

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Cristiane Saturnino da Silva Lima
Marcela Gonçalves Cerqueira

**A CONTABILIDADE APLICADA AO AMBIENTE
TRABALHISTA: SUA CONTRIBUIÇÃO NA
PREVENÇÃO E GESTÃO DE DEMANDAS JUDICIAIS**

RECIFE
2025

Cristiane Saturnino da Silva Lima

Marcela Gonçalves Cerqueira

A CONTABILIDADE APLICADA AO AMBIENTE TRABALHISTA: SUA CONTRIBUIÇÃO NA PREVENÇÃO E GESTÃO DE DEMANDAS JUDICIAIS

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Ciências Contábeis.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2025

Cristiane Saturnino da Silva Lima

Marcela Gonçalves Cerqueira

A CONTABILIDADE APLICADA AO AMBIENTE TRABALHISTA: SUA CONTRIBUIÇÃO NA PREVENÇÃO E GESTÃO DE DEMANDAS JUDICIAIS

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado
ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel(a) em Ciências Contábeis.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro
(UNIBRA)

Examinador 1
Centro Universitário Brasileiro
(UNIBRA)

Examinador 2
Centro Universitário Brasileiro
(UNIBRA)

Recife, ____ de _____ de 2025.

NOTA: _____

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos a Deus, apesar de toda dificuldade que enfrentamos ao longo do curso, ele jamais nos abandonou, nos dando força e sabedoria para continuar.

Agradecemos também os nossos pais, irmãos e familiares por todo apoio prestado, eles também fazem parte desse momento tão importante em nossas vidas.

Ao nosso orientador Jadson Freire da Silva, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Aos professores examinadores da banca, que fizeram a gentileza de ler e contribuir para nosso trabalho.

Enfim, a todos que contribuíram direta e indiretamente ao longo do curso na reflexão e participação desse sonho.

Resumo

Este estudo teve como objetivo mapear pesquisas científicas que discutem como a contabilidade aplicada ao ambiente trabalhista pode atuar como instrumento de prevenção, apoio à gestão e fortalecimento da segurança jurídica nas organizações. O cenário atual da Justiça do Trabalho, marcado pelo aumento das demandas após a retomada pós-pandemia, evidencia falhas recorrentes no cumprimento de obrigações legais, reforçando a necessidade de práticas preventivas mais eficientes. Diante disso, a contabilidade assume função estratégica ao fornecer informações que orientam decisões, auxiliam no cumprimento das normas e reduzem riscos de litígios. A metodologia utilizada foi quali-quantitativa, combinando análise interpretativa com levantamento de dados numéricos, além de revisão bibliográfica realizada no Google Acadêmico, contemplando artigos publicados entre 2015 à 2025. A análise das pesquisas selecionadas permitiu identificar que práticas como controles internos, compliance, auditoria trabalhista, registros contábeis bem estruturados e integração entre contabilidade, RH e Departamento Pessoal desempenham papel decisivo na prevenção de passivos. Os resultados apontam que a contabilidade, quando alinhada às exigências legais e aos princípios de governança, contribui para ambientes organizacionais mais seguros e eficientes. A adoção de rotinas contábeis preventivas possibilita maior controle sobre obrigações, padronização de processos, mitigação de riscos e melhoria na qualidade das informações utilizadas tanto para defesa judicial quanto para tomada de decisões administrativas. Conclui-se que a contabilidade não apenas registra fatos, mas se consolida como elemento essencial para a conformidade trabalhista e para o fortalecimento das práticas de gestão nas organizações.

Palavras-chave: Processos Trabalhistas. Mitigação de Riscos. Setor Contábil. Gestão de Riscos. Prevenção de passivos

Abstract

This study aimed to map scientific research that discusses how accounting applied to the labor environment can act as an instrument for prevention, management support, and strengthening legal security in organizations. The current scenario of Labor Courts, marked by an increase in demands after the post-pandemic recovery, highlights recurring failures in the fulfillment of legal obligations, reinforcing the need for more efficient preventive practices. In this context, accounting assumes a strategic role by providing information that guides decisions, assists in compliance with regulations, and reduces the risk of litigation. The methodology used was qualitative-quantitative, combining interpretive analysis with the collection of numerical data, in addition to a bibliographic review conducted on Google Scholar, encompassing articles published between 2015 and 2025. The analysis of the selected research allowed us to identify that practices such as internal controls, compliance, labor audits, well-structured accounting records, and integration between accounting, HR, and Personnel Departments play a decisive role in preventing liabilities. The results indicate that accounting, when aligned with legal requirements and governance principles, contributes to safer and more efficient organizational environments. The adoption of preventive accounting routines allows for greater control over obligations, standardization of processes, risk mitigation, and improvement in the quality of information used both for legal defense and administrative decision-making. It can be concluded that accounting not only records facts but also consolidates itself as an essential element for labor compliance and for strengthening management practices in organizations.

Keywords: Labor Lawsuits. Risk Mitigation. Accounting Sector. Risk Management. Liability Prevention.

LISTA DE TABELA

Tabela 1: Resultados obtidos no processo metodológico	16
---	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1	A integração entre contabilidade, recursos humanos e departamento pessoal.....	9
2.2	Legislação e os encargos trabalhistas que impactam diretamente na prática contábil.....	11
2.3	Registros e documentos contábeis como prova de processos trabalhistas.....	Erro! Indicador não definido.
3	METODOLOGIA	14
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS		

1 INTRODUÇÃO

O cenário trabalhista brasileiro é marcado por uma legislação ampla e em constante atualização, que busca equilibrar os direitos e deveres de empregadores e empregados. Nesse contexto, a contabilidade não se limita apenas ao registro de informações financeiras, mas também assume um papel estratégico no acompanhamento das obrigações trabalhistas e na produção de dados que apoiam a gestão das organizações (1).

Após um período de redução de processos na Justiça do Trabalho, influenciado pelos efeitos da pandemia de Covid-19, os anos de 2022, 2023 e 2024 marcaram uma clara retomada na busca por justiça social por parte dos trabalhadores. Essa tendência foi observada em todas as instâncias, desde as Varas do Trabalho até os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho, que registraram crescimento no volume de ações recebidas. As atividades econômicas que mais concentraram casos envolveram principalmente o setor de serviços, a indústria e o comércio. Entre os temas mais recorrentes estiveram questões relacionadas ao pagamento de adicionais, verbas rescisórias, descumprimento de obrigações legais e pedidos de indenização por dano moral, reforçando que grande parte das demandas reflete falhas no cumprimento de direitos trabalhistas básicos (2).

A contabilidade tem se consolidado como um instrumento fundamental para a gestão de riscos nas organizações, desempenhando um papel estratégico na identificação, avaliação e mitigação de ameaças financeiras e operacionais. Em um cenário de crescente complexidade econômica e regulatória, torna-se essencial compreender como práticas contábeis eficientes podem contribuir para a sustentabilidade empresarial (3). Essa é a razão que justifica a realização deste estudo, compreender como a contabilidade pode ser usada não apenas para atender obrigações formais, mas também como ferramenta preventiva e de suporte em situações de conflito judicial.

A partir desse ponto, surge a questão investigativa que guia esta pesquisa: de que forma a contabilidade pode auxiliar na prevenção e na gestão de processos trabalhistas, contribuindo para a conformidade legal e para apoiar as decisões dentro das empresas? A relevância do estudo está diretamente ligada ao papel cada vez mais estratégico que a contabilidade desempenha dentro das organizações, especialmente em um cenário trabalhista marcado por constantes mudanças legais e pelo aumento das demandas judiciais. Assim, torna-se essencial compreender como

práticas contábeis eficientes podem reduzir a exposição das organizações a litígios, garantir maior conformidade legal e promover uma gestão mais segura e sustentável.

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é mapear pesquisas científicas que dispõem de informações sobre como a contabilidade aplicada ao ambiente trabalhista, pode se tornar um instrumento de prevenção e de apoio na gestão de processos, trazendo maior segurança jurídica e eficiência administrativa. Para alcançar esse objetivo, buscou-se observar como a integração entre contabilidade e os setores de RH e Departamento Pessoal pode fortalecer o papel preventivo e gerencial da administração, compreender a legislação e os encargos trabalhistas que impactam diretamente a prática contábil, além de investigar como os registros e documentos podem ser usados em processos judiciais, servindo como prova e influenciando decisões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A integração entre Recursos Humanos e Departamento Pessoal e Contabilidade

A integração entre o setor de Recursos Humanos, o Departamento Pessoal e a área contábil são essenciais para garantir uma gestão eficiente e alinhada às exigências trabalhistas. Enquanto o Departamento Pessoal se responsabiliza pelas rotinas formais, como admissões, férias, controle de jornada, afastamentos, rescisões e envio de obrigações aos órgãos competentes, o RH atua no desenvolvimento humano, promovendo treinamento, motivação e engajamento dos colaboradores (4).

A contabilidade consiste no registro organizado das operações da empresa para apresentar informações a públicos externos, como proprietários, credores, fornecedores e clientes. Embora seja apenas um dos elementos que compõem a gestão contábil e financeira, ela representa um ponto inicial fundamental, especialmente para pequenos empresários que desejam garantir o crescimento seguro e estruturado de seus negócios. Já a escrituração envolve o cuidado e a manutenção dos livros financeiros, que reúnem todas as movimentações econômicas da empresa. Esses registros são indispensáveis tanto para pequenos quanto para grandes empreendimentos, pois asseguram o controle das atividades e contribuem para a sustentabilidade da organização (5).

Cabe destacar que a formação e perfil de cada setor também são diferentes. Profissionais de Contabilidade geralmente são formados em Ciências Contábeis e trazem conhecimento sobre normas, planos de contas, registros e demonstrações; o

RH tende a reunir profissionais de Administração, Psicologia e Gestão de Pessoas, com foco em comportamento organizacional, desenvolvimento e estratégia; e o DP costuma ter técnicos ou profissionais com experiência em legislação trabalhista e rotinas operacionais de pessoal. Essas diferenças de formação explicam por que procedimentos e linguagens variam, e por que a integração intencional é tão necessária (6).

No dia a dia, a correlação aparece nas necessidades práticas, a Contabilidade depende do DP para obter dados precisos sobre horas trabalhadas, afastamentos e benefícios, que impactam diretamente em custos e provisões contábeis, o RH, por sua vez, precisa de informações contábeis consolidadas para avaliar custo-benefício de programas de capacitação e planejamento de mão de obra e o DP precisa de orientações do RH sobre acordos coletivos, escalas e políticas para processar corretamente a folha. Logo, quando acontece essa troca de informações de maneira fluida, reduz erros e gera relatórios mais confiáveis para a gestão (7,8).

Existem estudos que falam sobre problemas corriqueiros referentes a comunicação insuficiente. Pesquisas sobre controles internos no DP mostram que a ausência de rotinas padronizadas e auditoria favorece inconsistências na folha e aumenta a probabilidade de reclamações trabalhistas. Assim, auditoria e controles internos bem estruturados são ferramentas práticas para minimizar o passivo trabalhista. Além disso, trabalhos de caráter empírico indicam que escritórios e empresas que implementaram checklists e rotinas de compliance no DP reduziram incidentes relacionados a cálculos incorretos, atrasos e documentação incompleta (09,10).

A junção desses três setores partindo de uma integração eficaz, passa por medidas objetivas, como, adoção de sistemas integrados, rotinas escritas e auditáveis, e reuniões periódicas entre gestores das áreas. Sistemas integrados evitam a digitação manual em múltiplas bases, diminuem divergências e permitem que a contabilidade reconcilie automaticamente eventos de folha com lançamentos contábeis. Estudos de caso mostram que empresas que usam sistemas integrados conseguem identificar variações salariais, encargos mal calculados ou horas extras de forma proativa, reduzindo surpresas em auditorias ou em ações judiciais. (11,12).

Outro ponto chave é a capacitação, o DP entende a importância probatória dos documentos que produz (contratos, comprovantes de jornada, recibos de pagamento) e a Contabilidade compreende as particularidades trabalhistas, ambos passam a agir

com maior cuidado documental. A contabilidade de recursos humanos também enfatiza que mensurar corretamente custos de pessoal e reconhecer o investimento em capital humano ajuda gestores a tomar decisões mais justas e sustentáveis, alinhando práticas de RH a indicadores contábeis (8).

A integração ainda favorece a prevenção jurídica: registros confiáveis, demonstrativos claros e evidências de cumprimento de obrigações, ex.: recolhimentos de INSS, FGTS, anotações na CTPS, controles de jornada, funcionam como argumentos e provas em processos trabalhistas, reduzindo a exposição da empresa, pois a atuação preventiva do DP mostram que práticas simples conferências periódicas de folha, auditorias internas e revisão de procedimentos, têm impacto direto na diminuição de passivos e no fortalecimento da defesa em eventuais demandas (13,14).

Deste modo é possível compreender que a integração não faz os conflitos sumirem, mas muda a forma como os setores se relacionam. Em vez de só correr atrás do prejuízo quando o problema aparece, a empresa começa a enxergar as causas e agir antes que elas cresçam. Cada área tem sua parte, o RH cria políticas mais ajustadas, o DP põe em prática com organização, e a Contabilidade acompanha os números e mostra os resultados. Juntas, elas dão à gestão informações seguras para decidir melhor, evitar riscos e manter um ambiente de trabalho mais claro e bem estruturado.

2.2 Legislação e os encargos trabalhistas que impactam diretamente na prática contábil.

A legislação trabalhista brasileira é considerada uma das mais complexas da América Latina, marcada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por um conjunto de normas complementares que regulam direitos e deveres de empregados e empregadores. No dia a dia das empresas, esses dispositivos não se limitam apenas às relações jurídicas, mas afetam diretamente a prática contábil, especialmente no que diz respeito ao registro e controle de encargos. A contabilidade, nesse cenário, torna-se essencial para garantir a conformidade legal e reduzir riscos relacionados a falhas no cumprimento das obrigações (1).

Ao pensar em obrigações, surgem os encargos e dentre os principais encargos trabalhistas de uma empresa, destacam-se as contribuições previdenciárias (INSS), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o pagamento de férias acrescidas

de um terço constitucional, o décimo terceiro salário, além de adicionais previstos em lei, como horas extras, adicional noturno e insalubridade. Cada um desses direitos gera reflexos contábeis e precisa ser corretamente provisionado, registrado e controlado. Vale ressaltar que, após a Reforma Trabalhista de 2017, ficou evidente que boa parte dos equívocos contábeis está ligada tanto à falta de conhecimento sobre as obrigações acessórias quanto à ausência de integração entre os setores responsáveis (15).

Além das obrigações diretas, existem também as chamadas obrigações acessórias, como a entrega de declarações eletrônicas que incluem o eSocial, GFIP, RAIS, DIRF, entre outras, que exigem precisão nos lançamentos e nas informações enviadas. Falhas no cumprimento dessas obrigações não apenas comprometem a regularidade fiscal, mas também expõem a empresa a autuações, multas e riscos de passivos trabalhistas que poderiam ser evitados por meio de controles internos adequados (16). Cabe ressaltar que conforme a Instrução Normativa RFB nº 2.181/2024, a DIRF foi extinta e suas informações passaram a ser prestadas via EFD-Reinf/eSocial desde de 1º de janeiro de 2025.

Nesse sentido, observa-se que a contabilidade trabalhista cumpre duas funções, atender às exigências formais da legislação e atuar como ferramenta de gestão. Os registros contábeis permitem mensurar custos de pessoal de forma mais precisa, fornecendo elementos para tomada de decisão e planejamento financeiro. Assim, além de garantir conformidade, a contabilidade auxilia no equilíbrio entre viabilidade econômica e cumprimento de direitos trabalhistas (3).

Outro ponto importante está relacionado ao papel probatório dos registros contábeis. Em situações de litígio, documentos como folhas de pagamento, guias de recolhimento e recibos funcionam como evidências da quitação das obrigações. Empresas que estruturam corretamente sua contabilidade reduzem significativamente o risco de condenações em ações trabalhistas, pois conseguem comprovar o cumprimento da legislação de maneira mais eficiente (13).

A legislação trabalhista brasileira, ainda que reformada em pontos específicos, mantém um caráter protetivo e detalhado, exigindo das empresas controles internos robustos e profissionais preparados. Pesquisas recentes destacam que organizações que investem em rotinas contábeis integradas e em auditoria interna apresentam menores índices de passivos relacionados a encargos trabalhistas (9,10). Isso reforça

a visão de que o cumprimento da lei deve estar associado a práticas de governança e controle, e não apenas à execução mecânica de cálculos.

Assim, pode-se afirmar que a contabilidade é uma ponte entre a legislação e a gestão organizacional. Ao transformar normas jurídicas em registros financeiros claros, ela oferece não apenas segurança legal, mas também uma base confiável para decisões administrativas. Logo, a correta compreensão da legislação e dos encargos trabalhistas não é apenas uma exigência formal, mas um fator determinante para a sustentabilidade e a competitividade das empresas no cenário atual (11).

2.3 Registros e documentos contábeis como prova em processos trabalhistas.

Os documentos gerados por um setor de contabilidade e DP, folhas de pagamento, recibos, guias de recolhimento, registros de ponto, contratos e demonstrativos, são a base principal das provas usadas em processos trabalhistas. Em muitos processos, a disputa gira em torno da existência ou não de determinados fatos (horas extras, adicionais, pagamentos), e os documentos contábeis são o meio técnico que permite ao juízo, ao perito e às partes reconstruir a situação fática (17).

A perícia contábil tem papel central na transformação desses documentos em prova técnica. O perito analisa conciliações, verifica recolhimentos, recalcula parcelas e emite laudo explicando metodologias e conclusões. Estudos que examinaram a percepção de juízes e a eficácia dos laudos mostram que a perícia bem elaborada pode ser decisiva para a formação do convencimento judicial, desde que o trabalho pericial seja transparente quanto às fontes, procedimentos e limitações (14). Ou seja, a clareza e a precisão dos registros são fundamentais para que o laudo tenha consistência e credibilidade.

Importante destacar que a prova documental tem mais força quando existe coerência entre documentos: folha de pagamento compatível com recolhimentos ao INSS/FGTS, registro de ponto que corrobore horas extras e recibos com conteúdo e valores coerentes. Em contrapartida, lacunas, documentos rasos ou divergentes tendem a fragilizar a defesa e favorecer a presunção favorável ao reclamante. Assim, a organização documental e a manutenção de backups, logs e relatórios de sistemas constituem práticas recomendadas (18).

Com a evolução das obrigações eletrônicas e do uso de sistemas integrados, os tribunais passaram a admitir e a analisar com atenção arquivos e dados extraídos de sistemas. A existência de trilha de auditoria, logs de sistema e relatórios técnicos

que demonstrem o processo de geração dos arquivos aumenta a confiabilidade das informações apresentadas e facilita o trabalho pericial (18). Por isso, as empresas que mantêm controles informatizados e documentação técnica apresentam vantagem probatória.

A atuação preventiva, portanto, ganha destaque: conferências periódicas de folha, conciliações de recolhimentos, validação de bases de dados e auditorias internas reduzem discrepâncias que, em litígios, se transformariam em valores questionáveis. Pesquisas empíricas apontam redução de passivos em organizações que adotam essas rotinas, e indicam que a demonstração de diligência administrativa pode influenciar decisões judiciais, reduzindo penalizações e fortalecendo defesas (19). Por fim, cabe ressaltar que a prova contábil não anda sozinha, ela se junta a depoimentos, contratos, mensagens e outros tipos de prova. Mas, quando os registros são claros, rastreáveis e consistentes, eles viram uma grande ajuda para a gestão e também para a defesa jurídica.

3 METODOLOGIA

A metodologia descreve o caminho seguido pela pesquisa, as ferramentas utilizadas e como os dados foram organizados para responder à problemática apresentada (20). Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de abordagem quali-quantitativa e caráter exploratório. A escolha pelo método bibliográfico deve-se ao fato de que o tema envolve interpretações e análises já discutidas por diferentes autores, possibilitando a construção de uma base teórica consistente sobre a atuação da contabilidade na prevenção e gestão de processos trabalhistas.

A abordagem quali-quantitativa se justificou pelo uso combinado da interpretação dos conteúdos presentes nos textos selecionados e pela quantificação dos materiais encontrados e analisados. Numa pesquisa científica, os tratamentos quantitativos e qualitativos dos resultados podem ser complementares, enriquecendo a análise e as discussões finais (21).

A base escolhida foi o Google Acadêmico, por reunir de forma gratuita e acessível uma ampla quantidade de artigos científicos, dissertações e teses de diferentes áreas, garantindo diversidade e confiabilidade das fontes. A escolha dessa base também se justifica por sua popularidade entre pesquisadores e pelo fato de indexar artigos de revistas reconhecidas nacional e internacionalmente.

Para garantir a replicabilidade da pesquisa, foram definidos previamente os descritores empregados nas buscas: “contabilidade trabalhista”, “processos trabalhistas”, “obrigação acessória”, “gestão de pessoal” e “prevenção de passivos trabalhistas”. Esses descritores foram inseridos isoladamente e também combinados entre si por meio do operador booleano AND, como por exemplo: “contabilidade trabalhista” AND “processos trabalhistas”, AND “prevenção de passivos trabalhistas”, “gestão de pessoal” AND “obrigação acessória” AND “mitigação de riscos” AND “compliance”, entre outras variações. O uso dessas combinações teve o objetivo de ampliar o alcance da busca e evitar que publicações relevantes fossem excluídas por limitações terminológicas.

Conforme pressuposto pelo autor, a utilização dos operadores avançados pode apresentar características mais uniformes, o que pode sugerir maior agilidade na busca e maior precisão aos resultados, possibilitando ao usuário maior controle e direcionamento durante uma pesquisa on-line (22).

Como critérios de inclusão, foram selecionados artigos publicados entre os anos de 2010 a 2025, em língua portuguesa, que apresentassem relação direta com a temática da contabilidade aplicada às questões trabalhistas. Como critérios de exclusão, foram desconsiderados artigos em língua estrangeira, trabalhos sem ligação direta com a problemática ou que não apresentavam respaldo científico.

A busca inicial resultou em 24 artigos, e visando alcançar o objetivo geral proposto neste trabalho, foi construída uma tabela para apresentar pesquisas como base para identificar comportamentos, procedimentos e possíveis práticas que podem ser adotadas pelo setor contábil na prevenção de passivos trabalhistas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Além da análise crítica desenvolvida para o referencial teórico deste trabalho, este estudo, traz como resultados, artigos que falam sobre ações preventivas do setor contábil que servem de garantia para que uma empresa cumpra suas obrigações legais e evite demandas judiciais, demonstrados na tabela a seguir.

Tabela 1: Resultados obtidos do processo metodológico

Nº	TÍTULO DO ARTIGO	AUTOR E ANO	METODOLOGIA
23	Compliance: O papel do contador para a manutenção da conformidade em uma instituição do ramo educacional do terceiro setor	Souza, J.G., Nikolay, S. A. 2022	Estudo de Caso

24	A importância do direito preventivo na justiça do trabalho: o papel do compliance nas ações trabalhistas.	Novais, D. S. 2024	Bibliográfica
25	A utilização do compliance contábil na gestão de pessoas: uma revisão de literatura.	Oliveira AS, Silva JA da, Costa LCP, Feltrin PTN, Ribeiro R de J, Boreli D. 2023	Revisão de Literatura
26	Compliance trabalhista: auditoria estratégica para mitigação de passivos.	Afonso M, Bofinger BP, Kumm FM, Souza LV de. 2024	Análise Documental
27	Compliance Trabalhista no Brasil: Implementação, Impactos e Desafios nas Organizações	Estevão, L.S 2025	Bibliográfica
28	O compliance como meio de preservação dos direitos constitucionais trabalhistas no estado democrático.	Lino CM. 2021	Bibliográfica
29	Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista.	Moraes, U.M 2019	Bibliográfica/Documental
30	Compliance: Ferramenta institucional fundamental para segurança jurídica e política econômica nas organizações privadas.	Dantas Junior JAP. 2021	Bibliográfica
31	Compliance trabalhista: a importância dos controles internos na prevenção do passivo trabalhista.	Lins FB, Oliveira PC, Souza W, Marques Neto S. 2022	Bibliográfica
32	O papel do compliance na prevenção dos riscos trabalhistas nas Micros e pequenas empresas	Dias DM. 2024	Bibliográfica
33	Compliance e isonomia nas organizações.	Andrade TG. 2019	Análise Documental
34	A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista.	Garcia JBD, Vier AJ. 2016	Bibliográfica
35	A importância dos controles internos para prevenir erros e fraudes em um condomínio comercial.	Lopes, V. C. 2015	Bibliográfica
36	Auditoria interna na prevenção de passivos trabalhistas: um estudo de caso no Departamento de Pessoal de empresas em São Luís – MA	Pacheco SJP. 2019	Pesquisa de Campo
37	Auditoria interna trabalhista como instrumento de prevenção de contingentes.	Soares LC, Ferreira JM. 2018	Pesquisa de Campo
38	A metodologia COSO I como instrumento de controle interno: um estudo sobre a percepção dos gestores das indústrias calçadistas do município de Sapiranga/RS.	Tomasi J. Ailson J. V. 2020	Pesquisa de Campo
39	A contabilidade e a gestão de riscos nas organizações.	Fernandes FC de A, Salles A. A Cd S F, Fernandes ÁF C da S F, Fernandes JRSP 2025	Bibliográfica
40	Prevenção das contingências trabalhistas: minimizando riscos.	Goulart JC 2015	Estudo de Caso
41	Contabilidade e gestão de riscos: o papel da contabilidade na identificação e mitigação dos riscos empresariais.	Miranda MT. 2023	Estudo de Caso
42	Contabilidade financeira na gestão de riscos.	Herreira ACH, Prado TS. 2024	Bibliográfica
43	Utilização de controles internos como ferramenta de gestão: um estudo em uma microempresa de comércio.	Silva, M.K.V 2024	Bibliográfica
44	Reclamações trabalhistas e práticas de controles internos aplicados à gestão de pessoas.	Jenkins LEC, Santos EAd, Pacheco V. 2022	Análise Documental
45	A contabilidade no direito trabalhista: impactos da terceirização e reforma trabalhista.	Gomes, D. P., Aquino, F. K. Q., & Izidoro, J. T. de L. 2020	Bibliográfica

46	Controles internos e de tecnologia da informação na mitigação dos riscos de conformidade das informações contábeis.	Brum MCS 2015	Estudo de Caso
----	---	---------------	----------------

(As autoras, 2025)

Como já foi apontado no referencial teórico, a prevenção acaba tendo um papel muito importante quando o assunto são demandas judiciais. Ou seja, fazer revisões regulares na folha de pagamento, conferir os recolhimentos, checar as informações nos sistemas, como também realizar auditorias internas ajuda a evitar erros que, lá na frente, poderiam virar problemas ou até discussões judiciais sobre valores.

No Brasil, as empresas precisam seguir várias leis que definem suas responsabilidades. As principais são o Código Civil (Lei 10.406/2002), que trata das sociedades empresárias, e a Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404/1976). Além disso, existem outras regras em áreas como o direito trabalhista, tributário e do consumidor, que também determinam obrigações específicas para as empresas.

Nos resultados apontados na tabela, a análise conjunta dos primeiros artigos evidencia um ponto central, o compliance se consolidou como uma ferramenta estratégica indispensável para a prevenção de passivos, especialmente no âmbito trabalhista. Esse tipo de medida mostra o quanto é importante a empresa agir de forma preventiva, buscando sempre manter a transparência e o cumprimento das leis trabalhistas, além de reforçar um ambiente de trabalho mais justo e organizado para todos.

O contador exerce um papel central no compliance das instituições do terceiro setor, especialmente na prevenção de falhas que podem gerar responsabilizações legais. A pesquisa reforça que práticas contábeis preventivas, como revisão de processos, controle de documentos e conformidade fiscal, reduzem riscos de autuações e litígios(23).

Outro ponto abordado é a importância do direito preventivo aliado ao compliance trabalhista como mecanismo para evitar judicialização. O setor contábil contribui ao assegurar cálculos adequados, registros formais e cumprimento correto das obrigações trabalhistas (24). Esses controles evitam erros que frequentemente se tornam causas de ações na Justiça do Trabalho, fortalecendo a segurança jurídica da empresa.

O compliance contábil na gestão de pessoas fortalece práticas preventivas ao padronizar rotinas e minimizar riscos relacionados a folha de pagamento, benefícios e registros de pessoal. Quando o setor contábil atua de forma integrada com o RH, as chances de divergências legais diminuem significativamente (25). Controles claros e auditorias internas evitam passivos trabalhistas.

A auditoria estratégica, reforça que o compliance depende de revisões constantes dos processos trabalhistas para evitar irregularidades que evoluam para passivos. Nesse mesmo sentido, a implementação do compliance trabalhista exige informações contábeis confiáveis e controles internos sólidos, permitindo identificar riscos antes que se transformem em violações legais. Isso evidencia que o compliance também preserva direitos constitucionais ao promover transparência e registros adequados, o que só é possível quando o setor contábil organiza e padroniza dados com rigor (26,27,28). Assim, os estudos convergem ao mostrar que o compliance se sustenta na atuação técnica do setor contábil como base da prevenção.

A pesquisa bibliográfica documental feita por Moraes no ano de 2019, mostra que o uso do compliance aliado à Lei Anticorrupção fortalece mecanismos de controle que reduzem conflitos trabalhistas, evidenciando a importância de registros contábeis precisos e acessíveis (29). Pois, o compliance oferece segurança jurídica ao padronizar rotinas e prevenir falhas que poderiam gerar processos (30). É válido destacar que controles internos integrados ao compliance reduzem significativamente o passivo trabalhista ao monitorar obrigações e criar rastreabilidade das ações da empresa(31). Em conjunto, os estudos demonstram que o compliance só funciona plenamente quando o setor contábil atua de forma técnica e preventiva.

O compliance também é essencial para micro e pequenas empresas, oferecendo ao setor contábil ferramentas para mapear riscos trabalhistas e padronizar rotinas que evitam autuações e ações judiciais (32). Sua aplicação traz isonomia às organizações, promovendo práticas uniformes e transparentes, dependentes de registros contábeis rigorosos (33). Ou seja, os estudos evidenciam que o compliance e o trabalho contábil são pilares centrais para prevenir conflitos internos e assegurar o cumprimento das normas trabalhistas.

De acordo com o Relatório Anual da Justiça do Trabalho, o número de ações seguiu aumentando nos últimos quatro anos e, somente em 2023, foram registrados 3.519.429 processos, somando um impacto financeiro de cerca de 42 bilhões de reais. Neste cenário, as empresas precisam recorrer a ferramentas que ofereçam mais

segurança no cumprimento das normas. Uma delas é a auditoria interna trabalhista, que possibilita avaliar com mais cuidado as práticas adotadas no setor de recursos humanos e identificar falhas que possam gerar problemas futuros. E com essa revisão, a empresa consegue reduzir riscos e evitar novos litígios.

Cabe ressaltar que auditoria é uma especialização contábil que examina a eficiência e eficácia do controle patrimonial existente na organização, e tem como objetivo expor uma opinião sobre determinadas informações, além de servir como ferramenta que auxilia no crescimento das organizações nos âmbitos financeiro e econômico (9).

Controles internos bem estruturados são fundamentais para que o setor contábil atue de forma preventiva e reduza riscos trabalhistas. Ressaltando que auditorias e revisões periódicas identificam inconformidades antes que se tornem passivos, demonstra que mecanismos como checklists, segregação de funções e conferência documental evitam erros e fraudes (34,35). Em conjunto, esses trabalhos mostram que a contabilidade, ao implementar rotinas sistematizadas de controle, garante maior conformidade legal e diminui significativamente a probabilidade de demandas judiciais.

Isso demonstra que as organizações deixam de implementar a Auditoria Interna Trabalhista, cuja função é avaliar se os processos estão sendo executados corretamente, identificar falhas, irregularidades ou possíveis fraudes e garantir maior segurança nas informações geradas. Com esse acompanhamento contínuo, seria possível reduzir riscos e evitar a formação de novos passivos trabalhistas.

A auditoria interna trabalhista funciona como um mecanismo essencial de prevenção de passivos, pois permite ao setor contábil identificar falhas operacionais e documentais antes que gerem litígios. As análises sistemáticas, revisão de rotinas do Departamento Pessoal e verificação de conformidade legal reduzem riscos e fortalecem a segurança jurídica. Assim, ambos reforçam que a auditoria, integrada ao compliance, torna-se uma ferramenta estratégica na proteção da empresa contra demandas trabalhistas (36,37).

Outro achado muito interessante, foi a implantação da metodologia COSO I nas empresas também, orientada em um dos artigos pesquisados, onde suas diretrizes propostas funcionam como um parâmetro importante para a construção de um sistema de controle interno eficiente, esclarecendo que este, deve ser entendido como

um processo estruturado para oferecer um nível razoável de segurança quanto ao cumprimento dos objetivos da organização (38). Esse processo envolve, principalmente, a busca por eficiência e eficácia das operações, a garantia de confiabilidade das informações contábeis e financeiras e o atendimento às normas e exigências legais.

Já no quesito mostram que a gestão de riscos, os resultados indicam que isso depende diretamente da atuação contábil, pois é através dela que se identifica vulnerabilidades e estabelece controles preventivos alinhados ao compliance organizacional. Ou seja, a prevenção de contingências trabalhistas exige mapeamento de processos, registros confiáveis e monitoramento contínuo das obrigações legais. Em conjunto, os estudos demonstram que a contabilidade, quando orientada por práticas de gestão de riscos, fortalece a conformidade e reduz de forma significativa a possibilidade de conflitos trabalhistas (39,40).

Os achados também falam sobre a mitigação de riscos, e destacam o papel da contabilidade na identificação de riscos empresariais ao fornecer análises sistemáticas que permitem antecipar inconsistências e fragilidades nos processos internos (41). Nos estudos de Herrera é possível observar que a contabilidade financeira, quando integrada a práticas de gestão de riscos, assegura maior controle sobre obrigações legais, reduzindo a probabilidade de falhas que possam gerar passivos (42). Deste modo os resultados desses estudos reforçam que o fortalecimento das práticas contábeis preventivas é fundamental para garantir conformidade e proteção jurídica às organizações.

Os controles internos também foram um ponto que surgiu em nossos resultados. Nesse sentido, os estudos têm destacam a importância de sua aplicação prática nas empresas, evidenciando como os controles internos podem ser utilizados como ferramentas de gestão em microempresas, contribuindo para a organização e tomada de decisões. Isso inclui também a gestão de pessoas, pois a adoção de práticas de controle interno pode reduzir significativamente o surgimento de reclamações trabalhistas (43,44).

Nessa perspectiva, o papel da contabilidade no direito trabalhista, mostra como controles eficientes auxiliam na adaptação às mudanças legais, como terceirização e reforma trabalhista que aconteceu recentemente (45). A integração entre controles internos e tecnologia da informação, mostrando ser uma relação essencial para minimizar riscos de conformidade e assegurar a qualidade das informações contábeis

(46). Os resultados da pesquisa indicam que a adoção dessas diretrizes contribui para evitar problemas jurídicos e promover um ambiente de trabalho mais seguro e em conformidade com a legislação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise realizada, fica evidente que a prevenção é o caminho mais eficaz para reduzir riscos e fortalecer a segurança jurídica e operacional dentro das organizações. Ao longo do estudo, observou-se que práticas preventivas, como revisões periódicas da folha de pagamento, conferência de recolhimentos, checagem de informações em sistemas e realização de auditorias internas, desempenham papel decisivo na redução de erros que, se não identificados a tempo, podem resultar em demandas judiciais e prejuízos financeiros. Nesse contexto, o cumprimento das legislações civil, societária, trabalhista, tributária e de proteção ao consumidor evidencia a necessidade de uma postura organizacional mais estruturada e atenta às suas obrigações.

Os achados reforçam a importância da implementação de programas de compliance como ferramenta indispensável para minimizar riscos, orientar condutas e promover transparência. Ao adotar medidas como avaliação de riscos, definição de normas internas, criação de canais de denúncia e monitoramento contínuo, as empresas tornam-se mais capazes de evitar responsabilizações e fortalecer sua integridade corporativa. Da mesma forma, a auditoria interna trabalhista se mostrou essencial como mecanismo de identificação e correção de falhas, permitindo às organizações anteciparem problemas e reduzirem significativamente a formação de passivos trabalhistas.

É importante destacar que o presente estudo possui caráter predominantemente teórico e bibliográfico, fundamentado na análise de literatura, legislação e documentos técnicos, o que restringe a generalização empírica dos resultados. Ademais, não foram realizadas análises de casos práticos ou estudos de campo em organizações específicas, o que poderia ampliar a compreensão sobre a aplicação efetiva das práticas preventivas, de compliance e auditoria trabalhista na realidade empresarial.

Dessa forma, conclui-se que a integração entre contabilidade, auditoria, compliance e gestão documental representa um conjunto de práticas indispensáveis para a prevenção de litígios e o fortalecimento da gestão empresarial. As evidências

apontam que organizações que adotam essas medidas de maneira estruturada conseguem mitigar riscos, reduzir a incidência de processos trabalhistas, aumentar a transparência e promover um ambiente de trabalho mais seguro e em conformidade com as exigências legais. Portanto, a contabilidade, mais do que cumprir um papel técnico, afirma-se como uma ferramenta estratégica essencial para a sustentabilidade e a segurança das organizações no cenário contemporâneo.

Recomenda-se que pesquisas futuras avancem para estudos empíricos, por meio de análises de casos, entrevistas com profissionais da contabilidade, auditoria, recursos humanos e compliance, bem como a aplicação de instrumentos quantitativos para mensurar os impactos da integração dessas áreas na redução de passivos trabalhistas. No âmbito organizacional, sugere-se a adoção contínua de políticas integradas entre contabilidade, auditoria e gestão documental, com investimentos em capacitação profissional, tecnologia da informação e cultura de compliance, de modo a fortalecer a prevenção de riscos e assegurar maior segurança jurídica às organizações.

REFERÊNCIAS

- 1 - Santos R, Silva A. A contabilidade aplicada às relações de trabalho: aspectos legais e preventivos. *Rev Contab Soc.* 2019;27(3):45-62.
- 2 - Brasil. Justiça do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024. Brasília (DF): CSJT; 2024.
- 3- Fernandes FC de A, Salles AA Cd S F, Fernandes ÁF C da S F, Fernandes JRSP. A contabilidade e a gestão de riscos nas organizações. *Aurum Rev Multidisciplinar.* 2025 Mar 24;1(1):42–54.
- 4- Santos LC, Augusto MAPS, Caetano PN, Silva RBA. Qual a diferença de departamento pessoal e recursos humanos [monografia]. Fernandópolis (SP): Escola Técnica Estadual Prof. Armando José Farinazzo, Centro Paula Souza; 2022.
- 5- Adam C, Da Cunha PR, Boff ML. Competências do contador na perspectiva da tríade universidade, pesquisa e mercado de trabalho. *Rev Contab UFBA.* 2018;12(3):221-45.
- 6- Santana DA. As ações de um departamento pessoal preventivo: reflexos em passivos trabalhistas. *Rev Cientif FacMais.* 2024.
- 7- Azevedo KCF. Recursos Humanos e Departamento Pessoal: diferenças e importância. [Artigo]. (revista/anais).
- 8- Tinoco JEP. Contribuição ao estudo da mensuração, avaliação e contabilidade de recursos humanos. *Rev. Contab Fin.* 2003.

- 9- Garcia JBD, Vier AJ. A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista. Rev. Contábeis. 2016.
- 10- Knasel LFW, Kumm FM. Aplicabilidade estratégica de compliance na gestão de riscos trabalhistas. CLCS [Internet]. 6, v1 2023;13(5). 2023.
- 11- Silva NKV. Utilização de controles internos como ferramenta de gestão: um estudo em microempresa. Repositório UFAL. 2024.
- 12- Neves IJ. Perícia contábil: estudo da percepção de juízes. Rev Bras Gest Neg. 2013.
- 13- Almeida P. Judicialização e prevenção de passivos trabalhistas. Rev Dir Trab. 2020;46(2):112-29.
- 14- Fagundes JA. Perícia contábil trabalhista: um estudo multi-caso em processos lotados no Tribunal do Trabalho. ConTexto. 2010;10(19):1-15.
- 15- Barros R. A reforma trabalhista e seus impactos nas empresas. Rev Just Trab. 2018;37(1):15-30.
- 16- Teixeira H. Controle interno e prevenção de passivos trabalhistas. Rev Contab Fin. 2016;27(70):60-78.
- 17- Neves IJ. Perícia contábil: estudo da percepção de juízes. Rev Bras Gest Neg. 2013.
- 18- Costa T. A, Strassburg U. A relação entre a atuação do perito contábil judicial e os assuntos publicados pelos estudiosos da área: uma revisão sistemática. Rev. UNEMAT Cont. 28º de setembro de 2024;13(25):153-71.
- 19- Figueiredo D, Rabuske R. Perícia contábil: elaboração de cálculos de liquidação de sentença em reclamatória trabalhista. Rev Contab Dom Alberto. 2023;7(2):45-59.
- 20- Gil AC. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas; 2008.
- 21- Minayo, M. C. de S. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.
- 22- Picalho AC, Fadel LM, Gonçalves AL. Expressões de busca e o uso de diferentes operadores avançados de pesquisa em um mecanismo de busca. Texto livre. 2023;16:e47531.
- 23- Souza, J. G.; Nikolay, S. A. Compliance: O Papel do contador para a manutenção da conformidade em uma instituição do ramo educacional do terceiro setor. Revista Eletrônica de Ciências Contábeis, v. 11, n. 1, p. 51-78, 2022.

- 24- Novais DS. A importância do direito preventivo na Justiça do Trabalho: o papel do compliance nas ações trabalhistas. Revista Insted de Direito – REDIR. 2024.
- 25- Oliveira AS, Silva JA da, Costa LCP, Feltrin PTN, Ribeiro R de J, Boreli D. A utilização do compliance contábil na gestão de pessoas: uma revisão de literatura. REASE. 6º de dezembro de 2023.
- 26- Afonso M, Bofinger BP, Kumm FM, Souza LV de. Compliance trabalhista: auditoria estratégica para mitigação de passivos. 2024];15(12):–. doi:10.7769/gesec.v15i12.4516.
- 27- Estevão LS. Compliance Trabalhista no Brasil: Implementação, Impactos e Desafios nas Organizações [Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)]. João Pessoa: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Campus João Pessoa, Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios; 2025.
- 28-Lino, C. M. O compliance como meio de preservação dos direitos constitucionais trabalhistas no estado democrático, 2021.
- 29- Moraes UM. Compliance trabalhista: a utilização da Lei Anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista. Rev TST. 2019;85(1).
- 30- Dantas Junior JAP. Compliance: ferramenta institucional fundamental para segurança jurídica e política econômica nas organizações privadas [Trabalho de Conclusão de Curso]. Maceió: Universidade Federal de Alagoas, Faculdade de Direito de Alagoas; 2021. 48 f.
- 31- Lins FB, Oliveira PC, Souza W, Marques Neto S. Compliance trabalhista – a importância dos controles internos na prevenção do passivo trabalhista. Graduação em Movimento – Ciências Jurídicas. 2022;1(2).
- 32- Dias DM. O papel do compliance na prevenção dos riscos trabalhistas nas micros e pequenas empresas [Trabalho de Conclusão de Curso]. Salvador: Universidade Católica do Salvador (UCSal); 2024.
- 33- Andrade TG. Compliance e isonomia nas organizações [Dissertação de mestrado]. Belo Horizonte: Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde; 2019.
- 34- Garcia JBD, Vier AJ. A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista. Rev. Contábeis. 2016
- 35- Lopes VC. A importância dos controles internos para prevenir erros e fraudes em um condomínio comercial [Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Auditoria)]; Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas; 2015.
- 36- Pacheco SJP. Auditoria interna na prevenção de passivos trabalhistas: um estudo de caso no Departamento de Pessoal de empresas em São Luís – MA [Trabalho de

Conclusão de Curso]. São Luís: Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB); 2019.

37- Soares LC, Ferreira JM. Auditoria interna trabalhista como instrumento de prevenção de contingentes [Artigo]. *Revista do COMINE*. 2018;2(2):21–25.

38- Tomasi J, Ailson JV. A metodologia COSO I como instrumento de controle interno: um estudo sobre a percepção dos gestores das indústrias calçadistas do município de Sapiranga/RS. *Rev Eletr Ciênc Contáb Faccat*. 2020;9(1).

39- Fernandes FCA, Salles AACSF, Fernandes ÁFCS, Fernandes JRSP. A contabilidade e a gestão de riscos nas organizações. *ARM* –2025;1(1):e004. doi:10.63330/armv1n1-004.

40- Goulart JC. Prevenção das contingências trabalhistas: minimizando riscos [Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis)]; Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC); 2015. 50.

41- Miranda MT. Contabilidade e gestão de riscos: o papel da contabilidade na identificação e mitigação dos riscos empresariais [Trabalho de Conclusão de Curso]. Goiânia: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Ciências Contábeis; 2023.

42- Herreira ACH, Prado TS. Contabilidade financeira na gestão de riscos [Artigo]. *Revista Scientia Alpha*. 2024;1(1).

43- Silva NKV. Utilização de controles internos como ferramenta de gestão: um estudo em microempresa. *Repositório UFAL*. 2024.

44- Jenkins LEC, Santos EAd, Pacheco V. Reclamações trabalhistas e práticas de controles internos aplicados à gestão de pessoas. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*. 2022;17(2).

45- Gomes, D. P., Aquino, F. K. Q., & Izidoro, J. T. de L. A contabilidade no direito trabalhista: impactos da terceirização e reforma trabalhista. *Revista Contemporânea*, 5(10), 2020, e9481.

46- Brum MCS. Controles internos e de tecnologia da informação na mitigação dos riscos de conformidade das informações contábeis [Dissertação de mestrado]. São Leopoldo (RS): Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Escola de Gestão e Negócios; 2015.