compliance trabalhista como mecanismo de prevenção de riscos legais e seu impacto positivo na cultura corporativa das organizações. O estudo parte da premissa de que a adesão a políticas de compliance no ambiente de trabalho pode não apenas mitigar riscos de passivos trabalhistas, mas também promover uma cultura organizacional, ética, transparente e específica às normas legais.

A estrutura deste trabalho está dividida em três capítulos principais. A primeira abordagem dos conceitos fundamentais de compliance trabalhista, destacando seus principais elementos, como políticas de integridade, treinamento e canais de denúncia. No segundo capítulo, é realizada uma análise dos principais riscos trabalhistas enfrentados pelas organizações e o papel do compliance na mitigação desses riscos, considerando tanto a perspectiva jurídica quanto a operacional. O terceiro capítulo examina os efeitos do compliance na cultura organizacional, explorando como a adoção de práticas éticas e transparentes contribui para o engajamento dos colaboradores e a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais positivo e seguro.

A relevância deste estudo reside na necessidade crescente de que as organizações adotem práticas de conformidade para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade jurídica de seus negócios, e busca responder o seguinte questionamento: De que forma a implementação de um programa de compliance trabalhista pode reduzir os riscos legais nas organizações e influenciar positivamente a cultura corporativa?

Assim, busca-se contribuir para o entendimento aprofundado dos benefícios e desafios associados à implementação de um programa eficaz de compliance trabalhista, concedendo subsídios para práticas organizacionais regulamentadas com a legislação e a ética empresarial.

2. Metodologia

A natureza do presente projeto é exploratória e será desenvolvido com o objetivo de esmiuçar a importância do benefício de prestação continuada para pessoas com deficiência. Mattar (1999, p. 80), ao falar da pesquisa exploratória dispõe que:

> Visa prover o pesquisador de um maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa em perspectiva. Por isso, é apropriado para os primeiros estágios da investigação quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão do fenômeno por parte do pesquisador são, geralmente, insuficientes ou inexistentes. [...] é particularmente útil quando se tem noção muito vaga do problema de pesquisa.

Quanto às técnicas utilizadas para coleta de dados, classificam-se as aqui utilizadas como técnicas bibliográficas, pois dizem respeito ao emprego de revistas e artigos indispensáveis para a elaboração do projeto e sobre a qual Koche (1997, p. 122) diz:

> A pesquisa bibliográfica pode ser realizada com diferentes fins: a) para ampliar o grau de conhecimentos em uma determinada área, capacitando o investigador a compreender ou delimitar melhor um problema de pesquisa; b) para dominar o conhecimento disponível e utilizá-lo como base ou fundamentação na construção de um modelo teórico explicativo de um problema, isto é, como instrumento auxiliar para a construção e fundamentação de hipóteses; c) para descrever ou sistematizar o estado da arte, daquele momento, pertinente a um determinado tema ou problema.

Por derradeiro, a pesquisa será executada com base em fontes secundárias, que segundo Nunes (1997, p. 41):

> A separação em fonte primária ou secundária funciona muito mais como um meio para explicação das fontes do que como técnica definitiva de leitura e fichamento. [...] Quando se trata de trabalho sobre um autor e/ou sua obra (fonte primária) e os comentadores desse autor ou suas obras (fonte secundária).

3. O Conceito de compliance trabalhista e suas implicações legais

O termo “compliance” deriva do verbo em inglês to compliance, que significa cumprir ou estar em conformidade com leis, normas e regulamentações regulamentares. No contexto corporativo, o compliance representa a adoção de

práticas e políticas que garantem que uma empresa opere em conformidade com as normas legais e regulamentares, evitando infrações e promovendo uma cultura de ética e transparência (Balestrin, 2021). No âmbito trabalhista, o compliance trabalhista refere-se às diretrizes que visam assegurar que uma organização esteja em plena conformidade com as legislações trabalhistas, como as normas de segurança do trabalho e os direitos e deveres dos empregados e empregados (Moreira, 2021). De acordo com Guimarães (2014, p.100) compliance é o "conjunto de medidas de controle interno que a empresa possa adotar no sentido de evitar desvios de comportamento pelos seus funcionários"

Nesse sentido Ribeiro e Diniz ressaltam que:

> A implantação efetiva de uma política de Compliance auxilia na busca e na consolidação da confiança em âmbito nacional e internacional, valor inestimável para uma empresa, porque motiva a reciprocidade e suplanta métricas monetárias, deixando de ser apenas um ônus e revelando-se como a mais perfeita tática competitiva de negócio (Ribeiro e Diniz, 2015, p.99).

No Brasil, a relevância do compliance trabalhista vem crescendo, principalmente devido à complexidade da legislação trabalhista e à alta taxa de litígios entre empresas e trabalhadores (Lima, 2022). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), somada as outras regulamentações, impõe uma vasta gama de obrigações aos funcionários, que, caso não sejam devidamente cumpridas, podem resultar em sanções diversas (Barbosa, 2023). Diante disso, um programa de compliance trabalhista bem estruturado contribui significativamente para que a empresa evite riscos legais e reduza o impacto de negociações e passivos trabalhistas (Coutinho, 2020).

O principal objetivo do compliance trabalhista é a prevenção de conflitos e litígios, evitando que práticas irregulares se tornem comuns na organização (Silva, 2020). As empresas que implementam práticas de compliance investem na criação de políticas internas e em procedimentos que asseguram a regularidade das relações de trabalho, ajustando continuamente suas práticas aos padrões legais e éticos exigidos (Lima, 2022).

Esses programas podem incluir treinamentos, auditorias e a criação de canais de comunicação, como linhas de denúncia, o que possibilita aos

funcionários reportarem práticas indevidas de forma segura e anônima (Ramos, 2022).

O compliance trabalhista também desempenha uma importante função educativa, pois ao informar e educar os colaboradores sobre normas trabalhistas e códigos de conduta, a empresa fomenta uma cultura de respeito e responsabilidade mútua (Moreira, 2021). Essa função educativa auxilia na prevenção de práticas inconvenientes, como o assédio moral e a discriminação, que especificamente infrações trabalhistas graves (Carvalho, 2022). A empresa, ao garantir que todos os funcionários estejam cientes de seus direitos e deveres, criem um ambiente de trabalho mais transparente e saudável (Balestrin, 2021). Nesse contexto, Maeda (2013) afirma que:

> Além de incentivar condutas socialmente desejáveis, o tratamento diferenciado para empresas que investem em medidas de prevenção e de promoção de integridade corporativa serve para minimizar desvantagens competitivas e reduzir distorções de mercado que beneficiaram aquelas que nada fazem para evitar práticas ilícitas. (Maeda, 2013, p. 171)

No aspecto jurídico, o compliance trabalhista atua como medida preventiva, reduzindo os riscos de processos trabalhistas, multas e passivos financeiros (Freitas e Souza, 2019). Em casos de fiscalização ou auditoria, uma empresa que adota práticas de compliance tende a comprovar a conformidade de suas operações com mais facilidade, o que pode resultar em vantagens durante negociações judiciais e administrativas (Duarte, 2020). Para o empregador, o compliance trabalhista representa uma vantagem competitiva, pois o investimento em conformidade e ética ajuda a construir uma imagem positiva da organização no mercado e perante os consumidores, que valorizam a responsabilidade social das empresas (Barbosa, 2023).

Assim, não é apenas um meio de defesa legal, mas também um mecanismo de desenvolvimento organizacional, que permite que uma empresa opere de forma eficiente, baseada em boas práticas e alinhada a padrões éticos, promovendo a criação de valor e consolidando uma cultura organizacional que privilegia a conformidade e o respeito às normas legais e sociais (Coutinho, 2020).

4. Estratégias para a implementação de programas de compliance nas empresas

A implementação de um programa de compliance trabalhista eficaz é um processo que envolve o desenvolvimento de políticas, procedimentos e práticas específicas que asseguram a conformidade com as normas trabalhistas e o estabelecimento de uma cultura ética e de respeito aos direitos dos trabalhadores. Essa implementação requer um diagnóstico inicial para identificar riscos e vulnerabilidades potenciais no ambiente corporativo, o que possibilita a criação de diretrizes e controles específicos para a realidade de cada organização (Almeida, 2018). O diagnóstico é fundamental para estabelecer o escopo do programa de compliance e garantir que ele seja eficaz na prevenção de infrações e litígios trabalhistas (Freitas e Souza, 2019).

Após o diagnóstico, um dos passos essenciais para a implementação do programa de compliance é o desenvolvimento de políticas e códigos de conduta que estabelecem claramente os direitos e deveres dos funcionários e da empresa. Esses documentos servem como guias para todas as práticas corporativas e são essenciais para alinhar as ações dos funcionários às expectativas legais e éticas da organização (Lima, 2022). Para fomentar a implementação eficaz dessas diretrizes, é necessário realizar treinamentos contínuos e programas educativos que promovam o conhecimento das normas e dos valores da empresa, fortalecendo a conscientização sobre a importância do compliance trabalhista (Silva, 2020). Clayton (2013) destaca que:

> Um programa de Compliance efetivo deve levar em consideração o modelo de negócio da organização e incorporar aos controles internos medidas especificas de análise e ratificação desses controles. Essas 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.150)

Outro componente fundamental quando o assunto é a implementação de um programa de compliance é a criação de canais de comunicação e de denúncia que permitem aos colaboradores relatar possíveis irregularidades de forma segura e confidencial. A criação desses canais, como linhas de denúncias anônimas,

contribui para a identificação precoce de práticas prejudiciais e para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e transparente (Ramos, 2022). Esses canais também desempenham um papel educativo, ao incentivarem os funcionários a agirem de acordo com os valores da empresa e relatarem quaisquer situações que possam comprometer a integridade do ambiente de trabalho (Rodrigues, 2020).

As auditorias e o monitoramento contínuo são etapas essenciais para garantir que o programa de compliance trabalhista funcione corretamente e adaptado às mudanças na legislação ou nas práticas organizacionais. Realizar auditorias internacionais permite à empresa identificar possíveis desvios de conduta e atuar de forma proativa na correção de falhas (Carvalho, 2022). Além disso, é importante que a empresa faça uma revisão periódica de seus procedimentos e documentos, atualizando-os necessários em conformidade para que o programa de compliance continue eficaz e alinhado com os objetivos corporativos e as normas legais vigentes (Mendes, 2021).

Nesse sentido, é essencial que a alta administração da empresa se preocupe na implementação e na manutenção do programa de compliance. A participação dos líderes no processo de conformidade transmite a importância das práticas éticas para todos os funcionários e fortalece a cultura organizacional. A administração tem o papel de fornecer suporte e recursos para a implementação das políticas de compliance, além de ser exemplo de integridade e respeito às normas (Silva, 2020). Quando os gestores demonstram um comprometimento genuíno com o compliance, eles incentivam os colaboradores a agirem da mesma forma, criando um ambiente de trabalho seguro, ético e em conformidade com a legislação (Souza, 2020).

5. Impacto do compliance trabalhista na cultura organizacional e no clima corporativo

A implementação de práticas de compliance trabalhista tem um papel essencial no fortalecimento da cultura organizacional, estabelecendo um ambiente de respeito às normas e valores éticos da empresa. Quando uma organização adota um programa de compliance, ela reforça o compromisso com a legalidade e

promove a integridade entre os colaboradores (Moreira, 2021). Esse compromisso ajuda a consolidar uma cultura organizacional em que as práticas éticas se tornam parte do cotidiano da empresa, influenciando positivamente as relações entre funcionários e funcionários (Almeida, 2019).

Além de fortalecer a cultura organizacional, o compliance trabalhista impacta significativamente o clima corporativo, gerando um ambiente de trabalho mais seguro, justo e transparente (Freitas e Souza, 2019). A conformidade com as normas trabalhistas protege os direitos dos trabalhadores e garante que a empresa esteja comprometida com práticas que respeitem a dignidade e a integridade de todos os envolvidos (Pereira, 2021). Esse ambiente mais seguro e ético reduz os níveis de estresse e ansiedade dos colaboradores, que sentem que seus direitos estão protegidos e que fazem parte de uma organização comprometida com a responsabilidade social (Pereira, 2023).

Um aspecto importante do impacto do compliance trabalhista na cultura organizacional é a prevenção de práticas abusivas, como o assédio moral e a discriminação. As diretrizes de compliance estabelecem códigos de conduta que repudiam essas práticas e fornecem aos colaboradores meios seguros para reportar qualquer infração (Silva, 2020). Esses códigos, somados a canais de denúncias efetivas, promovem uma cultura de respeito mútuo e inclusão, onde os colaboradores se sentem seguros para expor suas preocupações sem medo de retaliação (Vieira, 2018). A criação de um ambiente inclusivo e livre de discriminação reflete-se em uma equipe mais motivada e engajada com os objetivos da empresa (Moreira, 2021).

O impacto do compliance trabalhista na cultura organizacional também revela o desenvolvimento de um maior engajamento por parte dos colaboradores. Quando uma empresa demonstra um compromisso real com práticas de compliance, os funcionários tendem a se alinhar aos valores corporativos e a adotar comportamentos éticos em suas próprias atividades (Ramos, 2022). Esse alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais contribui para um clima de cooperação e comprometimento, onde os colaboradores sentem que fazem parte de um propósito maior e de uma organização que valoriza o bem-estar de todos os envolvidos (Almeida, 2019).

Nesse contexto, o compliance trabalhista também melhorou a imagem da empresa perante o mercado e a sociedade, já que uma organização comprometida com a conformidade e com práticas éticas atrai não apenas consumidores, mas também talentos e parceiros que unem esses valores (Ramos, 2022). Ao promover uma cultura de compliance, a empresa mostra ao mercado sua responsabilidade social e ética, o que gera um impacto positivo na confiança e na confiança que os stakeholders depositam nela (Pereira, 2023). Essa boa confiança contribui para a construção de relacionamentos duradouros com clientes e colaboradores, além de consolidar a empresa como um exemplo de integridade no setor em que atua (Carvalho, 2022).

5. Considerações finais

Como pode-se perceber ao longo desta pesqquisa, o compliance trabalhista representa um avanço significativo no alinhamento das práticas empresariais com os critérios legais e com os valores éticos da sociedade contemporânea. Sua implementação é essencial para promover a conformidade com a legislação trabalhista, reduzir riscos de avaliação jurídica e fortalecer a aconselhamento da organização. Os estudos demonstram que o compliance trabalhista não é apenas uma ferramenta de proteção jurídica, mas também um poderoso agente transformador da cultura organizacional.

Além disso, foi visto que as estratégias de compliance trabalhista promovem a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo, onde os direitos e deveres são respeitados, e onde valoriza-se os valores fundamentais como ética e transparência. As políticas de compliance não apenas previnem infrações legais, mas também são recomendadas para o bem-estar dos colaboradores, promovendo o engajamento e a motivação. Desta forma, a implementação de um programa de compliance trabalhista impacta positivamente o clima organizacional, melhorando a comunicação e a confiança entre os colaboradores e a administração, e incentivando o desenvolvimento de uma cultura interna de responsabilidade social e respeito entre as partes.

Por fim, conclui-se que o compliance trabalhista fortalece a imagem da

empresa perante o mercado, destacando-a como uma organização comprometida com a responsabilidade social e com práticas empresariais justas e transparentes. Esse comprometimento não só atrai consumidores e investidores, mas também facilita a atração e retenção de talentos que reúnem os mesmos valores éticos.

Assim, tal mecanismo revela-se um investimento estratégico para as empresas, tanto em termos de conformidade legal quanto de construção de uma cultura corporativa sólida e de longo prazo.

Referências

ALMEIDA, L. A Importância de um Canal de Denúncias no Compliance Trabalhista. JusBrasil , 2019. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/canal-de-denuncias-compliance. Acesso em: 07 nov. 2024.

BALESTRIN, E. Compliance Trabalhista e Direito do Trabalho: Conceitos e Aplicações. Conjur, 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/compliance-trabalhista-conceitos-aplicacoes. Acesso em: 05 nov. 2024.

BARBOSA, S. Compliance Trabalhista e Prevenção de Passivos. Portal Jus , 2023. Disponível em: https://www.portaljus.com.br/compliance-trabalhista-preventivo. Acesso em: 01 nov. 2024.

CARVALHO, D. Legislação Trabalhista e Compliance no Brasil: Desafios e Benefícios. Portal Jus, 2022. Disponível em: https://www.portaljus.com.br/legislacao-compliance-brasil. Acesso em: 11 out. 2024.

COUTINHO, E. Compliance Trabalhista e o Papel do RH. JusBrasil , 2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/compliance-trabalhista-rh. Acesso em: 02 nov. 2024.

DUARTE, M. Implementação de Compliance Trabalhista: Estratégias e Benefícios para as Empresas. Portal CBIC, 2020. Disponível em: https://cbic.org.br/compliance-estrategias-beneficios. Acesso em: 05 nov. 2024.

FREITAS, L.; SOUZA, T. Programa de Compliance e Segurança Jurídica nas Empresas. Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), 2019. Disponível em: https://cbic.org.br/programa-de-compliance. Acesso em: 06 nov. 2024.
LIMA DA SILVA, Gabriel; CAIAFA, Igor Ferreira Silvério; LIMA, Ludmila Lopes. A PREVISÃO DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO: UMA PERSPECTIVA PÓS-

REFORMA TRABALHISTA. Revista Multidisciplinar Do Nordeste Mineiro, 6(1), 2024. https://doi.org/10.61164/rmnm.v6i1.2549. Acesso em: 23, out. 2024.

GUIMARÃES, Rodrigo Rognier Chemim. Da responsabilidade Administrativa: Comentários aos artigos 6º e 7º. CAMBI, Eduardo; GUARAGNI, Fábio André (Coords.). BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira (org.). In: Lei anticorrupção: comentários à Lei 12.846/2013. São Paulo: Almedina, 2014.

KOCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LIMA, F. Como Implementar um Programa de Compliance Trabalhista Eficaz. JusBrasil, 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/programa-de-compliance-trabalhista. Acesso em: 09 nov. 2024.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 167-201.

MATTAR, Fauze Najib. Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MOREIRA, J. Como o Compliance Trabalhista Reduz Riscos nas Empresas. JusBrasil, 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/compliance-trabalhista-reducao-de-riscos. Acesso em: 25 out. 2024.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. Manual de monografia jurídica. São Paulo: Saraiva, 1997.

NUNES, S. Compliance Trabalhista e a Proteção da Imagem Corporativa. Conjur , 2018. Disponível em: https://www.conjur.com.br/compliance-imagem-corporativa. Acesso em: 01 nov. 2024.

PEREIRA, A. Compliance e Prevenção de Litígios Trabalhistas. JusBrasil , 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/prevent-litigios-trabalhistas. Acesso em: 05 nov. 2024.

RAMOS, C. Compliance e Gestão de Riscos Trabalhistas. Sebrae, 2022.Disponível em: https://www.sebrae.com.br/compliance-riscos-trabalhistas. Acesso em: 02 nov. 2024.

RIBEIRO, Marcia Carla Perera; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e a lei anticorrupção nas empresas. Revista de informação legislativa, Brasília,v 205, n.52, p. 87-105, jan./mar. 2015.
Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509944. Acesso em: 07 nov. 2024.

SANTOS, R.; OLIVEIRA, B. Compliance e Auditoria em Contratos de Trabalho. JusBrasil, 2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/compliance-auditoria-contratos. Acesso em: 07 nov. 2024.

SILVA, M. A Importância do Compliance nas Relações de Trabalho. JusBrasil, 2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/importancia-do-compliance-relacoes-trabalho. Acesso em: 22 out. 2024.

VIEIRA, P. Compliance e as Normas Trabalhistas Brasileiras. DireitoNet, 2018. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/compliance-normas-trabalhistas. Acesso em: 06 out. 2024.