



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO**

**COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO**

**ORIENTANDO (A): LARA ALVES RIBEIRO**

**ORIENTADOR (A): PROF. (A): PROFA. MA. MARINA RÚBIA MENDONÇA LOBO**

**GOIÂNIA-GO**

**2020**

LARA ALVES RIBEIRO

**COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Profa. Ma. Marina Rúbia Mendonça Lobo

GOIÂNIA-GO

2020

LARA ALVES RIBEIRO

**COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO**

Data da Defesa: 18 de novembro de 2020

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): Prof. (a): Profa. Ma. Marina Rúbia Mendonça Lobo      Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo      Nota

## SUMÁRIO

	<b>RESUMO .....</b>	<b>4</b>
	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>CONCEITO E HISTÓRIA DO COMPLIANCE NO BRASIL.....</b>	<b>5</b>
1.1	CONCEITO.....	5
1.2	HISTÓRIA DO COMPLIANCE.....	6
1.3	COMPLIANCE NO BRASIL.....	7
<b>2</b>	<b>DO COMPLIANCE TRABALHISTA .....</b>	<b>9</b>
2.1	VANTAGENS E BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE .....	9
2.2	TÉCNICAS GERAIS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE .....	11
2.3	APLICAÇÃO PRÁTICA DO PROGRAMA DE COMPLIANCE TRABALHISTA .....	13
<b>3</b>	<b>COMPLIANCE TRABALHISTA NA TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>17</b>
3.1	COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA MINIMIZAR RISCOS .....	18
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>19</b>
	<b>ABSTRACT .....</b>	<b>19</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>20</b>

# COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO

Lara Alves Ribeiro<sup>1</sup>

## RESUMO

O trabalho em questão tem por finalidade analisar o programa de compliance e sua aplicabilidade prática no direito trabalhista. Compliance pode ser descrito como “agir segundo a regra, agir em conformidade com leis e regulamentos”, ou seja, são mecanismos que impulsionam a empresa a agir com ética e integridade conforme as diretrizes estabelecidas, evitando-se assim, possíveis punições. O programa de compliance ganhou força no Brasil após os escândalos de corrupção e a consequente instituição da Lei 12.846/2013 (Anticorrupção). Desse modo, o compliance pode ser aplicado em diversas áreas do direito, inclusive no trabalhista, tendo sua eficácia tanto para promover a imagem da empresa quanto a prevenir riscos e evitar conflitos judiciais. O método de procedimento a ser utilizado é o de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, jornais, doutrinas, jurisprudências e legislação. Já o método de abordagem é dedutivo, ou seja, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares. O trabalho abordará o conceito de compliance, sua origem e história, no Brasil e no mundo, analisará as vantagens e benefícios do programa de compliance, bem como sua aplicação prática no direito do trabalho.

**Palavras-Chave:** Compliance. Trabalhista. Programa. Aplicação. Prática. Ética. Integridade

---

<sup>1</sup> Qualificação do autor.

## INTRODUÇÃO

O termo compliance se originou nos Estados Unidos e significa "estar em conformidade com a lei, agir segundo as regras". Na esfera empresarial pode ser classificado como um programa que implementa técnicas a fim de assegurar que a empresa cumpra normas, leis e regulamentos, tanto externos quanto internos e assim prevenir possíveis riscos, conflitos judiciais ou penalidades de qualquer natureza.

No Brasil o programa de compliance teve seu início somente após os escândalos de corrupção e com a consequente criação da Lei 12.846/2013 (lei anticorrupção), em razão disso, as empresas passaram a adotar técnicas e mecanismos para se tornarem limpas, transparentes.

O programa de compliance pode ser adotado em diversas áreas, como por exemplo, área tributária, fiscal e trabalhista. No âmbito trabalhista é possível implementar técnicas como: análise de riscos, elaboração de manuais de conduta e ética, gerenciamento de controle internos, realização de auditorias periodicamente e instituição de canais de denúncia.

Posto isso, o intuito desse artigo é analisar o conceito de compliance, sua origem no Brasil, as vantagens e benefícios do programa de compliance na área trabalhista, suas técnicas gerais e aplicação prática.

A metodologia utilizada para a elaboração do artigo foi dedutiva, ou seja, a partir de análises bibliográficas, estudos de artigos relacionados ao tema, doutrinas, jurisprudências direcionadas para a área do Direito do Trabalho e Direito Empresarial.

## 1 CONCEITO E HISTÓRIA DO COMPLIANCE NO BRASIL

### 1.1 CONCEITO

O termo Compliance se origina do verbo em inglês "to comply" que significa "agir segundo a regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido". Trazendo essa realidade para a empresa, estar em conformidade é cumprir as normas, normas que foram definidas e elaboradas pela própria empresa para seus funcionários e colaboradores. Diante disso, quando se mantém a empresa em conformidade é o mesmo que dizer que esta atende aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com a atividade empresarial realizada, assim como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno. Nas palavras de Coimbra e Binder (2012).

O termo compliance origina-se do verbo inglês to comply, que significa cumprir, executar, obedecer, observar, satisfazer o que lhe foi imposto. Compliance é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório.

Ainda sobre o tema André Cabete Fábio, ensina:

O compliance é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa). (FÁBIO, 2017).

Assim o programa de compliance se coloca como uma ferramenta extremamente útil ao empresário, permite facilitar o cumprimento de regras e previne diversos problemas. O compliance vai além das barreiras legais e regulamentares, incorporando princípios de integridade e conduta ética. (ABBI; FEBRABAN, 2009).

Segundo Mendes e Carvalho (2017, p.31),

um programa de Compliance visa estabelecer mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para que a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema.

Portanto, a aplicação do compliance é estar em conformidade com as normas, que se relaciona a um sentido muito mais amplo, ou seja, ter um ambiente mais harmônico, que esteja em concordância com leis, regulamentos e princípios, proporcionando bem estar, transparência e segurança para com funcionários e colaboradores.

## 1.2 HISTÓRIA DO COMPLIANCE

Apesar do programa de compliance surgiu recentemente, há indícios de práticas no ano de 1913, nos Estados Unidos.

Sobre sua origem, Trapp (2015) diz que:

A origem das primeiras noções de compliance data de 1913, quando os Estados Unidos criaram o Federal Reserve, o Banco Central norteamericano. O objetivo seria construir um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável, de sorte que dentre esses elementos, a busca pela segurança é o que está mais intimamente ligado à adoção de práticas de compliance. (TRAPP, 2015).

As primeiras práticas do que mais tarde se tornaria o compliance, surgiram com a

criação do Banco Central norte-americano, ou seja, agir em conformidade com regras e regulamentos internos e externos, para objetivar um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável.

A posteriori, segundo Trapp (2015), em 1930, na conferência de Haia, fundou-se o BIS – Bank of International Settlements, sediado em Basileia, Suíça, com a finalidade de que todos os bancos centrais do mundo cooperassem entre si.

Em seguida, emerge a década de 1960, por muitos chamada de “a era do compliance”, haja vista a norte-americana SEC - Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários americana) iniciou uma campanha para pressionar as empresas norte-americanas a contratar “Compliance Officers”, a fim de criar procedimentos internos de controles, treinar funcionários e monitorar o cumprimento de regras internas, com o objetivo de auxiliar a efetiva supervisão da área de negócios. (TRAPP 2015)

Ainda de acordo com Trapp (2015), os Estados Unidos foram surpreendidos pelo mundialmente famoso escândalo de Watergate, um dos mais emblemáticos casos de corrupção da história recente. Assim, diante da conjuntura que se instalou a partir das investigações e consequentes revelações do caso, o Congresso norte-americano aprovou o já citado FCPA – Foreign Corrupt Practices Act, importantíssimo marco na história do desenvolvimento do compliance e tido, até os dias atuais, como uma das principais bases normativas dos programas de integridade, bem como a principal representação legislativa desse tipo de programa.

Portanto, percebe-se que a preocupação com a ética, honestidade e o combate à corrupção existem há muito tempo, o que fez com que se buscassem cada vez mais métodos de estar e agir em conformidade com as diversas normas legais, ou seja, métodos de compliance.

### 1.3 COMPLIANCE NO BRASIL

O primeiro indício de Compliance, surgiu através da criação da Lei nº 8.112 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais), sendo a primeira a tratar da corrupção, disciplinando as penalidades a serem aplicadas aos servidores público-federais nos casos de corrupção. Após dois anos da promulgação dessa lei, em 1992 foi criada a Lei da Improbidade (Lei nº 8.429 de junho 1992) com sanções aplicadas aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou nas fundações. Essa lei acabou sendo mais



abrangente no que diz respeito as punições quanto aos atos de improbidade

Em 1993, foi a vez da Lei das Licitações (Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993) que além de instituir as normas para licitações e contratos para a Administração pública, trata dos crimes relacionados as licitações e contratos como a fraude, o patrocínio do interesse privado em detrimento do interesse público, assim como a obtenção de vantagens indevidas dentro do procedimento licitatório.

E finalmente a Lei anticorrupção, que teve seu início graças a um escândalo de corrupção que aconteceu no Brasil, o mensalão, que recebeu esse nome porque envolvia pagamentos de mensalidades a congressistas para que votassem segundo orientação do bloco governista. Esse escândalo começou em 2002, mas só foi descoberto em 2005. O STF (Supremo Tribunal Federal) instituiu uma ação em 2007 e em 2012 começaram os julgamentos, apenas em 2013 surgiram as primeiras prisões. Nesse meio tempo, em 2010, foi criada por iniciativa popular através de um movimento de combate à corrupção eleitoral que conseguiu arrecadar 1,6 milhão de assinaturas, a Lei da Ficha Limpa, que dispõe sobre as condições, os motivos e as situações em que uma pessoa não poderia se eleger a um cargo público. Sobre referida lei comenta André Almeida Rodrigues Martinez:

Além da sua importância penal, a nova lei cuidou de criar entre nós o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf) – órgão da administração pública federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, com a finalidade de disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas. (MARTINEZ, 2016, n.p).

Pegando embalo nessa lei, em 1º de agosto de 2013, foi criada a Lei da Empresa Limpa, que ficou mais conhecida como Lei anticorrupção. Pela primeira vez uma lei trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, seja ela nacional ou estrangeira, sem excluir a responsabilidade individual de seus dirigentes ou administradores.

A lei anticorrupção estimulou a prática de compliance corporativo porque minimizou as sanções para as empresas que comprovarem a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, conforme dispõem, respectivamente, os incisos VII e VIII do artigo 7ª da lei 12.846/2013. (FRANÇA, 2018)

Reforçando a citação acima, Martinez explica:

Está prevista na Lei Anticorrupção uma espécie de análise da conduta social e da

“personalidade” da empresa, método que o legislador de 2013 optou em quase simetria ao sistema de aplicação de sanções do art. 59 do Código Penal. Dito de outra forma, quanto mais ética e em conformidade as leis e regulamentos estiver de fato a empresa, menor poderá ser a sanção a ela imposta. (MARTINEZ, 2016, n.p).

Dessa forma, a implantação de programas de compliance já está se consolidando por todo Brasil, e várias empresas vem aderindo à conduta, dentre diversos seguimentos, inclusive na área trabalhista.

## **2 DO COMPLIANCE TRABALHISTA**

Após a definição do conceito e embasamento histórico do compliance, trataremos a seguir do compliance trabalhista, aplicação de requisitos e técnicas para a implementação do programa de compliance, seus objetivos e vantagens na área trabalhista.

### **2.1 VANTAGENS E BENEFICIOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE**

Diante dos estudos e leituras feitas para a elaboração deste trabalho, percebemos que há uma certa resistência muito grande por parte das empresas na execução de um programa de compliance, especialmente na área trabalhista, uma vez que isso gera um custo. Mas afinal de contas, a implementação de um programa de compliance é um custo ou um investimento? Quais são os benefícios para a empresa se ela aplicar um programa de compliance?

De fato, a existência de um programa de compliance envolvem certos custos para a empresa. Mas o compliance atualmente, não é um custo, visto que possui diversas vantagens e benefícios para a empresa, como:

#### **1. Oportunidade de negócio e vantagem competitiva**

Empresas com programa de compliance implementado relacionam-se apenas com empresas que também mantêm programa de compliance efetivo, independentemente do tamanho de sua operação, vez que o tamanho da empresa não é impedimento para a existência do mecanismo de compliance. Portanto, é uma vantagem competitiva para a empresa, porque várias empresas condicionam a contratação de terceiros que irão representá-la perante a administração pública à existência de um programa de compliance, isso porque a empresa contratante pode ser responsabilizada por atos ad terceiros, ainda que ela não tenha determinado aquela conduta ou se quer tenha conhecimento. Então, a existência de um programa de compliance passa a ser uma vantagem competitiva na medida que se a empresa não tem um programa de compliance ela pode deixar de ser considerada.

## 2. Atração de investimentos

Investidores querem investir em empresas sólidas, com baixas chances de se envolverem em escândalos, que o seu modelo de negócios seja a conformidade da Lei, não ao contrário. A implementação do compliance é justamente a empresa ter a sua disposição ferramentas e usá-las efetivamente para que a sua operação se dê de acordo com as normas vigentes aplicáveis. O compliance pode ser uma condição para recebimento de investimentos, então se pensarmos nos fundos de investimentos, tendo em vista da responsabilidade solidária no âmbito da lei brasileira, que se um fundo de investimento, por exemplo, tiver 10 % ou mais em um empresa em que não possui controle, este pode ser responsabilizado integralmente pelo atos ilícitos cometidos por aquela empresa investidas. Portanto, os fundos de investimentos têm condicionado seus investimentos em empresas que aderem programas de compliance. Em outras palavras, a aplicação de compliance é uma sólida e eficaz sinalização ao mercado sobre as práticas da empresa.

## 3. Identificação de riscos e antecipação de problemas

Não é possível gerenciar coisas que não se pode identificar. A identificação de riscos é a primeira medida para mitigá-los. Não é possível haver um sistema de gestão completo se os riscos aos quais a empresa está exposta não são conhecidos. Até que se saiba as hipóteses de exposição da empresa, não se pode saber a real liability da atividade empresarial. Quando da implementação de um programa de Compliance, a primeira atividade é a identificação de riscos. Com a identificação dos riscos, tem-se a possibilidade de preparar soluções para as possíveis situações que podem gerar a responsabilização da empresa e de seus executivos. Aliás, não basta a simples identificação dos riscos envolvidos na atividade empresarial, deve-se elaborar e implementar plano de ação para a sua mitigação/remediação e, ainda, promover a revisão no mínimo anual desses riscos, o que é parte essencial do sucesso de uma atividade empresarial. (COAVILLA, 2017)

## 4. Correção efetiva de não-conformidades e consciência (awarness) para os colaboradores

O compliance através de seus sistemas, mecanismos e profissionais especializados conseguem diagnosticar, detectar, os riscos e não-conformidades, dando consciência e transparência para os colaboradores. Nas palavras de Renato Vieira Coavilla (2017, n.p):

Quando os colaboradores de uma empresa são treinados em Compliance, eles

passam a ter a capacidade de enxergar não-conformidades dentro e fora da empresa. Isso significa que os colaboradores da empresa passam a enxergar não-conformidades de fornecedores, prestadores de serviços e, até mesmo, de concorrentes (especialmente em matéria concorrencial). Essa capacitação dos colaboradores contribui decisivamente para a mitigação de riscos de exposição para a empresa, fomentando um ambiente ético na execução de negócios.

## 5. Limitação de responsabilidade

O compliance também serve para limitar a responsabilidade, porque a partir do momento que alguém vai contratar uma empresa, essa pessoa não quer se responsabilizar por esse fornecedor, por esse terceiro, esse é o motivo pelo qual uma das fases, a auditoria da devida diligência jurídica, legal, contábil de terceiros. Segundo Renato Coavilla (n.p):

Auditar e acompanhar a execução de atividades por fornecedores e prestadores de serviços é uma das funções de Compliance. Saber quem é o parceiro de negócios, como atua, se cumpre ou não as Leis, como trata seus colaboradores, por exemplo, é essencial para entrar em uma relação comercial ou seguir com a mesma. As atitudes de um terceiro poderão colocar em risco a reputação do contratante. Especificamente em relação à Lei Anticorrupção brasileira (lei 12.846/13), os atos do terceiro em benefício do contratante são suficientes para implicar o contratante em ilícitos administrativos, vez que a responsabilidade da pessoa jurídica é objetiva (independente de culpa), pelos termos da referida lei. Logo, manter um programa de Compliance efetivo, em que a supervisão, a auditoria dos terceiros é feita com efetividade e regularidade, pode significar, sem dúvida, limitação de responsabilidade para a empresa contratante. O mesmo vale quando a não-conformidade ocorre na própria empresa, vez que a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e conduta são fatores capazes de reduzir as penalidades aplicáveis à pessoa jurídica.

## 6. Sustentabilidade do negócio

Pode-se entender sustentabilidade como a aplicação de métodos de gestão aos negócios que podem ser repetidos no tempo com sucesso. Essa sustentabilidade somente será possível com o cumprimento das leis. Os "atalhos" (shortcuts) podem ser benéficos no curto prazo, mas expõem a empresa a riscos de tamanho tal que as suas atividades resultam comprometidas. No Brasil de hoje, há diversos exemplos de práticas empresariais não-sustentáveis que terminaram na crise econômica atual. Cumprir as normas de forma sistemática certamente não evita a ocorrência de não-conformidades, mas certamente diminui as chances de sua ocorrência, vez que tal passará a ser ato isolado na empresa, não a sua forma de fazer negócios. (COAVILLA, 2017).

## 2.2 TÉCNICAS GERAIS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

O compliance é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e

competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização. (COIMBRA e BINDER, 2010, p.5).

Dessa forma, é um instrumento importante para o crescimento dos negócios, pois, ainda segundo Coimbra e Binder (2010), o sucesso das organizações é extremamente dependente da admiração e da confiança pública, refletida no valor de suas marcas, na sua reputação, na capacidade de atrair e fidelizar clientes, investidores, parceiros e até os empregados.

O programa de compliance pode ser utilizado em vários setores da empresa, basta que haja uma análise individual de cada uma delas e seja adaptada as suas necessidades, embora existam técnicas gerais que podem nortear a implantação do programa.

Sobre isso, ensina Trapp (2015, n.p):

O programa de compliance consiste na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais, precedidos de um estudo aprofundado da realidade pertinente, devem ser capazes de controlarem (e eliminarem, na medida do possível) os riscos de não compliance (em tradução livre, 'não conformidade') que atingem a empresa.

Diante dos preceitos acima, a criação de um programa de compliance se dá por duas fases (elaboração e aplicação), sendo a primeira de investigação do histórico da empresa e a segunda de implementação de práticas específicas e preventivas. A respeito desse assunto Trapp (2015) afirma que:

[...]tem-se que a primeira etapa consiste na elaboração do programa base, sendo dividida, basicamente, em seis subetapas: definição do processo, identificação dos riscos, avaliação dos riscos, identificação e avaliação dos meios de controle de riscos, cálculo do risco residual e desenvolvimento do plano de ação. [...]há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o Programa de Compliance deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa. (TRAPP, 2015, n.p)

Desse modo, para que seja efetivado um programa de compliance, a priori, é de suma importância realizar um levantamento histórico empresarial, um tipo de auditoria, para averiguar se a empresa já se envolveu em alguma infração. Logo após, estabelecer quais leis, regulamentos e normas que a empresa deve seguir, analisar se tais práticas corporativas estão em conformidade, os possíveis riscos, as condutas dos funcionários e por fim, se for necessário criar políticas e regras no âmbito interno.

Segundo Daniel Sibille e Alexandre Serpa:

É muito importante que antes de se falar em avaliação de riscos, se conheça os objetivos de sua empresa e do seu programa de compliance, pois este pilar é uma das bases do sucesso do programa de compliance, uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise. A efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias. (SIBILLE e SERPA, 2016, n.p).

Portanto, não se pode utilizar as mesmas técnicas a todas as empresas, visto que cada uma possui uma peculiaridade, por isso antes mesmo da avaliação dos riscos, é imprescindível que seja traçado os objetivos da empresa e os da aplicação do compliance, avaliando detalhadamente as especificidades e necessidades da empresa. A posteriori, deve ser implementado as técnicas de compliance, que de acordo com Trapp são:

[...] (I) a criação (divulgação e fiscalização) de um Código de Ética, (II) a criação de um Canal de Denúncias (o qual deve ser estimulado e deve garantir o sigilo e o anonimato dos denunciadores e denunciados), (III) a publicização do programa dentro da empresa e entre os funcionários através de cartazes, quadros, panfletos e informativos, (IV) a realização de workshops periódicos sobre temas relacionados ao compliance, com o objetivo ampliar o conhecimento de todos os membros da empresa acerca do assunto. Em paralelo, há os procedimentos específicos de cada empresa, a serem construídos a partir da análise da respectiva realidade encontrada na primeira fase do programa. Ademais, é importante lembrar que a segunda etapa não possui fim. Isto porque, uma vez que ela consiste na própria aplicação do programa, não há um prazo para tanto, haja vista que, após aplicado, o programa de compliance deve fazer parte da empresa enquanto essa estiver ativa. (TRAPP, 2015, n.p).

Após a determinação das técnicas acima, a empresa deve implementá-las imediatamente, treinar seus funcionários e exigir que estejam em conformidade com as leis e regulamentos internos estabelecidos pela própria empresa, e que sigam o código de ética e demais práticas de compliance instituídas.

Sobre a efetivação do programa de compliance, o cumprimento das técnicas evita multas por ilicitudes, agregam valores ao mercado, melhoram a reputação da empresa, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais, e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento. (MORAIS, 2019).

### 2.3 APLICAÇÃO PRÁTICA DO PROGRAMA DE COMPLIANCE TRABALHISTA

Depois de averiguar o programa de compliance nos termos gerais, abordaremos a seguir, o compliance no âmbito trabalhista, analisando suas peculiaridades. Com o crescimento e popularidade do compliance no Brasil, averiguou-se que o programa pode ser usado em diversas áreas, inclusive no âmbito trabalhista.

Segundo Novelli (2016), o programa de compliance trabalhista, deve 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.

Dessa forma, para se esquivar da responsabilidade no campo judicial, é primordial que a empresa implemente um efetivo programa de compliance, dispondo de ferramentas essenciais ao programa, como: análise de riscos; verificação do quadro de funcionários e colaboradores; definição de um Código de Conduta a ser seguido pelos funcionários, os quais devem ser treinados conforme as normas e regulamentos adequados à empresa; instalação de canais de denúncia; designação de um responsável para supervisionar a adesão as medidas impostas pela empresa.

Sobre o processo acima, temos os ensinamentos de Fernanda Barbosa:

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. (BARBOSA, 2016, n.p).

Por isso, todos os setores da empresa devem se comunicar, estando a par do programa de compliance, com a cooperação e treinamento de todos os funcionários.

Em relação a primeira fase do compliance trabalhista, Breno Novelli (2016) afirma que se faz necessário:

Mapeando as especificidades de cada núcleo organizacional, criar um ambiente transparente, sadio e respeitoso no trato interpessoal entre todos os funcionários, observando os ditames do complexo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, passando, ainda, pela jurisprudência pertinente às relações trabalhistas. Neste sentido, por exemplo, devem ser coibidas atitudes preconceituosas, abusos hierárquicos, além de obediência a critérios objetivos em contratações, desligamentos e, claro, no trato entre colegas. Amplia-se, ainda, para a gestão empresarial ético-sustentável, na qual haja a atuação incisiva para obedecer a legislação posta, de forma a não suprimir direitos trabalhistas. (NOVELLI, 2016, n.p).

Após realizar mapeamento das principais áreas de riscos, o setor da empresa responsável pela área de compliance deverá desenvolver regras, controles e procedimentos objetivando minimizar a possibilidade de ocorrência de práticas de condutas ilícitas ou inadequadas pelos colaboradores. Tais práticas são alicerçados pelo Código de Conduta contendo os valores, princípios e procedimentos da empresa, que deverá ter uma linguagem simples, clara e inequívoca, sendo de fácil acesso e compreensão por todos os níveis de empregados a quem se destinem. (MAEDA, 2013, p. 46)

Portanto, além do levantamento de normas e regulamentos que devem ser seguidos pela empresa, já na primeira fase do programa é pertinente que sejam elaboradas técnicas e dispositivos com a finalidade de extinguir atitudes preconceituosas cometidas por funcionários, abusos de poder por superior hierárquico e estimular que o relacionamento entre os colaboradores seja baseado no respeito e afeição. Insta salientar, que é de suma importância a obediência das normas trabalhistas estabelecidas, para que nenhum direito seja suprimido. Na segunda fase, faz-se necessária a comprovação das diligências impostas, segundo as regras estabelecidas, ou seja, o Código de Conduta da empresa, tanto internas quanto externas, caso não forem cumpridas que haja punições.

Nesse sentido, dispõe Rosana Kim Jobim:

O treinamento é considerado um dos principais focos por parte das empresas que visam a implementação de um programa de compliance e, assim como os programas não podem se fixos, devendo se amoldar a cada tipo de empresa, o treinamento também não, pois dependerá, em grande parte, do tipo de trabalho envolvido. (JOBIM, 2018, p. 54)

Desse modo, sobre o programa de compliance é relevante atentar para o seu efetivo controle, sob pena de criação de técnicas meramente teóricas, sem que exista aplicação e não alcance o objetivo, que é evitar ações judiciais trabalhistas, um ambiente de trabalho harmônico e transparente, e que propicie o desenvolvimento econômico de ambos os lados.

Uma ferramenta importante do Compliance que pode ser adotado pelas empresas, são os Canais de Denúncia, também chamados de Linha Ética:

Os canais de denúncia têm por objetivo central a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades, além de clarificar a análise de relatórios de controle. De forma sistemática, as seguintes contribuições podem ser atribuídas aos canais de denúncia: a) tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos; b) fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança; c) inibem desvios de conduta e melhoram o ambiente de trabalho; e d) suportam a atuação da Auditoria interna com informações relevantes, atualizadas tempestivamente. (JOBIM, 2018, p. 67)

Bento (*apud* JOBIM, 2018, p.68) explica sobre a necessidade de proteção do denunciante, acrescentando que a empresa deve proporcionar canais acessíveis e confiáveis para que os funcionários e demais interessados possam fazer as denúncias, proporcionando ao denunciante a proteção contra retaliações, especialmente em caso de improcedência da denúncia. O canal de denúncia deve ainda preservar o sigilo e a identidade e, por fim, gerar um feedback ao denunciante.



Para que o empregado ou terceiro se sinta confiante e seja incentivado em fazer a denúncia é necessário que o sigilo e anonimato se façam presentes, pois assim estará seguro e tranquilo.

Outra técnica de compliance que pode ser utilizada, decorre do direito internacional, é a chamada *know your customer* que em português significa ‘conheça seu cliente’, é utilizada nos casos de terceirização indireta, ou seja, quando uma empresa, tomadora de serviços contrata outra empresa prestadora de serviço para realizar determinadas atividades (BARBOSA, 2016).

De acordo com João Maciel:

as práticas de *know your customer*, em síntese constituem em exigir documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais; obter e analisar dados cadastrais; criar rotina de atualização de cadastros; obter conhecimento da origem do patrimônio do cliente; conhecer a origem e destino dos recursos movimentados; identificar, analisar, decidir e reportar as situações que possam configurar indícios da ocorrência de crimes e análise de riscos quanto ao local, tipo de atividade e tipo de serviços. (MACIEL, 2016)

Ainda com base nos ensinamentos de Maciel (2016), adequando à área trabalhista, quando se utiliza o procedimento de *know your customer* é possível conhecer o prestador de serviços antes de contratá-lo; fazer o levantamento da documentação de sua empresa; confirmar a integralização do capital social alegado; verificar a origem do patrimônio; inspecionar previamente o local de trabalho para verificar a estrutura e condições de higiene e segurança; avaliar o histórico dos sócios da tomadora e analisar os possíveis riscos.

Na mesma linha de raciocínio, existe uma técnica do programa de compliance, que pode ser usada para a admissão de funcionários, de modo que o empregador realize processo seletivo prévio à contratação para obter informações de seus trabalhadores que permita a contratação de profissional que esteja comprometido com os ideais da empresa e que respeite os valores por ela desenvolvidos. (MORAIS, 2019).

Esse dispositivo é chamado de *know your employee* – KYE, que significa “conhecer seu funcionário”, a qual, segundo Barbosa (2016), é aplicado em várias perspectivas, analisando a vida social dos empregados, por meio de questionários e anamnese da vida progressa, assim como investigando a política interna na empresa.

O objetivo dessa ferramenta, é ter conhecimento do histórico dos proponentes funcionários, antes mesmo de contratá-los, selecionando aqueles que melhor se adequam às condutas exigidas pela empresa e ao código de ética estabelecido.

Diante disso, verifica-se que o programa de compliance pode ser facilmente aplicado

na esfera trabalhista, desde que contemple os colaboradores, executivos e todos os setores da empresa com a possível utilização de diversas técnicas para agir em conformidade com as normas e regulamentos trabalhistas, prevenindo ou diminuindo os riscos.

### **3 COMPLIANCE TRABALHISTA NA TERCEIRIZAÇÃO**

O compliance trabalhista não se refere apenas as relações entre empresa e empregado, para que as normas, regulamentos e leis trabalhistas sejam asseguradas, é primordial que haja a fiscalização das empresas prestadoras de serviços, na possibilidade de terceirização.

Sobre a terceirização Roberta Potzik Soccio (2020) afirma que:

Adotando-se o atual critério legal, a terceirização, como prestação de serviços a terceiros, é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Com o advento da reforma trabalhista, a terceirização passou a ser adotada nas atividades-fim das empresas. A nova lei determina que a prestação de serviços a terceiros corresponde transferência de qualquer das atividades da contratante, até mesmo sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.

A empresa contratante não é a empregadora, mas o trabalho realizado pelos terceirizados a beneficia diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. (SOCCIO, 2020) Essa é a chamada responsabilidade subsidiária, ou seja, ocorre quando a empregadora não honra com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus funcionários.

De acordo com a nova legislação:

Art. 5º-A. (...)

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). (Lei nº 6.019/74) (BRASIL, 2017).

Portanto, para impedir futuras responsabilizações da tomadora de serviços, é indispensável que a empresa tomadora, por meio do programa de compliance crie ferramentas, cujo objetivo, seja a fiscalização das empresas prestadores de serviços, isto é, exigir documentos que comprovem o pagamento de verbas trabalhistas aos funcionários

terceirizados, apresentar informações financeiras e garantir que honrará com todas as obrigações trabalhistas enquanto o contrato de terceirização perdurar.

Nesse sentido Sebastião Oliveira diz:

Quando o empresário transfere a terceiros a execução de parte da sua atividade, deve atuar com bastante diligência, escolhendo criteriosamente empresas que tenham capacidade técnica, econômica e financeira para arcar com os riscos do empreendimento, sob pena de ficar caracterizada a culpa “in contraendo” ou culpa “in eligendo”. Deve também, fiscalizar com rigor o cumprimento do contrato de prestação de serviços e a observância dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, especialmente o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, para não ver caracterizada, por sua omissão, a culpa “in vigilando”. (OLIVEIRA, 2008, p. 398)

Ainda como forma de garantia, a empresa contratante pode averiguar se o prestador de serviços possui algum tipo de política, mecanismo ou programa de integridade, mesmo que não esteja totalmente estruturado.

### 3.1 COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA MINIMIZAR RISCOS

Para a tentativa de evitar riscos, a empresa contratante pode verificar se o terceiro dispõe de algum Código de conduta/ética ou algum programa de integridade, o que atesta que a prestadora de serviços se preocupa com a política lícita e correta, ou seja, age em conformidade com a lei, acarretando segurança no momento de realizar contratos.

Diante disso, temos a seguinte jurisprudência:

COMPLIANCE TRABALHISTA. DECRETO 9571/18. TERCEIRIZAÇÃO. BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA E BEM PROMOTORA DE VENDAS E SERVIÇOS S.A. SERVIÇOS LIGADOS À ATIVIDADE-FIM DA INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. Decreto 9571/18 que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas e multinacionais que operem no território nacional. Redução drástica de estrutura das empresas decorrente de novas tecnologias e a busca incessante por lucros, mantendo em seus quadros apenas empregados inseridos em atividades consideradas essenciais. Tentativa de manutenção do padrão de direitos sociais pelos países ditos desenvolvidos, os quais vêm adotando sistemas de Compliance, buscando uma forma de incentivar o cumprimento de leis e regulamentos que protejam os direitos dos trabalhadores, com valorização da ética e da transparência na cultura organizacional. Tarefas realizadas pela autora de atendimento e cobrança de clientes que constituem atividade finalística bancária, perfeitamente inserida no objetivo nuclear do empreendimento comercial do banco, cuja terceirização é ilícita, por desvirtuar, impedir e fraudar a aplicação de direitos trabalhistas próprios da categoria dos bancários. Processo de intermediação ocorrido que implicou flagrante desigualdade entre a autora e os funcionários diretamente contratados pelo banco réu, tratando-se de clara violação não só às Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, como também diretamente aos Tratados Internacionais firmados pelo Brasil sobre o tema. Recurso provido. (TRT-4

- RO: 00211945820165040002, Data de Julgamento: 15/04/2019, 2ª Turma)

Necessário se faz, que o procedimento de due diligence seja atualizado durante toda a execução do contrato, sendo de suma importância que tudo seja documentado e arquivado para posterior consulta.

De acordo com o Manual Prático de Avaliação de Programas de Integridade em Processos Administrativos de Responsabilização (PAR), publicado pela Controladoria-Geral da União, no qual recomenda a verificação periódica dos terceiros:

Antes de realizar a contratação de terceiros, é recomendável verificar se a pessoa física ou jurídica possui histórico de atos lesivos contra a administração pública. Caso seja pessoa jurídica, é aconselhável ainda verificar se possui Programa de Integridade que diminua o risco de ocorrência de irregularidades e que esteja de acordo com os princípios éticos da contratante. É recomendável ainda, que seja verificado periodicamente se o terceiro está atuando de forma condizente com o acordado em contrato e se não adota comportamentos contrários aos seus valores ou às leis. (CGU, 2018, p. 49)

Dessa forma, ao adotar medidas intrínsecas ao compliance, há uma redução dos riscos de a empresa contratante vir a responder judicialmente pelo pagamento das verbas trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora de serviços.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Texto

### ABSTRACT

The purpose of the work in question is to analyze the compliance program and its practical application in labor law. Compliance can be described as "acting according to the rule, acting in accordance with laws and regulations", that is, they are mechanisms that encourage the company to act with ethics and integrity according to the established guidelines, thus avoiding possible punishments. The program of compliance gained strength in Brazil after the corruption scandals and the consequent institution of Law 12.846 / 2013 (Anticorruption), in this way, compliance can be applied in several areas of law, including labor, having its effectiveness both to promote the image company to prevent risks and avoid legal conflicts. The method of procedure to be used is that of bibliographic searches on websites, magazines, newspapers, doctrines, jurisprudence and legislation. The approach method is deductive, that is, of a general analysis to extract particular conclusions. The work will address the concept of compliance, its origin and history, in Brazil and in the world, will analyze the advantages and benefits the compliance program, as well as its practical application in labor law.

**Keywords:** Compliance. Labor. Program. Application. Practice. Ethic. Integrity

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBI; FEBRABAN. Função de Compliance. Disponível em: [http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance\\_09.pdf](http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf). Acesso em 21 set. 2020.

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 22 set. 2020

BRASIL. Lei 12.846/2013. Publicada em 01 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, Nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em: 23 set. 2020;

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015: Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilidade administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm). Acesso em: 23 set. 2020;

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: Acesso em 23 set. 2020.

CGU. Controladoria-Geral da União. Manual Prático de Avaliação de Programas de Integridade em Processos Administrativos de Responsabilização (PAR). Brasília, 2018.

COAVILLA, Renato Vieira; Benefícios práticos do Compliance. 10 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/261662/beneficios-praticos-do-compliance>. Acesso em 22 set. 2020

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010; Acesso em 21 set. 2020.

FÁBIO, André Cabbete. O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>. Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em 21 set. 2020.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. In: Revice – Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul.2018. Acesso em 21 set. 2020.

JOBIM, Rosana Kim. Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

MACIEL, João. Conheça a importância da prática KYC. Disponível em: <http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>. Publicado em: 14/07/2016. Acesso em 22 set. 2020

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

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. Compliance no Brasil e suas origens. Acesso em: <http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>. Publicado em: 18 nov. 2016. Acesso em: 21 set.2020;

MENDES, Francisco Schertel; CARVALHO, Vinícius Marques de. Compliance: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan Editora, 2017, p. 31.

MORAIS, Uérlei Magalhães de; Compliance Trabalhista: A Utilização da Lei Anticorrupção como Instrumento de Prevenção de Conflitos de Natureza Trabalhista. Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 1, jan/mar 2019. Acesso em 21 set. 2020.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 22 set. 2020

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 4ª Ed., Editora LTr, 2008.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. Os pilares do programa de compliance.. Acesso em 21 set. 2020.

SOCCIO, Roberta Potzik. A importância do compliance trabalhista como ferramenta para mitigar riscos. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79879/compliance-trabalhista>. Publicado em 03/2020. Acesso em 23 set. 2020.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira..Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013 . Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 23, nº 1237. Disponível em <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei-anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em 21 set. 2020.

## RESOLUÇÃO n° 038/2020 – CEPE


### ANEXO I

#### APÊNDICE ao TCC

#### Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

A estudante Lara Alves Ribeiro do Curso de Direito, matrícula 20161000110148, telefone: 62 996951132, e-mail [laraalvesribeiro0@gmail.com](mailto:laraalvesribeiro0@gmail.com), na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Compliance e sua Aplicação Prática no Direito do Trabalho, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 07 de dezembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es): 

Nome completo do autor: Lara Alves Ribeiro

Assinatura do professor-orientador: 

Nome completo do professor-orientador: Marina Rúbia M Lôbo de Carvalho