

FOLHA DE PAGAMENTO E COMPLIANCE: impacto da conformidade legal nas obrigações trabalhistas em escritórios de contabilidade

**RICARDO SANTANA DE ALMEIDA
ANA CAROLINA GRANJA
THAÍS DA SILVA**

RESUMO

A gestão da folha de pagamento é uma das atividades mais sensíveis das organizações, pois envolve diretamente o cumprimento das obrigações trabalhistas e a prevenção de riscos jurídicos e financeiros. Este estudo teve como objetivo investigar o impacto da conformidade legal na gestão da folha de pagamento em escritórios de contabilidade. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa e descritiva, utilizando questionário aplicado a profissionais da área contábil da Delegacia de Medianeira do CRCPR, permitindo a coleta, tabulação e análise estatística dos dados. Os resultados demonstraram que, embora os profissionais possuam conhecimento sobre compliance, ainda existem lacunas em sua aplicação. Constatou-se que escritórios que adotam softwares especializados e auditorias periódicas alcançam maior eficiência, transparência e conformidade com a legislação trabalhista. Conclui-se que a implementação efetiva do compliance trabalhista constitui um diferencial estratégico para os escritórios contábeis.

Palavras-chave: Gestão da folha de pagamento; direitos trabalhistas; riscos

Payroll and compliance: impact of legal compliance on labor obligations in accounting firms

Abstract

Payroll management is one of the most sensitive activities in organizations, as it directly involves compliance with labor obligations and the prevention of legal and financial risks. This study aimed to investigate the impact of legal compliance on payroll management in accounting firms. The research is characterized as quantitative and descriptive, using a questionnaire administered to accounting professionals at the Medianeira Police Station of the CRCPR (Regional Council of Public Prosecutors of Paraná), allowing for data collection, tabulation, and statistical analysis. The results showed that, although professionals possess knowledge of compliance, gaps remain in its application. It was found that firms that adopt specialized software and periodic audits achieve greater efficiency, transparency, and compliance with labor laws. It is concluded that the effective implementation of labor compliance constitutes a strategic differentiator for accounting firms.

Keywords: Payroll management; labor rights; risks.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade, em sua vasta área de aplicação, desempenha papel fundamental na gestão e no crescimento das organizações, sendo de grande relevância para todas as normas

vigentes. Sua importância vai além do simples controle de receitas e despesas, abrangendo a conformidade com normas legais e regulatórias, essenciais para o bom funcionamento e a longevidade da empresa (Ishikawa; Maciel, 2020).

Nesse contexto, um dos aspectos mais críticos da contabilidade é a observância das obrigações trabalhistas, particularmente no que se refere à folha de pagamento, a qual constitui documento essencial para assegurar transparência e justiça nas relações entre empregador e empregado (Brasil, 1999).

Um dos desafios enfrentados atualmente pelas organizações consiste em acompanhar as constantes mudanças nas leis trabalhistas. Dependendo da atividade desenvolvida, existem leis, regulamentos e obrigações específicas, tornando a correta elaboração conforme as normas de compliance mais desafiadora (Marinho; Mader, 2024).

Com o fácil acesso à informação, o empregado encontra-se mais apto a reivindicar seus direitos e, diante disso, as organizações devem exercer maior controle sobre a folha de pagamento e sobre o que rege os direitos e obrigações de seus funcionários. Erros nesse processo podem gerar implicações legais e comprometer a reputação da organização (Marinho; Mader, 2024).

O *compliance* trabalhista está interligado às boas práticas e à ética no ambiente empresarial, especialmente no que tange à folha de pagamento (França, 2018). Trata-se de um processo detalhado e constante das organizações, no qual podem surgir passivos trabalhistas. Sua correta aplicação está diretamente relacionada à sustentabilidade e à permanência no mercado atual. A elaboração da folha de pagamento conforme as normas de *compliance* contribui para evitar processos futuros (França, 2018).

Diante do exposto, o presente trabalho busca garantir que todos os pagamentos de salários, benefícios, impostos e encargos trabalhistas sejam realizados de forma correta, dentro da legalidade e com transparência, identificando erros decorrentes de sua aplicação incorreta.

Em abordagens anteriores, evidenciou-se a importância de estudos que examinam a aplicação do *compliance* trabalhista como ferramenta para assegurar os direitos dos trabalhadores, destacando sua relevância na prevenção de litígios e na promoção de um ambiente de trabalho ético e transparente (Silva, 2022).

A pesquisa apresentada visa quantificar a conformidade das práticas de *compliance* trabalhista, com ênfase na transparência e na regularidade da folha de pagamento, buscando medir, de forma estatística, a frequência e a magnitude de erros e inconsistências relacionadas à conformidade trabalhista.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Contabilidade trabalhista

A contabilidade é a ciência que estuda, interpreta e registra os fenômenos que afetam o patrimônio de uma entidade. Ela se baseia em um sistema de informações que registra, resume e interpreta os fatos financeiros e econômicos de uma organização, seja ela uma empresa, órgão público ou pessoa física (Crepaldi, G.; Crepaldi, S., 2024). Por meio da contabilidade, é possível acompanhar a situação financeira e econômica de uma entidade, auxiliando na tomada de decisões e no planejamento estratégico (Souza, 2018), impactando diretamente na tomada de decisões estratégicas, controle de custos e despesas, planejamento e previsão, cumprimento das obrigações legais, atração de investidores e crédito, bem como na avaliação de desempenho (Ribeiro, 2014).

A contabilidade trabalhista destaca-se por tratar dos direitos, deveres e obrigações entre empresas e empregados, garantindo a conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária (Silva, 2021). Está diretamente vinculada à CLT e ao cumprimento de

obrigações como registros, cálculos de salários, encargos e envio de informações ao governo (Moura, 2018).

A legislação trabalhista e previdenciária é frequentemente atualizada, exigindo atenção constante por parte das empresas (Souza, 2018). Toda documentação deve ser registrada, comprovada e arquivada de forma adequada, a fim de garantir a segurança jurídica tanto para a organização quanto para o trabalhador. Essas atividades estão integradas a diversas áreas da empresa, como RH, departamento pessoal, setor fiscal, contabilidade geral e área jurídica. Por lidarem com informações sensíveis, tais como salários, benefícios e documentos pessoais, é fundamental manter sigilo e segurança (Crepaldi, S.; Crepaldi, G., 2024).

2.2 Compliance trabalhista: definição e contextualização

O *compliance*, de forma simples e objetiva, em sua mais clara representação, significa estar conforme as leis, regulamentos e normas vigentes. Mais que uma estratégia, trata-se de uma visão necessária para que a instituição permaneça no mercado, cada vez mais competitivo (Mello *et al.*, 2025). No contexto trabalhista, o termo refere-se às políticas e práticas adotadas pela organização, bem como aos princípios éticos que as regem, sendo um dos principais objetivos a prevenção de riscos jurídicos e de possíveis ações judiciais (Costa, 2019).

Diante da crescente complexidade e das constantes alterações da legislação trabalhista brasileira, as organizações estão mais propensas a adotar práticas de conformidade trabalhista como forma preventiva. Essas iniciativas envolvem ações como auditorias recorrentes, realização de treinamentos periódicos, disponibilização de canais de denúncia e o fortalecimento da cultura organizacional baseada em integridade e respeito às normas legais (Ferreira *et al.*, 2025). Dessa forma, o compliance trabalhista configura-se como uma ferramenta estratégica para a governança corporativa.

Além de garantir transparência e segurança na gestão da folha de pagamento, o compliance promove a confiança entre empresa e colaboradores, reduzindo litígios e fortalecendo a imagem institucional (Vasconcelos; Soares, 2023). Mais do que obrigação legal, torna-se um instrumento de proteção e valorização organizacional, estimulando uma cultura de respeito e engajamento (Serafini; Moura, 2019).

2.3 Impacto da conformidade legal nas organizações

A conformidade legal, ou compliance, corresponde às práticas adotadas pelas organizações para assegurar o cumprimento de leis, regulamentos e normas. No âmbito corporativo, tornou-se um requisito essencial para que as empresas se mantenham no mercado de forma sustentável e perene (Carvalho, 2024).

Para haver uma gestão funcional e transparente, é necessário que a organização invista em programas de compliance, os quais proporcionam retorno a longo prazo, prevenindo riscos legais e ações judiciais, além de manter a saúde financeira e a reputação da empresa (Vieira, 2013).

A implementação dessas práticas, contudo, vai muito além da simples prevenção de litígios. Trata-se de uma estratégia que agrega valor, promove o respeito e garante a integridade institucional. Com a utilização dessas ferramentas, o desempenho organizacional alinha-se à gestão, tornando a empresa mais preparada para adaptações, mudanças e possíveis riscos futuros (Louzada *et al.*, 2020).

Assim como toda mudança enfrenta desafios, a implementação de programas voltados para o controle e cumprimento de normas não seria diferente. A complexidade desse processo exige controle e monitoramento contínuo, mantendo a ética e uma comunicação eficaz (Souza, 2013).

Sendo um dos pilares da gestão corporativa, a governança contribui de forma significativa para a implementação de práticas de compliance, promovendo maior transparência. Essas práticas estão diretamente ligadas a auditorias internas e ao gerenciamento da organização, fortalecendo a estrutura e atraindo a confiança de investidores (Souza, 2014).

2.4 Estudos anteriores

O estudo do compliance trabalhista tem ganhado crescente relevância no cenário corporativo, especialmente diante das constantes mudanças na legislação e da necessidade de transparência nas práticas empresariais. Diversas pesquisas têm contribuído para ampliar o entendimento e o desenvolvimento do compliance trabalhista no contexto organizacional brasileiro (Oliveira *et al.*, 2023; Santos, J., 2016; Almeida, 2019). A adoção de boas práticas, pautadas na transparência e na eficiência dos processos de gestão, tem sido fundamental para que as organizações permaneçam com representatividade e reconhecimento duradouros no mercado.

Pesquisas apontam que o compliance vai além do simples cumprimento de normas, abrangendo também valores éticos, integridade e uma cultura organizacional sólida. Silva (2018) ressalta que a relação entre ética e redução do passivo trabalhista é fundamental para a sustentabilidade das empresas, sendo o compliance uma ferramenta estratégica de prevenção e controle que fortalece a confiança e a responsabilidade social das instituições.

Müller e Heinen (2023) demonstram que a adoção de programas internos de compliance reduz significativamente os riscos de litígios, ao passo que Silva (2022) reforça seu papel na proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo relações transparentes e justas. Essa perspectiva evidencia o compliance como um instrumento essencial para a gestão eficiente de recursos humanos e para a promoção da conformidade legal.

Por fim, autores como Marinho e Mader (2024) e Almeida e Soares (2022) destacam que a integração de tecnologias e auditorias contínuas fortalece a efetividade do compliance trabalhista. O uso de ferramentas digitais e revisões periódicas permite maior controle dos processos e assegura a atualização constante frente às exigências legais, tornando o compliance indispensável para a eficiência e credibilidade das organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O capítulo visa descrever a natureza do estudo, a abordagem adotada, os objetivos, bem como os procedimentos técnicos e os instrumentos utilizados para a coleta e análise dos dados.

Quanto à natureza, a pesquisa classifica-se como aplicada, também conhecida como pesquisa prática, por apresentar um interesse voltado à solução de problemas reais. Os dados obtidos foram utilizados com o propósito de auxiliar na resolução de questões enfrentadas no dia a dia dos escritórios de contabilidade (Marconi; Lakatos, 2022). Esse tipo de pesquisa envolve a realização de estudos direcionados à superação de desafios identificados no ambiente profissional em que os pesquisadores estão inseridos (Gil, 2022).

A abordagem adotada é quantitativa, envolvendo coleta, tratamento e análise estatística dos dados, a fim de verificar hipóteses e identificar padrões de conformidade nas obrigações trabalhistas (Marconi; Lakatos, 2022). Em relação aos objetivos, caracteriza-se como descritiva, por buscar mapear práticas de escritórios de contabilidade, descrever comportamentos organizacionais e analisar o cumprimento das normas (Souza, 2013).

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa de levantamento (*survey*), com aplicação de questionários padronizados a profissionais da área contábil, permitindo a quantificação dos resultados e a formulação de inferências fundamentadas (Ribeiro, 2014).

Segundo Marconi e Lakatos (2021), a definição precisa da população é essencial para garantir a validade dos resultados, pois é com base nela que se determina o universo no qual os dados da pesquisa serão generalizados. No contexto dos escritórios de contabilidade que compõem a delegacia de Medianeira, a população pode ser definida como o conjunto de todas as empresas clientes atendidas pelo escritório em relação ao processamento da folha de pagamento, durante um determinado período.

A partir dessa população, é possível identificar se os lançamentos da folha de pagamento estão sendo processados corretamente, se os encargos sociais estão sendo calculados de forma adequada e se os processos internos estão conforme a legislação vigente. A amostra corresponde a uma parte dos elementos extraída do total da população em estudo, funcionando como um subconjunto representativo desse universo.

Sendo assim, a amostra deste estudo foi definida de forma não probabilística, utilizando o critério de acessibilidade, e foi composta por escritórios de contabilidade que compõem a delegacia de Medianeira, localizados nos municípios de Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Ramilândia, Santa Helena, São Miguel do Iguaçu e Serranópolis do Iguaçu.

A coleta de dados é a etapa em que se aplicam os instrumentos e técnicas previamente definidos para obter as informações que serão analisadas. Dessa forma, o presente estudo utilizou como instrumento de coleta de dados a aplicação de um questionário, o qual foi estruturado com questões objetivas e organizadas de forma lógica, facilitando a compreensão e o preenchimento por parte dos participantes (Matias-Pereira, 2016).

Para atender aos objetivos desta pesquisa, o questionário foi composto por 21 questões de múltipla escolha, formato escolhido por permitir facilidade na tabulação dos dados e possibilitar uma análise mais aprofundada das respostas.

Quadro 1 - Questionário

Dimensão	Pergunta
Perfil profissional	01) Qual é o seu nível de formação? 02) Qual é o seu cargo? 02) A responsabilidade pela elaboração da folha de pagamento é do contador ou de outro profissional da área? 04) Qual é o porte das empresas as quais você realiza a folha de pagamento? 05) Qual é o ramo de atividade das empresas você realiza a folha de pagamento? 06) Qual é a média de funcionários registrados nas empresas para quais você realiza a folha de pagamento?
Compliance	07) Você conhece o conceito de <i>compliance</i> aplicado à área trabalhista? 08) Você está familiarizado com o conceito de <i>compliance</i> na área trabalhista? 09) O escritório em que você trabalha, possui um programa de compliance? 10) Você já participou de treinamentos ou cursos relacionados a compliance trabalhista? 11) As orientações dadas para os clientes do escritório sobre compliance são formalizadas? 12) O escritório onde você trabalha já recebeu algum processo trabalhista por não cumprir com as normas de compliance? 13) No escritório em que você trabalha, o cumprimento das normas de compliance, é feito:
Conformidade Legal	14) Como você se mantém atualizado sobre as regulamentações e normas contábeis? 15) Qual fator você considera mais desafiador para manter a conformidade legal na folha de pagamento? 16) Com que frequência a legislação trabalhista e previdenciária é revisada pela equipe? 17) Qual ferramenta é utilizada para processar a folha de pagamento? 18) A empresa realiza auditorias periódicas na folha de pagamento? 19) A empresa já enfrentou penalidades ou atuações relacionadas a falhas da folha de pagamento?

	20) A empresa segue corretamente as normas legais relacionadas à folha de pagamento (CLT, INSS, FGTS, eSocial, etc.)? 21) Por favor, explique com suas próprias palavras por que o cumprimento da <i>compliance</i> da legislação trabalhista na folha de pagamento é essencial tanto para os escritórios de contabilidade quanto para as empresas atendidas.
--	--

Fonte: Adaptado Alves (2025).

A pesquisa científica é edificada com base na coleta e análise de dados, sendo resultado dos procedimentos definidos no início da investigação. Nessa etapa, serão apresentados os métodos utilizados para a coleta e análise dos dados (Alexandre, 2021).

Sendo assim, os dados foram obtidos por meio de um questionário, com fundamentação em extrair informações relativas ao tema abordado, o qual foi encaminhado por e-mail aos escritórios de contabilidade localizados nos municípios de Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Ramilândia, Santa Helena, São Miguel do Iguaçu e Serranópolis do Iguaçu, tendo como prazo limite para devolução do questionário preenchido o mês de setembro. Após o recebimento, os dados foram tabulados no Microsoft Excel, possibilitando a realização das análises e permitindo a elaboração de gráficos e tabelas para melhor visualização.

Segundo Marconi e Lakatos (2021), a tabulação consiste na exposição dos dados analisados, organizados em subgrupos e dispostos em tabelas, tornando a verificação da análise mais fácil e gerando gráficos que permitem melhor compreensão. Nesse contexto, para facilitar a compreensão do leitor, as tabelas e gráficos possibilitam essa interpretação, dada como os dados são apresentados de maneira clara e lógica (Marconi; Lakatos, 2021).

Em seguida, os dados foram tratados por meio de análise descritiva, para identificar padrões, frequências e comportamentos relevantes relacionados ao tema da pesquisa. As informações foram agrupadas em categorias e, quando necessário, quantificadas em termos percentuais para facilitar a interpretação dos resultados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste Capítulo, são apresentados os resultados obtidos e discutidos a partir das análises dos dados coletados por meio do questionário aplicado aos escritórios de contabilidade, registradas na delegacia de Medianeira do CRCPR.

4.1 Perfil profissional

Em relação ao perfil profissional dos correspondentes da pesquisa, identificou-se que a maioria dos profissionais pesquisados possui Ensino Superior completo (81,82%), o que equivale a 18 respondentes. Observou-se, entretanto, que apenas um respondente declarou possuir Ensino Médio completo (4,55%). Salienta-se, conforme Chiavenato (2014), que nem sempre o responsável pelo setor de departamento pessoal é o responsável técnico do escritório. Dessa forma, é possível a ocorrência de respondentes com Ensino Médio completo ou Ensino Superior incompleto (Tabela 1).

Conforme apresentado na Tabela 1, quanto ao cargo, 12 respondentes declararam ser contadores, o que equivale a 54,55% do total. Observa-se que tanto o cargo de Analista Contábil quanto o de Técnico Contábil foram indicados por apenas um respondente cada, correspondendo a 4,55% do total. De acordo com a Lei nº 12.249/2010, houve a determinação da extinção do registro de novos técnicos em contabilidade a partir de 1º de junho de 2015, tornando obrigatório o diploma de bacharel em Ciências Contábeis (Brasil, 2010). Dessa forma, interpreta-se que o respondente com Ensino Médio completo seja o mesmo que exerce a função de Técnico em Contabilidade (Tabela 1)

Tabela 1 – Formação e cargo dos correspondentes

Alternativas	Fr	Perc	Alternativas	Fr	Perc
Ensino Médio Completo	1	4,55%	Analista Contábil	1	4,55%
Ensino Superior Completo	18	81,82%	Assistente Contábil	2	9,09%
Ensino Superior Incompleto	3	13,64%	Auxiliar Contábil	6	27,27%
			Contador	12	54,55%
			Técnico em Contabilidade	1	4,55%
Total Geral	22	100,00%	Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Constatou-se que a responsabilidade pela elaboração da folha de pagamento, nas empresas pesquisadas, recai predominantemente sobre profissionais da área trabalhista, especialmente do departamento pessoal, representando 54,55% dos respondentes. Tal cenário justifica-se pela necessidade de conhecimento específico e domínio técnico da área. Em contrapartida, 9,09% (equivalente a dois respondentes) afirmaram que a folha de pagamento pode ser realizada por qualquer profissional que tivesse acesso aos dados dos funcionários (Tabela 2).

Conforme Chiavenato (2014), a gestão de pessoas e de processos trabalhistas requer conhecimento especializado em legislação, sob pena de ocorrência de erros relacionados à conformidade legal e à veracidade das informações produzidas.

No que se refere ao porte das empresas pesquisadas, mensurado pela média de funcionários, observa-se que a maior concentração corresponde a empresas de pequeno porte, representando 40,91%, das quais possuem entre seis e dez funcionários. Já 9,09% possuem mais de dez colaboradores, revelando que a amostra é composta majoritariamente por empresas de menor porte, localizadas na jurisdição da Delegacia do CRCPR de Medianeira.

Tabela 2 – Responsabilidade da Folha de Pagamento relacionado a média de funcionários

Alternativas	Fr	Perc
Apenas por profissionais do Departamento Pessoal, sem envolvimento da contabilidade.	3	13,64%
De qualquer profissional, mesmo sem formação específica, desde que tenha acesso aos dados dos funcionários.	2	9,09%
Exclusivamente do contador, conforme determina a legislação.	5	22,73%
Realizada por profissionais da área trabalhista, como os do Departamento Pessoal.	12	54,55%
Total Geral	22	100,00%

Alternativas	Fr	Perc
1 a 5 funcionários	4	18,18%
11 a 20 funcionários	4	18,18%
21 a 50 funcionários	3	13,64%
6 a 10 funcionários	9	40,91%
Mais de 100 funcionários	2	9,09%
Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

4.2 Referente a *compliance*

A análise permite identificar o nível médio de familiaridade com o termo compliance, sendo positivo, uma vez que mais da metade dos pesquisados (59,9%) demonstrou estar familiarizada com o conceito. Em contrapartida, observa-se que tanto a opção “muito familiarizado” quanto “não estou familiarizado” foram indicadas por dois respondentes cada, correspondendo a 9,09% do total.

Esses resultados indicam que, embora o compliance trabalhista seja reconhecido na prática profissional, ainda há necessidade de capacitação contínua, de modo a reduzir riscos trabalhistas e assegurar sua correta aplicação (Tabela 3)

Tabela 3 – Familiaridade conceito de *compliance* na área trabalhista

Alternativas	Fr	Perc
Familiarizado	13	59,09%
Muito familiarizado	2	9,09%
Não estou familiarizado	2	9,09%
Pouco familiarizado	5	22,73%
Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Os resultados da pesquisa mostram que o predomínio está nas empresas que adotam políticas de compliance claras e documentadas (36,36%), o que evidencia uma preocupação em registrar e padronizar práticas, fortalecendo a transparência e a segurança jurídica. Em contrapartida, apenas 13,64% das organizações declararam possuir um departamento específico de compliance, demonstrando que a institucionalização da área ainda é incipiente. Esse cenário indica que, embora haja avanços no uso de políticas formais, o compliance em muitas empresas ainda é conduzido de forma fragmentada, não estando plenamente incorporado como prioridade estratégica (Tabela 4).

Tabela 4 – Possui programa de *compliance*

Alternativas	Fr	Perc
Há um departamento responsável por <i>compliance</i>	3	13,64%
Não possui programa de <i>compliance</i>	6	27,27%
São utilizadas políticas claras e documentadas	8	36,36%
São utilizadas políticas informais	5	22,73%
Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

No que se refere à capacitação, evidencia-se que uma parcela significativa dos respondentes nunca participou de treinamentos sobre compliance (31,82%), enquanto 36,36% afirmaram participar ocasionalmente e apenas 9,09% relataram ter participado uma única vez (Tabela 5).

Vieira (2013) reforça que treinamentos periódicos fortalecem a cultura ética, previnem riscos e reduzem passivos trabalhistas. Assim, a predominância de profissionais com pouca ou nenhuma participação em cursos nessa área sugere uma carência de capacitação que pode comprometer a implementação eficaz das práticas de compliance, confirmando a necessidade de maior investimento em treinamentos sistemáticos e contínuos.

Esse cenário sugere que, apesar de haver algum grau de familiaridade com o tema, a capacitação em compliance ainda não se apresenta como prioridade nos escritórios de contabilidade. Tal situação evidencia uma fragilidade no processo de atualização dos profissionais, especialmente diante das demandas impostas pelas normas e legislações trabalhistas.

Tabela 5 – Participou de treinamentos/cursos relacionados a *compliance*

Alternativas	Fr	Perc
Nunca participei	7	31,82%
Ocasionalmente	8	36,36%
Regularmente	5	22,73%
Uma única vez	2	9,09%
Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Os resultados da pesquisa evidenciam que a formalização parcial das orientações de *compliance* (50,00%) permanece como a prática predominante entre os escritórios. Isso demonstra que, embora exista uma iniciativa em registrar determinadas informações, a ausência de padronização completa pode comprometer a consistência e a rastreabilidade das orientações, reduzindo a efetividade do processo.

Em contrapartida, 9,09% relataram transmitir as orientações exclusivamente de forma verbal ou informal (Tabela 6). Essa prática representa uma fragilidade significativa, uma vez que dificulta a clareza, a comprovação documental e o respaldo em eventuais auditorias ou questionamentos legais (Tabela 6).

Tabela 6 – As orientações sobre *compliance* são formalizadas

Alternativas	Fr	Perc
Não se aplica / O escritório não presta esse tipo de orientação.	3	13,64%
Não, as orientações são feitas apenas de forma verbal ou informal.	2	9,09%
Parcialmente, algumas são formalizadas e outras são feitas de forma verbal ou informal.	11	50,00%
Sim, todas as orientações são formalizadas por escrito (e-mail, relatórios, manuais, etc.).	6	27,27%
Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A análise indica que a maioria das empresas (72,73%) não enfrentou processos trabalhistas decorrentes de falhas de *compliance*, o que reflete práticas mais alinhadas à legislação e menor exposição a riscos jurídicos. Contudo, (4,55%) relataram já ter sofrido processos, o que evidencia a necessidade de observância rigorosa das normas (Tabela 7). Dessa forma, programas de *compliance* eficazes mostram-se essenciais para a prevenção de riscos trabalhistas e para o fortalecimento da governança corporativa.

Tabela 7 – Recebeu processo trabalhista por não cumprir com as normas de *compliance*

Alternativas	Fr	Perc
Não sei informar.	5	22,73%
Não, nunca recebemos esse tipo de processo.	16	72,73%
Sim, já recebemos processo(s) trabalhista(s) relacionado(s) à falha de <i>compliance</i> .	1	4,55%
Total Geral	22	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

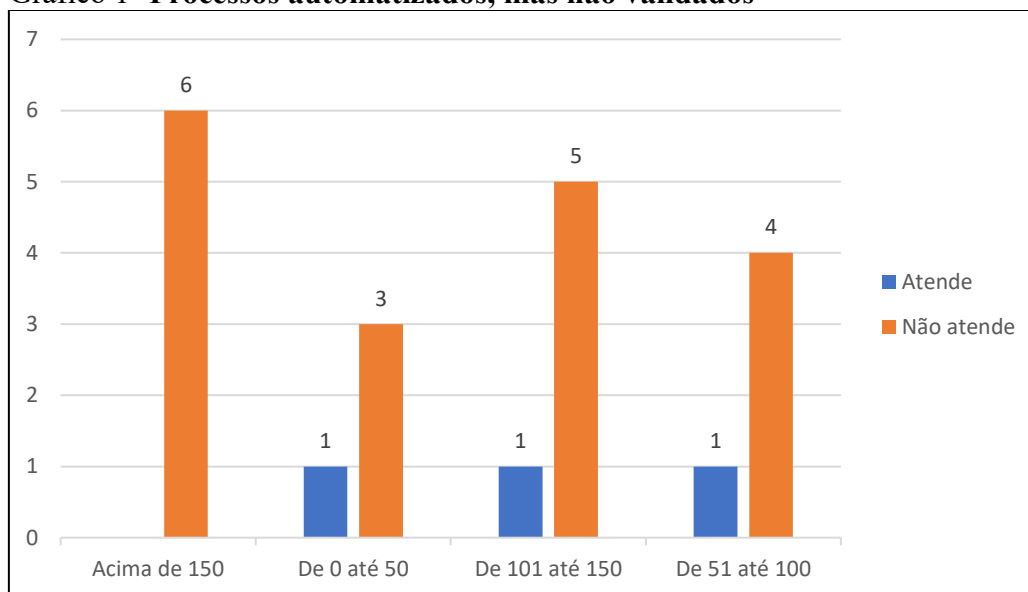
4.3 Conformidade legal

Observa-se que a maior parte dos correspondentes, representados por seis participantes da pesquisa, não atende aos princípios de *compliance* trabalhista, uma vez que envia eventos de desligamento ao eSocial sem a devida validação técnica do Departamento Pessoal (Gráfico 1). Essa prática é considerada de risco, pois, embora o sistema seja confiável, ainda podem ocorrer

falhas; assim, a ausência de conferência humana fragiliza os mecanismos de controle interno e eleva a probabilidade de erros não detectados.

Verifica-se, ainda, uma preocupação particular nos escritórios de maior porte, com mais de 150 empregados, nos quais todos os seis correspondentes confirmaram não realizar a validação dos processos. Esse padrão demonstra que, justamente nos contextos de maior volume de informações, há também maior potencial de geração de passivos trabalhistas. Em síntese, a análise evidencia que a automação, quando não acompanhada de validação técnica adequada, compromete a integridade e a segurança dos processos.

Gráfico 1- Processos automatizados, mas não validados



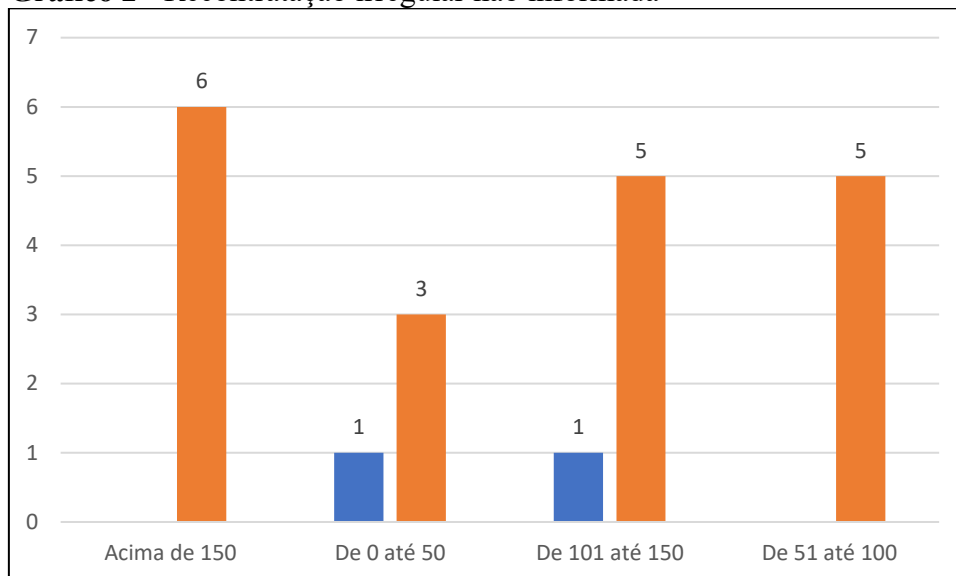
Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Observa-se que a maior concentração de ocorrências está na faixa correspondente a seis respondentes com empresas acima de 150 funcionários, seguida das faixas de 101 a 150 e de 51 a 100 empregados, ambas com cinco respondentes (Gráfico 2). Já a baixa frequência nas faixas inferiores indica escassez de registros formais de prevenção e monitoramento, reforçando a hipótese de que falhas de comunicação e ausência de mecanismos de controle eficazes ampliam a exposição das organizações a passivos trabalhistas.

Diante dos resultados obtidos, constata-se que o conhecimento sobre compliance constitui um fator determinante para a qualidade dos serviços prestados, promovendo maior segurança e confiabilidade. Esses achados são semelhantes aos identificados por Costa (2022), que evidenciou que a adoção de práticas de compliance fortalece a confiança organizacional, influenciando diretamente os processos internos e a percepção de credibilidade pelos clientes.

Nesse contexto, Vieira (2013) enfatiza que a capacitação periódica contribui para o fortalecimento da cultura ética e para a redução de passivos trabalhistas, demonstrando que a ausência de treinamentos contínuos pode comprometer a eficácia das práticas adotadas.

Gráfico 2 - Reconstratação irregular não informada



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Entretanto, práticas irregulares, tais como a reconstratação em desacordo com a legislação e a ausência de validação técnica em processos automatizados, evidenciam fragilidades que comprometem a segurança jurídica, especialmente em organizações de maior porte. Esses resultados convergem com os obtidos por Gomes (2025), que destaca que a adoção sistemática de práticas de compliance não apenas mitiga riscos, mas também contribui para a transparência, a confiança e a longevidade organizacional (Gráfico 2).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi investigar como a prevenção de riscos jurídicos e financeiros impacta o desempenho da elaboração da folha de pagamento. Para alcançá-lo, foi realizada uma abordagem quantitativa, por meio da aplicação de questionários, o que possibilitou a coleta, tabulação e análise estatística dos dados.

Por meio desse procedimento, identificaram-se práticas adotadas, fragilidades na capacitação e lacunas no monitoramento sistemático, ao mesmo tempo em que se constatou que a adoção de políticas formais, o uso de softwares especializados e a realização de auditorias periódicas fortalecem a conformidade legal e reduzem riscos trabalhistas. Entre as limitações deste estudo, destaca-se a restrição da amostra, composta por profissionais de uma região específica, o que pode limitar a generalização dos resultados para outros contextos organizacionais.

Os resultados demonstram que, embora os profissionais apresentem conhecimento sobre compliance, ainda há lacunas relevantes quanto à capacitação contínua, à formalização de políticas e ao monitoramento sistemático das obrigações legais. Em diversos casos, observou-se a ausência de treinamentos regulares, fator que compromete a segurança jurídica e amplia a exposição a passivos trabalhistas.

Por outro lado, constatou-se que os escritórios que adotam políticas claras e formalizadas, aliados ao uso de ferramentas tecnológicas especializadas e à realização de auditorias regulares, apresentam maior eficiência e confiabilidade em seus processos de folha de pagamento, assegurando o cumprimento da legislação e fortalecendo sua credibilidade institucional perante clientes e colaboradores.

Diante desse cenário, conclui-se que a implementação efetiva do compliance trabalhista é um diferencial estratégico na gestão da folha de pagamento. Destaca-se que o compliance não deve ser interpretado unicamente como instrumento de sustentabilidade das organizações contábeis, mas também como prática que promove eficiência operacional, mitigação de riscos legais e vantagem competitiva no mercado.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar o escopo da investigação, contemplando diferentes segmentos empresariais e regiões, além de adotar abordagens qualitativas que aprofundem a percepção dos profissionais quanto aos desafios práticos na implementação do compliance trabalhista. Tais estudos poderão complementar e expandir os achados aqui apresentados, fortalecendo o conhecimento científico e contribuindo para uma gestão eficaz.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, A. F. **Metodologia científica: princípios e fundamentos**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2021.
- ALMEIDA, S. C. D.; SOARES, T. A. Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD no cenário digital. **Revista Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, MG, v. 27, n. 3, p. 26-45, jul/set 2022.
- ALVES, Ana Lucia Machado; DE ALMEIDA, Ricardo Santana; BELLON, Patricia Paula. NÍVEL DE COMPREENSÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS SOBRE OS PRINCÍPIOS E A RELEVÂNCIA DO COMPLIANCE NA QUALIDADE DO SERVIÇO PROFISSIONAL. **FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão**, v. 28, n. 3, 2025.
- BRASIL. Art. 225 do Decreto nº 3.048 - Regulamento da Previdência Social, de 06 de maio de 1999.
- BRASIL. **Lei nº 12.249, de 11 de junho de 2010**. Altera a legislação tributária federal e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jun. 2010.
- CARVALHO, L. F. F. de. **Governança corporativa e compliance: uma abordagem para a gestão de riscos e criação de valor nas empresas brasileiras**. 2024. 31f. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito e Relações internacionais) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás Escola de Direito, Negócio e Comunicação Núcleo de direito de Prática Jurídica Coordenação Adjunta de Trabalho de Curso, PUC Goiás, Goiânia, 2024.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- COSTA, B. A. G. Investigações internas de compliance e seus limites pela ótica trabalhista. In: KLEINDIENST, A. C. (coord.). **Grandes temas do direito brasileiro: compliance**. São Paulo: Almedina Brasil, 2019. p. 18-21.
- COSTA, M. R. da S.; PARAPINSKI, L. M. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): um estudo sobre a sua necessária adequação às empresas prestadoras de serviços contábeis. **Revista de Ciências Contábeis - RCiC/UFMT**, v. 13, n. 26, p. 68-93, jul/dez 2022.
- CREPALDI, S. A.; CREPALDI, G. S. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 12. ed. Uberlândia – MG: Atlas, 2024.
- FERREIRA, L. S. *et al.* A importância do compliance trabalhista: redução de riscos legais e impacto na cultura corporativa. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, p. 1-13, 2025. ISSN 2178-6925.

FRANÇA, J. G. P. O *Compliance* trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147–169, jan/jul 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. ed. Barueri: Atlas, 2022.

GOMES, M. O. Compliance e cultura organizacional: entre a burocracia e o engajamento ético. *Revista Aracê*, São José dos Pinhais, v. 7, n. 8, p. 1-13, 2025.

ISHIKAWA, L.; MACIEL, M. A contabilidade e o *compliance* como instrumentos necessários para o combate à corrupção e à boa governança. **Revista do Ministério Público de Contas do Estado do Paraná**, [S. I.], v. 7, n. 13, 2020. Disponível em: <https://revista.mpc.pr.gov.br/index.php/RMPCPR/article/view/11> . Acesso em: 20 jun. 2025.

LOUZADA, I. F., *et al.* A utilização do *compliance* como ferramenta da governança corporativa. **Rev. Cosmos acadêmico**, v. 5, n. 1, p. 73-89, jan/jul 2020.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. Atualização João Bosco Medeiros. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. Atualização João Bosco Medeiros. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MARINHO, W. S.; MADER, R. M. S. *Compliance* trabalhista: os benefícios do *compliance* trabalhista nas organizações contemporâneas. **Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE**, São Paulo, v. 1, n. 5, P. 922-932, maio 2024.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MELLO, L. E. *et al.* A importância dos programas de compliance para as empresas sob a ótica da legislação brasileira. **Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana**, Curitiba, v. 23, n. 4, p. 1-15. 2025.

MOURA, A. E. de. **A importância da orientação contábil diante das alterações advindas da reforma trabalhista**. 2018. 47f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. Centro de Ciências Jurídicas e sociais – CCJS. Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis – UACC. Paraíba, 2018.

MÜLLER, G. M.; HEINEN, A. C. **O compliance na gestão do passivo tabalhista**. In: XIX Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul – Fundaparque, Bento Gonçalves, RS. 2023. p. 1-18.

OLIVEIRA, A. S., *et al.* A utilização do *compliance* contábil na gestão de pessoas: uma revisão de literatura. **Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE**. São Paulo, v. 9, n. 11, p. 1135-1156, nov. 2023.

RIBEIRO, J. C. J. **Estudo sobre a compreensão da folha de pagamento**. 2014. 20f. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade Nossa Senhora Aparecida, Aparecida de Goiânia, 2014.

ROSÁRIO, M. A. de. O papel da contabilidade trabalhista na gestão de pessoas. **Revista de Administração e Contabilidade**, v. 14, n. 3, p. 88–102, 2022.

SANTOS, J. G. Antecedentes dos benefícios percebidos de compliance às políticas de proteção de dados pessoais nas organizações. 2016. 88f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de **Revista e-Fatec**, v. 16, n. 1, jun. 2026.

Pós-Graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2016.

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. 2019. p. 1-15. Disponível em: <http://admpg.com.br/2019/anais/>. Acesso em: 23 abr. 2025

SILVA, C. B. P.; RODRIGUES, L. B. P. S. A. Os programas de *compliance*: como a análise de dados e a gestão de riscos atuam no desenvolvimento das organizações. **Revista Contabilidade & Inovação**, Goiânia, GO, v. 1, n. 1, jun 2022.

SILVA, E. L. da. *Compliance* trabalhista: ética, transparência e a redução do passivo trabalhista. **Arquivo Jurídico**, Teresina, PI, v. 5, n. 2, p. 16-39, jul/dez 2018.

SILVA, L. R. Benefícios do Compliance e da gestão de riscos. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 4, p. 123-147 dez 2021.

SOUZA, A. et. al. Análise de Investimentos e Insolvência para Tomada de Decisão de Investimento de Pequenos Investidores, Sob a Ótica de um Sócio Investidor. **Revista Ensino e Pesquisa em Administração e Engenharia - REPAE**, São Paulo, v. 4, n. 1, nov/abr 2018.

SOUZA, J. D. G. de. **A importância da função de compliance em instituições financeiras**. 2013. 52f. Trabalho de Conclusão de Curso, Ibmec. Rio de Janeiro, 2013.

SOUZA, R. F. de., BELLINETTI, L. F. Compliance trabalhista: uma análise a partir da função da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, ano 13, n. 40, p. 221-238, jan/jun 2019.

VASCONCELOS, Y. L.; SOARES, A. P. *Compliance* trabalhista: impacto potencial na mitigação de riscos legais. **Ciências Jurídicas**, v. 24, n. 2, p. 241–249, 2023.

VIEIRA, M. P. **Compliance: ferramenta estratégica para as boas práticas de gestão**. 2013. 60f. Monografia. Universidade Federal de Viçosa Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Letras, Viçosa, MG, 2013.