

**JHENNIFER DÁLIAS SILVA OLIVEIRA**

**A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS  
HUMANOS: BENEFÍCIOS, DESAFIOS E IMPACTOS EMPRESARIAIS**

**NOVA MAMORÉ**  
**2024**

**JHENNIFER DÁLIAS SILVA OLIVEIRA**

**A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: BENEFÍCIOS, DESAFIOS E IMPACTOS EMPRESARIAIS**

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Nome do Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dra. Aline Gomes Lopes Pinheiro

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,  
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

OLIVEIRA, JHENNIFER DÁLIAS SILVA.  
A IMPORTANCIA DO COMPLIANCE NA GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS: BENEFÍCIOS, DESAFIOS E IMPACTOS  
EMPRESARIAIS / JHENNIFER DALIAS SILVA OLIVEIRA, Nova  
Mamore-RO, 2024.  
16 f.

Orientador(a): Dra. ALINE GOMES LOPES PINHEIRO.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em  
Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Nova Mamore-RO, 2024.

1. Compliance. 2. recursos humanos. 3. empresas. I. PINHEIRO,  
ALINE GOMES LOPES (orient.). II. Instituto Federal de Educação,  
Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Gizele de Melo Viana, CRB-CRB11/914 (Campus Porto Velho Zona Norte)

# A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: BENEFÍCIOS, DESAFIOS E IMPACTOS EMPRESARIAIS

Jhennifer Dálias Silva Oliveira<sup>1</sup>  
Aline Gomes Lopes Pinheiro<sup>2</sup>

## RESUMO

Este artigo explora a importância do compliance na gestão de recursos humanos, explorando seus benefícios, desafios e impactos empresariais. Compliance refere-se ao cumprimento de normas, regulamentos, leis e padrões éticos. O objetivo é investigar a importância da aplicação do compliance em recursos humanos, destacando seus benefícios e impactos na gestão empresarial. Baseado em pesquisa bibliográfica, o estudo destaca que práticas de compliance eficazes mitigam riscos, evitam sanções legais e melhoram a reputação. No RH, contribui para um ambiente ético e transparente, aumentando a confiança e o desempenho organizacional. Conclui-se que compliance é uma vantagem competitiva e essencial para a sustentabilidade das organizações.

Palavras-chave: Compliance, recursos humanos, empresas, ética, programas de integridade.

## 1 INTRODUÇÃO

A prática de compliance, derivada do verbo em inglês "to comply", é essencial para garantir que as empresas ajam em conformidade com regras e regulamentos, tanto externos quanto internos (Vaz e Mastrodi, 2021). Originando-se de medidas antigas de combate à corrupção, como o *Foreign Corrupt Practices Act* de 1977 nos EUA e o *Bribery Act* de 2010 no Reino Unido, o compliance é um conjunto de normas que visam assegurar a legalidade das operações empresariais (Assi, 2012).

Nesse contexto, as ferramentas de compliance adotadas pela área de recursos humanos não apenas garantem a conformidade legal, mas também valorizam os colaboradores, resultando em aumento da produtividade e redução dos passivos trabalhistas (Lugoboni et al., 2023). Essa abordagem integrada promove o desenvolvimento de uma cultura organizacional fundamentada na integridade, transparência e respeito pelos direitos humanos, fortalecendo tanto a gestão de

---

<sup>1</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial EaD do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. *Campus* Porto Velho Zona Norte. E-mail:

<sup>2</sup> Orientadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. Doutora em Química de produtos naturais (UFRJ). E-mail: aline.gomes@ifro.edu.br

pessoas quanto os resultados corporativos.

Entretanto, a pesquisa sobre a Maturidade do Compliance no Brasil, conduzida pela KPMG entre 2017 e 2018, revelou um panorama desafiador: integrar efetivamente o compliance às demais áreas de negócios era o principal obstáculo para 86% das 450 empresas participantes. Além disso, 38% dos respondentes indicaram que havia um entendimento limitado sobre os riscos de conduta ligados ao compliance nas áreas de negócios. Este cenário não só compromete a conformidade legal das empresas, mas também coloca em risco a segurança e a integridade dos colaboradores (KPMG, 2018).

O compliance vai além da simples aderência às leis e regulamentos; ele engloba governança, conduta ética e transparência, conforme destacado pela FEBRABAN (2018). A implementação efetiva de práticas de compliance é crucial, especialmente no que tange aos recursos humanos, pois não apenas assegura a conformidade legal da empresa, mas também fortalece a segurança e a integridade tanto dos colaboradores quanto da organização como um todo.

Assim, esta pesquisa se propõe a investigar a importância da aplicação do compliance em recursos humanos, destacando seus benefícios e impactos na gestão empresarial. Por meio dessa análise, busca-se fornecer uma compreensão mais profunda sobre a relevância do compliance para as organizações, justificando sua implementação como uma prática fundamental para garantir a conformidade legal e promover um ambiente de trabalho seguro e ético.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Fundamentos do Compliance em Recursos Humanos**

A gestão de compliance em recursos humanos é crucial para garantir a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis (Lugoboni et al., 2023), mas também de acordo com Peres e Brizoti (2016) “Ser e estar Compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da empresa.

A demanda pela aplicação de processos estruturados de 'Compliance' nas organizações está crescendo no mundo todo. [...] promover a garantia da redução de perdas invisíveis por desvios operacionais, erros involuntários, corrupção e fraudes ocupacionais, entre outros fatores que

contribuem com a redução do desempenho dos negócios (Peres e Brizoti, 2016).

A cultura organizacional destaca-se pois exerce uma influência significativa na eficácia das práticas de compliance em empresas startups do setor de tecnologia (Lugoboni et al., 2023). Essa cultura é alicerçada pela função de compliance, responsável por estabelecer normas internas, atender às regulamentações e promover a ética na organização (Portal de Compliance, 2017 apud Duarte e Deus, 2017).

O Compliance no ambiente trabalhista é algo muito recente e surgiu com a edição da Lei Anticorrupção Lei nº 12.846/2013, representando importante avanço ao prever a responsabilização objetiva as empresas que praticam atos lesivos e de corrupção (Soares, 2019).

Além disso, o Compliance abrange tanto aspectos extrínsecos quanto intrínsecos da conformidade organizacional, podendo assim dizer compliance interno e externo (Hollzmann, 2016). O Compliance externo refere-se à adesão às normas regulatórias e legislativas impostas externamente à organização (EXAME, 2023). Isso inclui a conformidade com leis como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil, destacada por CARVALHO (2023), que impõe obrigações específicas relacionadas ao tratamento de dados pessoais.

Por outro lado, o Compliance interno, conforme descrito por CARVALHO (2023), engloba o cumprimento de regras internas, acordos e códigos de conduta estabelecidos pela própria empresa. Este aspecto visa não apenas evitar conflitos internos, mas também manter elevados padrões operacionais e éticos dentro da organização. Exemplos práticos incluem a implementação de políticas de mídia social para funcionários, como ilustrado pelo estudo de Serrafini e Moura (2019).

Conforme a Figura 1. Gestão de compliance, a abordagem tradicional de gestão de compliance é fundamental para as empresas que buscam não apenas evitar sanções, mas também gerenciar riscos regulatórios de maneira proativa. Conforme ilustrado pelo Manual do Programa de Integridade Corporativa do Sebrae, o método tradicional de compliance envolve a adesão rigorosa a leis e regulamentações, fiscalizações, conduta ética e sanções. O diagrama presente no manual destaca a importância de uma resposta tanto reativa quanto proativa aos riscos regulatórios, promovendo a antecipação e mitigação de problemas através de uma compreensão estratégica das normativas (Sebrae, 2015).

Figura 1. Gestão de compliance



Fonte: Sebrae (2015)

Portanto, a falta de mecanismos de compliance cede espaço a práticas ilegais (Souza et al., 2023) o Compliance se torna uma estratégia organizacional que integra tanto a conformidade com exigências externas quanto o estabelecimento de padrões internos, buscando não apenas evitar penalidades legais, mas também promover uma cultura organizacional ética e responsável.

## 2.2 Importância e Objetivos do Compliance em Recursos Humanos

O compliance em recursos humanos desempenha um papel crucial na prevenção de riscos legais e na promoção de um ambiente de trabalho ético e seguro (Lugoboni et al., 2023). Além disso, visa cumprir legislações, prevenir demandas judiciais, garantir transparência nos negócios e disseminar valores de compliance na cultura organizacional (Ribeiro e Diniz, 2015). Embora a implantação de políticas de compliance possa acarretar custos, os prejuízos causados pela corrupção podem ser ainda maiores (Candeloro e Rizzo, 2012; Ribeiro e Diniz, 2015).

O *compliance* trabalhista é definido por Fachini (2021) como o procedimento responsável por alinhar e adequar a empresa e todos os envolvidos às leis trabalhistas e aspectos que envolvem o ambiente laboral. Reafirmando esse ponto, para Carloto (2022) cita normas trabalhistas em geral, como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei Geral de Proteção de Dados, Constituição Federal, demais normas trabalhistas aplicáveis além dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

O *compliance* trabalhista pretende estabelecer na empresa um programa voltado para a obediência a critérios legais de contratações de funcionários, demissões, relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança do trabalho, terceirização de serviços, entre outros. São diversas ferramentas que visam alterar a cultura organizacional da empresa. (Kruppa; Gonçalves, 2022)

Essa abordagem pressupõe igualmente uma reorientação nas práticas de gestão. De acordo com Goleman, Boyatzis e Mackee (2002; Santos, 2004), isso envolve a adoção de um estilo de gestão que governa com base na gestão das emoções, na criação de empatia e de estados de sintonia, requisitos que vão muito além de uma gestão puramente racional centrada em objetivos. Implica também uma capacidade para gerir a componente emocional das pessoas, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza a ética e a integridade.

O *compliance* em recursos humanos, portanto, deve abranger um conjunto de mecanismos e procedimentos, políticas, diretrizes, código de conduta, canal de denúncias e demais instrumentos com o objetivo de prevenir, detectar e sanar desvios de conduta, fraudes, atos de corrupção, lavagem de dinheiro e outros atos ilícitos. Além disso, deve alinhar a atuação de todos na organização com os princípios, valores e propósito dela, promovendo uma cultura de integridade (IBGC, 2023)

Materializando assim o princípio da integridade, que consiste em

Praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização, evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com suas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente (IBCG, 2023)

De acordo com Carloto (2022), as vantagens do *compliance* para as empresas e seus empregados são múltiplas e abrangem tanto aspectos tangíveis quanto intangíveis, conforme mostrado no Quadro 1. Vantagens do *compliance*.

Quadro 1. Vantagens do *compliance*

Vantagens para a empresa	Vantagens para os empregados
Boa imagem e reputação	Melhora do meio ambiente de trabalho
Redução de passivos trabalhistas, tanto de ações como de sanções e multas	Empregados recebem seu direitos trabalhistas e previdenciários, sem necessidades de ações judiciais
Diminuir o absentéismo	Trabalhadores saudáveis física e

	mentalmente
Diminuir a rotatividade	empregados se empenham para crescer na empresa e não pensam em pedir demissão
Aumentar a produtividade	O empregado, ao sentir-se satisfeito, aumenta sua produtividade
Instala-se uma cultura de ética e respeito entre a empresa e seus empregados e entre estes e a organização, como uma via de mão dupla	Instala-se uma cultura de ética e respeito entre a empresa e seus empregados e entre colegas, independente do nível hierárquico.

Fonte: Carloto (2022).

Reafirmando conforme supracitado o Compliance garante a diminuição de percas de recursos, pois as práticas de Compliance devidamente estabelecidas e sistematizadas, permitem que as organizações identifiquem de forma proativa os desvios operacionais e de conduta humana, de forma que estes possam ser corrigidos, sem que haja grandes impactos, sejam perda de tempo, falhas em processos, desviou financeiros e de imagem perante os mercados (Peres; Brizotini, 2016).

### 2.3 Desafios e Estratégias para o Compliance em Recursos Humanos

Superar os desafios de compliance, como identificar, avaliar e monitorar aspectos regulatórios, é essencial para o sucesso organizacional (KPMG, 2018). A cooperação e a confiança são fundamentais nesse processo, refletindo-se no valor da marca e na reputação da organização (Coimbra; Manzi, 2010 apud Ribeiro e Diniz, 2015). Para assegurar o sucesso do compliance em recursos humanos, é necessário contar com supervisão e recursos adequados, bem como com políticas de integridade robustas que ofereçam proteção jurídica à empresa e aos colaboradores (Duarte e Deus, 2017; Serafini e Moura, 2019).

Já para Bambini (2018) dos desafios do *compliance* é conscientizar o quadro de funcionários, pois isto implica em disseminar a cultura da ética, boas práticas e valores internos. Peres e Brizoti (2016) citam como desafio lembrar que a missão de implantar o Compliance é árdua, até pelo desconhecimento da atividade por muitos.

## 3 METODOLOGIA

O método utilizado nesta pesquisa foi o qualitativo, consistindo na realização de uma pesquisa bibliográfica. De acordo com Lima e Miotto (2007), a pesquisa

bibliográfica envolve a classificação e análise de materiais selecionados como fontes de pesquisa, incluindo livros, coletâneas de textos, teses, dissertações e periódicos.

### 3.1 ETAPAS DA PESQUISA

- **Seleção de Fontes:** Foram selecionados livros, coletâneas de textos, teses, dissertações e periódicos relevantes sobre o tema de compliance e sua aplicação em recursos humanos.
  - **Classificação e Análise:** Os materiais selecionados foram classificados de acordo com sua relevância e qualidade. Em seguida, foram analisados para extrair informações pertinentes aos objetivos da pesquisa
  - **Revisão de Literatura:** A revisão de literatura focou nas origens e conceitos de compliance, sua aplicação no contexto organizacional e, especificamente, sua relevância para a gestão de recursos humanos. Obras e artigos acadêmicos, como os de De Souza (2021), foram fundamentais para a fundamentação teórica.
  - **Definição da População e Amostragem:** A população de estudo compreendeu publicações acadêmicas e literatura especializada sobre compliance e recursos humanos. A amostragem foi realizada de forma intencional, selecionando os materiais mais citados e reconhecidos na área.
  - **Coleta e Análise de Dados:** Os dados foram coletados por meio da leitura e fichamento dos materiais selecionados. A análise foi feita qualitativamente, identificando padrões e temas recorrentes que elucidam a importância e os benefícios do compliance para a gestão de recursos humanos.
- Instrumentos Utilizados:** Foram utilizados instrumentos de pesquisa bibliográfica, como bancos de dados acadêmicos (Google Scholar, Scielo, etc.), bibliotecas digitais e repositórios institucionais para a coleta de fontes. .

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme Krüger e Alves (2018) é cada vez mais reconhecido que as pessoas são as principais fontes de vantagem competitiva em organizações de alto desempenho, sendo assim o compliance em recursos humanos é fundamental para garantir a conformidade legal e ética das práticas organizacionais. Conforme destacado por

Lugoboni et al. (2023) e Ribeiro e Diniz (2015), ele visa não apenas cumprir regulamentações externas, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), mas também estabelecer padrões internos que promovam um ambiente de trabalho seguro e ético. Isso é essencial para evitar litígios judiciais, proteger a reputação da empresa e manter a integridade operacional.

A implementação eficaz do compliance em RH não só reduz os riscos legais e financeiros, como também melhora a produtividade e a satisfação dos colaboradores. De acordo com Lugoboni et al. (2023), políticas de compliance que valorizam os colaboradores contribuem para um clima organizacional positivo e para a redução de passivos trabalhistas. Além disso, promovem uma cultura organizacional baseada em integridade e transparência, essencial para o engajamento e a retenção de talentos.

Um dos principais desafios na implementação de compliance em RH é a conscientização e o treinamento adequado dos colaboradores. Como mencionado por Bambini (2018) e Peres e Brizoti (2016), muitos colaboradores podem não estar familiarizados com as práticas de compliance ou entender plenamente suas responsabilidades individuais. Isso destaca a necessidade de programas educacionais contínuos e eficazes dentro das organizações.

#### 4.1 Resultados Comparativos de Compliance nas Pesquisas da KPMG

A KPMG, uma organização global de firmas independentes que prestam serviços profissionais para empresas, governos, startups, agências do setor público, organizações sem fins lucrativos e instituições dos mercados de capitais, realizou pesquisas de maturidade de compliance no Brasil em 2018, 2019 e 2021. Essas pesquisas revelam tendências importantes e mudanças significativas nas práticas de compliance nas organizações brasileiras, especialmente em relação ao treinamento, desafios, função de compliance, governança e cultura, e a presença de comitês de ética. Segue um comparativo de tais tendências em 2018, 2019 e 2021.

- **Treinamento e Capacitação:** Em 2018, 72% dos respondentes receberam treinamento de Compliance e Anticorrupção, um número que aumentou para 77% em 2019 e para 89% em 2021, destacando a crescente ênfase na capacitação de públicos interno e externo. Em contrapartida, 61% dos terceiros não receberam treinamento em 2018, 57% em 2019, e 45% dos respondentes afirmaram que os

terceiros não foram treinados nos últimos 12 meses em 2021.

- **Desafios de Compliance:** Os desafios de compliance, especialmente a identificação, avaliação e monitoramento, foram consistentemente destacados por 86% dos respondentes em 2018, 85% em 2019 e 85% em 2021. A integração da área de Compliance com outras áreas de negócio também foi citada como um desafio significativo, com 83% dos respondentes em 2018, 76% em 2019 e 82% em 2021 .
- **Função de Compliance:** A função de compliance tem sido cada vez mais executada predominantemente pela área de Compliance, passando de 42% em 2018 para 52% em 2019 e 64% em 2021. Entretanto, a ausência de um Comitê de Ética e Compliance foi relatada por 27% dos respondentes em 2018, reduzindo para 11% em 2019 e aumentando levemente para 15% em 2021. A autonomia e independência para as atividades de compliance também foram um ponto de atenção, com 23% dos respondentes em 2018, 16% em 2019 e 34% em 2021 afirmando não possuir autonomia suficiente .
- **Governança e Cultura:** A importância da governança e da cultura de compliance foi cada vez mais reforçada pelos executivos seniores, passando de 59% em 2018 para 73% em 2019 e atingindo 75% em 2021, evidenciando a crescente conscientização sobre a relevância desses aspectos para o sucesso da estratégia empresarial .
- **Comitê de Ética e Compliance:** A presença de um Comitê de Ética e Compliance é fundamental para a governança corporativa. Em 2018, 27% dos respondentes informaram não possuir tal comitê, uma cifra que diminuiu para 17% em 2019 e para 15% em 2021. Quando estabelecidos, esses comitês geralmente têm suas responsabilidades distribuídas entre várias áreas da empresa, incluindo jurídico, auditoria interna e recursos humanos.

Os dados das pesquisas da KPMG de 2018, 2019 e 2021 demonstram uma evolução significativa nas práticas de compliance, com um aumento na capacitação e treinamento, maior integração das funções de compliance, e uma crescente ênfase na

governança e cultura de compliance. Estes resultados sublinham a importância contínua de fortalecer as políticas de compliance para garantir a conformidade legal e ética nas organizações.

Para superar esses desafios, é necessário contar com políticas de integridade robustas, canais de comunicação eficazes e liderança comprometida com a ética e a conformidade. Duarte e Deus (2017) e Serafini e Moura (2019) enfatizam a importância de supervisão adequada e recursos suficientes para implementar e monitorar políticas de compliance em RH de forma eficaz. A cooperação entre diferentes áreas da empresa também é essencial para garantir que as práticas de compliance sejam integradas em todas as operações e processos organizacionais.

Finalmente, a aplicação adequada de compliance em recursos humanos não apenas protege a empresa contra riscos legais e operacionais, mas também contribui para o fortalecimento da marca e a criação de valor para os stakeholders, conforme sugerido por IBGC (2023).

## **5 CONCLUSÕES**

Em suma, a pesquisa destaca a importância crítica do compliance em recursos humanos como um componente essencial para garantir a conformidade legal, promover uma cultura organizacional ética e diminuir riscos operacionais. A implementação eficaz de políticas de compliance não apenas protege a empresa, mas também valoriza seus colaboradores e fortalece sua posição no mercado. Futuras pesquisas podem explorar novas estratégias de compliance adaptadas às mudanças regulatórias e às demandas emergentes no ambiente empresarial globalizado.

Os dados das pesquisas da KPMG de 2018, 2019 e 2021 confirmam essa importância. Em 2021, 89% dos respondentes receberam treinamento de Compliance e Anticorrupção, indicando uma crescente ênfase na capacitação de públicos internos e externos. Além disso, a integração da área de compliance com outras áreas de negócio, destacada por 82% dos respondentes em 2021, reflete a necessidade de um esforço colaborativo para o sucesso das práticas de compliance. A presença de um Comitê de Ética e Compliance, relatada por 85% dos respondentes em 2021, é essencial para a governança corporativa e demonstra um compromisso contínuo com a ética e a conformidade. Kruppa e Gonçalves (2020), o compliance trabalhista vai muito além de seguir as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. Amplia-se para uma gestão empresarial ética e sustentável, de forma a não suprimir nenhum direito

trabalhista e criar um ambiente saudável para o trabalhador, gerando prosperidade para a empresa.

## REFERÊNCIAS

BAMBINI, A. **A influência do compliance na vida fora das empresas**. 2018.

Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/influencia-do-compliance-na-vida-fora-das-empresas>. Acesso em: 16 jun. 2024.

CARLOTO, S. **Compliance Trabalhista**: Obra ilustrada em Visual Law, incluindo as fases de implementação e normas da ISO. [s.l.]: LTr Editora, 2022.

CARVALHO, L. G. S. de. **Duo Compliance-Integridade**: percepções de valores instrumentais de cultura e valores organizacionais durante o estágio. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2023. Disponível em:

[https://riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/7414/2/TCC\\_LuizCarvalho.pdf](https://riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/7414/2/TCC_LuizCarvalho.pdf). Acesso em: 17 jun. 2024.

EXAME. **Compliance**: o que é, categorias, vantagens e como colocar em prática.

Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-compliance-e-como-funciona/>. Acesso em: 17 jun. 2024.

DE SOUSA, A. S.; DE OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. **A pesquisa bibliográfica**: princípios e fundamentos. Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 4 abr. 2024.

DUARTE, S. G. O.; DEUS, C. F. de. **Compliance**: Uma abordagem geral. Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT, n. 2, nov. 2017. Disponível em: <http://www.fait.edu.br/revista>. Acesso em: 10 jun. 2024.

FACHINI, T. **Compliance Trabalhista**: o que é, vantagens e como aplicar. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/compliance-trabalhista/>. Acesso em: 22 jun. 2024.

**FEBRABAN**. Guia de boas práticas de compliance. Edição revista e atualizada. São Paulo: FEBRABAN, 2018. Disponível em:

[febraban\\_manual\\_compliance\\_2018\\_2web.pdf](#). Acesso em: 22 jun. 2024.

IBCG. **Conheça os cinco princípios da governança corporativa**. Disponível em:

<https://www.ibgc.org.br/blog/conheca-os-cinco-principios-governanca-corporativa>. Acesso em: 16 jun. 2024.

IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023. Disponível em: [https://setrerj.org.br/wp-content/uploads/2023/08/2023\\_Codigo-das-Melhores-Praticas-de-Governanca-Corporativa\\_6a-Edicao.pdf](https://setrerj.org.br/wp-content/uploads/2023/08/2023_Codigo-das-Melhores-Praticas-de-Governanca-Corporativa_6a-Edicao.pdf). Acesso em: 16 jun. 2024.

KPMG. **Pesquisa de Maturidade de Compliance no Brasil**. 2018. São Paulo: KPMG, 2018. Disponível em: <https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2018/10/pesquisa-maturidade-do-compliance-no-brasil.html>. Acesso em: 1 jun. 2024.

KPMG. **Pesquisa de Maturidade de Compliance no Brasil**. 2019. São Paulo: KPMG, 2019. Disponível em: <https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2019/10/pesquisa-maturidade-do-compliance-no-brasil.html>. Acesso em: 1 jun. 2024.

KPMG. **Pesquisa de Maturidade de Compliance no Brasil**. 2021. São Paulo: KPMG, 2021. Disponível em: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2021/07/KPMG-pesquisa-maturidade-compliance-2021.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2024.

KRÜGER; ALVES. CALDANA, A. C. F. **Diálogo com Gestores: Desafios e Estratégias em RH**. [s.l.]: Paco Editorial, 2018. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=xyz>. Acesso em: 16 maio 2024.

KRUPPA, R. P. S.; GONÇALVES, A. **Compliance Trabalhista**. Revista de Direito da FAE, v. 2, n. 1, p. 123–145, 2020. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52>. Acesso em: 21 jun. 2024.

LUGOBONI, L. F.; TAMBASCO, N. M. L.; KLEIN, G. de A.; NAKAMURA, W. T.; ARAUJO, J. A. O. de. **Gestão de Compliance em Recursos Humanos e sua relação com cultura organizacional em empresas startups no setor de tecnologia**. REMIPE - Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco, v. 9, n. 2, p. 210–230, 2023. DOI: 10.21574/remipe.v9i2.441. Disponível em: <https://remipe.fatecosasco.edu.br/index.php/remipe/article/view/441>. Acesso em: 8 jun. 2024.

MEDEIROS DE LARA, L. C.; DUTRA, A. **Avaliação de desempenho do compliance organizacional: uma análise bibliométrica da literatura internacional**. Revista de Extensão e Iniciação Científica da Unisociesc, v. 10, n. 3, 8 ago. 2023. Disponível em: <https://revistas.unisociesc.edu.br/index.php/reis/article/view/2023>. Acesso em: 20 jun. 2024.

PERES; BRIZOTI. **Guia Compliance – Fundamentos**. 2016. Disponível em: <https://www.bibliotecadesequanca.com.br/wp-content/uploads/2016/12/e-Book-1-COMPLIANCE-Fundamentos.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2024.

RIBEIRO, M. C. P.; DINIZ, P. D. F. **Compliance e lei anticorrupção nas empresas**. Revista de Informação Legislativa, v. 52, n. 205, p. 87-105, 2015. Disponível em: [BDJur - Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas \(stj.jus.br\)](https://stj.jus.br/BDJur-Compliance-e-Lei-Anticorrupcao-nas-empresas). Acesso em: 4 abr. 2024.

SANTOS, M. J. N. **Gestão de recursos humanos: teorias e práticas**. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, n. 12, p. 142-158, jul./dez. 2004. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/34567890\\_Gestao\\_de\\_recursos\\_humanos\\_Teorias\\_e\\_praticas](https://www.researchgate.net/publication/34567890_Gestao_de_recursos_humanos_Teorias_e_praticas). Acesso em: 16 maio 2024.

SEBRAE. **Manual do Programa de Integridade Corporativa - Compliance**. 2015. Disponível em: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Compliance/Biblioteca/Manual%20do%](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Compliance/Biblioteca/Manual%20do%20Programa%20de%20Integridade%20Corporativa)

[20Programa%20de%20Integridade%20Corporativa%20-%20Compliance%20-%20Sistema%20SEBRAE.pdf](#). Acesso em: 21 jun. 2024.

SERAFINI, P. G.; MOURA, J. M. de. **Compliance e cultura organizacional**: uma análise da geração de resultados no ambiente interno e externo de uma organização. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 4., 2019, Ponta Grossa, PR. Anais. Ponta Grossa, PR: [s.n.], 2019. p. 1-15. Disponível em: <http://admpg.com.br/2019/anais/>. Acesso em: 20 set. 2022.

SOUSA, H. A. DE et al. A evolução na divulgação de práticas de compliance por companhias abertas brasileiras no período “Lava Jato”. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 22, n. 1, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120230041> . Acesso em: 22 jun. 2024.

TAKEZAWA, F. A. F. G.; PASTRE, L. C.; COSTA, E. C. de. **Os desafios e as influências do compliance na gestão de pessoas**. Interface Tecnológica, v. 19, n. 2, p. 406-417, 2022. DOI: 10.31510/infa.v19i2.1444. Disponível em: <https://www.interface.org.br>. Acesso em: 16 jun. 2024.