



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

GISELLE MARIA DE OLIVEIRA SILVA

***COMPLIANCE* TRABALHISTA: OBSTÁCULOS DA
IMPLEMENTAÇÃO NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS NO
MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2021**

GISELLE MARIA DE OLIVEIRA SILVA

***COMPLIANCE* TRABALHISTA: OBSTÁCULOS DA
IMPLEMENTAÇÃO NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS NO
MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Departamento Pessoal.

Orientadora: Prof^a Me. Vânia Vilma Nunes Teixeira.

**CAMPINA GRANDE – PB
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586c Silva, Giselle Maria de Oliveira.

Compliance trabalhista [manuscrito] : obstáculos da implementação nas pequenas e médias empresas no município de Campina Grande / Giselle Maria de Oliveira Silva. - 2021.

22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2021.

"Orientação : Profa. Ma. Vania Vilma Nunes Teixeira , Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Compliance trabalhista. 2. Pequenas e médias empresas. 3. Gerenciamento de riscos. I. Título

21. ed. CDD 658.022

GISELLE MARIA DE OLIVEIRA SILVA

**COMPLIANCE TRABALHISTA: OBSTÁCULOS DA
IMPLEMENTAÇÃO NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS NO
MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^a Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira.

Aprovada em: 24/05/2021.

BANCA EXAMINADORA

**VANIA VILMA NUNES
TEIXEIRA:88612481449**

Assinado de forma digital por VANIA VILMA
NUNES TEIXEIRA:88612481449
Dados: 2021.05.26 16:51:06 -03'00'

Prof^a Me. Vânia Vilma Nunes Teixeira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

**JOSE LUIS DE
SOUZA:02441053400**

Assinado de forma digital por JOSE
LUI DE SOUZA:02441053400
Dados: 2021.06.01 16:42:20 -03'00'

Prof^o. Me. José Luís de Souza (Membro)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

**SIDNEY SOARES DE
TOLEDO:88744035420**

Assinado de forma digital por
SIDNEY SOARES DE
TOLEDO:88744035420
Dados: 2021.06.01 12:49:45 -03'00'

Prof^o. Me. Sidney Soares de Toledo (Membro)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu avô Sebastião Urbano (in memoriam), meus pais, irmã e esposo, por todo carinho e apoio, dedico.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Respostas a pergunta 03 da entrevista	14
Gráfico 02 – Respostas a pergunta 04 da entrevista	15
Gráfico 03 – Respostas a pergunta 05 da entrevista	15
Gráfico 04 – Respostas a pergunta 08 da entrevista	16
Gráfico 05 – Respostas a pergunta 09 da entrevista	17

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	08
2.1	Micro e Pequenas Empresas	08
2.2	Gerenciamento de Riscos	09
2.3	<i>Compliance</i>	09
2.4	<i>Compliance</i> Trabalhista	10
3	METODOLOGIA	11
3.1	Método e Tipo de Pesquisa	11
3.2	Ambiente de Estudo	12
3.3	Caracterização do Universo e Amostra	12
3.4	Coleta e Análise de Dados	12
3.5	Técnica de Tratamento de Dados	13
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	13
4.1	Identificação do Entrevistado e da Empresa	13
4.2	Grau de conhecimento acerca de <i>Compliance</i> Trabalhista	13
5	CONCLUSÃO	17
	REFERÊNCIAS	18
	APÊNDICE	21

**COMPLIANCE TRABALHISTA: OBSTÁCULOS DA
IMPLEMENTAÇÃO NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS NO
MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE – PB**

Giselle Maria de Oliveira Silva¹

RESUMO

O trabalho teve como objetivo identificar os obstáculos encontrados no processo de implementação do *Compliance* trabalhista nas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPEs) no município de Campina Grande – PB. Para tanto foi realizada uma pesquisa de campo, exploratória, de natureza qualitativa e quantitativa, através de uma entrevista semiestruturada, realizada com os responsáveis das MPEs do setor de serviços e comércio desta cidade. A amostra teve como foco empresas do setor de comércio e de serviços, composta de 6 empresas por causa da limitação ocasionada pela pandemia da Covid-19. A pesquisa tem como resultado a confirmação de que existem obstáculos, o destacado foi o custo financeiro (84%), para a implementação do *Compliance* trabalhista nas MPE's. A maioria (80%) dos entrevistados tinham conhecimento sobre o assunto, os quais possuíam escolaridade de nível superior e pós-graduação. Como também, observou-se que 66,67% dos gestores responderam que implementariam em sua empresa, no entanto devido o custo financeiro não fazem.

Palavras-Chaves: *Compliance*. Implementação. Obstáculos. *Compliance* trabalhista.

ABSTRACT

The present work had as objective to identify the obstacles found in the process of implementation of the Labor Compliance in the Micro and Small Companies (MPEs) in the city of Campina Grande - PB. To this end, a field research, exploratory, of qualitative and quantitative nature, was carried out through a semi-structured interview, carried out with the heads of the MSEs in the services and commerce sector of this city. The sample focused on companies in the trade and services sector, composed of 6 companies because of the limitation caused by the Covid-19 pandemic. The survey results in confirmation that there are obstacles, the highlight being the financial cost (84%), for the implementation of labor Compliance in MSEs. The majority (80%) of the interviewees had knowledge about the subject, who had higher education and postgraduate education. As well, it was observed that 66.67% of the managers answered that they would implement it in their company, however due to the financial cost they do not.

Keywords: Compliance. Implementation. Obstacles. Labor compliance.

¹ Bacharelada em Ciências Contábeis. Economista. Pós-Graduada em Gestão Pública. E-mail: gisellue_eu@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2013 foi marcado por escândalos de corrupção e pela aprovação da Lei Anticorrupção nº 12.846/13, através de pressões sociais e protestos. De acordo com Helou (2018), o objetivo desta Lei é de legitimar os atos lesivos contra a Administração Pública, nacional ou internacional, a fim de superar e prevenir o contexto histórico brasileiro de corrupção, por meio de medidas coercitivas que permitem a responsabilização criminal, civil e administrativa de seus dirigentes.

Sobre essa ótica, é possível identificar a prática de corrupção também nas empresas, seja ela de pequeno, médio ou grande porte. As leis e regras servem tanto para a Administração Pública como para as empresas privadas, no entanto há situações em que não são seguidas de forma desejada e correta. Bento (2018) alerta que, este cenário pode causar danos e impactos para os resultados financeiros, além de comprometer a imagem da empresa perante a sociedade e o mercado de negócios.

Desse modo, muitas empresas passaram a se preocupar em criar mecanismos capazes de diminuir o descumprimento das normas legais, a fim de prevenir eventuais penalidades estabelecidas pela Lei Anticorrupção. Nesse contexto, o *Compliance* surge como uma importante ferramenta de integração de boas práticas corporativas com repercussão em toda a organização. De acordo com Coimbra e Manzi (2010), *Compliance* deriva-se do verbo inglês *to comply*, que quer dizer cumprir, executar, satisfazer, realizar o que foi imposto, ou seja, agir de acordo, estar em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável ao negócio.

O *Compliance* atua em diversas áreas, como desdobramento deste se tem o *Compliance* trabalhista, o qual vem ganhando notoriedade por tangibilizar um ativo que muitas vezes passa despercebido por grande parte das corporações: a gestão do Direito Coletivo e Individual do Trabalho. A prática do *Compliance* trabalhista torna-se essencial para qualquer porte de empresa, visto que as relações entre empregadores e empregados geram muitos conflitos, sobretudo quando não se cumpre efetivamente a Legislação Trabalhista.

Estar em conformidade com as normas trabalhistas e garantir um ambiente de trabalho digno para os trabalhadores, faz com que as empresas se previnam ou reduzam possíveis passivos trabalhistas. Porém, nota-se que as médias e grandes empresas são as que mais aderem a esse tipo de programa e, conseqüentemente, são as que mais se preocupam em resolver esses conflitos e, desse modo, se previnem de possíveis contingências trabalhistas.

De acordo com Everton Júnior (2017), as Micro e Pequenas Empresas (MPE's) se constituem como as maiores empregadoras do Brasil, sendo responsáveis por 27% do produto interno bruto (PIB) e empregando mais profissionais com carteira assinada do que as médias e grandes. Além disso, segundo o IBGE (2018), essas empresas foram responsáveis por 72% dos empregos formais gerados em abril de 2018 e nos primeiros quatro meses desse mesmo ano, acumularam quase o dobro do registrado no mesmo período do ano passado. Desse modo, as MPE's representam uma forma de oportunidade para a vida de milhões de empreendedores e trabalhadores, uma vez que vem crescendo a cada ano.

Diante do exposto, esta pesquisa é formulada com a seguinte problematização: **Quais os principais obstáculos encontrados no processo de implementação do *Compliance* trabalhista nas micro e pequenas empresas no município de Campina Grande – PB?**

Para este fim, tem-se como objetivo geral identificar quais são estes obstáculos, no qualvsa ser atingido através da análise de um panorama geral sobre a importância e os efeitos de uso do *Compliance* trabalhista para as micro e pequenas empresas; a investigação da relação ao *Compliance* trabalhista com o gerenciamento de riscos; e, por fim a verificação das principais dificuldades que as micro e pequenas enfrentam para adotar mecanismos para gerenciar

os possíveis riscos na sua empresa.

O trabalho se justifica pela necessidade de se propor às MPE's a adoção de políticas estruturadas de *Compliance* trabalhista, sua importância para o crescimento econômico, moral e ético para essas empresas, e, também ao gerenciamento de riscos. Além disso, na atualidade muitos estudos sobre *Compliance* trabalhista ainda se limitam às grandes empresas, apesar de se entender que o rigor da Lei é o mesmo para qualquer porte de empresa.

O trabalho divide-se em três partes principais, além desta introdução e das considerações finais. Inicialmente, discute-se sobre as características e conceitos sobre as MPE's. Posteriormente, apresenta-se o conceito de *Compliance* de um modo geral e aprofunda o estudo sobre *Compliance* trabalhista e os elementos que compõem o programa. Será abordado também sobre o tema Gerenciamento de riscos para dar suporte ao tópico de *Compliance*. Por fim, identifica-se os principais obstáculos à implementação do *Compliance* trabalhista nas MPE's.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Micro e Pequenas empresas

A Lei Geral das Micro e Pequenas empresas, foi instituída pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 que estabelece um tratamento simplificado, diferenciado e favorecido às Microempresas (ME) e às Empresas de Pequeno Porte (EPP) no âmbito dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

De modo geral, a Lei que trata sobre as MPEs busca promover um ambiente favorável para fomentar a competitividade dos pequenos negócios, no qual se veem sufocadas diante da complexidade, burocracia e dos altos custos relacionados à manutenção da empresa. Assim, torna-se possível concorrer de maneira mais justa com as grandes organizações e apresentar uma melhor longevidade.

Nesta Lei são classificadas como Microempresa as de faturamento anual igual ou inferior a R\$ 360.000,00, enquanto as Empresas de Pequeno Porte devem ter um faturamento anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00. (BRASIL, 2006)

Existem outras tantas classificações para estas empresas, pois para Neto e Teixeira (2011), as ME e EPP não possuem critério único universalmente aceito para defini-las. Desse modo, pode-se também destacar a definição das MPEs com base no número de empregados, limitando as MEs a até 09 funcionários para setores de comércio e serviços, ou até 19, para setores industriais e de construção. Para as EPPs, limita-se para 10 a 49 funcionários, no caso de comércio e serviços, e 20 a 99 pessoas, para a indústria e construção. (SEBRAE, 2017)

Segundo dados do SEBRAE (2018), operam no Brasil mais de cinco milhões de Microempresa e Empresas de Pequeno Porte. Em 2010, havia cerca de 3 milhões de ME e certa de 800 mil EPP no país, como projeção de 4,66 milhões e 1,39 milhões, em 2022, respectivamente, de acordo com a entidade.

Para Almeida et. al. (2018), as MPEs são essenciais para o crescimento econômico do país, uma vez que fomentam a geração de emprego e renda, ajudam na redução da desigualdade social e são parte de extrema relevância no PIB. Esses argumentos dos autores podem ser confirmados em números: segundo dados do SEBRAE (2018), em 2011 os pequenos negócios respondiam por 27% do PIB brasileiro e 54% dos empregos formais, em 2015, e correspondendo a 96% das empresas formais no país.

No tocante da importância das MPEs, os autores Everton Júnior (2017) e Almeida et. al. (2018) concordam a respeito da capacidade que essas empresas possuem em levar bens e produzir serviços em qualquer lugar para qualquer cidadão, do mais perto ao mais distante,

conseguindo atender necessidades individuais ou coletivas. Os pequenos negócios estão presentes tanto em grandes metrópoles, como em regiões mais afastadas.

Apesar desta particularidade e do crescimento dos pequenos negócios no Brasil, de acordo com Everton Júnior (2017) nota-se que essas empresas enfrentam diversos problemas e acabam encerrando suas atividades em pouco tempo de existência. Antes de 2006, este cenário era ainda mais desvantajoso com uma alta taxa de mortalidade, devido a entraves tais como burocracia e carga tributária pesadas. No entanto, aconteceu no país um cenário motivador após a Lei Geral das MPEs, com alterações na taxa de sobrevivência das empresa que em 2 anos subiu de 54,2% em 2008 para 76,6% em 2012. A taxa de mortalidade de empresas de dois anos caiu de 45,8% em 2008 para 23,4% em 2012. (SEBRAE, 2018)

Nesta perspectiva, de acordo com o Sebrae (2014) pode-se destacar os dois fatores mais importantes para a sobrevivência da empresa, citados pelos empreendedores: um bom planejamento antes da abertura e uma boa gestão do negócio após a abertura. Como também que, problemas gerenciais e administrativos prejudicam as empresas, por exemplo: a falta de conhecimento, o planejamento e a organização do próprio gestor em relação à empresa, as dificuldades no planejamento financeiro e orçamentário, a falta de equilíbrio nos recursos e no controle de entradas e saídas. (KRUGLIANSKAS, 1996)

Sendo assim, torna-se necessária ferramentas que auxiliem esses gestores a sobreviver e garantir um crescimento sustentável, a fim de aperfeiçoar de forma contínua às práticas de gestão, mitigando os possíveis riscos nas empresas.

2.2 Gerenciamento de Riscos

Risco é o efeito da incerteza intrínseca em cada atividade, a chance de que um fenômeno aconteça e afete de forma negativa o cumprimento dos nossos objetivos. Atuar na prevenção de riscos se faz fundamental em corporações de qualquer porte e em qualquer ramo de atuação, uma vez que todos têm um risco inerente ao seu negócio.

Conforme Baraldi (2005, p. 15), “o gerenciamento de riscos empresariais são os conhecimentos, os métodos e os processos organizados para reduzir os prejuízos e aumentar os benefícios na concretização dos objetivos estratégicos”.

Desse modo, nota-se a importância no processo de gerenciamento dos riscos, a fim de minimizar os impactos nos processos e valores das organizações. Quando a empresa busca se proteger das incertezas do mercado e dos ambientes internos e externos que elas interagem, garante certo grau de certeza na verificação dos seus resultados.

Os métodos de gerenciamento de riscos interagem entre si e com os métodos das outras áreas de conhecimento. Cada método pode abranger o esforço de uma ou mais pessoas, conforme as necessidades da organização. (ROCHA, 2013)

De acordo com Royer (2000) citado por Maschio (2007), a experiência aponta que o gerenciamento de riscos deve ser um assunto crítico para os gestores, bem como os riscos não gerenciados e mitigados. Como qualquer outra atividade gerencial, este gerenciamento pode ser visto como uma variável independente e o sucesso do negócio como a variável dependente. Por essa razão, pode-se dizer que: quanto mais os riscos forem gerenciados, mais chances de sucesso terão as empresas.

Para auxiliar na mitigação dos riscos, tem-se o *Compliance* como alternativa para contribuir para um melhor desempenho dos pequenos negócios, capaz de encontrar o ponto de equilíbrio entre as necessidades da empresa e as melhores práticas do mercado.

2.3 Compliance

A palavra *Compliance* se origina do verbo em inglês *to comply*, que significa cumprir, satisfazer, realizar. A tradução mais apropriada para esse termo certamente seria

conformidade. Sob o olhar de Xavier (2017), *Compliance* é entendido como o conjunto de práticas e disciplinas adotadas pelas pessoas jurídicas, com o objetivo de alinhar o seu comportamento corporativo à observância das normas legais e das políticas governamentais aplicáveis ao setor de atuação, prevenindo e detectando ilícitos, apoiando-se em estruturas internas e procedimentos de integridade, auditoria e incentivos à comunicação de irregularidades, que propiciem um diagnóstico e preparem um prognóstico das condutas e de seus colaboradores, com a aplicação adequada de códigos de ética no devido âmbito interno. Candeloro, Rizzo e Pinho (2012), citados por Colares (2014, p. 61), definem *Compliance* como:

Um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como as atitudes de seus funcionários; um instrumento capaz de controlar o risco de imagem e o risco legal, os chamados ‘riscos de *compliance*’, a que se sujeitam as instituições no curso de suas atividades.

O objetivo do *Compliance* é modificar o âmbito corporativo com o intuito de evitar riscos, ou seja, criar um ambiente mais ético, evitar a prática de atos lesivos à Administração Pública, seja ela nacional ou internacional. Estabelecer códigos de ética e conduta de acordo com o porte e natureza de cada empresa, e estar em conformidade com as leis, agindo com honestidade e integridade. (HELOU, 2018)

Schramm (2018) esclarece que a aplicação do *Compliance* vem se propagando consideravelmente, ultrapassando as fronteiras que delimitam os nichos de mercado. Ainda que possa parecer, num primeiro momento, uma preocupação restrita de multinacionais e empresas que contratam com a Administração Pública, a importância dos programas de *Compliance* tem sido gradativamente mais reconhecida por pequenas e médias empresas, independentemente do seu âmbito de atuação.

Para Colares (2014), ainda que possua peculiaridades específicas a cada empresa, dependendo, sobretudo, da cultura organizacional, os programas de *Compliance* dispõem de elementos que podem ser considerados como premissas relevantes a todas as empresas, independente de sua cultura, setor de atuação, tamanho e estrutura.

Segundo o mesmo autor, o primeiro passo é determinar modelos de conduta, políticas e procedimentos internos. Essas serão os instrumentos primordiais para a base de um bom programa de *Compliance*. É necessário, portanto, serem elaboradas levando em consideração a cultura organizacional, o meio em que a companhia atua e o perfil dos profissionais que fazem parte dela. (COLARES, 2014)

É fundamental o envolvimento de toda a empresa, por se tratar da implantação de uma nova cultura, buscando um comportamento transparente, ético e íntegro de todos os envolvidos. Para que o programa seja ainda mais eficiente e garanta uma boa reputação para organização, é imprescindível que esteja atrelado a conceitos que complementam e deem mais sustentabilidade ao programa, a fim de promover o crescimento do negócio.

Diante deste contexto, a partir da Legislação Anticorrupção, em seu artigo 7º, inciso VIII, da Lei nº 12.846/13, torna-se evidente a vontade do legislador federal em incitar a implementação de mecanismos de *Compliance*, embora não seja uma exigência que as pessoas jurídicas possuam programas de integridade ou que sejam tratadas de forma diferenciada. (HELOU, 2018)

Ainda de acordo com Helou (2018), apesar do *Compliance* não ser uma obrigatoriedade no contexto jurídico brasileiro, a Lei Anticorrupção traz uma interpretação de que a implementação do mecanismo de conformidade seja incentivada, sobretudo nas organizações, a fim de torna-se costume e, conseqüentemente, fazer parte da cultura das instituições.

Além disso, para se garantir o sucesso das boas práticas corporativas por meio do *Compliance*, também é necessário e fundamental cuidar das pessoas, o capital humano das empresas.

2.4 *Compliance* Trabalhista

Sabendo-se que o capital humano é o responsável por desempenhar as práticas que auxiliam a organização para obter um melhor desempenho na gestão empresarial e, conseqüentemente, no mercado competitivo, a adoção do programa de *Compliance* trabalhista se configura como essencial para assegurar um ambiente de trabalho digno, melhorando a convivência na organização, bem como garantindo o cumprimento das normas trabalhistas.

Oliveira (2017) afirma que, sustentar um ambiente de trabalho saudável e em bom funcionamento é imprescindível para a empresa, visto que seu material humano é um dos principais elementos para atingir o sucesso desejado. Nesse sentido, segundo cartilha da Alonso Pistun Advocacia [201-?]

Compliance Trabalhista é a adoção de boas práticas, com aplicação correta das Leis Trabalhistas, dos Acordos Coletivos, Convenções Coletivas, dos Estatutos e Códigos Internos das Empresas, faz parte de uma nova modalidade de gestão do mercado de trabalho, a qual traz diversos benefícios não só à organização, como também aos empregados.

Além disso, Alonso Pistun Advocacia [201-?] aborda que a implantação do *Compliance* é uma tarefa multidisciplinar, no qual deve compreender todas as áreas da empresa. O jurídico trabalhista junto com o setor de gestão de pessoas e com a alta administração devem ser os encarregados para estabelecer normas e programas que assegurem a efetividade do programa. Este mecanismo impacta, diretamente, no comprometimento das pessoas à adoção de condutas éticas.

Segundo o mesmo ponto de vista, Cavagnoli (2017) argumenta que no âmbito laboral, a formação de um programa de *Compliance* possui especificidades a serem consideradas. A princípio, tem-se a noção de que o *Compliance* deve penetrar toda a organização da empresa, inserindo-se no contexto de uma boa governança corporativa, beneficiando a continuidade e competitividade do negócio, além de refletir na relação com os clientes, fornecedores, empregados e Poder Público.

Sob a mesma perspectiva, Oliveira (2017) destaca que o programa de *Compliance* estará preocupado em mapear os “riscos trabalhistas”, contendo condutas discriminatórias, assédios morais e processuais, envolvendo os relacionamentos entre gestores e colaboradores e a tutela do ambiente laboral, com o propósito de assegurar o respeito à dignidade dos trabalhadores, impossibilitando quaisquer condutas antiéticas, imorais ou ilegais.

Portanto, Cavagnoli (2017) conclui que o programa de *Compliance* trabalhista ideal deve gerar métodos para a padronização e o controle de condutas tanto por parte do empregador quanto dos empregados, proporcionando um ambiente de trabalho transparente e em concordância não só com as normas trabalhistas, mas com os princípios de Direito como um todo, para que não se perca a essência do Direito do Trabalho.

3 METODOLOGIA

Este tópico versa sobre a estrutura metodológica da pesquisa, apresentada através das seguintes partes: 1 – método e tipo de pesquisa; 2 – ambiente de estudo; 3 – caracterização do universo e amostra; 4 – coleta e análise de dados, e 5 – técnicas de tratamento de dados, como será mostrado a seguir.

3.1 Método e Tipo de Pesquisa

Esta pesquisa científica se classifica como exploratória por tomar conhecimento de um

tema específico e se enquadra como uma pesquisa de campo por utilizar seres humanos na coleta de dados como fonte de informação. Para este fim, foram analisados os principais obstáculos encontrados no processo de implementação do *Compliance* trabalhista nas micro e pequenas empresas, através das principais correntes teóricas que tratam sobre o tema. (FARIA et. al., 2011)

O embasamento teórico apresenta abordagens acerca de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, Gerenciamento de Riscos, *Compliance* e *Compliance* Trabalhista, de modo que, através da *Compliance* trabalhista as MEPs conseguem mitigar os riscos.

Após este, realizou-se um levantamento explorando de forma específica o assunto abordado na pesquisa. Sobre o levantamento, Gil (2010, p. 35) afirma que

as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Quanto à abordagem, a pesquisa é do tipo qualitativa, com base nos estudos de Bardin (1977), em desvendar o crítico com objetividade na análise. E quantitativa por utilizar estatística descritiva e selecionar dados tabulados, através do software estatístico para fazer a análise dos dados, sendo possível apresentar numericamente, a partir do levantamento realizado, os principais obstáculos para a implementação do *Compliance* trabalhista e, concomitante, discutir e relacionar com a teoria pesquisada.

3.2 Ambiente de Estudo

O ambiente de estudo será a cidade de Campina Grande, no estado da Paraíba e com aproximadamente 412 mil habitantes numa área de 594 km², de acordo com o site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pode-se considerá-la como de porte médio, sendo a segunda maior cidade da Paraíba, e destacando-se dentre as cidades interioranas por seu porte no Norte e no Nordeste. (PEREIRA, 2013)

3.3 Caracterização do Universo e Amostra

A cidade de Campina Grande é a segunda maior cidade do Estado da Paraíba e possui uma grande vocação para a atividade empresarial. De acordo com dados da Receita Federal, em 2020, o município de Campina Grande possui 33.748 micro e pequena empresas registradas formalmente.

Comércio de artigos de vestuário e acessórios; serviços de cabeleireiro, manicure e pedicure; minimercados, mercearias e armazéns; lanchonetes e similares; serviços de promoção de vendas; e fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para o consumo domiciliar são alguns dos segmentos que, segundo o levantamento, reúnem o maior número de pequenos negócios em Campina Grande.

O público-alvo da pesquisa são as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte do setor de comércio e serviços de Campina Grande, porém devido a limitação da Pandemia do Covid-19 foi trabalhado uma amostra de 6 empresas de todo o universo para levantamento dos dados necessários para que o problema da pesquisa seja respondido.

3.4 Coleta e Análise de Dados

A coleta de dados foi desenvolvida no período de Fevereiro a Março/2021, por meio

de uma pesquisa de campo, na qual foi aplicada uma entrevista junto aos responsáveis de micro e pequenas empresas selecionadas, aleatoriamente, com base nos segmentos de comércio e serviços. Para complementar a referida pesquisa, buscou-se um embasamento teórico a partir de algumas fontes como livros, artigos, sites da internet, monografias, teses, dentre outros.

Devido à limitação de aglomerações, ocasionados pela pandemia, impossibilitando a entrevista presencial, optou-se pela realização desta através do Google Meet, um aplicativo que proporciona uma conversa por vídeo chamada em tempo real.

Para este fim, utilizou-se a entrevista semiestruturada composta por três sessões: inicialmente ocorreu a identificação do Entrevistado, para realização de seu perfil; após isto, fez a identificação da Empresa, visando que esta se enquadraria no universo delimitado deste estudo; por fim, buscou-se saber se o entrevistado possuía conhecimento referente a *Compliance* Trabalhista visando mitigação de riscos, totalizando dezoito questões (Apêndice 1), realizada com os representantes das MEPs do setor de serviços e comércio do município de Campina Grande.

3.5 Técnica de Tratamento de Dados

Em se tratando da análise quantitativa, foram utilizados gráficos tabelas e quadros através da tabulação de dados com uso do Microsoft Excel 2010. E para a análise qualitativa foi realizada análise de conteúdo de Bardin (1977) através de uma leitura firme e de acordo com as condições existente no sistema linguístico, pois esta técnica permite a compreensão. Foi também tido por base o subsídio teórico, e, os dados coletados por meio desta pesquisa empírica.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da entrevista aplicada foi possível observar como os gestores se comportam diante da introdução da *Compliance* trabalhista na empresa, visando a redução de riscos futuros. É pertinente salientar que esta amostra não é probabilística devido a acessibilidade do momento e que seus resultados não permitem a generalização do todo, tendo em vista que no ano de 2020 a cidade de Campina Grande era composta de aproximadamente 34.000 MPEs.

4.1 Identificação do Entrevistado e da Empresa

A primeira e segunda parte desta entrevista, buscou delinear o perfil do entrevistado e de sua empresa através de uma entrevista semiestruturada conforme Apêndice 1 ao final deste artigo. Na amostra utilizada, houve um equilíbrio entre o gênero masculino e feminino de 50% cada. No tocante da faixa etária, 66,67% são de gestores entre 30 e 40 anos, e 16,67% dos entrevistados possuíam faixa etária inferior e superior a esta, mostrando uma possível maturidade nesta classe.

Quanto ao nível de escolaridade observou-se uma maior divergência na amostra: 16,67% estudou apenas até o ensino fundamental I, 16,67% concluiu o ensino médio, 16,67% fez o ensino superior completo, e, por fim 50% conseguiram realizar-se com uma pós-graduação. Nesta análise pode-se constatar que o nível de escolaridade destes gestores é pertinente ao cargo ou função ocupada, tendo em vista as decisões que tomam.

Todos os entrevistados eram proprietários de suas empresas, ocupam cargo de chefia e tomam as decisões finais. Quanto ao período de exercício, 50% da amostra possui mais de 10 anos de atuação e os outros 50% possuem menos que este período, este mesmo percentual foi obtido na relação de empresas no setor de serviços e no de comércio, propiciando a análise diferentes cenários no que diz respeito à experiência de mercado.

Por fim, neste estudo 60% das empresas eram Microempresas e 40% Empresas de Pequeno Porte, e, a seguir será observado como os entrevistados veem o *Compliance Trabalhista*.

4.2 Grau de conhecimento acerca de *Compliance Trabalhista*

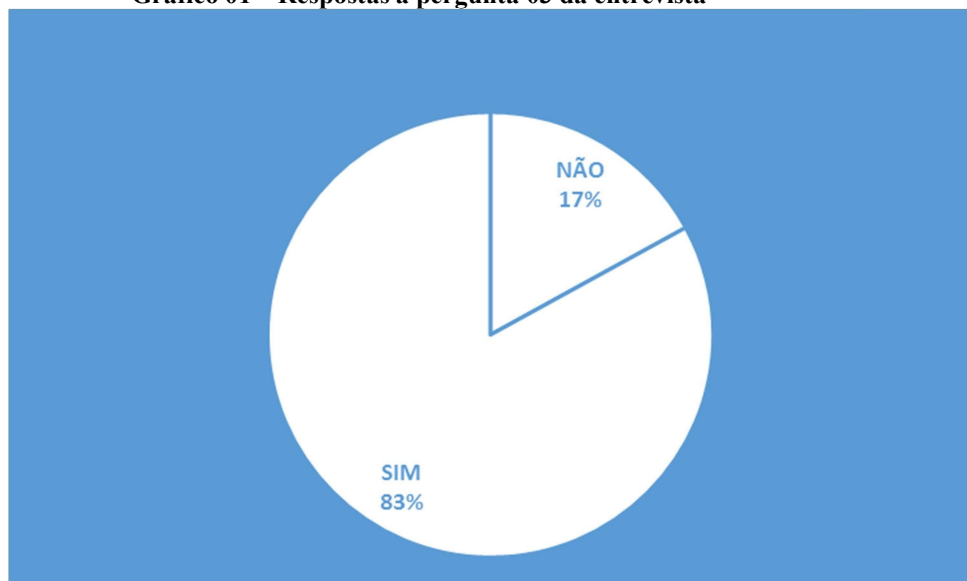
A primeira pergunta desta seção constatou que desta amostragem todos os gestores possuem funcionários, os quais estão propícios a possíveis passivos trabalhistas no futuro, tais como: causas na justiça por não pagamento de encargos devidos, salários, férias, 13º salário; acidentes de trabalho, que não poderão ser encaminhados para o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), causa que provavelmente também será encaminhada a justiça; perda na contagem de período trabalhado para que o trabalhador consiga se aposentar, a chamada de ‘carteira fria’, que acontece quando ocorre omissão de registro; fiscalização de Auditores do Trabalho com necessidade de admissão retroativa; entre outros.

Tudo que foi citado no parágrafo anterior gera dispêndio monetário abruptamente para a empresa, o qual poderia ser evitado. No entanto, apenas 33,33% dos entrevistados possuem todos os que trabalham nas suas empresas com registro na carteira de trabalho.

A respeito sobre trabalhar conforme a Legislação Trabalhista vigente, os entrevistados tiveram um alto nível de sinceridade e responsabilidade com este estudo, pois cientes da resposta anterior do não registro de todos seus empregados em suas empresas, os gestores responderam em sua expressiva maioria que não.

Conforme demonstra o Gráfico 01, que 83% dos gestores responderam não trabalhar de acordo com a Legislação Trabalhista vigente, eles deram as seguintes explicações: 1) necessidade de mão-de-obra imediata, ocasionando a admissão após o início do trabalho; 2) realizarem o período de experiência sem anotação na Carteira de Trabalho; 3) solicitação do trabalhador para não ser “fichado²” e perder benefícios do governo, tais como aposentadoria por invalidez, Bolsa-Família, Benefício de Prestação Continuada (BPC); 4) solicitação do trabalhador para receber mais, pois com o desconto do INSS o valor líquido recebido é menor; e, 5) a empresa não possuir recursos suficientes para arcar com todo o custo de um trabalhador de carteira assinada.

Gráfico 01 – Respostas a pergunta 03 da entrevista

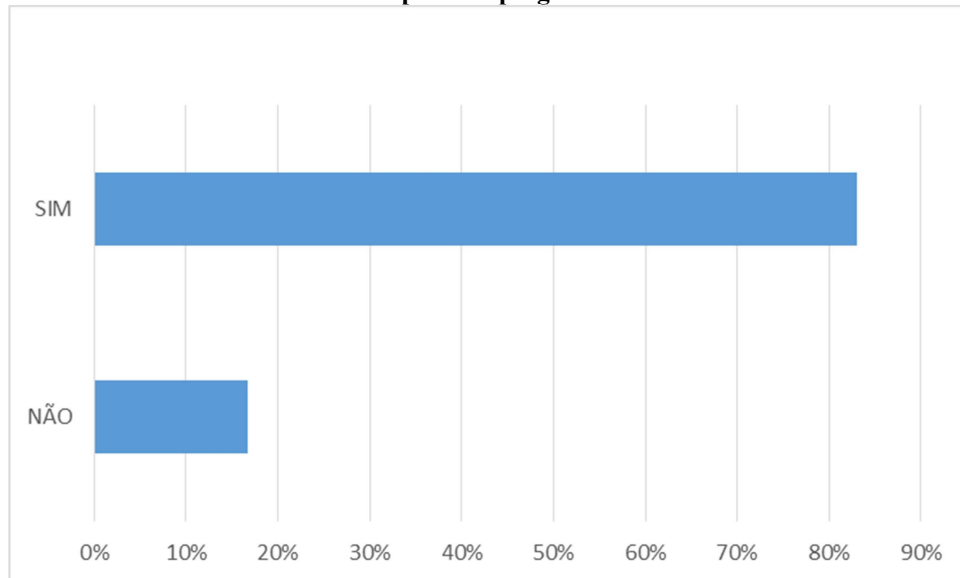


Fonte: Elaborado pela própria autora

² Termo utilizado habitualmente na linguagem popular pelos trabalhadores que significa admitido.

Quanto ao conhecimento do termo em questão abordado neste artigo *Compliance Trabalhista*, conforme verifica-se no Gráfico 02 a seguir, a maioria dos entrevistados significativamente 83% possuem o conhecimento dele. Vale salientar que são justamente todos os que possuem educação superior ou são especialistas, atrelando a análise de que quanto mais alto o nível de escolaridade maior o conhecimento.

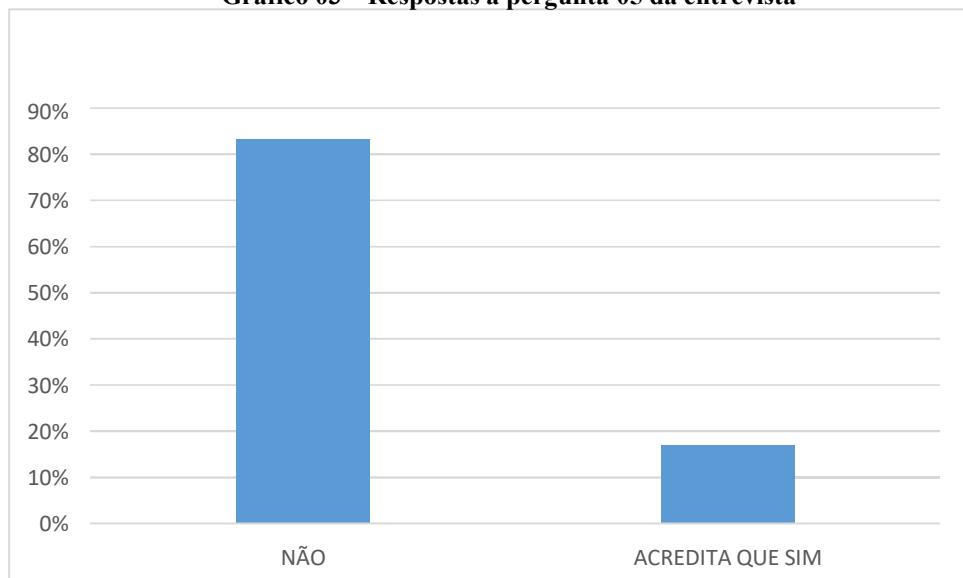
Gráfico 02 – Respostas a pergunta 04 da entrevista



Fonte: Elaborado pela própria autora

Quando os entrevistados foram indagados se possuíam conhecimento sobre a integridade de seus fornecedores e prestadores de serviços, 83,33% desta amostra informou que não. Pois até o que respondeu que acreditava que conhecia, afirmou como os demais que ninguém conhece ninguém. Esta pergunta alerta para um enorme risco da atualidade, a responsabilização por não saber a procedência do bem ou serviço que está sendo adquirido.

Gráfico 03 – Respostas a pergunta 05 da entrevista



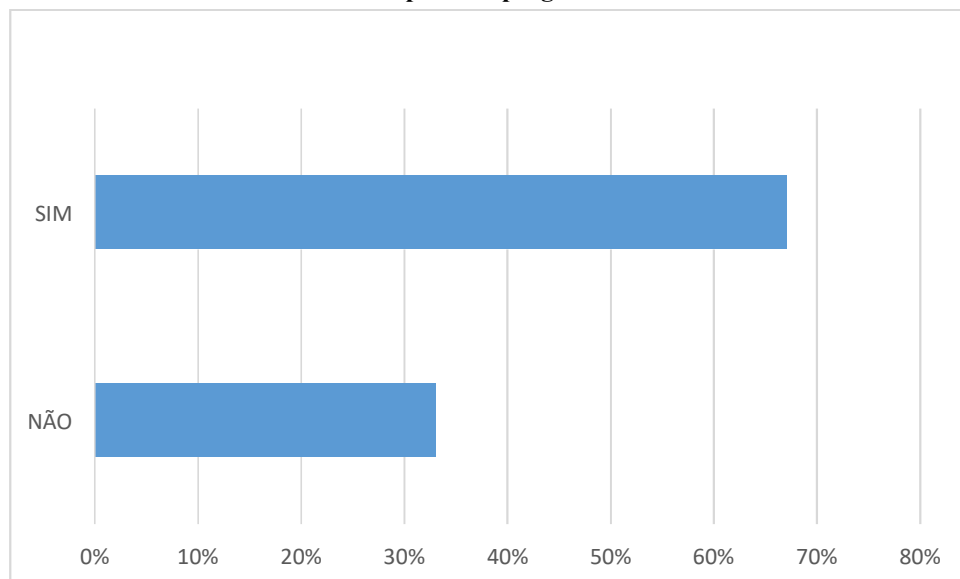
Fonte: Elaborado pela própria autora

Para os entrevistados, os passivos trabalhistas futuros não são considerados um risco que cause preocupação em suas empresas, nenhum deles o elencaram ao serem perguntados qual a área de maior risco na empresa. Destes, 83,33% consideram que é a área comercial enquanto 16,67% respondeu que todas as áreas existentes possíveis eram um risco para se manter no mercado. Isto possui sentido, mas pode-se considerar que esse entrevistado especificamente não possui dentro de sua empresa um significativo conhecimento de riscos, por não ter sido citado nenhum que para seu segmento poderia ser elencado, vale salientar que esta resposta veio do entrevistado de menor nível de escolaridade dentre os demais. A análise desta pergunta responde um dos obstáculos para a não implementação do *Compliance* Trabalhista nas MEPs de Campina Grande – PE, embora a maioria desta amostra conheça o termo não o reconhece como risco para sua empresa.

No tocante da existência em suas empresas de algum risco de corrupção, a resposta foi unânime de todos os gestores, 100% dos entrevistados responderam que não há nenhum risco. Embora não hajam de acordo com a legislação trabalhista vigente, eles não consideram isso um modo corrupto de agir. Pode ser explicado esta divergência de resposta devido o termo corrupto e o assunto corrupção não ser utilizado no Brasil para ações fora da lei realizadas por si, apenas para outrem.

Após estas respostas foi dito a cada um dos entrevistados o que significava o termo *Compliance* Trabalhista, pois havia quem não sabia do que se tratava ou só tinha ouvido falar, não sabia do significado. Para assim serem questionados se havia interesse na implementação, o Gráfico 04 apresenta que há interesse de 66,67% dos gestores. Enquanto 33,33% da amostra não quer, um entrevistado considera a empresa pequena demais para ter e o outro classificou como algo desnecessário para a empresa permanecer no mercado.

Gráfico 04 – Respostas a pergunta 08 da entrevista



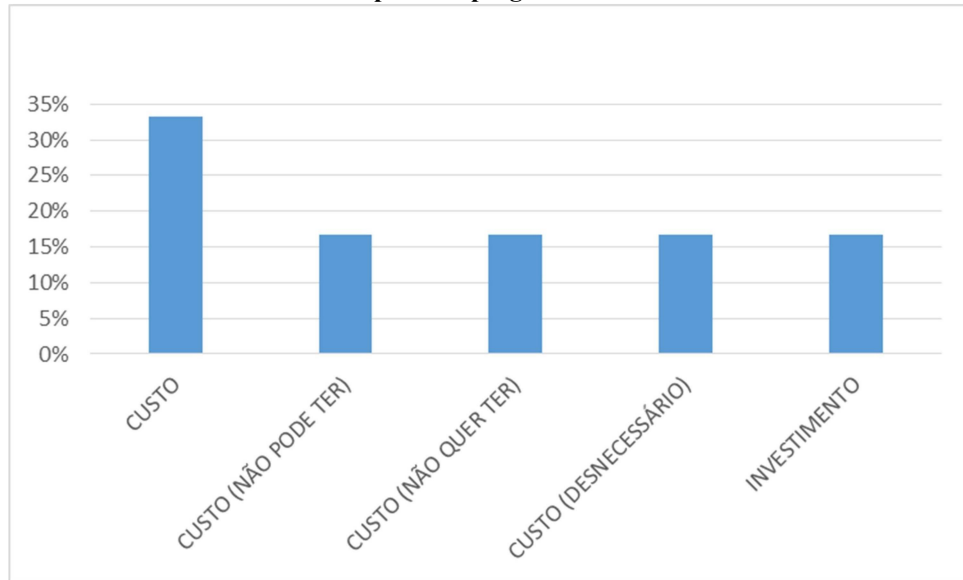
Fonte: Elaborado pela própria autora

Considerando que é pertinente para todas as empresas o *Compliance* Trabalhista, os gestores foram perguntados como eles enxergavam financeiramente ter um profissional qualificado ou uma empresa/consultoria, visando agir de acordo com a Legislação trabalhista, na sua empresa, eles se intercalaram em respostas de custo e investimento. O custo foi respondido apenas o termo, custo que não poderia ter, custo que não queria ter e um custo desnecessário. Enquanto o investimento foi advindo de gestores com formação de nível superior e pós-graduação, do setor de serviços e que estão no mercado a mais de dez anos.

Conforme verifica-se no Gráfico 05 o percentual como custo é 33,33%, de 16,67%

para quem afirmou que não poderia ter, não queria ter e desnecessário, todos totalizando aproximadamente 84% totalizando a maioria da amostra de quem financeiramente é inviável para estes possuírem um profissional qualificado, embora esta mesma totalidade tenha tido interesse em implementar. Por fim, restam os 16,67% que consideram um investimento propício à empresa.

Gráfico 05 – Respostas a pergunta 09 da entrevista



Fonte: Elaborado pela própria autora

Por fim, mediante todo o encaminhamento deste estudo e da entrevista, indagou-se aos gestores o que os impediria de implementar o *Compliance* Trabalhista na sua empresa e o dispêndio financeiro foi apontado como totalidade da amostra em questão, sendo um obstáculo para estas. O que já era possível de ser esperado com base nas respostas anteriores, a realidade financeira das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte no Brasil e a crise econômica assolada pela Pandemia Mundial iniciada em 2020 do Covid-19.

Sintetizando o estudo, há conhecimento de alguns gestores quanto ao *Compliance* Trabalhista e interesse na implementação em suas empresas, mas na atualidade este investimento não é prioridade ou possível para eles.

5. CONCLUSÕES

Diante do exposto, é notável que a busca pelo trabalho íntegro é muito importante para o bem estar dos funcionários e a produtividade de uma empresa. Para tanto, notou-se que o conhecimento sobre as leis trabalhistas é fundamental, e que sem este conhecimento, as empresas correm vários riscos, quer seja da classe dos trabalhadores, quanto da patronal. Para evitar tais situações, é adotado o *Compliance* Trabalhista pelas empresas com o interesse de apresentar formas transparentes em suas ações, despertando a competitividade nas empresas como a confiabilidade, a integridade por parte de seus investidores.

Confiando nisto, o trabalho teve como objetivo principal, identificar os obstáculos encontrados no processo de implementação do *Compliance* trabalhista nas micro e pequenas empresas no município de Campina Grande – PB, podendo ser destacado o custo para implementação.

De acordo com este estudo, com uma amostragem de 6 entrevistados acerca do tema pode-se constatar que o termo *Compliance* Trabalhista não é uma incógnita para os

empresários, pois 83% dos entrevistados já ouviram falar ou sabem o que significa. E mesmo com este conhecimento o mesmo percentual relatou que não trabalha dentro da legalidade trabalhista brasileira, um exemplo desta irregularidade é que apenas 33,33% dos entrevistados possuem todos os seus trabalhadores de carteira assinada.

Mesmo diante desta realidade, nenhum dos entrevistados em sua totalidade (100%) consideram que suas empresas corram algum risco de corrupção, como também não elencaram em nenhuma resposta que os possíveis passivos trabalhistas futuros são um risco. A respeito da integridade de seus prestadores de serviços e fornecedores 83,33% responderam que desconhecem, podendo ser destacado possivelmente que isto não é algo que eles se preocupem.

Aproximadamente 67% dos entrevistados possuem interesse na implementação do *Compliance* Trabalhista em suas empresas, no entanto o principal entrave para isto é o custo dispendido para este fim que totaliza 84% das respostas.

Diante das afirmativas apresentadas acima e com base nas considerações e pesquisas de diversos autores abordados neste trabalho, e na pesquisa de campo desenvolvidos para a efetivação da conclusão deste, é possível afirmar que há obstáculos a serem vencidos e que o *Compliance* é um meio de implementação para as empresas, uma vez que possibilita a conformidade da empresa às leis e aos regulamentos, agindo de maneira ética, moral, e amplia esta obrigação aos seus colaboradores.

Por fim, é pertinente enfatizar que é viável um estudo mais aprofundado deste tema na cidade de Campina Grande – PB através de questionários com uma amostragem maior que nesta pesquisa, uma vez que a mesma foi limitada devido a Pandemia do Covid-19, permitindo que esta não seja capaz de ser utilizada para generalizar o todo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Walter Luiz Martins et al. *Gestão financeira nas micro e pequenas empresas do ramo da educação infantil: um estudo de caso em Cuiabá e Várzea Grande – MT*. 2018. Disponível em: <http://bdm.ufmt.br/bitstream/1/1366/1/TCC_2019_Walter%20Luiz%20Martins%20Almeida.pdf> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.
- ALONSO PISTUN ADVOCACIA. *Compliance como agente no RH do futuro*. 201?. Disponível em: <<https://alonsopistun.adv.br/blog/conteudo/Compliance.pdf>> Acesso em: 28 de novembro de 2019.
- BARALDI, Paulo. *Gerenciamento de riscos empresariais: a gestão de oportunidades, a avaliação de riscos e a criação de controles internos nas decisões empresariais*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 1977, 229p. Disponível em: <<https://www.ets.ufpb.br/pdf/2013/2%20Metodos%20quantitativo%20e%20qualitativo%20IFES/Bauman,%20Bourdieu,%20Elias/Livros%20de%20Metodologia/Bardin%20-201977%20-%20An%C3%A1lise%20de%20Conte%C3%BAdo.pdf>>. Acesso em: 12 de maio de 2021.
- BENTO, Alessandro Maier. Fatores relevantes para a estruturação de um programa de compliance. *Rev. FAE*, Curitiba, v. 21, n. 1, p.98-109, 2018.

BRASIL. *Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm> Acesso em: 28 de novembro de 2019.

CAVAGNOLI, Fernando Onzi. *Compliance trabalhista e repercussão da lei anticorrupção empresarial*. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/188998/001080477.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 28 de novembro de 2019.

COIMBRA, Marcelo de; MANZI, Vanessa Alessi (Org.). *Manual de Compliance*. São Paulo: Atlas, 2010.

COLARES, Wilde Cunha. *Ética e Compliance nas empresas de outsourcing*. São Paulo, 2014. Disponível em: <http://dspace.insper.edu.br/xmlui/bitstream/handle/11224/1238/Wilde%20Cunha%20Colares_Trabalho.pdf?sequence=1> Acesso em: 28 de novembro de 2019.

EVERTON JUNIOR, Antonio. *MPE: avanços importantes para as micro e pequenas empresas 2017-2018*. Rio de Janeiro. Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, 2017.

GIL, Antônio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HELOU, Camilla. *Atuação do Compliance nas organizações privadas*. Brasília, 2018. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/20691/1/2018_CamilaHelou_tcc.pdf>. Acesso em: 28 de novembro de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). *Código Das melhores práticas de governança corporativa*. 4 ed. São Paulo: IBGC, 2009. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138>> Acesso em: 28 de novembro de 2019.

KRUGLIANSKAS, Isak. *Tornando a pequena e média empresa competitiva*. São Paulo: IEGE, 1996.

MASCHIO, Adriana. *Gerenciamento de riscos e segurança: aplicabilidade e importância para o sucesso de projetos*. Porto Alegre, 2007. Disponível em: <http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/161_Disserta%C3%A7%C3%A3o_adri_d.pdf>. Acesso em: 28 de novembro de 2019.

OLIVEIRA, Larissa de Brito. *Aplicabilidade do programa Compliance como mecanismo apto a garantir o direito fundamental ao ambiente de trabalho digno*. Salvador, 2017. Disponível em: <<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Larissa%20de%20Brito%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

PEREIRA, Ana Maiara Rodrigues. *INOVAÇÃO E DESIGN DO PRODUTO COMO IMPULSIONADOR COMPETITIVO DO SETOR DE CALÇADOS DE CAMPINA GRANDE*. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). UFCG. Paraíba. p.72. 2013.

ROCHA, Diego Wilhelm. *Gerenciamento de riscos aplicado a pequenas e médias empresas brasileiras*. Curitiba, 2013. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/diegowilhelmrocha/gerenciamento-de-riscos-aplicado-a-pequenas-e-mdias-empresas-brasileiras>> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

SEBRAE. *Qual a receita bruta e o número de empregados para MEI, ME e EPP?* Disponível em: <<https://blog.sebrae-sc.com.br/numero-de-empregados-receita-bruta-para-mei-me-epp/>> Acesso em: 20 de novembro de 2019.

_____. *Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas*. Panorama SEBRAE. 2018. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama_dos_Pequenos_Negocios_2018_AF.pdf> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

_____. *SEBRAE: Especialistas em pequenos negócios*. Disponível em: <<http://agenciasebrae.com.br/asn/Indicadores/Novo%20MPE%20Indicadores%20%2010%2001%202019.pdf>> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

_____. *Causa Mortis: o sucesso e o fracasso das empresas nos primeiros 5 anos de vida*. Julho/2014. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Anexos/causa_mortis_2014.pdf> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

SCHRAMM, Fernanda Santos. *O compliance como instrumento de combate à corrupção no âmbito das contratações públicas*. Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190091/PDP_C1368-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

SILVA NETO, Ana Teresa da. TEIXEIRA, Rivanda Meira. Mensuração do grau de inovação de micro e pequenas empresas: estudo em empresas da cadeia têxtil-confecção de Sergipe. São Paulo: *Revista de Administração e Inovação*. Nº 3, julho/ setembro de 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/4064/mensuracao-do-grau-de-inovacao-de-micro-e-pequenas-empresas---estudo-em-empresas-da-cadeia-textil-confeccao-em-sergipe>> Acesso em: 28 de novembro de 2019.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. *Governança corporativa, desempenho e valor da empresa no Brasil*. São Paulo: FCAC, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

XAVIER, Deiverson Felipe Souza. Compliance uma ferramenta estratégica para a segurança das informações nas organizações. *Anais do VI SINGEP*, São Paulo. 2017. Disponível em: <<https://singep.org.br/6singep/resultado/429.pdf>> Acesso em: 01 de dezembro de 2019.

Apêndice I: Entrevista sobre o conhecimento de *Compliance*

Seção 1 – Identificação do entrevistado:

- 1) Qual seu gênero?
- 2) Qual sua idade?
- 3) Qual nível de escolaridade você tem?
- 4) Qual cargo ocupa na empresa?

Seção 2 – Identificação da empresa:

- 1) Qual segmento de atuação?
- 2) Qual o porte de sua empresa?
- 3) Há quanto tempo atua no mercado?

Seção 3 – Conhecimento acerca de *Compliance* Trabalhista

- 1) Você possui empregados na sua empresa? Se sim, quantos?
- 2) Seus funcionários possuem carteira assinada?
- 3) Você acredita que trabalha em conformidade com a Legislação Trabalhista vigente?
- 4) Você tem conhecimento sobre *Compliance* Trabalhista?
- 5) Você conhece a integridade de seus fornecedores e prestadores de serviços?
- 6) Quais são as áreas de maior risco em sua empresa?
- 7) A sua empresa já possuiu algum risco de corrupção?
- 8) Após explanação do conceito de *Compliance* Trabalhista, você gostaria de implementar na sua empresa?
- 9) Como você enxerga financeiramente ter um profissional qualificado ou empresa/consultoria, visando agir de acordo com Legislação Trabalhista, na sua empresa.
- 10) O quê lhe impediria implementar o *Compliance* Trabalhista na sua empresa?

AGRADECIMENTOS

A Deus, por permitir que eu concluísse mais uma etapa na minha vida. Foi Ele que me deu sabedoria e paciência durante esses quatro anos para finalizar meu segundo curso de graduação, sabendo Ele que esse sempre foi o curso escolhido no meu coração.

Ao meu avô Sebastião Urbano (in memoriam), que se foi em novembro de 2020, mas que nos deixou um lindo legado de vida, cheio de lições diárias de amor ao próximo e de dedicação incondicional a sua família, no qual desejo seguir e eternizar na minha memória e no meu coração.

Aos meus pais, Moises e Conceição, por toda doação, zelo e amor incondicional desde o início da minha jornada de vida.

A minha irmã, Gabrielle, pelo companheirismo e por não medir esforços para me ajudar.

Ao meu esposo, Heythor, meu amor, companheiro e maior incentivador desde sempre, que muitas vezes acredita na minha capacidade muito mais do que eu mesma.

A minha querida orientadora, Vânia Teixeira, pela paciência, atenção e incentivo, professora que admiro desde que a conheci e assisti a sua primeira aula.

Aos professores da banca, Sidney e José Luís, por aceitarem o convite e enriquecer ainda mais este trabalho.

Aos demais professores, no qual foram fundamentais na minha trajetória acadêmica no curso de Ciências Contábeis, compartilhando seus ensinamentos e histórias de vida profissional.

Aos colegas que o curso me permitiu conhecer e compartilhar tantos momentos importantes. Foram muitas pessoas que entraram e saíram da minha vida acadêmica durante os quatro anos de curso, porém, cada uma contribuiu de uma forma única para a minha aprendizagem e crescimento.

As amigas que o curso me apresentou e que estão comigo além dos muros da universidade, Alane, Geovânia e Wanessa, no qual divido experiências e aprendizados profissionais e de vida.