

A UTILIZAÇÃO DO COMPLIANCE CONTÁBIL NA GESTÃO DE PESSOAS: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Adeniza Santos Oliveira¹
Jaqueline Aparecida da Silva²
Livia Cristina Pereira Costa³
Paula Tainá Nunes Feltrin⁴
Rogerio de Jesus Ribeiro⁵
Daniela Boreli⁶

RESUMO: O Compliance Contábil é uma abordagem que visa garantir o cumprimento de leis, regulamentos, normas contábeis, éticas e integridade nas organizações. Tradicionalmente, essa prática tem sido associada à gestão financeira e ao controle de processos internos. No entanto, a literatura tem apontado para a importância do Compliance Contábil também na gestão de pessoas. Esta revisão de literatura tem como objetivo explorar a utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas, destacando seus benefícios e desafios. A literatura indica que o Compliance Contábil pode contribuir para a melhoria da transparência, ética e integridade nas práticas de gestão de pessoas. Ao adotar princípios de Compliance Contábil na gestão de pessoas, as organizações podem estabelecer diretrizes claras, promover a conformidade com leis trabalhistas e previdenciárias, prevenir fraudes, descumprimento das normas e corrupção, além de fortalecer a cultura organizacional baseada na ética e no respeito. No entanto, a implementação do Compliance Contábil na gestão de pessoas também apresenta desafios, como a necessidade de capacitação dos profissionais envolvidos, o alinhamento das práticas com as demandas legais e a criação de uma cultura de conformidade.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Conformidade. Legislação trabalhista. Cultura organizacional.

¹Graduada em Ciências Contábeis pela Fundação Educacional de Fernandópolis – FEF.

²Graduada em Ciências Contábeis pela Fundação Educacional de Fernandópolis – FEF.

³Graduada em Ciências Contábeis pela Fundação Educacional de Fernandópolis – FEF.

⁴Graduada em Ciências Contábeis pela Fundação Educacional de Fernandópolis – FEF.

⁵Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Uniara.

⁶Mestre em Ciências Ambientais pela Universidade Brasil, possui graduação em Ciências Contábeis e pós-graduação em Gestão Empresarial e Consultoria pelo Centro Universitário de Jales. Contadora e docente da Fundação Educacional de Fernandópolis, docente na Faculdade Futura de Votuporanga do Grupo Favenni.

ABSTRACT: Accounting Compliance is an approach that aims to ensure compliance with laws, regulations, accounting standards, ethics and integrity in organizations. Traditionally, this practice has been associated with financial management and the control of internal processes. However, the literature has pointed to the importance of Accounting Compliance also in people management. This literature review aims to explore the use of Accounting Compliance in people management, highlighting its benefits and challenges. The literature indicates that Accounting Compliance can contribute to improving transparency, ethics and integrity in people management practices. By adopting Accounting Compliance principles in people management, organizations can establish clear guidelines, promote compliance with labor and social security laws, and prevent fraud, non-compliance with standards and corruption, in addition to strengthening the organizational culture based on ethics and respect. However, the implementation of Accounting Compliance in people management also presents challenges, such as the need to train the professionals involved, align practices with legal demands and create a culture of compliance.

Keywords: People management. Compliance. Labor legislation. Organizational culture.

1 INTRODUÇÃO

O Compliance Contábil é uma prática de gestão que tem ganhado cada vez mais relevância no contexto empresarial contemporâneo. Com a crescente complexidade normativa e regulatória, as organizações têm enfrentado desafios para garantir a conformidade legal e ética em suas atividades, o que pode resultar em riscos legais, financeiros e reputacionais. A gestão de pessoas, por sua vez, é um dos principais desafios enfrentados pelas empresas na busca por maior eficiência e competitividade. (RICARDO et. al., 2021)

O Compliance é uma prática cada vez mais importante para as empresas de contabilidade, especialmente para o departamento fiscal. Isso ocorre porque a complexidade da legislação tributária exige que as empresas estejam em conformidade com as normas e regulamentações, evitando assim problemas legais e financeiros. Além disso, o Compliance também ajuda a promover uma cultura ética e de transparência dentro da empresa, o que pode ser benéfico para a imagem da marca. (NASCIMENTO, 2020)

O termo Compliance é originário do verbo “to comply” que significa “cumprir”. Amplamente popularizado nos Estados Unidos, o termo “Compliance” é usualmente utilizado na esfera empresarial. O objetivo deste nas empresas é assegurar que trabalhadores, de todos os níveis empresariais, cumpram normas, regras e

legislações internas e externas à organização a fim de que riscos e danos sejam prevenidos e gerenciados na empresa (RIBEIRO, 2020).

De acordo com o pensamento de (BLOK, 2017), o mecanismo de conformidade está além das regulamentações legais, isto é não é suficiente se enquadrar e seguir o que está na lei, a honestidade e transparência da empresa fazem parte do universo do instrumento de compliance. Isso é, necessita do “ser” e do “estar” em compliance, o primeiro é agir com integridade, ética, idoneidade, transparência e honestidade, com intuito de manter a reputação do mercado de trabalho, o segundo é estar enquadrados com as leis e regulamentos sejam eles internos ou externos.

Dessa maneira, a utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas se apresenta como uma abordagem promissora para lidar com esses desafios. O Compliance Contábil consiste em um conjunto de práticas e processos que visam garantir a conformidade com as normas e regulamentações contábeis, trabalhistas e fiscais, além de promover a transparência, a integridade e a ética na gestão de negócios. (RICARDO et. al., 2021)

Mediante os vários escândalos e a necessidade de desencorajar atitudes ilícitas, foi criada a lei nº 12.846 em 1 de agosto de 2013, regulamentada pelo decreto nº 8.420 em 18 de março de 2015, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional e estrangeira. A chamada Lei Anticorrupção tem sido cada vez mais aplicada, e segundo dados disponíveis no Portal Transparência, mais de 70% das autuações aplicadas foram para pequenas e médias empresas.

A metodologia aqui usada é de revisão de bibliografia. A relevância dessa pesquisa reside no fato de que a gestão de pessoas é um dos principais fatores que influenciam o desempenho e a competitividade das organizações. Além disso, o Compliance Contábil tem se tornado um tema cada vez mais relevante na agenda empresarial, dada a sua importância na gestão de riscos e na promoção da transparência e integridade nas práticas de negócio.

Assim, a presente pesquisa justifica-se pela necessidade de se compreender de que maneira o Compliance Contábil pode ser aplicado na gestão de pessoas, considerando a complexidade normativa e a dinâmica do mercado contemporâneo. Acredita-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir para uma melhor

compreensão dos desafios e oportunidades relacionados ao Compliance Contábil na gestão de pessoas, bem como para o desenvolvimento de práticas mais eficazes e sustentáveis nesse sentido.

2 Objetivos

O objetivo principal é identificar de que maneira o Compliance Contábil pode contribuir para uma gestão de pessoas mais eficiente e estratégica, promovendo a conformidade legal e ética, a redução de riscos e a melhoria do desempenho organizacional.

3 Referencial teórico

3.1 Conceito de Compliance Contábil

Para Negrão e Pontelo (2014), a palavra Compliance vem do verbo em inglês “to comply”, que significa cumprir, executar, satisfazer, realizar o que foi imposto, ou seja, é estar em conformidade com os regulamentos internos e externos inerentes as atividades e a organização. Já Assi (2012), entende que ter Compliance é atender os normativos dos órgãos reguladores, mantendo a organização em conformidade com as leis e os regulamentos internos e externo.

O Compliance Contábil é um conjunto de práticas e ações que visam garantir a conformidade da empresa com as normas contábeis e fiscais. Esse conceito tem se tornado cada vez mais relevante no contexto organizacional, principalmente por causa do aumento da complexidade das normas contábeis e fiscais. Além disso, o Compliance Contábil tem uma abrangência que vai além da área contábil, estendendo-se também à gestão de pessoas. Nesse sentido, pode-se dizer que o Compliance Contábil na gestão de pessoas consiste em adotar práticas que garantam a conformidade legal e ética nas relações trabalhistas, visando evitar riscos trabalhistas, fraude e erros no pagamento de verbas trabalhistas. (RICARDO et. al., 2021)

A utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma prática que envolve a adoção de estratégias que garantam a adequação da empresa às normas e regulamentações trabalhistas. Essa abordagem visa garantir a conformidade com as normas, evitando riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização. (CARNEIRO, 2015)

Um programa de ética e compliance integrado com a gestão de pessoas é fundamental para empresas que buscam um ambiente de trabalho transparente e ético. Além de garantir a conformidade com as leis e normas, o compliance contábil pode ajudar a promover uma cultura organizacional saudável e a reforçar valores como integridade e responsabilidade. É importante que as empresas invistam em treinamentos e capacitações para seus funcionários, a fim de disseminar a importância do compliance e garantir o engajamento de todos os colaboradores. (PRADO, 2018)

O Compliance Contábil na gestão de pessoas é fundamental para as empresas, pois a não conformidade com as leis e normas trabalhistas pode acarretar em passivos trabalhistas, multas e até mesmo perda de reputação no mercado. Por isso, é necessário que as empresas adotem práticas que garantam a conformidade legal e ética nas relações trabalhistas. A utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas engloba a adoção de práticas que garantam a conformidade legal e ética nas relações trabalhistas, incluindo a adequação às normas trabalhistas e fiscais. Isso envolve a adoção de estratégias que visem evitar riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização. (CARNEIRO, 2015)

O Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma prática que visa garantir a transparência e conformidade legal nas relações trabalhistas. Essa abordagem envolve a adoção de práticas e estratégias que visem evitar riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização.

O Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma prática que envolve a adoção de ações que garantam a conformidade legal e ética nas relações trabalhistas. Isso inclui a adequação às normas trabalhistas e fiscais, evitando riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização. A utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma prática que visa garantir a transparência e conformidade legal nas relações trabalhistas. Essa abordagem envolve a adoção de práticas e estratégias que visem evitar riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização. (LEMES, 2014)

O Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma abordagem que visa garantir a adequação da empresa às normas e regulamentações trabalhistas. Isso é importante porque a não conformidade com as leis e normas trabalhistas pode acarretar em passivos trabalhistas e multas, além de perda de reputação no mercado.

A implementação do compliance contábil pode ser uma ferramenta eficaz para a gestão de pessoas nas empresas. Ao estabelecer regras claras e transparentes, os funcionários se sentem mais seguros e confiantes em suas atividades, o que pode levar a um aumento na produtividade e na qualidade do trabalho. Além disso, o compliance contábil também ajuda a prevenir e detectar possíveis fraudes e irregularidades, o que pode trazer benefícios tanto para a empresa quanto para os funcionários. (SANTOS, 2021)

A utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma prática que envolve a adoção de estratégias e práticas que visem garantir a conformidade legal e ética nas relações trabalhistas. Esse conjunto de ações visa evitar riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização. O Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma prática que envolve a adoção de ações que garantam a conformidade legal e ética nas relações trabalhistas. Isso inclui a adequação às normas trabalhistas e fiscais, evitando riscos trabalhistas e consequências financeiras negativas para a organização. (LEMES, 2014)

3.2 Uso e Aplicação do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas

O Compliance Contábil se apresenta como uma importante ferramenta de gestão para a garantia da integridade e conformidade legal dos procedimentos contábeis. Na gestão de pessoas, as práticas de Compliance Contábil são direcionadas a garantir a conformidade com as leis trabalhistas e reduzir riscos trabalhistas e eventuais passivos trabalhistas.

Na gestão de pessoas, o Compliance Contábil se faz presente em diversas etapas do processo. Desde a elaboração do contrato de trabalho até o cálculo da folha de pagamento, o Compliance Contábil deve ser aplicado para garantir a conformidade com as normas trabalhistas e fiscais. A utilização do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas é de grande importância para a proteção da empresa, seus colaboradores e stakeholders. As práticas de Compliance Contábil protegem a empresa contra ações trabalhistas, evitam multas trabalhistas e reduzem a possibilidade de passivos trabalhistas (SILVANO, 2021)

A governança corporativa é um conjunto de práticas que visa garantir a transparência, ética e responsabilidade nas tomadas de decisões das empresas. Essa

abordagem inclui a gestão de riscos, os controles internos, o compliance e a contabilidade, que juntos formam um diálogo importante para o sucesso das organizações. Por meio do compliance contábil, é possível garantir a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, além de promover a integridade e a confiabilidade das informações financeiras. (SILVA, 2019)

A aplicação do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas é uma ferramenta importante para garantir a transparência e integridade na área contábil da organização. Práticas de Compliance Contábil bem aplicadas garantem a adequada gestão das obrigações trabalhistas e fiscais, o que se reflete em uma organização mais transparente e confiável (SILVANO, 2021)

A gestão de pessoas, mais do que nunca, é uma área que deve estar em conformidade com as normas e leis trabalhistas. A aplicação do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas é uma forma de garantir que a organização esteja em conformidade com as leis e regulamentações relevantes e, ao mesmo tempo, proteger a empresa contra ações trabalhistas.

A aplicação do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas não apenas protege a empresa contra ações trabalhistas, mas também é uma forma de garantir a adequada gestão dos recursos humanos. O Compliance Contábil pode ajudar a identificar e corrigir problemas em processos de gestão de pessoas, o que se traduz em uma equipe mais motivada, eficiente e produtiva. A gestão de pessoas é uma área crucial para o sucesso de qualquer empresa. Para garantir a efetividade dessa gestão, é preciso adotar práticas que garantam a conformidade com leis e regulamentações, além de promover uma cultura ética e de integridade. Nesse sentido, o compliance contábil surge como uma ferramenta essencial para a gestão de pessoas, uma vez que permite o monitoramento e a prevenção de possíveis irregularidades, além de fomentar a transparência e a responsabilidade na tomada de decisões. (SILVANO, 2021)

A aplicação do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas é uma forma de proteger a empresa contra possíveis consequências do descumprimento das leis trabalhistas. A falta de compliance pode levar a multas trabalhistas, ações judiciais e problemas de reputação, o que afeta a competitividade da organização. A aplicação do Compliance Contábil na Gestão de Pessoas é uma forma de garantir a conformidade tanto a nível trabalhista quanto fiscal, o que reduz a possibilidade de passivos

trabalhistas. Práticas adequadas de Compliance Contábil garantem a adequada gestão de verbas trabalhistas, encargos sociais, contribuições fiscais e outros aspectos financeiros relacionados à gestão de pessoas (SILVANO, 2021)

3.3 Passivo Trabalhista, Reclamação e Multas Trabalhistas

A gestão de pessoas é uma área fundamental dentro da organização, que tem impacto direto no desempenho e resultados da empresa. No entanto, essa área também é cercada de riscos e desafios, especialmente quando se trata de cumprimento das obrigações trabalhistas. O não cumprimento dessas obrigações pode levar a reclamações trabalhistas e multas, que podem ter um impacto financeiro significativo na organização. O passivo trabalhista é um risco legal que todas as empresas enfrentam. As reclamações trabalhistas, por exemplo, podem surgir devido a questões como horas extras não pagas, descontos indevidos, falta de registro de ponto, entre outras. Essas reclamações podem resultar em multas trabalhistas, que podem ser bastante elevadas, dependendo da gravidade da infração. (RICARDO et. al., 2021)

Além disso, a falta de cumprimento das obrigações trabalhistas pode ter um impacto negativo na reputação da empresa. Uma empresa que não cumpre as leis trabalhistas pode ser vista como desonesta ou pouco confiável, o que pode afetar sua capacidade de atrair e reter talentos.

Profissionais contábeis enfrentam desafios cada vez maiores com a implementação da nova contabilidade pública. Para lidar com essas mudanças, é essencial que os contadores possuam competências específicas, como conhecimento em tecnologia da informação e habilidades em análise de dados. Além disso, o uso de compliance contábil pode ser uma ferramenta eficaz na gestão de pessoas e na garantia da conformidade com as novas normas. (FREITAS CARNEIRO, 2015)

Para evitar esses riscos, é importante que as empresas tenham práticas de Compliance Contábil robustas em relação à gestão de pessoas. O Compliance Contábil pode ajudar a garantir que a empresa esteja cumprindo todas as leis e regulamentações trabalhistas, evitando assim reclamações e multas. Segundo Coimbra e Manzi (2010), as responsabilidades do compliance são: assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, o fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles internos, procurando mitigar riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como

disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos existentes. Além disso, verifica e monitora as alterações no ambiente regulatório, tais como normas do órgão regulador, autorregulação, entre outras, bem como as alterações produzidas por novos produtos lançados, e informa às áreas envolvidas as alterações nas estruturas de controles internos.

Uma das principais estratégias de Compliance Contábil relacionada à gestão de pessoas é o uso de contratos de trabalho claros e precisos, que definem claramente as responsabilidades e obrigações das partes envolvidas. Esses contratos devem estar em conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis e devem ser revisados regularmente para garantir que estejam atualizados. Outra estratégia importante é a implementação de políticas e procedimentos claros relacionados à gestão de pessoal. Isso pode incluir políticas relacionadas a horas extras, descontos, registro de ponto, entre outros. Essas políticas devem estar em conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis e devem ser comunicadas claramente aos funcionários. (RICARDO et. al., 2021)

Além disso, as empresas devem garantir que seus funcionários estejam familiarizados com as práticas de Compliance Contábil e as leis trabalhistas aplicáveis, por meio de treinamentos e comunicação interna. Isso pode ajudar a prevenir erros e equívocos na gestão de pessoal e garantir que a empresa esteja em conformidade com as leis relevantes. É importante lembrar que a conformidade legal não é apenas uma questão de ética e responsabilidade social, mas também pode ter um impacto financeiro significativo na organização. Reclamações trabalhistas e multas podem levar a grandes despesas para a empresa, o que pode afetar seu desempenho financeiro e sua capacidade de competir no mercado. (RICARDO et. al., 2021)

Em última análise, o Compliance Contábil na gestão de pessoas deve ser visto como uma parte integrante da estratégia geral de Compliance da empresa. As empresas devem ter um processo robusto de monitoramento e controle interno, que inclua auditorias regulares para garantir que as práticas de Compliance Contábil estejam sendo seguidas e que os riscos trabalhistas sejam gerenciados de forma adequada. Com base no IBGC (2009), a Auditoria Interna, alinhada com a estratégia da organização, tem a responsabilidade de monitorar e avaliar a adequação do ambiente de controles internos e das normas e procedimentos estabelecidos pela gestão. Cabe a esses auditores atuar proativamente na recomendação do aperfeiçoamento dos controles, das

normas e dos procedimentos, em consonância com as melhores práticas de mercado. A gestão da organização é diretamente beneficiada pela melhoria do ambiente de controles decorrente de uma atuação ativa da Auditoria Interna. Este órgão deve perseguir a melhoria de processos e práticas a partir do aperfeiçoamento do ambiente de controles, além de apontar as irregularidades.

3.4 Fraudes, Erros e Equívocos na Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é uma das áreas mais críticas dentro de uma organização, pois é responsável pelo gerenciamento e desenvolvimento dos colaboradores. No entanto, práticas inadequadas no contexto contábil podem levar a fraudes, erros e equívocos na gestão de pessoas, afetando a eficácia e a eficiência dos processos organizacionais. Portanto, é importante identificar e prevenir tais práticas, a fim de garantir a integridade e a transparência nas operações contábeis e na gestão de pessoas. (RICARDO et. al., 2021)

Fraudes e erros contábeis podem levar a consequências legais, financeiras e reputacionais para as empresas, afetando diretamente a gestão de pessoas. Quando não há compliance contábil, os riscos trabalhistas, como passivo trabalhista, multas trabalhistas e reclamações, podem ser elevados, causando impactos negativos na motivação e na satisfação dos colaboradores. Além disso, práticas inadequadas na gestão de pessoal, como pagamentos incorretos e falta de registro de horas extras, podem levar a problemas financeiros e de confiança na empresa. Segundo Candeloro, (2012) a prática, e a disseminação, da ética e integridade nos negócios, pela Alta Administração, ditará o padrão de comportamento desejado que, indo além do cumprimento de leis e regulamentos, construirá a cultura organizacional.

A implementação do compliance contábil é fundamental para garantir a ética nas empresas e evitar problemas com a lei. Além disso, é importante que haja uma gestão eficiente de pessoas para que todos estejam alinhados com os valores e objetivos da organização. (ALMEIDA, 2021)

Para evitar essas práticas inadequadas, é necessário implementar práticas de compliance contábil na gestão de pessoas. Isso envolve a adoção de políticas e procedimentos que garantam a conformidade legal e a integridade dos dados contábeis, bem como a prevenção de conflitos de interesse, transações fraudulentas e outras

práticas inadequadas. Além disso, a conscientização e a educação dos colaboradores sobre as boas práticas contábeis e a ética na gestão de pessoas são fundamentais para evitar esses problemas. Uma das principais implicações da falta de compliance contábil na gestão de pessoas é o impacto financeiro para a empresa. Pagamentos a maior ou a menor de verbas trabalhistas, encargos sociais como IR, INSS, FGTS, contribuição sindical e indenizações podem gerar prejuízos financeiros significativos, afetando diretamente a saúde financeira da organização. Além disso, a falta de uma cultura de compliance contábil pode levar a problemas de reputação, afetando a imagem e a credibilidade da empresa no mercado. (ALMEIDA et. al., 2022)

Para prevenir essas consequências, é importante monitorar e controlar as operações contábeis na gestão de pessoas, utilizando mecanismos de controle interno e auditoria interna. Além disso, é necessário adotar tecnologias e inovações para otimizar as práticas de compliance contábil, como a análise de dados e a inteligência artificial. Deve-se também integrar as áreas de recursos humanos, jurídico e finanças, a fim de garantir a eficácia das práticas de compliance contábil na gestão de pessoas. É imprescindível que haja o comprometimento da Alta Administração da instituição com as atividades de Compliance, pois esse relacionamento valida todo o trabalho de Compliance. A Alta Administração deverá acompanhar periodicamente o programa de Compliance implementado na instituição que – juntamente com um sistema de Controles Internos adequado à estratégia de negócios adotada – maximizará o retorno do investimento, proporcionará segurança ao ambiente operacional e maior confiabilidade na instituição. Devido a esse suporte, a área de Compliance, ganha adequada estrutura administrativa de apoio, independência funcional e respeito para evitar conflitos de interesses e assegurar a isenta e atenta leitura dos fatos, buscando conformidade por meio de ações preventivas e corretivas. (CANDELORO, 2012).

A ética e o compliance são fundamentais na gestão de pessoas, e a implementação de práticas de compliance contábil é um passo importante para garantir a integridade e a transparência nas operações contábeis e na gestão de pessoas. A adoção de uma cultura de compliance sólida, com códigos de conduta e treinamentos éticos, é fundamental para garantir a adesão dos colaboradores às boas práticas contábeis e éticas na gestão de pessoas. (ALMEIDA et. al., 2022)

A gestão de compliance é uma ferramenta fundamental para reduzir os riscos

de fraudes contábeis em empresas de gestão de investimentos. Com a utilização de práticas de compliance, é possível estabelecer políticas e procedimentos que garantam a integridade das informações financeiras e contábeis da empresa, além de promover a cultura de ética e transparência entre os colaboradores. Dessa forma, a gestão de compliance se torna um diferencial competitivo para as empresas que desejam se destacar no mercado financeiro. (CORDEIRO, 2019)

Além disso, é importante identificar e gerenciar os riscos trabalhistas na gestão de pessoas, adotando práticas de compliance contábil que garantam a conformidade legal e a segurança dos colaboradores. Isso envolve a gestão de contratos de trabalho, jornada de trabalho e saúde e segurança ocupacional, visando prevenir riscos e garantir o bem-estar dos colaboradores. (ALMEIDA et. al., 2022)

A implementação de práticas de compliance contábil na gestão de pessoas pode contribuir significativamente para o desempenho e os resultados das empresas a longo prazo. Isso porque, ao garantir a integridade e a transparência das operações contábeis e da gestão de pessoas, a empresa pode melhorar sua reputação, atração e retenção de talentos, além de promover a satisfação dos colaboradores. A gestão de pessoas é um desafio constante nas empresas, e a implementação de práticas de compliance contábil pode ajudar a garantir a eficácia e a eficiência dos processos organizacionais. No entanto, é importante lembrar que a implementação de práticas de compliance contábil e ética na gestão de pessoas é um processo contínuo, que exige monitoramento, controle e atualizações constantes. (ALMEIDA et. al., 2022)

Neste sentido, Cossenzo (2015) explica que para gerenciar as fraudes, são necessárias estratégias que as identifiquem no momento presente, além de outras, que permitam sua prevenção. Identificados os riscos de fraudes, deve-se identificar ainda como elas acontecem e os indivíduos que as praticam, e para isto, é fundamental que as empresas compartilhem informações entre si.

Este mesmo autor destaca a existência das Comissões de Combate à Fraude da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), a Comissão Base da Inconsistência da Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (ACREFI), e do acordo de cooperação firmado em 2009 entre a Polícia Federal e a Febraban, no que se refere aos controles eletrônicos com informações sobre os casos ocorridos (COSSENZO, 2015).

A expressão “Risco de Compliance” refere-se aos riscos a que as empresas estão sujeitas pelas punições regulatórias, aos prejuízos financeiros e/ou aos prejuízos ocasionados à sua imagem, riscos estes decorrentes do não cumprimento das regulamentações, dos códigos de conduta e do bom comportamento (COELHO e SANTOS JR, 2021).

Segundo Gonsales (2016) 43% das empresas brasileiras ainda não adotaram programas e políticas de Compliance para seus processos e proteção, mas que em breve todas serão compelidas a fazê-lo, visando a proteção de sua reputação, já que “o valor de uma empresa está relacionado à sua reputação.

4 MATERIAIS E MÉTODOS

Elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar (PRODANOV; FREITAS, 2013).

5 RESULTADOS

Segundo (Silva, Lilian Reis, 2021), entre os principais conceitos do Compliance e gestão de riscos, está a geração de valor do negócio, que visa permitir a sobrevivência e longevidade das organizações. Entre os perigos e impactos financeiros que a ausência de um programa que promova a boa governança, estão: “ausência de orientações normativas; falta de ferramentas adequadas de prevenção; desalinhamentos às legislações aplicáveis; sistema de informações sem operações estruturadas; gestão de processos com falhas”.

Uma vez que as instituições públicas e privadas devem pautar sua gerência em programas de Governança Corporativa, Klen (2009, apud SENNO et al., 2019) define que “governança corporativa é o sistema pelo qual as corporações de negócios são dirigidas e controladas”.

Neste sentido, ainda Senno et al. (2019) explicam que as práticas da Governança

Corporativa devem convergir no sentido de assegurar mecanismos que permitam o retorno financeiro dos investimentos realizados, mediante a adoção de regras legais e prestação de contas a todos os interessados.

Por sua vez, (Azevedo et al. 2017) explicam que governança se refere a governo, enquanto governança corporativa se refere ao sistema pelo qual órgãos e poderes são organizados dentro de uma empresa”, os quais devem ser sustentados por quatro princípios: transparência, integridade ou equidade, prestação de contas e respeito às leis.

Tais explicações visam colaborar para melhor compreensão sobre as boas práticas da governança, as quais, segundo a KPMG (2021), requerem alguns elementos específicos para compor um programa eficiente de Compliance Regulatório, são eles:

- Política e programa de compliance;
- Mensagem da liderança e cultura de compliance;
- Estruturação do compliance office;
- Comunicação e treinamento da política e programa de compliance;
- Monitoramento, auditoria e avaliação da efetividade da política e programa de ética e compliance;
- Incentivos por desempenho e ações disciplinares;
- Investigação e prevenção.

Nesta perspectiva, refere-se que um programa compliance implica em normas anticorrupção, antissuborno e compliance público. Para conferir maior detalhamento, seguem listados os benefícios proporcionados pelo Compliance, conforme (Silva, Lilian Reis, 2021)

- Atrair investidores e investimentos;
- Aumentar a governança na empresa;
- Consolidar a cultura organizacional;
- Corrigir, de maneira efetiva, as não-conformidades;
- Ganhar credibilidade;
- Ganhar vantagem competitiva em relação à concorrência;
- Identificar os riscos e prevenir os problemas;
- Melhorar a eficiência e qualidade dos produtos e serviços ofertados;
- Sustentabilidade.

Por sua vez, Caovilla (2017) descreve alguns benefícios relativos à adoção do Compliance pelas organizações:

- Novas oportunidade de negócios e vantagem competitiva: empresas que atuam em conformidade com as leis e boas práticas buscam relacionar-se com pares iguais, além de aumentarem suas oportunidades relativamente àquelas não usuárias de programas de compliance;
- Novos investimentos: organizações com baixos índices de envolvimento com ilícitos e escândalos sociais, demonstrando solidez são mais atrativas para os investidores internos e externos;
- Mitigação de riscos: empresas que adotam programa da Compliance, além de identificar os possíveis riscos ao seu negócio, são capazes de desenvolver e implementar ações para mitigação de eventuais falhas e riscos;
- Correção das não-conformidades: além das ações preventivas para evitar possíveis não-conformidades, estão as ações para correção das não-conformidades identificadas nos processos internos de uma organização. Tais ações necessárias à preservação da imagem e reputação de uma empresa podem ser: correção do plano de ação em andamento; treinamentos para colaboradores; revisão de políticas, procedimentos, condutas, de colaboradores e fornecedores e prestadores de serviços;
- Compliance enquanto conscientização das pessoas: prática que permite a mitigação de fraudes, uma vez que se colaboradores e demais atores são treinados em Compliance, são capazes de enxergar as não conformidades dentro e fora da empresa, isto é, na concorrência, nos fornecedores, prestadores de serviços;
- Compliance enquanto limitação de responsabilidade: os saberes adquiridos em treinamentos e práticas éticas relativas ao Compliance permitem a seleção de melhores parceiros comerciais, além de proteger a reputação de uma empresa. Uma vez que as boas práticas permeiam as rotinas comerciais de uma organização, eventuais não conformidades podem ocasionar a redução de penalidades que podem ser a ela aplicadas;
- Compliance enquanto sustentabilidade do negócio: a adoção e manutenção de práticas éticas e transparentes permitem às organizações que se mantenham longevas.

6 DISCUSSÃO

O Compliance Contábil na gestão de pessoas desempenha um papel crucial no ambiente corporativo moderno, onde as empresas enfrentam um cenário legal e ético cada vez mais complexo. Garantir que as práticas da empresa estejam em conformidade com as leis trabalhistas e éticas é essencial para proteger os direitos dos colaboradores e manter a integridade dos processos organizacionais.

Um dos aspectos primordiais desse compliance é a proteção da privacidade dos dados dos funcionários. No mundo digital atual, em que informações pessoais são frequentemente armazenadas eletronicamente, as empresas devem adotar medidas rigorosas para garantir que esses dados sejam tratados com confidencialidade. Isso não apenas assegura a segurança das informações, mas também promove a confiança entre os colaboradores e a empresa.

Além disso, a não discriminação é um princípio que deve ser observado em todas as fases da gestão de pessoas. Desde o processo de seleção, onde a diversidade deve ser valorizada, até a demissão, é crucial que todas as decisões sejam tomadas com base no mérito e na adequação ao cargo, evitando qualquer forma de discriminação, seja ela de gênero, raça, religião ou orientação sexual.

No contexto das leis trabalhistas, a conformidade é vital para evitar problemas legais que poderiam prejudicar significativamente a reputação da empresa. Aspectos como jornada de trabalho, salário mínimo, férias e licença-maternidade devem ser observados de perto. Manter-se atualizado com as mudanças na legislação e seguir as normas estabelecidas não apenas garante a segurança jurídica das práticas da empresa, mas também demonstra um compromisso contínuo com o cumprimento das leis vigentes.

A ética desempenha um papel crucial na gestão de pessoas. Estabelecer códigos de conduta claros e transparentes orienta o comportamento dos funcionários, promovendo integridade em todas as atividades corporativas. Conscientizar os colaboradores sobre a importância da ética e incentivá-los a adotar práticas éticas no ambiente de trabalho cria uma cultura organizacional fundamentada em valores sólidos.

Além das questões legais e éticas, o Compliance Contábil na gestão de pessoas deve estar em conformidade com normas e regulamentações específicas, como a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas contábeis e trabalhistas. Isso requer um entendimento aprofundado das exigências legais e o desenvolvimento de práticas que estejam plenamente de acordo com essas normas, evitando assim qualquer tipo de irregularidade.

Integrar o Compliance Contábil com a responsabilidade social corporativa é uma abordagem estratégica que vai além do simples cumprimento de obrigações legais. Envolve a preocupação genuína com o bem-estar dos funcionários, a preservação do meio ambiente e a contribuição positiva para a sociedade em geral. Empresas socialmente responsáveis não apenas respeitam os direitos dos colaboradores, mas também se dedicam a iniciativas que beneficiam a comunidade e o ambiente em que estão inseridas.

7 CONCLUSÃO

A utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma abordagem que tem se mostrado cada vez mais importante para organizações preocupadas com a conformidade legal, transparência e ética nos negócios. Através do embasamento teórico apresentado, foi possível identificar a definição e abrangência do Compliance Contábil no contexto organizacional, bem como as implicações do não cumprimento das obrigações trabalhistas, como passivo trabalhista, reclamação e multas trabalhistas.

Além disso, foram exploradas práticas e estratégias de Compliance Contábil direcionadas à gestão de pessoas, como a identificação e prevenção de práticas inadequadas no contexto contábil e suas implicações na gestão de pessoas. Também foi abordado o impacto financeiro do descumprimento das obrigações trabalhistas e as consequências para a organização, tais como pagamentos a maior ou a menor de verbas trabalhistas, encargos sociais como IR, INSS, FGTS, contribuição sindical e indenizações.

Outro aspecto importante apresentado na pesquisa é a relação entre o Compliance Contábil e a governança corporativa, enfatizando a importância da transparência e prestação de contas nas práticas de gestão de pessoas. Foi discutido o papel da ética organizacional e a importância de uma cultura de Compliance sólida para a gestão de pessoas, incluindo aspectos como códigos de conduta e treinamentos éticos.

A identificação e gestão dos riscos trabalhistas por meio de práticas de Compliance Contábil também foi abordada, considerando aspectos como contratos de trabalho, jornada de trabalho e saúde e segurança ocupacional. Foi explorado ainda o papel do monitoramento e controle interno no Compliance Contábil, incluindo auditoria interna, segregação de funções e análise de indicadores.

A tecnologia e inovação na otimização das práticas de Compliance Contábil na gestão de pessoas foi destacada, incluindo ferramentas de automação, análise de dados e inteligência artificial. Foi abordada a importância da educação e conscientização dos colaboradores sobre as práticas de Compliance Contábil na gestão de pessoas, incluindo programas de treinamento e comunicação interna.

A conexão entre o Compliance Contábil e a responsabilidade social corporativa foi discutida, enfatizando a necessidade de equilíbrio entre os interesses econômicos e sociais na gestão de pessoas. Além disso, foi explorado o papel do Compliance Contábil na promoção da sustentabilidade organizacional, considerando aspectos como gestão de recursos, equidade e diversidade.

A implementação do Compliance Contábil na gestão de pessoas apresenta desafios, mas também oportunidades. Foram identificados diferentes abordagens e metodologias utilizadas para implementar o Compliance Contábil na gestão de pessoas, como o COSO, ISO 19600 e outros modelos de referência. Foi discutida a influência do Compliance Contábil na competitividade das organizações, considerando fatores como a reputação no mercado, atração e retenção de talentos e relações com clientes e fornecedores.

Por fim, é possível concluir que a utilização do Compliance Contábil na gestão de pessoas é uma abordagem que pode trazer diversos benefícios para as organizações, como a conformidade legal, transparência e ética nos negócios, além de contribuir para a tomada de decisão estratégica e performance organizacional. Recomenda-se que as empresas invistam em programas de Compliance Contábil na gestão de pessoas, considerando os desafios e oportunidades envolvidos e buscando integração com outras áreas da organização.

A aplicação do Compliance Contábil na gestão de pessoas desempenha um papel crucial na construção de uma sociedade contábil mais sólida e ética. Ao garantir que as práticas contábeis estejam em conformidade com as leis e regulamentos, as

organizações cultivam transparência, confiança e credibilidade. Além disso, ao adotar medidas para prevenir fraudes e manter a integridade do sistema contábil, contribuem para um ambiente empresarial mais ético, estimulando o desenvolvimento econômico, criando empregos e promovendo o crescimento sustentável, o que, por sua vez, beneficia toda a sociedade.

Ao seguir padrões éticos e legais na gestão de pessoas, as empresas demonstram responsabilidade social, fortalecendo o prestígio da profissão contábil. Essa abordagem não apenas beneficia as organizações, mas também constrói uma base sólida para a contabilidade na sociedade, promovendo a confiança dos investidores, clientes e parceiros de negócios. Dessa forma, o Compliance Contábil na gestão de pessoas não só protege os interesses das empresas, mas também desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de uma comunidade contábil confiável e ética, beneficiando a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. de Oliveira; HENRIQUE, M. R.; SAPORITO, A. Perícia Contábil: Ética e Compliance. Revista da URI - Luiziana, v. 12, n. 1, p. 11-22, 2022. Disponível em: <<https://urisaoluiz.com.br/site/wp-content/uploads/2022/11/Revista-12a-edicao-1-artigo-2.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2023

ASSI, M. Gestão de Riscos com Controles Internos: Ferramentas, certificações e métodos para garantir a eficiência dos negócios. São Paulo: Saint Paul, 2012.

AZEVEDO, Mateus Miranda de; CARDOSO, Antônio Almeida; DUARTE, Jairo Gonçalves; FEDERICO, Bianca Ellen; LIMA, Marco Antônio Ferreira. O Compliance e a gestão de riscos nos processos organizacionais. Revista de Pós-Graduação Multidisciplinar, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 179-196, mar. /jun. 2017.

BLOK, Marcella. Compliance e Governança Corporativa – Atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 8.241/2015. Rio de Janeiro: Ed. Freitas Bastos, 2017.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º 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. <[Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12846.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2023

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria B. M. de; PINHO, Vinícius. Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

CAOVILLA, Renato Vieira. Benefícios práticos do compliance. 10 jul. 2017. Disponível em: [<https://www.migalhas.com.br/depeso/261662/beneficios-praticos-do-compliance>]; 08 dez. 2017.

CARNEIRO, A. de Freitas. Competências essenciais dos profissionais contábeis em face da nova contabilidade pública sob a perspectiva dos contadores de Rondônia. Finanças e Contabilidade, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1-16, 2015. Disponível em: <<https://www.revistas.uneb.br/index.php/financ/article/view/959>>. Acesso em: 14 mar. 2023.

COELHO, Cláudio Carneiro Bezerra Pinto; SANTOS JÚNIOR, Milton de Castro. Compliance, FGV/IDE, 2021.

COIMBRA, M.D.A; MANZI, V.A. Manual de Compliance. São Paulo, Atlas 2010, 148p.

CORDEIRO, DAP. O papel da gestão de compliance nas empresas de gestão de investimento como forma de reduzir os riscos de fraude contábil. 2019. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/197634>>. Acesso em: 3 abr. 2023.

COSENZO, Fábio. Fraude Bancária: A mitigação dos Riscos e Perdas Financeiras no Segmento de Crédito Consignado. Monografia de Pós-Graduação Lato Sensu – MBA Gestão empresarial, apresentada à Fundação Instituto de Administração – FIA. São Paulo, 2015.

Decreto Nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei no 12.846, de 10 de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. < [Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2018.

GONSALES, Alessandra. O que é compliance? Publicação da Legal, Ethics and Compliance (LEC). Vídeo publicado em 29 fev. 2016. Disponível em: [<https://www.youtube.com/watch?v=2BDpJ6UMXb4>]; acesso em 09 nov. 2023.

IBGC. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa - 4ª edição. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2009.

KPMG – Compliance regulatório. 2021. Disponível em: [<https://home.kpmg/br/pt/home/servicos/consultoria/risk-consulting/internal-audit-risk/compliance-regulatory.html>]; acesso em 09 nov. 2023.

LEMES, D. F., & Miranda, G. (2014). Habilidades profissionais do contador preconizadas pela IFAC: um estudo com profissionais da região do triângulo mineiro. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 7(2), 143-162. Recuperado de

<http://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/121>

NASCIMENTO, J.O.; NAVARRO, N.C.R. A importância do Compliance para o departamento fiscal das empresas de contabilidade. *Liceu On-Line*, v. 21, n. 1, p. 1-14, 2020. Disponível em: <https://liceu.emnuvens.com.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1842>. Acesso em: 13 abr. 2023

NEGRÃO, C. L.; PONTELO, J. F. Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: Senac, 2014.

PRADO, EV do; CORREA, DA. Proposta de um programa de ética e compliance integrado com a gestão de pessoas. *Perspectivas Contemporâneas*, [S.l.], v. 13, n. 2, p.1-14, dez. 2018. ISSN 1984-0241. Disponível em: <<https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2607>>. Acesso em: 25 abr. 2023

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Lara Alves. Compliance e sua aplicação prática no direito do trabalho, 2020. PUC-Goiás. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/566/1/Lara%20-%20Trabalho%20de%20curso%201-mesclado.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2023.

RICARDO, LFG; Gonçalves, RN; Silva, G. Em época de pandemia a criatividade da aplicação da tecnologia nos eventos de extensão do curso de ciências contábeis da Revista da Extensão, [S.l.], v. 11, n. 1, p. 1-12, mar. 2021. ISSN 2318-8111. Disponível em: <<http://revista.famma.br/index.php/rex/article/view/41>>. Acesso em: 25 abr. 2023

SANTOS, WA; FISCO, PDEPPO; NORTE, J. Curso de graduação em ciências contábeis. Centro Universitário Doutor Leão Sampaio-UNILEÃO. Disponível em: <<https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/CIENCIASCONTABEIS/C560.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2023

SENNO, Elisângela Pereira; PRATES, Glaucia Aparecida; LUCENTE, Adriano dos Reis; GALLI, Lesley Carina do Lago Attadia; GALLI, Rafael Altafin. Benefícios da implantação do programa de Compliance em uma organização do setor de energia: um estudo de caso. II SITEFA – Simpósio de Tecnologia Fatec Sertãozinho. Disponível em: [https://sitefa.fatecsertaozinho.edu.br/index.php/sitefa/article/view/90/51]; acesso em 09 nov. 2023.

SILVA, C. A. et al. Governança corporativa: um diálogo entre a gestão de riscos, controles internos, compliance e a contabilidade. *Políticas Públicas e Desenvolvimento Social*, v. 19, n. 1, p. 167-184, 2019. Disponível em: <<http://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/167>>. Acesso em: 08 mai. 2023

"SILVA, Lilian Reis. Benefícios do Compliance e da gestão de riscos. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 06, Ed. 12, Vol. 04, pp. 123-147. Dezembro de 2021. ISSN: 2448-0959. <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/beneficios-do-compliance>> "

SILVANO, JDOSS. Faculdade Capivari-FUCAP Curso de Ciências Contábeis. Disponível em: <https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/c12338aa880257132d90bfc6d584086a.pdf>. Acesso em: 08 maio 2023.