



FACULDADE VIASAPIENS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

EZEQUIEL LIMA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA CONFORMIDADE TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO
PESSOAL: UMA ANÁLISE SOBRE O IMPACTO NOS COLABORADORES DE
UMA EMPRESA DO SETOR ÓPTICO NA CIDADE DE TIANGUÁ/CE**

TIANGUÁ/CE

2025

EZEQUIEL LIMA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA CONFORMIDADE TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO
PESSOAL: UMA ANÁLISE SOBRE O IMPACTO NOS COLABORADORES DE
UMA EMPRESA DO SETOR ÓPTICO NA CIDADE DE TIANGUÁ/CE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Faculdade ViaSapiens, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof^o Kássio Karol de Aguiar Alves, Esp.

TIANGUÁ/CE

2025

EZEQUIEL LIMA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA CONFORMIDADE TRABALHISTA NO DEPARTAMENTO
PESSOAL: UMA ANÁLISE SOBRE O IMPACTO NOS COLABORADORES DE
UMA EMPRESA DO SETOR ÓPTICO NA CIDADE DE TIANGUÁ/CE**

Artigo apresentado à Faculdade ViaSapiens,
como exigência parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora: Prof^o Kássio Karol de Aguiar Alves, Esp.

Membro: Prof^o João Harlley de Menezes Vasconcelos, Esp.

Membro: Prof^o Luciana de Andrade Catunda, Esp.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a importância da conformidade trabalhista no Departamento Pessoal e seu impacto sobre os colaboradores de uma empresa do setor óptico localizada na Cidade de Tianguá/CE. A pesquisa busca compreender como a adoção de práticas de *Compliance* trabalhista contribui para o cumprimento das obrigações legais, a prevenção de passivos e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, ético e equilibrado. A metodologia utilizada baseia-se em uma abordagem qualitativa, com coleta de dados por meio de entrevistas e análise documental. Os resultados indicam que a conformidade trabalhista exerce papel fundamental na valorização dos colaboradores, no fortalecimento da cultura organizacional e na melhoria do clima interno, refletindo diretamente na produtividade e na imagem da empresa perante o mercado. Conclui-se que o investimento em práticas de conformidade no Departamento Pessoal não apenas garante o respeito às normas legais, mas também se mostra uma estratégia de gestão essencial para o desenvolvimento sustentável e humano dentro das organizações.

Palavras-chaves: Conformidade trabalhista. Departamento Pessoal. *Compliance*. Relações trabalhistas. Setor óptico.

ABSTRACT

This study analyzes the importance of labor compliance in the Human Resources (HR) department and its impact on employees of an optical company located in Tianguá, Ceará. The research seeks to understand how the adoption of labor compliance practices contributes to fulfilling legal obligations, preventing labor liabilities, and promoting a safer, more ethical, and balanced work environment.

The methodology is based on a qualitative approach, with data collection carried out through interviews and document analysis. The results indicate that labor compliance plays a fundamental role in valuing employees, strengthening organizational culture, and improving the internal climate, directly impacting productivity and the company's image in the market.

It is concluded that investing in compliance practices in the HR department not only ensures adherence to legal standards but also proves to be an essential management strategy for sustainable and human development within organizations.

Keywords: Labor Compliance. HR department. Compliance. Labor Relations. Optical Industry.

LISTA DE SIGLAS

DP – Departamento Pessoal

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01	-		Faixa
etária.....		15	
GRÁFICO 02			-
Gênero.....		16	
GRÁFICO 03			-
Escolaridade.....		16	
GRÁFICO 04 - Conhecimento sobre a CLT.....			17
GRÁFICO 05	-		Situação
atual.....		17	
GRÁFICO 06 - Treinamentos.....			18
GRÁFICO 07 - Registro formal.....			18
GRÁFICO 08		-	Renda
mensal.....		19	
GRÁFICO 09	-	Pessoas	da sua
família.....		19	
GRÁFICO 10			-
Pagamentos.....		20	
GRÁFICO 11			-
Fiscalização.....		21	
GRÁFICO 12		-	Normas
trabalhistas.....		21	
GRÁFICO 13 - Documentos.....			22
GRÁFICO 14 - Motivos da fiscalização.....			22
GRÁFICO 15	-	Passivos	e ações
trabalhistas.....		23	
GRÁFICO 16			-
Autuação.....		23	
GRÁFICO 17 - Auditorias e consultorias.....			24
GRÁFICO 18		-	Programa
interno.....		24	
GRÁFICO 19		-	Setor
específico.....		25	
GRÁFICO 20 - Exigências na fiscalização.....			25

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Conformidade Trabalhista: Conceitos e Fundamentos.....	9
2.2 Papel do Departamento Pessoal na Gestão da Conformidade	10
2.3 A Importância da Conformidade para a Relação Trabalhista.....	11
2.4 Impactos da Falta de Conformidade na Gestão de Pessoas.....	12
2.5 A Importância do Compliance para as Empresas.....	13
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	14
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	15
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS	27
APÊNDICE/ANEXO	28

1 INTRODUÇÃO

A conformidade trabalhista, também chamada de *Compliance* trabalhista, é um conjunto de práticas adotadas pelas organizações com o objetivo de assegurar que suas condutas estejam em conformidade com as normas legais, regulatórias e éticas que regem as relações de trabalho. No contexto atual, marcado por crescente fiscalização e judicialização das relações laborais, a conformidade trabalhista tem se tornado uma ferramenta essencial de gestão de riscos jurídicos.

De acordo com Melo (2016), a conformidade trabalhista refere-se ao "conjunto de procedimentos internos voltados à prevenção, identificação e correção de condutas que possam violar a legislação trabalhista, normas coletivas e direitos fundamentais dos trabalhadores". O autor destaca que o *Compliance* nesse campo vai além do mero cumprimento da lei, envolvendo também a promoção de um ambiente de trabalho ético e seguro.

Para Rodrigues (2019), o *Compliance* trabalhista é um desdobramento do *Compliance* corporativo, que ganha especificidade ao tratar das normas do Direito do Trabalho. Segundo ele, "a adoção de programas de conformidade nas empresas contribui significativamente para a redução de passivos trabalhistas e para a melhoria do clima organizacional, reforçando a cultura do respeito às normas laborais".

Por outro lado, Lima e Souza (2020), enfatizam que a conformidade trabalhista não se resume a uma atuação reativa frente a infrações, mas sim a uma postura proativa da empresa, que busca identificar riscos antes que eles se concretizem. Os autores afirmam que "o *Compliance* trabalhista deve integrar as estratégias corporativas, sendo continuamente atualizado conforme as alterações legislativas, decisões jurisprudenciais e avanços nas relações de trabalho".

Promulgada em 1º de maio de 1943 pelo Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sistematizou as normas que regem o vínculo entre empregados e empregadores. A partir de sua vigência, as organizações estruturam unidades administrativas especializadas — o Departamento de Pessoal —, incumbidas de assegurar a estrita observância à legislação laboral. Ao longo das décadas, essa área evoluiu tecnicamente,

transcendendo funções meramente operacionais para assumir um papel estratégico na mitigação de riscos e na conformidade jurídica dentro do mercado de trabalho

Sob essa ótica, o Departamento de Pessoal gerencia um complexo fluxo de informações que demanda monitoramento sistemático, visando mitigar o risco de sanções administrativas por parte dos órgãos fiscalizadores. Essa vigilância abrange, primordialmente, a formalização de contratos, a quitação de proventos, as normas de medicina do trabalho e a concessão de benefícios legais. Destarte, cabe a esta unidade administrativa assegurar a transparência operacional, de modo a prevenir a incidência de multas, juros moratórios e litígios judiciais que possam onerar o patrimônio organizacional.

É evidente a grandeza deste departamento que tem a missão de manter a boa imagem das empresas e que analisa todos os processos para que as organizações cumpram com seus deveres e obrigações, além disso, o departamento deve estar atento às mudanças na legislação que está em constante evolução no país visando manter a regularização dos direitos trabalhistas e deveres que as organizações devem seguir, com isso, elas mantêm uma boa saúde financeira e a continuidade do negócio.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O grande objetivo do *Compliance* é exercer de forma correta as coisas, de acordo com as normas e leis de determinado setor de uma organização. Todas as áreas e departamentos da organização devem ajustar-se, isto é, estar em conformidade. Empresas de porte menor não têm condições monetárias de ter e manter uma área de *Compliance*, já que exige o potencial de pessoas capacitadas e competentes. Existe sim a adequação nos conceitos para cada organização, um exemplo, é a implementação de avaliações de desenvolvimento das atribuições, impedindo que ocorra deslizes em questão de esquecimentos ou por falta de experiência na atividade que está sendo exercida.

2.1 Conformidade Trabalhista: Conceitos e Fundamentos

O surgimento do *Compliance* se deu através da legislação norte-americana, com a geração da Prudential Securities, em 1950, e com a normatização da Securities and Exchange Commission (SEC), de 1960, em que se fez necessário a legalização dos programas de

Compliance, tendo como objetivo a criação de métodos internos e fiscalização nos processos. (CARVALHO; BERTOCCELLI; VENTURINI, 2019).

Entende-se que, o *Compliance* faz parte de um sistema bastante complexo e estruturado de processos de prevenção de riscos e de preservação de princípios intangíveis que é ligada a estrutura societária, o comprometimento e os planos da empresa são de extrema importância, resultando na formação de um ambiente seguro e de confiança para uma boa tomada de decisões. (CARVALHO; BERTOCCELLI; VENTURINI, 2019).

O *Compliance* se exhibe com distinção temática, conforme o ramo do direito ou adversidade ao qual se relaciona, além do direito bancário e de ações, também há *Compliance* nas regras do direito do trabalho, de defesa de dados de acordo com as ordens tributárias, com as regras de defesa da concorrência, com as regras de proteção à saúde e os referentes à indústria farmacêutica. No campo do direito penal evidenciam-se o *Compliance* dirigido à cautela da lavagem de dinheiro e da adulteração (VERÍSSIMO, 2017).

2.2 O Papel do Departamento Pessoal na Gestão da Conformidade

A ligação do DP com métodos empresariais designa o hábito de pessoal e que se gerem informações importantes e essenciais relacionados aos colaboradores, em vista da posição das pessoas na organização, nos trabalhos realizados, e nas ações positivas e favoráveis no ambiente empresarial. A comprovação favorável de uma ação corresponde, por parte do departamento, ao potencial de engajar os colaboradores que tenham capacidade para exercer as atividades, aceitando as responsabilidades, e operando como uma equipe incluída (MORAES *et al.*, 2018).

Ademais, dada a relevância das atribuições relativas à estruturação de cargos e salários, o Departamento de Pessoal assume uma função estratégica. Segundo Souza et al. (2017), cabe a essa unidade operacionalizar políticas de gestão que valorizem os colaboradores como o ativo mais valioso da instituição, em detrimento de uma visão puramente instrumental. Sob essa ótica, o capital humano deixa de ser encarado meramente como um fator de produção para ser reconhecido como o recurso fundamental para a sustentabilidade organizacional.

A constante inovação da legislação tanto trabalhista quanto previdenciária, segundo Moura e Soares (2019), traz que a contabilidade destina um setor qualificado para essas

funções, sendo o campo de atuação do departamento pessoal. Essa separação organizacional inclui pessoas, e claramente o gerenciamento empresarial. Em razão disso, existe a compreensão sobre a situação de cada colaborador da organização, buscando uma melhor administração empresarial, prolongação do empreendimento e melhor procedimento do vínculo entre empregado e empregador.

Para a realização das atribuições organizacionais, Chiavenato (2014) *apud* Botelho *et al.* (2016), afirma que é fundamental manter uma ligação essencial no que se concede aos colaboradores, visto que formam uma peça importante na engrenagem de alvos estabelecidos. Portanto, permanece a importância fundamentada do DP, caracterizada pela gestão de pessoas ligada ao compromisso de organizar os vínculos de trabalho, concentração necessária por serem apontadas como estratégias. Assim sendo, a obrigação do setor que funciona como qualificação necessária para nivelar os vínculos.

2.3 A Importância da Conformidade para a Relação Trabalhista

A relevância do departamento pessoal e o compromisso em potencializar os processos relacionados a rotina de pessoal para as empresas repercute o conhecimento para viabilizar o progresso de competências, a conduta e a performance dos colaboradores, tendo coerentemente um setor no contexto organizacional com toda as obrigações quanto as mencionadas ações (SANTOS; CRUZ, 2019). Toda entidade deseja gerir pessoas competentes, considerando um conjunto de competências exclusivas de bastante abrangência, assim como estabelecer as execuções adequadas para o DP, ter o entendimento de quais são as regalias e a importância do departamento.

Todavia, ao unir os procedimentos da empresa ligados a rotina de pessoal, conclui-se que não apenas a atenção com a documentação pessoal de cada colaborador, existe também o conhecimento prático da contabilidade uma vez que há o atendimento da legislação trabalhista, planos estratégicos para melhor benefício da mão de obra, reconhecimento e incentivo das pessoas que desempenham atribuições em uma determinada empresa. Com base nessa concepção e tendo ótimas etapas, estabelece-se uma visão para o aumento do negócio em que opera igualado a missão estratégica de desenvolvimento dos colaboradores (BROGIO; MELLO, 2016).

Segundo Folgiarini e Castro (2020), a importância do DP para o gerenciamento de ações empresariais conecta-se à administração que abrange as responsabilidades trabalhistas e

previdenciárias dos colaboradores, tal como o rendimento de relacionamento e vastos entendimentos na aplicabilidade da legislação. No que se menciona a ligação interpessoal, certifica os pontos em relação às normas internas, métodos e hábitos de trabalho dos funcionários. A fim de alcançar os objetivos pretendidos quanto a potencialização das etapas organizacionais é importante ter um monitoramento interno em volta das ações desenvolvidas pelo planejamento.

Nesse contexto, ao discorrer sobre a gestão de todas as etapas do vínculo laboral, Machado (2018) assevera que o Departamento de Pessoal direciona os colaboradores para a preservação de direitos e deveres. Outrossim, essa unidade configura-se como um núcleo estratégico para as ações de coordenação, fundamentado no monitoramento interno e encarregado de estruturar ações ou técnicas que visem à consecução das metas institucionais. A administração criteriosa das atribuições otimiza a performance e a eficiência operacional do departamento.

2.4 Impactos da Falta de Conformidade na Gestão de Pessoas

A administração da conformidade tem um padrão regulamentar complexo, o que estabelece a sua fixação e a marcação por área. Um dos componentes da gestão da conformidade refere-se ao trabalho. O padrão de *Compliance* trabalhista atinge a plenitude de rotinas empresariais, ou seja, tais como admissão, de continuidade e de desligamento. A sua colocação conduz todos os departamentos, diminuindo muito as ações judiciais, riscos de notificações fiscais e aplicações de débitos administrativos.

O estruturado mundo trabalhista consiste na conformidade com as regulamentações, tanto internas quanto externas, com o essencial propósito de confiabilidade, ética e clareza, a fim de evitar comportamentos individuais ou coletivos, multas e punições para a empresa, pela execução de práticas ilícitas por parte de seus representantes ou colaboradores. (Carloto, 2020, p.13).

Na medida que a organização cresce, a missão de incorporar um conjunto de regulamentações se torna mais complexa. Todavia, não se deve perder a visibilidade na realização e nos propósitos de um plano desta natureza e por fim evitar a ação de infrações legais e identificar aquelas que, embora tenham medidas de cautela, mas que tenham ocorrido. (VERÍSSIMO, 2017).

Assim, o compromisso da alta tendência da organização é o fator indispensável para a cultura da mesma. O suporte dos encarregados ao programa de *Compliance* e os envoltimentos públicos interferem nas regulamentações e nos valores pelos quais a organização segue um padrão (VERÍSSIMO, 2017).

2.5 A Importância do *Compliance* para as Empresas

Por mais que os programas de *Compliance* sejam novos no mundo das organizações, já era capaz de analisar sua realidade nos EUA com a criação do Banco Central Norte-americano em 1913. Já no Brasil, a expressão “*Compliance*” passou a ser usada no país principalmente após a Lei 12.846/2013 que trata sobre o dever administrativo e civil de pessoas jurídicas pela conduta de ações contra a administração pública. Por causa dos escândalos de corrupção e com o intuito de evitar prejuízos, não apenas no que se refere à regra financeira da empresa, mas, também na redução de riscos psicossociais aos quais os funcionários estão sujeitos, as organizações passaram a destinar maior dedicação às práticas e políticas empresariais. (RIBEIRO, 2020).

Em vista que as organizações ao atingir os seus propósitos com garantia legal e ética, o *Compliance* é uma ferramenta benéfica para as empresas. Todavia o *Compliance* não precisa estar limitado a assuntos normativos e políticos. O *Compliance* deve ser implantado como prática empresarial e pertencer a cultura da organização. Logo, é capaz de esclarecer os valores organizacionais e moldar condutas de todos que compõem as organizações. Nessa ocasião, o *Compliance* empresarial refere-se à adoção de hábitos que comprovem o comportamento com práticas éticas e transparentes que permaneça em conformidade com as regras jurídicas e políticas internas da organização (RIBEIRO, 2020).

O *Compliance* tem a missão de criar um ambiente de negócios igualitário para todos e que, defenda o valor das organizações, impedindo que ela esteja envolvida em situações que possam arruinar sua reputação e cair em multas por descumprimento de leis e regulamentações. Portanto, o *Compliance* é uma ferramenta essencial usada pelas organizações tanto para regular sua conduta junto a legislação quanto para tranquilizar a responsabilidade social (KRUPPA, 2020 apud BERTOCCELLI, 2019).

Com a implantação do *Compliance*, a organização ampara campos jurídicos e gerenciais que abrange desde o conflito a corrupção, os laços interpessoais de seus colaboradores e com os *stakeholders*. Contudo, o *Compliance* não é um sistema que deve ser

usado igualmente, pois cada empresa tem seus requisitos, sendo necessário fazer uma pesquisa dos riscos, definir os objetivos e metas da empresa e idealizar como será a execução do *Compliance*, monitorando cada ponto crucial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi conduzido em Tianguá/CE, com ênfase em uma empresa do ramo óptico e em suas interações com os colaboradores. A delimitação geográfica possibilitou uma análise aprofundada do impacto econômico em Tianguá/CE. A coleta de dados ocorreu entre os dias 10/11/2025 e 14/11/2025, por meio de questionários aplicados presencialmente na empresa, envolvendo 6 participantes diretamente ligados às atividades da empresa.

A pesquisa será descritiva, tendo como objetivo caracterizar o impacto da falta de conformidade trabalhista no meio organizacional. Segundo Gil (2010), a pesquisa descritiva é aquela que visa descrever as características de determinado fenômeno ou população, permitindo uma compreensão mais aprofundada do objeto de estudo. Este tipo de pesquisa é adequado para explorar as interações entre a conformidade trabalhista e as empresas.

A abordagem foi qualitativa, pois permitiu um levantamento abrangente das opiniões e experiências dos participantes, conforme a definição de Creswell (2014), que afirma que a pesquisa quantitativa busca quantificar a relação entre variáveis.

A fundamentação teórica foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica. Conforme afirmam Marconi e Lakatos (2017, p. 40), "a pesquisa bibliográfica é um tipo de pesquisa que se utiliza de fontes já publicadas, permitindo a investigação de temas, conceitos e teorias existentes, e é fundamental para a construção do conhecimento científico".

A análise de dados por meio de técnicas estatísticas permitiu a interpretação e compreensão de informações de maneira estruturada, facilitando a identificação de padrões, tendências e relações significativas nos dados coletados (Gil, 2002).

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi realizada em Tianguá/CE, com foco em uma empresa do ramo óptico e nas suas interações com os colaboradores. A escolha dessa área geográfica permitiu o contato diretamente com os colaboradores da empresa que descreveram o compromisso que a empresa tem quando se trata de direitos e deveres. A coleta de dados foi realizada entre os dias 10/11/2025 e 14/11/2025, por meio de questionários aplicados de forma presencial na empresa, com a participação de 6 funcionários diretamente envolvidos nas atividades.

O primeiro questionário, com foco nas variáveis sociodemográficas, teve como objetivo traçar o perfil dos participantes e compreender melhor as condições socioeconômicas dos colaboradores envolvidos nas atividades da empresa em Tianguá/CE.

1 – Qual a sua faixa etária?

Gráfico 01 - Faixa etária

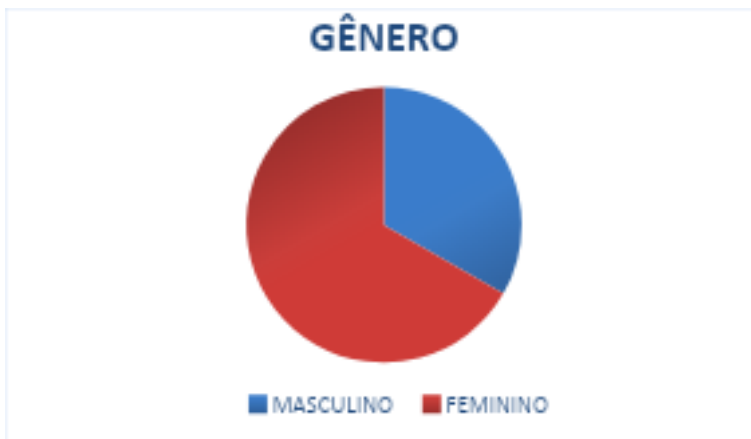


Fonte: Autoria própria

O gráfico referente à pergunta "Qual a sua faixa etária?" Demonstra que 50% dos participantes estão na faixa de menos de 25 anos, representando o grupo predominante. Além disso, 17% se encontram na faixa de 25 a 35 anos e outros 33% entre 35 a 44 anos. Esses dados indicam que a maioria dos respondentes pertence a um público em idade produtiva e economicamente ativa, refletindo o perfil típico dos envolvidos nas atividades da empresa.

2 – Qual o seu gênero?

Gráfico 02 - Gênero



Fonte: Autoria própria

Os dados mostram que 67% dos participantes da pesquisa se identificaram como do gênero masculino, representando o grupo predominante o gênero feminino aparece com 33%. Isso evidencia a predominância feminina entre os envolvidos nas atividades da empresa.

3 – Qual é o seu nível de escolaridade?

Gráfico 03 - Escolaridade



Fonte: Autoria própria

Os dados indicam que a maioria dos participantes possui até o ensino médio completo (50%), seguido pelo ensino superior completo (33%) e superior incompleto (17%). Isso evidencia uma escolaridade predominante de nível médio entre os envolvidos nas atividades da empresa.

4 – Você conhece a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)?

Gráfico 04 – Conhecimento sobre a CLT



Fonte: Autoria própria

Os dados revelam que todos os participantes têm conhecimento sobre os direitos e deveres que constam na CLT (Consolidação da Leis do Trabalho). Esses resultados demonstram que os respondentes possuem entendimento sobre o assunto.

5 – Você está atualmente?

Gráfico 05 – Situação atual



Fonte: Autoria própria

Os dados indicam que todos os participantes estão em situação de Empregado com Carteira assinada, isso deixa claro que a organização está seguindo as normas e regulamentos que constam na lei.

6 – A empresa que você trabalha oferece treinamentos sobre direitos e deveres trabalhistas?

Gráfico 06 – Treinamentos



Fonte: Autoria própria

Os dados mostram que 100% dos participantes recebem treinamentos e orientação relacionados aos seus direitos e deveres dentro da organização.

7 – A empresa realiza o registro formal de todos os colaboradores (Carteira assinada)?

Gráfico 07 – Registro formal



Fonte: Autoria própria

Os dados demonstram que todos os participantes da pesquisa estão registrados de maneira formal e que a empresa realiza o registro de todos os colaboradores.

8 – Qual é a sua renda mensal média?

Gráfico 08 - Renda mensal



Fonte: Autoria própria

Os dados indicam que a grande maioria dos participantes (67%) possui uma renda mensal média entre 1 e 2 salários mínimos, enquanto 33% têm uma renda de 3 a 5 salários mínimos. Não foram registrados participantes com rendimentos superiores a 5 salários mínimos.

9 – Quantas pessoas da sua família dependem da renda?

Gráfico 09 - Pessoas da sua família



Fonte: Autoria própria

Os dados mostram que 60% dos participantes afirmam que de 1 a 2 pessoas da família dependem da renda do mesmo, enquanto 40% indicam que de 3 a 4 pessoas dependem dessa

fonte de renda. Isso indica que a empresa tem um impacto significativo nas famílias dos colaboradores.

10 – Os pagamentos de salários, férias e 13º são feitos dentro dos prazos legais?

Gráfico 10 - Pagamentos



Fonte: Autoria própria

Os dados revelam que 100% dos participantes recebem salários, férias e 13º salário dentro dos prazos legais, isso evidencia e deixa claro o compromisso da empresa junto aos seus colaboradores.

O segundo questionário, focado em fiscalizações e penalidades, teve como objetivo entender a percepção dos colaboradores sobre o possível impacto de uma fiscalização sobre as atividades da empresa. Por meio de questões relacionadas ao uso de informações, condições econômicas e condições de trabalho, foi possível avaliar a efetividade da empresa no fortalecimento da economia local. Esse questionário ajudou a identificar os principais benefícios dos colaboradores, além de fornecer dados importantes sobre o papel da empresa no desenvolvimento econômico da região.

Questionário Sobre Fiscalização e Penalidades

1 – A empresa já foi fiscalizada por órgãos do trabalho como o Ministério do Trabalho?

Gráfico 11 - Fiscalização



Fonte: Autoria própria

Os resultados indicam que a empresa não foi fiscalizada por nenhum órgão trabalhista e que isso mostra a transparência da organização junto aos órgãos e também aos seus colaboradores.

2 – Na sua opinião, a empresa cumpre adequadamente com as normas trabalhistas?

Gráfico 12 – Normas Trabalhistas



Fonte: Autoria própria

Os resultados mostram que 100% dos participantes descreveram o comportamento da empresa junto às normas trabalhistas, que segue de forma responsável cada processo.

3 – É feita a entrega dos documentos obrigatórios no ato da admissão?

Gráfico 13 - Documentos



Fonte: Autoria própria

Os resultados indicam que 100% dos participantes afirmam que a empresa realiza a entrega dos documentos necessários no ato da admissão, garantindo transparência no processo de admissão.

4 – A empresa foi fiscalizada por qual motivo?

Gráfico 14 – Motivos da Fiscalização

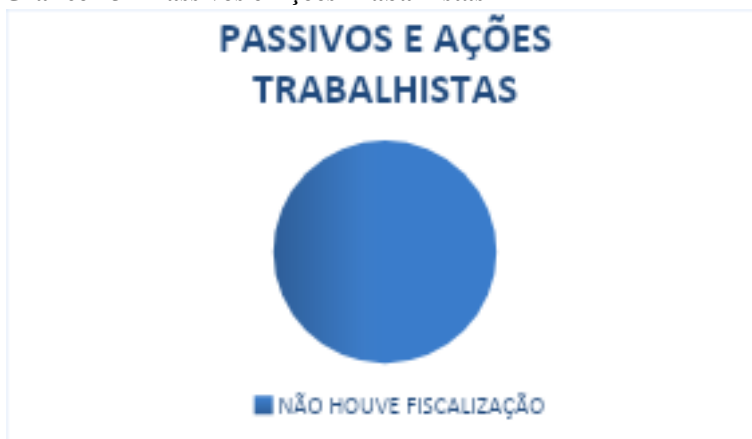


Fonte: Autoria própria

Os resultados mostram que 100% dos participantes descreveram que a empresa não passou por nenhuma fiscalização com relação à parte trabalhista.

5 – A empresa já foi fiscalizada por algum órgão trabalhista que gerou passivos e ações trabalhistas?

Gráfico 15 – Passivos e Ações Trabalhistas



Fonte: Autoria própria

Os resultados mostram que 100% dos participantes percebem uma grande transparência da empresa com relação aos direitos e deveres a serem cumpridos, com isso, a empresa é considerada bem vista no mercado sem nenhum passivo ou ações trabalhistas.

6 – A Fiscalização a qual a empresa teve resultou em?

Gráfico 16 - Autuação



Fonte: Autoria própria

Os resultados indicam que 100% dos participantes consideram que a empresa não recebeu qualquer autuação de atos infratores na lei vigente.

7 – A empresa realiza auditorias internas ou consultorias preventivas para evitar irregularidades trabalhistas?

Gráfico 17 – Auditoria ou Consultorias



Fonte: Autoria própria

Os resultados mostram que 100% dos participantes demonstraram que a empresa realiza auditorias ou consultorias internas e que esse tipo de processo é fundamental para evitar ações trabalhistas.

8 – Existe algum programa interno de conformidade trabalhista?

Gráfico 18 – Programa Interno



Fonte: Autoria própria

Os resultados indicam que 100% dos participantes relataram que existe um programa interno que garante a conformidade da empresa junto aos órgãos competentes.

9 – Há um responsável ou setor específico para acompanhar questões legais e fiscalização?

Gráfico 19 – Setor Específico



Fonte: Autoria própria

Os resultados mostram que 100% dos participantes relataram que existe um setor específico para tratar dos processos legais e de fiscalização, e que existe esse acompanhamento junto à legislação.

10 – A empresa conseguiu resolver as exigências apontadas na fiscalização?

Gráfico 20 – Exigências na Fiscalização

Fonte: Autoria própria

Os resultados mostram que 100% dos participantes afirmam que a empresa não teve fiscalizações a tratar e isso deixa evidente o compromisso da organização junto aos seus deveres e obrigações.

Os resultados do questionário sociodemográfico revelaram que a maioria dos participantes é do gênero feminino, com uma faixa etária predominante de menos de 25 anos. Em termos de escolaridade, a maior parte possui até o ensino médio completo. A renda mensal média da maioria está entre 1 a 2 salários mínimos, e a maioria das famílias depende da renda da empresa para sustento.

O segundo questionário, focado nas fiscalizações e penalidades, buscou avaliar a percepção dos colaboradores sobre os impactos de ações trabalhistas nas atividades da empresa. Os resultados indicaram que a maioria dos participantes acredita que a empresa contribui significativamente para o aumento de sua renda e para o seu crescimento profissional e pessoal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os principais resultados da pesquisa indicam que a empresa desempenha um papel fundamental em seus processos de *Compliance*, garantindo a confiança dos órgãos e dos seus colaboradores. A pesquisa revelou também que a empresa contribui significativamente para o aumento da renda de seus funcionários, aumentando e movimentando a economia da região.

Em conclusão, este estudo ressalta a relevância da empresa no desenvolvimento econômico na região. As contribuições do estudo são significativas para o campo da administração. Com base nos resultados, o estudo propõe estratégias que podem ser aplicadas para otimizar o passo-a-passo dos processos e fortalecer o desenvolvimento organizacional.

REFERÊNCIAS

- BOTELHO, Caíque de Vete; FERREIRA, Felipe; ALMEIDA, Gustavo de Lazziri; COSTA, Junior Denardi; SANTOS, Ruam Alves da Silva. **Práticas modernas na gestão de pessoas**. 2016. 21 f.
- BROGGIO, Raissa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. **A importância do profissional de departamento pessoal e a relação com a contabilidade da empresa**. 2016.
- CARLOTO, S. (2020) *Compliance trabalhista*: LTR.
- CARVALHO, André Castro. ALVIM, TIAGO Cripa. BERTOCELLI, Rodrigo de Pinho. CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 4. Ed. São Paulo: Manole, 2014.4
- FOLGIARINI, Izabelli Piosevan; CASTRO, Marcelo Gonçalves de. **Controle interno em um departamento pessoal: uma proposta de utilização em um escritório de contabilidade**. 2020.
- KNOW YOUR EMPLOYEE*. In: Dicionário Linguee.
- KRUPPA, Roberta Potzik Soccio. **Compliance Trabalhista**. Ambito Jurídico, 2020.
- MORAES, Andressa Araújo Rodrigues; TIOSSI, Fabiano Martin; FERRACINI, Maria José Floriano; MOL, Dalva Alice Rocha, Departamento de Recursos Humanos e Pessoal: diferenças e similaridades e a relação com a contabilidade: **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 7, n. 7, p. 44-66, 2018.
- MOURA, Eduardo Gabriel de; SOARES, Emília Maria Gonçalves. A importância do profissional contábil no departamento de pessoal como estratégia para reduzir o orçamento empresarial. 18, 2019. Brasília, DF.
- RIBEIRO, Lara Alvez. **COMPLIANCE E SUA APLICAÇÃO PRÁTICA NO DIREITO DO TRABALHO**, 2020.
- SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos; CRUZ, Myrt Thânia de Souza (orgs). **Gestão de Pessoas do Século XXI: desafios e tendências além de modismos**, São Paulo: Tiki Books, 2019.
- SOUZA, Dércia Antunes; CARDOSO, Lucas Roberto Gabriel; SANTANA, Joelma Maria Ferreira; FAJAN, Fernanda Deolinda; OLIVEIRA, Marcos Antônio Maia de. Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma Universidade Privada. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 14, 2017. Resende, RJ: FATEC, 2017.
- VENTURINI, Otávio. (2019). *Manual do Compliance*. Editora: Florense. Rio de Janeiro RJ
- VERÍSSIMO, C. (2017) *Compliance: incentivos à adoção de medidas anticorrupção*: Saraiva
- VERÍSSIMO, Carla. (2017) *Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. Editora: Saraiva – São Paulo – SP.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

FACULDADE VIASAPIENS

CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Este questionário faz parte de uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso, com o tema: *A Importância da Conformidade Trabalhista no Departamento Pessoal: Uma análise sobre o Impacto nos Colaboradores de uma Empresa do Ramo Óptico*, desenvolvido para a obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade Viasapiens. As respostas fornecidas são essenciais para a conclusão desta pesquisa e para a exploração aprofundada do tema em questão.

QUESTIONÁRIO SOBRE A SOCIODEMOGRÁFICAS

1 – Qual a sua faixa etária?

- Menos de 25 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos

2 – Qual o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não informar

3 – Qual é o seu nível de escolaridade?

- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

4 – Você conhece a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)?

- Sim, conheço
- Não, conheço

5 – Você está atualmente?

- Empregado com Carteira assinada (CLT)
- Empregado Informal
- Autônomo
- Desempregado
- Servidor público
- Outro (especifique): _____

6 – A empresa oferece treinamentos ou capacitações sobre direitos e deveres trabalhistas?

- Sim

Não

7 – A empresa realiza o registro formal de todos os colaboradores (carteira assinada)?

Sim

Não

8 – Qual é a sua renda mensal média?

Até 1 salário mínimo

De 1 a 2 salários mínimos

De 3 a 5 salários mínimos

De 6 a 10 salários mínimos

Acima de 10 salários mínimos

9 – Quantas pessoas da sua família dependem da sua renda?

Nenhuma

1 a 2 pessoas

3 a 5 pessoas

6 ou mais pessoas

10 – Os pagamentos de salários, férias e 13º salário são feitos dentro dos prazos legais?

Sim

Não

Nunca

Questionário Sobre Fiscalização e Penalidades

1 – A empresa já foi fiscalizada por órgãos do trabalho, como o Ministério do Trabalho?

Sim

Não

Não sei informar

2 – Na sua opinião, a empresa cumpre adequadamente com as normas trabalhistas?

Sim

Não

Parcialmente

3 – É feita a entrega dos documentos obrigatórios (exames, contrato, ficha de registro) no ato da admissão?

Sim

Não

4 – A empresa foi fiscalizada por qual motivo?

Denúncia de funcionário

Fiscalização de rotina

Auditoria por reclamação trabalhista

Não houve fiscalização

Outro motivo (especificar): _____

5 – A empresa já foi fiscalizada por algum órgão trabalhista que gerou passivos e ações trabalhistas?

- Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)
- Ministério Público do Trabalho (MPT)
- Justiça do Trabalho
- Nunca foi fiscalizada

6 – A fiscalização a qual a empresa teve resultado em:

- Nenhuma irregularidade encontrada
- Não houve fiscalização
- Advertência
- Auto de infração
- Multa
- Acordo Judicial

7 – A empresa realiza auditorias internas ou consultorias preventivas para evitar irregularidades trabalhistas?

- Sim, regularmente
- Raramente
- Não realiza

8 – Existe algum programa interno de conformidade (compliance) trabalhista?

- Sim
- Não

9 – Há um responsável ou setor específico para acompanhar questões legais e fiscalizações?

- Sim
- Não

10 – A empresa conseguiu resolver as exigências apontadas na fiscalização?

- Sim
- Parcialmente
- Não houve fiscalização
- Não