

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS

ANA BEATRIZ DOS SANTOS

ANA JÚLIA DE SOUZA GONÇALVES

**O *COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DO DEPARTAMENTO
PESSOAL PARA EVITAR PROCESSOS TRABALHISTAS E MELHORAR A
IMAGEM ORGANIZACIONAL**

São Carlos

2026

ANA BEATRIZ DOS SANTOS
ANA JÚLIA DE SOUZA GONÇALVES

**O *COMPLIANCE* TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DO DEPARTAMENTO
PESSOAL PARA EVITAR PROCESSOS TRABALHISTAS E MELHORAR A
IMAGEM ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Graduação do tipo Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo, pelo Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Profa. Dra. Claudia Silvana da Costa

São Carlos
2026

O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA DO DEPARTAMENTO PESSOAL PARA EVITAR PROCESSOS TRABALHISTAS E MELHORAR A IMAGEM ORGANIZACIONAL¹

Ana Beatriz dos Santos²

Ana Júlia de Souza Gonçalves³

Claudia Silvana da Costa⁴

Resumo: De acordo com os dados extraídos do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2025), as ações trabalhistas têm aumentado muito nos últimos anos. Para ter-se ideia, em 2025, os processos trabalhistas chegaram a 4.090.375, mostrando um aumento de 19,3% com relação ao ano de 2024 (TST, 2024; 2025), estando este aumento relacionado às falhas e problemáticas apresentadas no Departamento Pessoal (DP) das empresas. Neste sentido, este trabalho tem como objetivo analisar como o Departamento Pessoal da empresa poderá atuar e auxiliar na mitigação de conflitos, diminuição de ações trabalhistas e no fortalecimento da imagem organizacional, bem como, tem como objetivos específicos: compreender o conceito e a importância do *Compliance* nas organizações; dissertar sobre a rotina e o papel do Departamento Pessoal nas organizações; discutir sobre a atuação do DP na prevenção, no entendimento e no suprimento das falhas ocorridas que prejudicam a imagem da empresa e elevam os números de processos na Justiça do Trabalho; verificar o uso do *Compliance* como ferramenta do DP para prevenir e evitar novos processos trabalhistas. Para alcançar os objetivos deste artigo, a metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica, com caráter qualitativo, exploratório e descritivo, baseando-se em uma pesquisa bibliográfica e documental. Como resultados e discussão, detectou-se que os principais fatores das ações trabalhistas se concentram em problemáticas como: horas extras, adicionais de insalubridade, indenizações por danos morais, multa de 40% do FGTS, verbas rescisórias e aviso prévio, demonstrando a necessidade do uso do *Compliance* no Departamento Pessoal.

Palavras-chave: *Compliance* trabalhista; Ações trabalhistas; Departamento Pessoal.

Abstract: According to data extracted from the Superior Labor Court (TST, 2025), labor lawsuits have increased significantly in recent years. To give an idea, in 2025, labor lawsuits reached 4,090,375, showing a 19.3% increase compared to 2024 (TST, 2024; 2025). This increase is related to failures and problems in the Human Resources Department (HR) of companies. In this sense, this work aims to analyze how the company's HR Department can act and assist in mitigating conflicts, reducing labor lawsuits, and strengthening the organizational

¹Trabalho de Graduação apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC, como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial

²Graduanda no Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: santosbiah566@gmail.com

³Graduanda no Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: anajulia1025@outlook.com.br

⁴Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos. Docente dos Cursos de Graduação em Gestão Empresarial e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - Fatec São Carlos. E-mail: claudia.costa5@fatec.sp.gov.br

image. Its specific objectives include: understanding the concept and importance of *Compliance* in organizations; discussing the routine and role of the HR Department in organizations; and discussing the HR Department's role in preventing, understanding, and addressing failures that harm the company's image and increase the number of lawsuits in the Labor Courts. This article aims to verify the use of *Compliance* as a tool for Human Resources to prevent and avoid new labor lawsuits. To achieve the objectives of this article, the methodology used was a literature review, with a qualitative, exploratory, and descriptive character, based on bibliographic and documentary research. The results and discussion indicate that the main factors in labor lawsuits are concentrated in issues such as: overtime, hazard pay, compensation for moral damages, the 40% FGTS fine, severance pay, and notice period, demonstrating the need for *Compliance* in Human Resources.

Keywords: Labor *Compliance*; Labor lawsuits; Human Resources department.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é marcado por inúmeras mudanças e legislações que buscam respaldar as relações de trabalho entre empregados e empregadores, tendo como intuito evitar que processos trabalhistas ocorram e a imagem das empresas seja modificada negativamente por esse cenário. Desta maneira, o Departamento Pessoal (DP) surge como um setor crucial para que tarefas burocráticas associadas às demissões, contratações, folhas de pagamentos e controles de pontos sejam efetuados de forma correta, tendo um papel estratégico para evitar que ações contra a organização sejam judicializadas (Santos; Amorim, 2023).

A partir dessa perspectiva, o uso do *Compliance* passou a ser utilizado como ferramenta importante para a empresa, sendo visto como uma maneira de manter a integridade organizacional, a conformidade com o cumprimento das normas e a prevenção de riscos dentro das empresas, principalmente pela complexidade que as novas exigências e mudanças corporativas podem ocasionar nas instituições, além de apresentar-se como uma ferramenta preventiva de processos trabalhistas (Ribeiro; Diniz, 2015; França, 2018).

Assim, torna-se notável a necessidade de união entre o *Compliance* e o DP, permitindo que haja uma identificação e prevenção de problemáticas, consolidando-se, deste modo, como um meio preventivo das empresas, voltada principalmente a auxiliar os empregados, mitigando quaisquer ações ilícitas dos empregadores (Sousa, 2023).

Isto posto, este estudo justifica-se na compreensão das falhas do Departamento Pessoal que levam os trabalhadores a acionarem às organizações que laboram na Justiça do Trabalho, o que se enfatiza pelo aumento no número de ações trabalhistas observadas no Tribunal Superior do Trabalho (TST). No ano de 2025, segundo dados do TST, os processos trabalhistas chegaram a 4.090.375 (TST, 2024; 2025), superando em 19,3% o ano de 2024, estando este aumento relacionado às falhas e problemáticas apresentadas no Departamento Pessoal (DP) das empresas. Conforme Santana (2024) elenca, as decisões e medidas tomadas pelo DP tendem a impactar na forma como a empresa continua no mercado de trabalho e na maneira como os funcionários se comportam, afinal quando ocorrem pagamentos equivocados ou falta de pagamentos, cálculos errôneos e falhas nas práticas organizacionais, nas obrigações e no cumprimento das normas legais, a Justiça do Trabalho passa a ser acionada, na busca de soluções viáveis e previstas pela lei em benefício ao trabalhador.

Pode-se ainda mencionar que os impactos financeiros e jurídicos ocasionados por ações trabalhistas impactam fortemente e de maneira negativa na imagem das organizações perante a sociedade, fazendo com que a empresa fique “estigmatizada ou marcada” como um local “ruim”

para se trabalhar. Deste modo, ao se identificar de prontidão os problemas e falhas recorrentes do Departamento Pessoal da empresa, se reduz a insegurança gerada no trabalhador, bem como auxilia na forma como o empregador e DP podem lidar com cada situação, diminuindo os custos operacionais e melhorando a satisfação/segurança do trabalhador na organização. Coadunando com esse contexto, Souza, Boehs e Garcia (2024) enfatizaram que, o cumprimento das normas e obrigações legais pode e deve ser utilizado como um meio de fortalecimento das relações funcionário – empresa, como também de valorização do próprio ambiente laboral.

Dessa maneira, esse trabalho tem como problema de pesquisa compreender a forma como Departamento Pessoal atua na redução de falhas, associadas ao descumprimento das normas legislativas, visando principalmente a redução dos processos trabalhistas. Assim, este trabalho tem como objetivo analisar como o Departamento Pessoal da empresa poderá atuar e auxiliar na mitigação de conflitos, diminuição de ações trabalhistas e no fortalecimento da imagem organizacional, bem como, tem como objetivos específicos: compreender o conceito e a importância do *Compliance* nas organizações; dissertar sobre a rotina e o papel do Departamento Pessoal nas organizações; discutir sobre a atuação do DP na prevenção, no entendimento e no suprimento das falhas ocorridas que prejudicam a imagem da empresa e elevam os números de processos na Justiça do Trabalho; verificar o uso do *Compliance* como ferramenta do DP para prevenir e evitar novos processos trabalhistas.

Para que esses objetivos fossem atendidos, a metodologia utilizada baseou-se em uma revisão bibliográfica e documental, de natureza exploratória em obras, publicações acadêmicas, legislação, *sites* oficiais, sendo feita uma análise e interpretação das informações coletadas. A pesquisa teve ênfase nos aspectos qualitativo, quantitativo, exploratório e descritivo, permitindo que dados do Tribunal Superior do Trabalho fossem compilados e compreendidos, juntamente com a literatura pertinente.

Esse estudo foi dividido em seis partes: a primeira parte, traz a introdução sobre o tema; a segunda parte, trata da fundamentação teórica, a qual se subdivide em: *Compliance*, papel do Departamento Pessoal e problemáticas associadas a este conceito; a terceira parte, discorre sobre os procedimentos metodológicos adotados; a quarta parte, apresenta os resultados coletados; a quinta parte, traz a discussão dos resultados apresentados; e a sexta parte, expõe as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 *Compliance*: conceito e suas atribuições

O *Compliance* tem sua origem do termo em inglês *comply*, sendo compreendido na Língua Portuguesa como a perspectiva de fazer e cumprir as leis, assim como as regulações externas e internas das empresas, buscando mitigar quaisquer equívocos de reputação ou regulação empresarial (Tomczyk, 2015).

No Brasil, a difusão deste termo e de suas prerrogativas associa-se à Lei nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como dispõe acerca da regulamentação do *Compliance*, consolidando-o como um conjunto de práticas/procedimentos e normas adotadas por uma empresa para garantir que as operações empresariais estejam em conformidade com as leis, regulamentações e padrões éticos, tendo como funcionalidade relevante a integridade corporativa e a prevenção de fraudes, além de outras questões ilícitas que possam ocorrer no âmbito das organizações (Brasil, 2013).

Observa-se que, a popularização do termo se deu, principalmente, devido ao combate à corrupção, tanto que a Lei 12.846/13 ficou conhecida como Lei Anticorrupção, porém o *Compliance* também atua de forma eficaz nas relações trabalhistas, buscando assegurar que a legislação seja realmente cumprida nas organizações, assim como as normas de segurança, de saúde e de proteção ao trabalhador, justificando, deste modo, a necessidade de se ter regulamentos internos embasados em termos normativos e éticos, desde a fase de admissão do empregado até o seu possível desligamento da empresa, quando for o caso de uma rescisão contratual (França, 2018).

Para Correia (2020), o *Compliance* pode ser associado a uma auditoria interna da empresa, atuando na prevenção e apuração de possíveis violações dos direitos trabalhistas, sendo que seu uso possibilita que a reputação da empresa não seja “manchada” e, ao mesmo tempo, que a problemática em pauta seja resolvida de maneira concisa e ética por ambos os lados da relação de trabalho.

Segundo enfatiza o autor, a popularização da comunicação, da informação e a globalização, contribuiu para que as empresas fossem mais exigidas acerca da transparência em seus atos/ações em relação ao mercado de consumo, visto que, atualmente, os consumidores passaram a ser ativistas, possuindo maior conhecimento, exigência e empoderamento nas relações de consumo.

Neste sentido, o *Compliance* envolve:

[...] questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios (Ribeiro; Diniz, 2015, p.88).

No Brasil, o surgimento do *Compliance* associa-se ao combate a corrupção, fazendo com que as empresas adotassem novas culturas e efetivassem seus compromissos com a Organização das Nações Unidas (ONU), além de permitir que a relação internacional com outras empresas passasse a ser ética e com boas práticas de governança, com ênfase para o cumprimento dos direitos humanos (Rossini, 2021).

2.2 O papel do Departamento Pessoal e suas rotinas

O Departamento Pessoal (DP) é responsável pelo gerenciamento de pessoas nas organizações, com o intuito de controlar as relações trabalhistas, principalmente as associadas a admissões e demissões, estando ligado também às questões financeiras e contábeis das empresas (Silva; Amorim, 2023).

Em instituições de pequeno porte esse departamento pode ser formado por uma ou duas pessoas, já em locais de médio e grande porte diversos profissionais tendem a fazer parte do DP, com funções especificadas e divididas, buscando tornar os processos mais rápidos, além de não sobrecarregar os colaboradores (Silva; Amorim, 2023).

De acordo com Santos *et al.* (2025) a origem do Departamento Pessoal é datada do século XX, onde as relações trabalhistas passaram a ganhar força, assim como as exigências legais associadas a essa temática, sendo considerado no início um setor burocrático para registro de ponto dos funcionários, realização da folha de pagamento e cumprimento de legislações, modificando-se ao longo do tempo para a área de Gestão de Pessoas, possibilitando que o trabalhador fosse visto como um colaborador da empresa e não mais apenas como alguém capaz de executar determinadas tarefas.

Na atualidade o DP apresenta funções como: recrutamento de novos talentos; seleção de colaboradores através de processos seletivos; treinamentos, sejam estes para novos ou para funcionários já ambientados na empresa; avaliações periódicas dos trabalhadores, buscando enfatizar pontos fracos e fortes que auxiliem na melhoria do desempenho desses indivíduos e na qualidade do serviço prestado para a instituição; auxílio na gestão das remunerações por

meio da conferência de pontos para folha de pagamento; e desligamento de funcionários (Vieira; Anjos, 2019).

Além disso, Santos e Amorim (2023) afirmam que o DP se liga ao desenvolvimento empresarial, a modernização e a flexibilização das organizações, devido a troca de informações e aos processos realizados por este setor, buscando otimizar o desempenho dos funcionários e de suas competências de forma geral. Ainda, os autores destacam que a gestão de processos está vinculada as administrações trabalhistas e previdenciárias dos colaboradores, assim como as questões associadas aos relacionamentos interpessoais, ou seja, aos fatores referentes a rotina da empresa e políticas internas.

Cabe mencionar que o Departamento Pessoal deve assegurar condições melhores de trabalho, assim como a efetivação dos benefícios desses indivíduos, enfatizando as questões relacionadas a proteção de cada ser, afinal ter um DP que funcione eficientemente define também a excelência das organizações (Santos; Amorim, 2023). Desta maneira, “o setor lida com os colaboradores, a fim de resolver conflitos e possibilitar que a empresa se organize da melhor maneira possível” (Santos; Amorim, 2023, p. 4).

2.3 O *Compliance* Trabalhista como ferramenta do Departamento Pessoal

Rossini (2021) destaca o crescimento do *Compliance* trabalhista como uma cultura preventiva empresarial, voltada para a prevenção e coibição de práticas ilícitas que desrespeitem os direitos fundamentais do ser humano.

Sousa (2023) corrobora com essa análise, enfatizando que a prevenção de litígios é crucial neste contexto, evitando respostas agressivas que retirem o foco da resolução da problemática de forma íntegra pela empresa, sendo que o uso do *Compliance* trabalhista busca assegurar que as práticas e políticas de Recursos Humanos estejam aplicadas e alinhadas conforme à legislação trabalhista vigente e as normativas pertinentes, nas quais se incluem regulamentos, códigos de ética e políticas da própria organização, visando que todas as partes envolvidas se comprometam e se comportem adequadamente, bem como funciona como um ato preventivo para que processos trabalhistas sejam evitados/mitigados.

Segundo Santana (2024), o Departamento Pessoal assume um papel relevante no cenário de uma organização, devido a relação que apresenta entre funcionários e empresa, realizando admissões, documentações, folhas de pagamentos e demissões, assim quando ocorrem falhas neste setor, autuações podem ser aplicadas a partir do uso do *Compliance* trabalhista, pois este

só pode ser utilizado quando o DP executa corretamente os procedimentos exigidos na legislação.

Dentre as diversas atribuições do DP, a prevenção de ações trabalhistas torna-se uma responsabilidade crucial e determinante para garantia do equilíbrio organizacional entre as necessidades da empresa e os direitos dos trabalhadores. Neste sentido, o *Compliance* trabalhista poderá ser compreendido e utilizado como uma ferramenta estratégica associada à gestão empresarial, contribuindo para redução de falhas empresariais ao Departamento Pessoal, bem como para evitar o surgimento de novos processos trabalhistas, pois quando uma empresa possui poucos ou nenhum ato infracional, sua imagem perante os novos colaboradores e seus clientes torna-se melhor, permitindo também que os aspectos éticos e o desempenho geral sejam elevados (Souza, 2021).

Desta forma, o uso do *Compliance* trabalhista como ferramenta do Departamento Pessoal busca obter uma melhor imagem organizacional, além de promover uma cultura mais fortalecida junto aos colaboradores. Ademais, essas práticas tendem a reduzir a incidência de demandas jurídicas, transmitindo maior segurança e respeito aos direitos de cada indivíduo (Santana, 2024).

2.4 Principais problemáticas apresentadas nos Processos Trabalhistas

Estudos recentes, com base em dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho – TST, sobre as principais problemáticas apresentadas nos processos trabalhistas no Brasil, apontaram o aumento da litigiosidade processual trabalhista, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017.

De acordo com o Relatório de Litigiosidade Trabalhista (Justiça do Trabalho, 2024), há um quadro persistente de violação, sobretudo, aos padrões de legalidade, concentrando-se no descumprimento dos direitos básicos dos trabalhadores. Neste contexto, no qual a litigiosidade é impulsionada por questões de jornada, verbas rescisórias não pagas corretamente e precarização das condições de trabalho, acabam levando muitos empregados ao ingresso de processos judiciais para o recebimento de seus direitos, seja por acreditarem terem sido lesados pela empresa ou pela ocorrência de situações em que as ações trabalhistas se tornaram necessárias. Além disso, como as relações trabalhistas têm se modificado ao longo dos anos, desde as legislações até a forma de contratação/fiscalização, corroborando e justificando que essas ações tenderão a aumentar com o passar do tempo (Santana, 2024).

Para ter-se ideia, segundo os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2025), em média, a cada grupo de mil habitantes, 23 ingressaram com uma ação judicial trabalhista no ano de 2024, ocorrendo um aumento em 9,4% no número de casos novos por mil habitantes quando comparado ao ano de 2023.

Isto posto, de acordo com os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), instância onde os processos trabalhistas são julgados, permitindo que uma análise geral da problemática seja realizada (Santana, 2024), foram recebidos no ano de 2025, 4.090.375 processos trabalhistas, mostrando um aumento de 19,3% com relação ao ano de 2024 (TST, 2024; 2025).

De acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho (TST, 2024;2025), as atividades econômicas com mais casos novos foram os Serviços Diversos (27,9%), a Indústria (20,6%) e o Comércio (13,1%), sendo que os temas de falhas mais recorrentes continuam sendo o inadimplemento de direitos básicos, como adicional de insalubridade, verbas rescisórias e multas.

Por conseguinte, o portal destaca as ações mais recorrentes até março de 2026, como demonstrado na tabela 1.

Tabela 1 – Assuntos mais recorrentes nas ações do TST até março de 2026	
Assuntos mais recorrentes	Quantidade de ações
Adicional por Insalubridade	13.985
Indenização por Danos Morais	12.841
Horas Extras	12.532
Intervalo Intrajornada	12.429
Multa de 40% do FGTS	11.140
Multa do Artigo 477 da CLT	10.287
Verbas Rescisórias	10.287
Adicional de Horas Extras	9.456
Multa do Artigo 467 da CLT	8.138
FGTS	8.069
Aviso Prévio	7.511
Adicional de Periculosidade	6.441

Fonte: Adaptado de TST (2026).

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2023, os cinco processos mais recorrentes no TST eram os de multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); horas extras; verbas rescisórias; adicional de insalubridade e multas. Comparando-se com o ano de 2026, observa-se que houve uma mudança nas ações mais recorrentes, sendo

associadas agora a adicionais de insalubridade, indenização por danos morais, horas extras e intervalos intrajornada (TST, 2026).

Cabe mencionar ainda que, 18.425 processos se referem as multas por infrações aos artigos da CLT. O artigo 477 desta lei, por exemplo, destaca que o empregador, no momento da rescisão contratual, deverá realizar anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, comunicando aos órgãos competentes, bem como, deverá realizar os pagamentos das verbas rescisórias pertinentes a cada caso. Já o artigo 467 da CLT, elenca que para a rescisão de contrato de trabalho, caso haja controvérsias acerca dos valores devidos, o empregador será obrigado a pagar o funcionário na data de comparecimento à Justiça, de acordo com o que for determinado (Brasil, 1943). Todavia, torna-se notável que as organizações não tem cumprido com a legislação pertinente e com os direitos básicos dos trabalhadores, conforme se demonstrou com o aumento do número de ações relacionadas a essas temáticas, destacando-se falhas na atuação do Departamento Pessoal.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo baseia-se em uma revisão bibliográfica da literatura com caráter qualitativo, exploratório e descritivo, com base em pesquisa bibliográfica e documental, de caráter quantitativo, buscando compreender a temática proposta através de dados já publicados.

Gil (2008) destaca que a revisão bibliográfica possibilita ao investigador analisar informações publicadas por outros autores, visando a compreensão do tema e o compilado de ideias que corroborem ou discordem entre si, portanto pode-se conferir uma visão ampla da pesquisa.

O caráter qualitativo permite a delimitação do estudo, assim como critérios de inclusão e exclusão, por meio de estratégias indutivas que descrevam um fenômeno ou fatores associados. Já o caráter quantitativo busca mensurar dados estatísticos e matemáticos, avaliando o comportamento das variáveis associadas (Casarin; Casarin, 2012).

Dessa maneira, para cumprimento dessa metodologia a pesquisa foi realizada nas plataformas *Scielo*, Periódicos Capes e Tribunal Superior do Trabalho (TST), com o objetivo de buscar informações amplas e eficientes para esse estudo. Isto posto, os descritores de busca utilizados foram: departamento pessoal; *Compliance*; processos trabalhistas; imagem organizacional e o operador booleano *AND* para junção dos termos.

Para os critérios de inclusão foram utilizadas: trabalhos que se encaixassem na temática de departamento pessoal e problemas trabalhistas; dados publicados pelo TST referentes aos anos de 2024 e 2025, como base de análise para a referida pesquisa; e que estivessem em português ou inglês. Por conseguinte, os critérios de exclusão foram: pesquisas que não estivessem com acesso liberado total para o público; trabalhos em andamento; e que não se encaixassem nos critérios de inclusão.

4 RESULTADOS

A partir da metodologia descrita e da busca de resultados para essa pesquisa, os achados estão dispostos em tópicos, visando um melhor detalhamento e análise das informações mais relevantes que foram coletadas, com ênfase para aquelas que apresentaram as falhas no papel do Departamento Pessoal.

4.1 Adicional por Insalubridade

De acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2025), os processos trabalhistas que constaram solicitações referente aos adicionais de insalubridade, chegaram ao número de 61.561 de 660.722 processos recebidos no ano de 2025. Além disso, esta temática foi observada como uma das principais entre os processos trabalhistas. Todavia, cabe destacar que comparando-se ao ano de 2024, onde os processos apresentaram um número de 513.306, nota-se que, na totalidade de processos, houve uma redução das ações trabalhistas.

Mesmo com essa prerrogativa, é perceptível que os casos de adicionais de insalubridade aumentaram, afinal em 2024 eles chegaram ao número de 40.392 processos, ficando apenas em 3º lugar como os mais recorrentes daquele período (Justiça do Trabalho, 2026a), evidenciando que mesmo com a queda da quantidade geral de processos, essa especificidade de falha apresentou um aumento considerável.

4.2 Indenização por Danos Morais

Para os processos trabalhistas envolvendo danos morais, esta temática aparece em 5º lugar nos dados do TST (2025), sendo assim considerada relevante no tema deste estudo, afinal encontra-se visível em momentos em que o trabalhador tem seus direitos violados associados a assédio, discriminações e humilhações.

Nota-se, ainda que, das ações ajuizadas em 2025 no TST, cerca de 17,2% se referem a pedidos relacionados a danos morais e 40% se referem a pedidos de danos morais ligados aos assédios sexuais. Desta maneira, 141.955 processos foram julgados em 2025 com essa temática nas primeiras e segundas instâncias do TST (Justiça do Trabalho, 2026b).

4.3 Horas Extras

Em 2025, os processos sobre a temática de horas extras encontram-se em 1º lugar entre os mais recorrentes, com 65.038 ações movidas no TST (2025), porém em 2024 esses dados foram de 70.508 processos, ressaltando uma redução de ações trabalhistas movidas acerca deste cenário.

Ademais, o TST (2025) destaca que grande parte desses processos foram acionados por motoristas de caminhões de frete ou de transportadoras de carga, profissões estas que muitas vezes realizam horas extras devido as altas demandas de trabalho.

4.4 Multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Esse tema aparece como 4º mais mencionado nos processos trabalhistas do TST em 2025, apresentando uma queda, quando comparado com os números de 2024 onde as demandas acerca desse contexto encontravam-se em 3º lugar, correspondendo a 15% das ações trabalhistas (FINDES, 2025).

Isto posto, dados do Justiça do Trabalho (2026) demonstram que em 2025 o TST pagou o equivalente a R\$476,9 milhões em direitos trabalhistas, uma alta de 25% quando comparada a 2024, evidenciando um grande encerramento de contratos trabalhistas neste período, onde os trabalhadores não receberam a multa rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em casos de dispensa sem justa causa.

4.5 Verbas Rescisórias

As ações trabalhistas sobre a temática de pagamento incorreto de verbas rescisórias aparecem em 8º lugar entre as mais citadas no TST em 2025, relevando os problemas relacionados ao encerramento de contratos e a rotatividade de colaboradores nas empresas (TST, 2025).

Além disso, o TRT-15 de Campinas repassou em 2025 o valor correspondente a R\$6,2 bilhões por conta de processos trabalhistas, sendo que 74.534 foram relacionados a ações ligadas a verbas rescisórias nos segmentos de indústria e comércio (TRT-15, 2026).

4.6 Aviso Prévio

Em 2025 os processos trabalhistas sobre aviso prévio, apresentaram um aumento de 7,8%, estando associado principalmente a cenários de litígio, porém este tema ocupa a 11ª posição nas ações trabalhistas descritas no TST (2025).

Por conseguinte, cabe destacar que em 2025, 378.285 processos realizados foram acerca de fatores relacionados ao aviso prévio, assim como destaca a Justiça do Trabalho (2026), alegando que tem tomado conhecimento sobre o aumento desta demanda pela quantidade elevada de recursos e solicitações dos trabalhadores.

De acordo com dados do TRT-18 de Goiás, o ano de 2025 foi o que mais apresentou ações sobre a falta de pagamento de aviso prévio, chegando ao número de 89.123 processos, um aumento de 8,5% quando comparado aos dados de 2024 (Justiça do Trabalho, 2026).

5 DISCUSSÃO

Os resultados apresentados nesta pesquisa demonstram que grande parte das demandas jurídicas e dos problemas trabalhistas estão relacionados a equívocos do Departamento Pessoal, sejam essas diretas ou indiretas, destacando-se a jornada de trabalho, pagamento das verbas rescisórias, adicionais, aviso prévio, pagamento do FGTS e problemáticas associadas a condutas no ambiente de trabalho, evidenciando que o DP não pode ser visualizado apenas como um setor burocrático ou operacional, pois liga-se a estratégias de prevenção destes contextos.

Santana (2024) corrobora com esse aspecto, afirmando que as atividades exercidas pelo DP, como também a rotina de trabalho, tendem a impactar na vida trabalhista dos colaboradores e na continuidade da empresa, afinal quando há falhas de registros, de folhas de pagamentos, de cálculos ou obrigações legais, processos trabalhistas podem ser gerados, afetando a imagem empresarial e os prejuízos financeiros dessa organização.

De acordo com a Norma Reguladora NR-15, instituída em 1978, o adicional de insalubridade tem apresentado inúmeros processos trabalhistas, destacando a relevância das instituições em se atentar às condições de trabalho, oferecidas aos funcionários, e ao enquadramento correto das funções e cargos (Ministério do Trabalho e Emprego, 2020). Assim, essa normatização estabelece as atividades que são ou não passíveis desse adicional, possibilitando a definição de limites de tolerância para agentes físicos, biológicos e químicos, ou seja, a NR-15 é fundamental para que ocorra uma gestão preventiva desse cenário. Ademais, é papel do DP atuar integralmente na área de Segurança e Saúde do Trabalho, para que laudos e registros estejam sempre atualizados, assim como informações referentes a documentações como eSocial dos colaboradores, possibilitando que sejam feitos acompanhamentos reais da situação de cada pessoa individualmente. Consequentemente, quando há falhas nessa execução, os números de processos judiciais trabalhistas crescem, como também as autuações empresariais pelo não pagamento dos adicionais de insalubridade, enfatizando a vulnerabilidade de instituição.

Nota-se também um acúmulo de processos referentes a indenizações por danos morais, ressaltando que o *Compliance* das empresas está associado não apenas ao cumprimento de prazos e pagamentos, mas também a promoção de um ambiente ético, respeitoso e seguro para todos. Isto posto, fica evidente que o Departamento Pessoal deve trabalhar para que situações relacionadas a assédios, humilhações, tratamentos inadequados e discriminações sejam mitigadas, buscando manter a dignidade do trabalhador. Segundo Silva e Sacramento (2024), o

Compliance deve agir de forma a prevenir e controlar essas situações, tratando-as de forma severa e eficaz por intermédio de canais de denúncia, apurações imparciais e treinamentos, deixando de analisar a situação apenas de forma formal e permitindo que ocorram responsabilizações para condutas inadequadas.

Além disso, o *Compliance* mostra-se como uma ferramenta essencial para prevenir o DP e a empresa de situações adversas, contribuindo para a redução dos riscos legais e para a elevação da cultura organizacional, assim tende-se a construir relações entre empregador e empregado de forma mais transparente, motivadora e segura (Silvério *et al.*, 2025). Observa-se que esta perspectiva se alinha aos achados desta pesquisa, por conta dos temas mais recorrentes que as ações trabalhistas concentram-se, indicando falhas internas do DP, de auditorias e de controles documentais, abrindo lacunas para que as ações sejam efetivadas na Justiça do Trabalho.

Já para o contexto das horas extras, os dados encontrados demonstram que essa problemática se encontra entre uma das mais acionadas juridicamente, evidenciando uma fragilidade das organizações em controlar e organizar esses pagamentos. Para o DP esses dados reforçam a necessidade de se observar e aplicar controles confiáveis de ponto, orientações aos gestores e conferências das jornadas de trabalho de cada indivíduo, pois no momento que falhas são constatadas o local torna-se passível de processos trabalhistas, afetando o financeiro e a imagem da empresa, além de favorecer o ajuizamento das reclamações.

Acerca do FGTS, das verbas rescisórias e do cumprimento/pagamento do aviso prévio alocam-se os encerramentos de contrato dos funcionários, quesitos estes que demonstram claramente falhas por parte do DP, associadas a equívocos de cálculos, pagamentos realizados em datas errôneas, falta de depósitos fundiários, comunicações incorretas do cumprimento do aviso e desconhecimento das legislações trabalhistas, descritas pela CLT. Para reduzir essas problemáticas, o Departamento Pessoal pode utilizar o *Compliance* como ferramenta, aplicando tarefas como: conferências dos *checklists* rescisórios; arquivamento de documentações do trabalhador; realização de comunicações adequadas para os interessados; e atualizações constantes de quaisquer alterações convencionais ou legais que impactem na vida do funcionário. Diante disto, é perceptível que o DP está sujeito a adaptações e melhorias para uma melhor estruturação de suas tarefas e obrigações, possibilitando que suas ações e decisões impactem de forma positiva no asseguramento dos direitos do trabalhador, protegendo também os direitos da instituição (Santana, 2024).

Cabe mencionar também que todo esse contexto impacta, de forma grandiosa e negativa, na imagem da empresa, portanto, locais de trabalho que não cumprem com suas obrigações,

podem ser vistos como inseguros e desrespeitosos com os funcionários, ou até mesmo, como desorganizados. Assim a reputação de mercado para os clientes e futuros empregados, fica abalada, justificando a importância de se ter um bom *Compliance* que seja capaz de prevenir, reverter ou evitar situações de ação e visibilidade negativa para a empresa. Além disso, o uso do *Compliance* como ferramenta do DP, pode tornar as ações do Departamento Pessoal mais padronizadas, eficazes, rápidas e éticas, visto que permite adotar códigos de conduta ética, treinar os funcionários para evitar as falhas apontadas nas ações trabalhistas, aplicar ações corretivas imediatas quando os desvios ou infrações são detectados, monitorar processos e disponibilizar canais de denúncia anônimos, bem como em contribuir para a valorização da marca empregadora (*employer branding*) e na valorização do funcionário para a organização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho evidenciou o uso do *Compliance* como ferramenta essencial para prevenir o Departamento Pessoal de falhas e a empresa de situações judiciais, enfatizou o papel do DP no dia a dia empresarial, assim como suas falhas que levam ao ajuizamento de ações trabalhistas, fatores estes que prejudicam a imagem da empresa e trazem prejuízos as instituições, justificando a relevância de se ter um DP que seja capaz de reduzir falhas e diminuir o ajuizamento de ações trabalhistas.

Fica evidente, portanto, que o setor de Departamento Pessoal deve ter atuação que vá além da execução de admissões e demissões, devendo ser integrado a gestão de pessoas de maneira geral como a contabilidade, liderança e segurança do trabalho, visando a busca de problemáticas e correções de riscos que levem a efetivação de ações trabalhistas.

Ainda, essa prevenção pode ser notada por meio de auditorias, conferência de jornadas de trabalho, atualização de normativas para os funcionários, capacitação de líderes e gestores, e criação de indicadores que se associem a conformidade do ambiente de trabalho, possibilitando uma redução dos processos.

Por conseguinte, é perceptível que o *Compliance* trabalhista tem sua relevância, desde que aplicado corretamente e de maneira contínua nas organizações, deixando de ser apenas uma formalidade para se tornar uma ação e uma ferramenta de auxílio no dia a dia das rotinas do Departamento Pessoal, visando evitar falhas comuns e constantes, bem como prevenir e evitar novos processos trabalhistas, além de melhorar a imagem da empresa e fortalecer as relações entre empregadores e empregados.

Isto posto, verifica-se que o objetivo proposto inicialmente foi atingido, permitindo que o leitor compreenda o papel do DP, assim como o uso do *Compliance* trabalhista como uma ferramenta do DP, visando garantir o cumprimento de leis, normas e regimento da empresa, reduzindo as falhas desse setor, permitindo que os funcionários sejam resguardados e os processos de trabalho sejam reduzidos, possibilitando também a melhoria da visão da sociedade sobre a organização e sua estruturação.

As limitações desse estudo encontram-se na análise dos dados, sendo necessário, para pesquisas futuras a análise de empresas por meio de estudo de caso, entrevistas, observações e questionários, possibilitando uma visualização mais ampla da temática e do dia a dia desses locais.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Hadyna Osmina; LEÃO, Cristhiane Rodrigues Soares. A gestão de pessoas e a redução dos processos trabalhistas nas empresas. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2017.

BRASIL. Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013. **Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências**. Brasília: DF, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 09 abr. 2026.

CASARIN, Helen de Castro; CASARIN, Samuel José. **Pesquisa científica: da teoria à prática**. 1ed. Curitiba: InterSaberes, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2025**. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 30 abr. 2026.

FINDES. Informe estratégico. 2025. Disponível em: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2025/02/Informe-Estrategico-%E2%80%93-Processos-trabalhistas-em-2024.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2026.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 147-169, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Relatório Litigiosidade Trabalhista. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 30 de abr. 2026.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Trabalho decente, conciliação e segurança jurídica são os desafios para 2026. 2026a. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/trabalho-decente-conciliacao-e-seguranca-juridica-sao-os-desafios-para-2026>. Acesso em: 09 mai. 2026.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Assédio moral e sexual: números registram aumento de demandas na Justiça do Trabalho. 2026b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-e-sexual-numeros-registram-aumento-de-demandas-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 09 mai. 2026.

JUSTIÇA DO TRABALHO. TRT-11 paga R\$ 476,9 milhões em direitos trabalhistas em 2025, com verbas rescisórias liderando demandas. 2026c. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/trt-11-paga-r-4769-milhoes-em-direitos-trabalhistas-em-2025-com-verbas-rescisorias-liderando-demandas>. Acesso em: 09 mai. 2026.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Trabalho decente, conciliação e segurança jurídica são os desafios para 2026. 2026d. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/trabalho-decente-conciliacao-e-seguranca-juridica-sao-os-desafios-para-2026>. Acesso em: 09 mai. 2026.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Justiça do Trabalho em Goiás registra recorde de novos processos em 2025 e movimenta mais de R\$ 1,15 bilhão em pagamentos a trabalhadores 2026e. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/justica-do-trabalho-em-goias-registra-recorde-de-novos-processos-em-2025-e-movimenta-mais-de-r-115-bilhao-em-pagamentos-a-trabalhadores/>. Acesso em: 09 mai. 2026.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Regulamentadora No. 15 (NR-15). 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 18 mai. 2026.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, v. 52, n. 205, p. 87-105, 2015.

ROSSINI, Selma Regina Carloto Martins Guedes. **O Compliance trabalhista e a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

SANTANA, Daniel Alves. As ações de um departamento pessoal preventivo: reflexos em passivos trabalhistas. **Revista Científica da UniMais**, v. 22, n. 1, p. 153-169, 2024.

SANTOS, Vitoria Gleiciele Fernandes. **Análise do impacto da Inteligência Artificial e de outras tecnologias na otimização das rotinas do Departamento Pessoal**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025.

SANTOS, Ana Luíza Caldas; AMORIM, Dênia Aparecida. A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 38, 2023.

SILVA, Nathanael Santos; AMORIM, Dênia Aparecida. Os desafios do departamento de pessoal frente à reforma trabalhista. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 38, 2023.

SILVA, Walneide; SACRAMENTO, Nazaré. A eficácia ou ineficácia do compliance trabalhista como instrumento de prevenção e combate ao assédio à luz do Caso Marcius Melhem. **Laborare**, v. 7, n. 12, p. 179-209, 2024.

SILVÉRIO, Igor Caiafa Ferreira et al. A importância do compliance trabalhista: redução de riscos legais e impacto na cultura corporativa. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, p. 1-14, 2025.

SOUSA, Jacinto de. **A aplicação do compliance nas relações de trabalho e a prevenção de litígios pela advocacia empresarial**. 2023. Dissertação de Mestrado (Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Pesquisa e Desenvolvimento, Brasília, 2023.

SOUZA, Elana Dione Boesing. **Atração e retenção de talentos**: a influência dos programas de compliance como instrumento de gestão estratégica no fortalecimento do *employee value proposition* e do *employer branding*. 2021. Artigo (MBA em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

TOMCZYK, Andressa. **Compliance**: estrutura para empresas do setor da construção civil. 2015. Monografia (Graduação em Gerenciamento de obras) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

TRT-15. TRT-15 mantém produtividade e repassa mais de R\$ 6,2 bilhões aos trabalhadores em 2025. 2026. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2026/trt-15-mantem-produtividade-e-repassa-mais-de-r-62-bilhoes-aos-trabalhadores-em-2025>. Acesso em: 11 mai. 2026.

TST. Presidente do TST apresenta Relatório Geral na última sessão do semestre. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/presidente-do-tst-apresenta-relat%C3%B3rio-geral-na-%C3%BAltima-sess%C3%A3o-do-semestre>. Acesso em: 09 abr. 2026.

TST. Julgamentos na Justiça do Trabalho superaram 4 milhões em 2024. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/julgamentos-na-justi%C3%A7a-do-trabalho-superaram-4-milh%C3%B5es-em-2024>. Acesso em: 09 abr. 2026.

TST. Assuntos no TST. 2026. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 23 abr. 2026.

TST. Movimentação Processual do TST – 2025. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/d/estatistica/movimentacao-processual-setembro2025-sem-rec-interno>. Acesso em: 11 mai. 2026.

VIEIRA, Flávia Regina Pena; ANJOS, Mayara Abadia Delfino. **Os impactos nas rotinas do departamento pessoal a partir do E-Social**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) – Fundação Carmelita Mário Palmério, Monte Carmelo, 2019.