

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

VANESSA DE ALMEIDA RODRIGUES

O ACÚMULO OU DESVIO DE FUNÇÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO PODE SE  
TORNAR UM RISCO AO COMPLIANCE?

CURITIBA

2023

VANESSA DE ALMEIDA RODRIGUES

O ACÚMULO OU DESVIO DE FUNÇÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO PODE SE  
TORNAR UM RISCO AO COMPLIANCE?

Relatório Técnico-Científico apresentado ao curso de MBA em Governança Corporativa e Compliance, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Governança Corporativa e Compliance.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Luciana Klein.

CURITIBA

2023

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me concedido a graça de poder estudar esta especialização na UFPR. A prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Luciana Klein por toda a orientação e auxílio durante a elaboração deste trabalho, porque sei que não foi fácil. Aos meus pais Enerilda e Rogério. Ao meu namorado Rafael por me aguentar nos dias mais difíceis. E a todos os meus colegas de classe pelas experiências compartilhadas que permitiram o crescimento de meu conhecimento.

## RESUMO

Em 2022, o Brasil chegou à marca de 80 milhões de processos em tramitação nas diversas esferas jurídicas existentes, sendo que processos relacionados ao Direito do Trabalho figuram como o segundo maior em quantidade. Dentre os diversos motivos pelo qual o brasileiro tem processado as empresas, a maioria é pelo não cumprimento do contrato de trabalho ou não pagamento de verbas aos quais os funcionários tinham direito. O presente trabalho busca demonstrar como o *compliance* pode reduzir os riscos que as organizações podem estar sujeitas, ao não definirem de forma clara os cargos e responsabilidades de cada funcionário. A análise foi realizada com base na documentação fornecida pela empresa e pelas duas entrevistas realizadas com os sete funcionários. Com a análise, identificou-se que um funcionário exercia dupla função e dois funcionários desempenhavam suas tarefas com desvio de função. Dos sete funcionários, cinco poderiam ter seus registros reestruturados para melhor entendimento das funções. De acordo com os riscos levantados por meio do *compliance*, a empresa estava exposta a litígios trabalhistas de dupla função e desvio de função. Com isso, pôde-se realizar uma reestruturação das funções, permitindo que a empresa fique com os mesmos funcionários, porém desempenhando funções e atividades adequadas ao nível de formação e conhecimento de cada um. Desta forma, demonstra-se como o *compliance* trabalha para que os objetivos da empresa sejam atingidos de forma mais eficaz e eficiente.

Palavras-chave: compliance trabalhista; direito do trabalho; processos trabalhistas; desvio de função; acúmulo de função.

## **ABSTRACT**

In 2022, Brazil reached the mark of 80 million cases being processed in the various existing legal spheres, with cases related to Labor Law appearing as the second largest in number. Among the various reasons why Brazilians have sued companies, most are for non-compliance with the employment contract or non-payment of funds to which employees were entitled. The present work seeks to demonstrate how compliance can reduce the risks that organizations may be subject to, by not clearly defining the roles and responsibilities of each employee. The analysis was carried out based on the documentation provided by the company and on the two interviews carried out with the seven employees. With the analysis, it was identified that one employee had a dual function and two employees performed their tasks with a function deviation. Among the seven employees, five could have their records restructured for a better understanding of their functions. According to the labor risks raised through compliance, the company was exposed to labor disputes of dual function and function diversion. With this, a restructuring of functions can be carried out, allowing the company to keep the same employees, but performing functions and activities appropriate to the level of training and knowledge of each one. In this way, it is demonstrated how compliance works to achieve the company's objectives more effectively and efficiently.

Keywords: labor compliance; labor law; labor processes; function deviation; accumulation of function.

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Reestruturação de cargos na empresa analisada .....	30
----------------------------------------------------------------	----

## LISTA DE ABREVIATURAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
FCPA	Foreign Corrupt Practices Act
FED	Federal Reserve System
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
PJ	Pessoa Jurídica

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA .....	9
1.2 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO .....	11
1.3 IMPORTÂNCIA PRÁTICA DO ESTUDO.....	11
1.4 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE O TEMA .....	12
1.4.1 Desvios e acúmulos de funções trabalhistas .....	12
1.4.2 Compliance trabalhista.....	14
<b>2 METODOLOGIA E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS (ATÉ 15 PÁGINAS) .....</b>	<b>16</b>
2.1 METODOLOGIA .....	16
2.2 CASO ESTUDADO .....	17
2.3 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	18
2.3.1 Caracterização dos Participantes .....	18
2.3.2 Atividades e Funções.....	19
2.3.3 Discussão dos resultados e proposição de reenquadramento.....	27
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>33</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente capítulo tem como objetivo apresentar a contextualização do tema do projeto, seguido do objetivo geral do trabalho, justificativa prática para o desenvolvimento da pesquisa, bem como os aspectos conceituais.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A Lei 12.846/2013 é a primeira lei nacional voltada exclusivamente para o combate a atos de corrupção, imputando responsabilização objetiva à pessoa jurídica pela prática de atos ilícitos contra a administração pública. Outro termo muito utilizado é o *compliance*, que após a entrada em vigor do novo decreto 11.129/2022 (BRASIL, 2022), começaram a ser aplicadas as multas e penalidades para os atos de corrupção.

*Compliance* em uma tradução literal significa conformidade, de acordo com Exame, (2023) é “seguir um conjunto de regras”, ou seja, a conformidade com as leis e boas práticas que todas as empresas almejam alcançar. A palavra que pode resumir o *compliance* é “cultura”, pois, somente com uma cultura ética forte e bem implantada os riscos de corrupção podem ser reduzidos, isso pode ser realizado através do código de ética e conduta que é um dos pilares do *compliance* (BITTAR, 2021). Seguindo este raciocínio, o *compliance* pode ser aplicado a toda e qualquer área da empresa, o Exame cita por exemplo: *compliance* tributário, *compliance* comercial, *compliance* fiscal, *compliance* penal, *compliance* de responsabilidade social, *compliance* trabalhista e etc. (EXAME, 2023).

A área de departamento pessoal possui diversas leis e regras que se alteram constantemente mediante decretos e convenções coletivas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal Lei brasileira referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho, sendo publicada pela primeira vez em 1943. Quando o empregado e empregador pactuam a formação de um vínculo trabalhista conforme o art. 442 da CLT, nasce entre eles um conjunto de direitos e obrigações na relação trabalhista. Existem diversas normas que a relação de trabalho empregador e empregado devem seguir, no lado do empregado, de acordo com Sobrinho, (2016), tem-se: o cumprimento de horas, cumprir as regras, diligência em

seu trabalho, colaboração e etc. Por sua vez, as obrigações do empregador são, por exemplo: descrições de jornadas, benefícios concedidos, benefícios obrigatórios, exigir a qualificação para a vaga e etc. Dentre cada item que esta relação traz existem riscos de condutas irregulares por parte do empregador que podem resultar em litígios, multas e atrasos nas declarações. O artigo 483 da CLT expõe que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e exigir a devida indenização quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato de trabalho. (TOMAZELLI, 2018). Assim, a área trabalhista está inegavelmente sujeita a causar prejuízo financeiro à empresa, pois os dados que regem o contrato são muitos, desta forma, de acordo com Kruppa e Gonçalves, (2020):

o *compliance* trabalhista vai muito além de seguir as normas previstas na CLT. Amplia-se para uma gestão empresarial ética e sustentável de forma a não suprimir nenhum direito trabalhista e criar um ambiente saudável para o trabalhador e, que gere prosperidade para a empresa.

De acordo com Pécora, (2015), o desvio de função ocorre quando o empregado é obrigado a exercer função distinta daquela para o qual foi contratado, ou seja, quando o funcionário é designado para realizar tarefas que não são de sua responsabilidade ou qualificação original. Isso pode ocorrer por várias razões, incluindo a falta de pessoal adequado ou uma necessidade temporária de cobrir uma lacuna no pessoal. Por sua vez, o acúmulo de função, de acordo com Costa, (2020), ocorre quando o funcionário exerce, além da sua função, atividades de um cargo diferente, isso pode sobrecarregá-lo com uma carga de trabalho excessiva o que pode prejudicar sua saúde física e emocional.

Essas situações podem levar a conflitos entre o funcionário e a organização e, em alguns casos, podem resultar em processos judiciais. Nesse sentido, é importante que as organizações sejam diligentes em garantir que os funcionários sejam designados para tarefas adequadas à sua formação e experiência e que não sejam sobrecarregados com uma carga de trabalho excessiva (COSTA, 2020). Prática, que não só ajuda a evitar conflitos, mas também pode melhorar a produtividade e a satisfação no trabalho. Costa, (2020), defende que para cada atribuição do trabalhador deve haver uma contraprestação correspondente e tanto as atividades como o salário devem constar no contrato de trabalho. Assim, as

atribuições do empregado e seu salário devem estar de acordo com o cargo para o qual foi contratado.

Nesse sentido, o *compliance* tem sido cada vez mais utilizado pelas empresas, visando reduzir estes riscos e prejuízos com ferramentas simples e práticas como avaliação de riscos, auditorias, elaboração de códigos de ética e de conduta, instituição de canais de denúncia e etc, (EXAME, 2020). De acordo com Sebrae, (2022), “trata-se de uma ação de gestão responsável e necessária a toda e qualquer empresa, pois implementa o princípio da transparência e da credibilidade.”. Sendo assim, o *compliance* trabalhista pode atuar neste segmento mitigando os riscos encontrados e oferecendo soluções para todos os tipos de empresas, pequenas ou grandes.

## 1.2 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO

Demonstrar como o *compliance* pode reduzir os riscos que as organizações podem estar sujeitas, ao não definirem de forma clara os cargos e responsabilidades de cada funcionário.

## 1.3 IMPORTÂNCIA PRÁTICA DO ESTUDO

Atualmente, muitas demissões geram processos trabalhistas contra a empresa por parte do funcionário, que geram custos à organização com honorários advocatícios, obtenção de provas, montagem do processo, custas processuais e etc. Em um cenário pós pandêmico, onde as empresas conseguiram permanecer operantes após dois anos de situação caótica, toda e qualquer economia é bem quista. De acordo com Castro, (2021), o desvio ou acúmulo de função, ocupa o nono lugar na lista de processos trabalhistas no Brasil, totalizando aproximadamente 168 mil processos.

A minimização destes riscos, inclui desde a correta definição de cargos, responsabilidades e salários, bem como a revisão dos documentos admissionais como contrato de trabalho, CBO da função, descrição de atividades, envios ao e-social e etc. Estas ações permitem que as empresas estejam em dia com a prestação de contas com relação às funções e salários dos empregados. Porém, o

que se está no papel deve também ser cumprido na prática, pois é a prática que motivam os processos. O contrato de trabalho está respaldado pelo Art. 442 da CLT. Seguindo a admissão, o Art. 168 da CLT também determina o exame admissional. Para o envio do registro, o empregador tem 48h de acordo com o Art. 29 da CLT. Uma boa gestão de recursos humanos economiza recursos com o processo seletivo e na contratação.

Além da proteção ao valor da empresa, olha-se também pelo ponto de vista do funcionário que não deverá desempenhar função além da qual ele foi contratado para fazer e muito menos funções que vão além de sua capacidade técnica. Mas, se necessário, deve receber a mais por isso ou o devido treinamento e registro para as novas funções desempenhadas. Seja qual for a responsabilidade do empregado, ele deve seguir com zelo e diligência o Código de Ética e Conduta.

De acordo com Dellecave, (2022), o *compliance* trabalhista contribui para que colaboradores se certifiquem sobre a efetivação de seus direitos. O *compliance* atua na minimização de riscos nas organizações e na área de recursos humanos, pode ser utilizado para garantir a conformidade com as leis e regulamentos trabalhistas em contratos de trabalho, situações em que o funcionário desempenhe um acúmulo ou desvio de função, falta de treinamento, falta de monitoramento e etc. Nestes casos, a empresa está sujeita a processos trabalhistas, erros na execução do serviço ou até mesmo fraudes gerando assim um risco alto com alto impacto. O *compliance* na área trabalhista é uma responsabilidade contínua e deve ser uma prioridade constante na empresa para garantir a conformidade legal e evitar possíveis penalidades e litígios trabalhistas.

#### 1.4 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE O TEMA

Este tópico visa definir os conceitos, teorias, termos e estruturas conceituais relacionados ao tema da presente pesquisa.

##### 1.4.1 Desvios e acúmulos de funções trabalhistas

De acordo com Guimarães, (2023), quando um funcionário inicia nova oportunidade de trabalho em uma empresa, deve receber um contrato de trabalho

onde deve ser fornecida uma cópia dos dados da empresa, do funcionário que irá assumir o cargo, salário, carga horária, cargo a ser preenchido, bem como o relatório das atividades a serem desempenhadas. Evitando, que haja conflitos no entendimento do que se espera do funcionário, bem como das responsabilidades da empresa com o mesmo. Possibilitando que a relação de trabalho fique clara e evite a alta rotatividade de funcionários na organização.

Martins (2005, p. 116) conceitua contrato de trabalho como:

[...] o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado gênero próximo, que é o negócio jurídico, com espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são as condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 442 conceitua contrato individual de trabalho como sendo: “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Ou seja, empregador e empregado firmam um acordo com os detalhes da vaga.

Delgado (2016, p. 1139) define função como:

[...] o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. Analiticamente, é a função um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa.

De acordo com Schutz, (2016), o acúmulo de função “caracteriza-se pelo desempenho de função/atribuição que extrapola o objeto contratado”, ou seja, ele realiza funções que não estavam sob sua responsabilidade de acordo com o contrato. Desvio de função, por sua vez, de acordo com Junior, (2022) ocorre a partir do momento em que o funcionário é contratado para exercer uma determinada função, porém, é obrigado a realizar uma outra função que não possui ligação com a qual ele foi contratado. O contratado acaba desempenhando atividades de outro

profissional sem revisar o contrato de trabalho ou firmar acordo com a empresa. Para entender se há o acúmulo o desvio de função deve-se entender primeiro o que a CLT diz sobre função e atividade.

De acordo com a CLT não há nenhuma cláusula específica que trate de desvio de função, porém o Art. 468 do Decreto Lei nº 5452/43 afirma:

Nos contratos individuais só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Conforme Pontotel, (2023), o acúmulo ou desvio de função até pode parecer algo corriqueiro para muitas pessoas e empresas, mas o excesso e descontrole desta situação pode se configurar em algo prejudicial para os indivíduos e para a organização como um todo. Por isso, é importante estar atento às atividades desenvolvida pelos colaboradores dentro da organização.

#### 1.4.2 Compliance trabalhista

O *compliance* surgiu na área corporativa por volta do ano 1960 nos Estados Unidos, quando o governo implementou leis que exigiam que empresas cumprissem normas e regulamentos para evitar práticas ilegais, como corrupção e fraude. De acordo com Bobsin, (2019):

“o *compliance* surgiu no início do século XX, com a criação do Banco Central dos Estados Unidos, em inglês *Federal Reserve System* (FED). Na década de 70, nos EUA, foi criada a Lei Anticorrupção Transnacional, a *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), que endureceu as penas para organizações americanas envolvidas com atos de corrupção no exterior. Na época, foi descoberto envolvimento de empresas privadas e governos, em esquemas de corrupção.” (BOBSIN, 2019).

Com o tempo, o termo passou a ser utilizado para designar um conjunto de normas e procedimentos adotados pelas empresas para garantir que suas atividades estejam em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Conforme Exame, (2023), o objetivo do *compliance* é evitar ações que possam

prejudicar a reputação da empresa e garantir que as operações sejam conduzidas de maneira ética e legal.

O aumento das regulamentações em diversas áreas, como finanças, meio ambiente, saúde, trabalhista, segurança no trabalho, entre outras, também contribuiu para o crescimento da importância do *compliance* nas empresas. Conforme Canal Justiça, (2023), o não cumprimento das regulamentações pode resultar em multas, processos judiciais, perda de reputação e outros problemas que podem afetar a sustentabilidade do negócio ou ainda, prejudicar seriamente a operação e o valor da empresa.

Como citado, o *compliance* vem de cultura e não é instantaneamente que a empresa conseguirá exterminar velhos e maus hábitos. Por isso, o primeiro passo deve partir de cima, com o apoio da alta gestão que é um dos pilares de um Programa de Integridade forte e efetivo, conforme Bittar, (2021), seguindo esses pilares, tem-se ainda gestão de riscos, códigos de conduta e políticas de *compliance*, controles internos, treinamentos e comunicações, canais de denúncia, investigação interna, *due diligence*, auditoria e monitoramento regular e recentemente, alguns pesquisadores incluem o décimo pilar que é diversidade e inclusão. Todos apontam para o mesmo objetivo que é mitigar riscos já existentes e estabelecer padrões de comportamento e regras de conduta que sejam adequadas para as tarefas determinadas e que efetivamente sejam aplicadas nas atividades cotidianas (BITTAR, 2023). Dito isso, pode-se dizer que não existe uma fórmula única para todas as empresas, cada negócio deve ser estudado para elaboração das melhores táticas de mudança.

## 2 METODOLOGIA E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo descreve os procedimentos e abordagens utilizados para coletar e analisar os dados referentes a esta pesquisa, oferecendo um guia detalhado sobre como a pesquisa foi conduzida para a consecução do objetivo geral proposto.

### 2.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, qualitativa e operacionalizada por meio de um estudo de caso. Os dados foram coletados inicialmente por uma observação participante do ambiente de trabalho, coleta de dados documentais fornecidos pela organização como: formação, experiência profissional, cargo, função na carteira, código CBO, salários e dados pessoais, presentes nas fichas cadastrais dos funcionários. Em seguida, realizou-se entrevistas individuais com os funcionários com perguntas abertas referentes à atividade desempenhada dentro da organização. A utilização de várias fontes de dados, possibilitou uma triangulação entre o que era desempenhado no dia a dia do funcionário com o contrato de trabalho assinado na admissão.

O objetivo geral do estudo é demonstrar como o *compliance* pode reduzir os riscos que as organizações podem estar sujeitas, ao não definirem de forma clara os cargos e responsabilidades de cada funcionário. Desta forma, realizou-se a análise do conteúdo dos dados coletados (BARDIN, 2016). Com vistas a análise do negócio, realizou-se o levantamento dos riscos trabalhistas por meio do *compliance*. Para mitigação, fez-se a análise de funções e uma orientação de como a empresa poderia ser melhor reestruturada para redução do risco levantados pelo *compliance*.

A análise dos dados ocorreu por meio de uma comparação da documentação com as entrevistas, onde a entrevista era o principal fator da análise, tendo em vista que é por meio dela que, efetivamente mapeia-se o que cada funcionário desempenha como atividades no dia a dia, com esta comparação elencou-se os funcionários que poderiam iniciar um litígio trabalhista, após ser identificado casos de desvio e acúmulo de função. Com estes dados, foi possível elaborar uma reestruturação dos cargos e funções para que a empresa de adeque e

possa mitigar os riscos levantados, sem que também haja prejuízo ou atraso na execução do serviço, pelo contrário, a reestruturação também auxilia os funcionários a terem mais clareza sobre suas atividades e com isso terem mais expertise no dia a dia.

## 2.2 CASO ESTUDADO

A empresa analisada é um escritório contábil familiar onde trabalham 12 pessoas em cargos distintos. A empresa existe há mais de 15 anos e é administrada por 3 irmãos. Das 12 pessoas, apenas 7 funcionários são registrados e apresentam o risco referente ao desempenho de suas funções. Os demais são sócios ou prestam serviços por meio de contrato de Pessoa Jurídica (PJ). Assim, o presente estudo levou em consideração os documentos dos funcionários que são registrados e a entrevista foi realizada com os mesmos.

Dos funcionários analisados, tem-se cinco atuando diretamente na área contábil, um na recepção e outro na cozinha. Dos cinco funcionários atuantes na contabilidade, um possui ensino médio completo, dois estão cursando a faculdade, dois são formados sendo que apenas um possui registro profissional. Dos cargos ocupados pelos 7 funcionários tem-se: auxiliar de serviços gerais, auxiliar de escritório, encarregado de departamento pessoal, recepcionista e auxiliar de departamento pessoal.

O roteiro de entrevista consiste em quatro perguntas e contou com a participação dos sete funcionários. As perguntas foram:

- 1) No seu dia a dia, quais são as atividades que você executa dentro da empresa?
- 2) Na sua percepção, as atividades que você desempenha estão de acordo com a função/cargo que você ocupa?
- 3) Na sua percepção, seu salário é competitivo e justo com o mercado?
- 4) Na sua percepção, você acredita que deveria receber algum tipo de compensação extra ou adicional por atividades que você considera não fazer parte da sua função?

## 2.3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente tópico apresenta-se os resultados e discussões levantadas após a coleta de dados, bem como sua análise para a solução dos problemas encontrados.

### 2.3.1 Caracterização dos Participantes

Para melhor compreensão dos casos, os funcionários serão representados pelas letras, A, B, C, D, E, F e G. O funcionário A está na empresa há 8 anos, está cursando a faculdade de ciências contábeis, seu cargo no registro é auxiliar de escritório com a CBO de função 411005 correspondente a este cargo, atua diretamente no departamento contábil.

O funcionário B está na empresa há mais de 4 anos, também está cursando a faculdade de ciências contábeis. Seu cargo no registro é encarregado do departamento pessoal com a CBO de função 252405, que é de analista de recursos humanos. O funcionário atua diretamente no departamento de recursos humanos.

O funcionário C está na empresa há pelo menos 4 anos e possui apenas ensino médio completo. Seu cargo na carteira é auxiliar de serviços gerais com a CBO 514320 que corresponde a função de Faxineiro. O funcionário atua diretamente no departamento de limpeza e na cozinha.

O funcionário D está na empresa há quase 2 anos, é formado em ciências contábeis com o registro profissional ativo junto ao Conselho Regional de Contabilidade (CRC), foi contratado para a posição de Auxiliar de Departamento Pessoal com a CBO 413110 que corresponde à função Auxiliar de contabilidade. Atua no departamento contábil, no departamento de recursos humanos e ainda presta suporte ao TI.

O funcionário E está na empresa há pouco menos de 1 ano, iniciou recentemente a faculdade de Administração, seu cargo atualmente é recepcionista com a CBO 422105 que corresponde à função informada. O mesmo atua diretamente na recepção e também presta auxílio para o departamento fiscal.

O Funcionário F está na empresa há aproximadamente 6 meses, é formado em ciências contábeis, mas não possui registro profissional, foi contratado para a

função Auxiliar de Escritório CBO 411005. Atuando exclusivamente no departamento contábil.

Por último, tem-se o Funcionário G que está na empresa há dois meses, possui ensino médio completo e foi contratado para a posição de Auxiliar de Escritório com a CBO 411005. Atua diretamente no departamento contábil.

### 2.3.2 Atividades e Funções

Para obtenção de dados referente aos cargos e funções, após a análise documental dos registros, realizou-se uma entrevista com os funcionários da organização com o intuito de entender as atividades desenvolvidas no dia a dia por cada um dos mesmos. As respostas obtidas estarão dispostas a seguir.

O funcionário A descreve suas funções do dia a dia como:

*“Eu trabalho com uma empresa do lucro real e alguns grupos econômicos menores do lucro presumido e algumas do simples nacional. Faço os lançamentos contábeis, a conciliação bancária, conciliação das contas, fechamentos dos impostos e análise da documentação, bem como presto suporte para as áreas da empresa, atendo ao cliente e faço o arquivo.”.*  
(Funcionário A).

O funcionário A desempenha atividades exclusivas do setor contábil, por estar cursando a graduação de ciências contábeis e possuir uma larga experiência, o que demonstra que está bem enquadrado na organização, porém, seu registro é de auxiliar de escritório e isso não traz a especificidade requerida para o cargo.

O funcionário B, explicou suas atividades diárias da seguinte forma:

*“Aqui na empresa eu realizo o fechamento de folhas mensais, realizo a programação de férias, envio a documentação para o RH da empresa ou para os diretores, faço as simulações de rescisão, efetuo a rescisão, atendo alguns funcionários se o dono da empresa pedir, também imprimo os holerites, envio os impostos, faço toda a parte burocrática do RH de quase todas as empresas que atendemos no escritório.”.* (Funcionário B).

O funcionário B está cursando a graduação de ciências contábeis e possui uma extensa experiência na área de departamento pessoal, seu registro está como encarregado do departamento pessoal, refletindo a realidade do seu dia a dia, tendo em vista que desempenha funções diretamente ligadas ao departamento pessoal e não executa tarefas distintas.

O funcionário C descreve suas atividades como:

*“Eu faço a limpeza das salas, do chão, tiro o lixo, faço o almoço todos os dias, lavo a louça e tiro pó dos arquivos.”* (Funcionário C)

Tendo em vista que o registro do funcionário C é auxiliar de serviços gerais e levando em consideração a atividade da empresa que é um escritório contábil, não há como relacionar as atividades de limpeza e concomitantemente atividades de cozinha como funções implícitas no cargo de auxiliar de serviços gerais.

O funcionário D define sua rotina como:

*“Quando eu fui contratado fiz a transição dos dados para o sistema novo, então auxilio no fechamento de todas as folhas, há aproximadamente 8 meses faço a parte contábil também das empresas Simples Nacional e algumas do Lucro Presumido, lançamentos, conciliação das contas, conciliação bancária e mais algumas coisas pertinentes à rotina contábil.”* (Funcionário D).

O funcionário D é graduado e possui registro profissional ativo, ele desempenha funções do departamento pessoal e do departamento contábil. No registro consta como auxiliar do departamento pessoal, mas por já estar executando rotinas do departamento contábil, poderia ter tido seu registro ajustado para assistente contábil ou até mesmo analista contábil.

O funcionário E descreveu sua rotina:

*“Eu cuido da recepção, atendo telefones, respondo e-mail, auxilio na documentação do IRPF e faço lançamentos fiscais dos livros caixas de produtores rurais.”* (Funcionário E).

O funcionário E iniciou recentemente sua graduação em administração, desta forma, o registro de recepcionista e as atividades desenvolvidas pelo mesmo neste setor estão em concordância, diferentemente das atividades fiscais, tendo em vista que o funcionário não possui formação ou experiência na área fiscal.

O funcionário F descreveu sua rotina como:

*“Basicamente faço os lançamentos contábeis das empresas do Simples Nacional e também faço as conciliações bancárias.”* (Funcionário F).

O funcionário F é graduado em ciências contábeis, mas não possui registro profissional. O registro está como auxiliar de escritório, mas por executar apenas rotinas do departamento contábil e possuir a graduação, poderia ser enquadrado como assistente contábil, visando a definição de um plano de carreira na organização.

O funcionário G descreveu seu dia a dia como:

*“As atividades que exerço são lançamentos contábeis, conciliação contábil, conciliação bancária e organização de arquivo e documentos.”* (Funcionário G).

O funcionário G desempenha suas funções exclusivamente do departamento contábil. O registro está como auxiliar de escritório, apesar de não estar incorreto, a empresa poderia, se quisesse uma especificidade maior, registrá-lo como auxiliar contábil, tendo em vista que ele possui apenas o ensino médio completo e a função de assistente não se enquadrariam nas regras do CFC.

A questão 2 visa analisar a percepção dos funcionários acerca das atividades desempenhadas. O funcionário A demonstra que:

*“Apesar de eu ainda não estar formado, tenho uma longa experiência no ramo contábil que não pode ser confirmado pelo meu registro profissional, se eu quiser comprovar isso um dia teria que ser por minhas próprias palavras.”* (Funcionário A).

Por já estar cursando a graduação na área de trabalho, o funcionário poderia ter um registro de assistente contábil e futuramente, ao se formar, poderia ser

promovido a analista contábil, iniciando-se assim a formação de um plano de carreira para o funcionário dentro da própria empresa, trazendo mais satisfação e motivação ao funcionário.

O funcionário B acredita que:

*“Sim, minha função é encarregada do departamento pessoal e não faço nada além da parte de RH, então acredito que meu registro está condizente com o que eu faço no dia a dia.”* (Funcionário B).

Conforme exposto, o funcionário B executa somente atividades pertinentes à rotina do departamento pessoal conforme o seu registro profissional. Todas as atividades desenvolvidas no seu cotidiano são condizentes com seu registro.

A percepção do funcionário C é:

*“Eu queria que meu registro estivesse como cozinheira, porque apesar de também limpar o escritório eu cozinho todos os dias e pra mim seria mais útil ter o registro de cozinheira.”* (Funcionário C)

O funcionário C, desempenha dupla função, desta forma, por executar funções completamente distintas, sendo um risco levantado pelo *compliance*.

O funcionário D acredita que:

*“...auxiliar contábil ou assistente contábil seria melhor porque ultimamente tenho feito mais a área contábil do que a folha, faço apenas 1 empresa na folha, as demais são responsabilidade da outra funcionária.”* (Funcionário D).

Tendo em vista o artigo 456 da CLT, que institui que o empregador é responsável pela atualização e anotações no registro dos funcionários acerca de todos os dados que regem o contrato de trabalho, bem como as mudanças de atividades e funções, analisa-se o caso do funcionário D como o segundo risco levantado pelo *compliance*, tendo em vista que ele foi promovido ao setor contábil, mas não teve nenhuma alteração no seu registro, estando ele então defasado de acordo com a realidade das atividades desempenhadas.

O funcionário E defende que:

*“...os lançamentos fiscais estão além do que deveriam ser minhas responsabilidades, até porque não são coisas que eu sei fazer muito bem, tenho medo de fazer alguma coisa errada.”* (Funcionário E).

O CFC determina que a execução do serviço de livro caixa de produtor rural deve ser realizada pelo próprio produtor ou por profissional registrado no CRC cumprindo as normas e regulamentos estabelecidos por ele. Desta forma, tem-se o terceiro risco levantado pelo *compliance*, que é o fato do funcionário E não seguir as diretrizes instituídas pelo CFC para a execução do presente serviço, nem possuir o conhecimento técnico adequado para isso.

O funcionário F define que:

*“...minhas atividades estão pertinentes ao cargo, pois ainda não faço nada muito específico na contabilidade, apenas os lançamentos supervisionados pelo contador.”* (Funcionário F).

Por ser graduada na área contábil e estar sendo supervisionada, o funcionário F está desempenhando funções em concordância com o disposto pelo CFC na execução dos serviços contábeis, porém, como citado ao funcionário A, para que haja uma motivação e uma definição de um plano de carreiras dentro da empresa, o funcionário F poderia estar registrado como auxiliar ou assistente contábil, principalmente porque todas as atividades executadas por ele pertencem ao departamento contábil.

O funcionário G acredita que:

*“Meu cargo é auxiliar de escritório, então acredito que estou fazendo apenas o que está em minha função.”* (Funcionário G).

Por possuir apenas o ensino médio, o funcionário G está enquadrado como auxiliar de escritório, função condizente com as atividades desempenhadas. Para que haja uma melhor definição dos cargos e tarefas, a empresa também poderia registrá-lo como auxiliar contábil, seguindo ainda as diretrizes do CFC de cargos e funções.

A coleta de dados continuou por meio da entrevista, buscando entender a percepção dos funcionários com relação ao salário pago pelo empregador. O funcionário A acredita que:

*“Pelo que andei pesquisando, o salário está abaixo do mercado e não é competitivo, principalmente pelo fato de que não ganhamos benefícios, apenas vale transporte já que a alimentação é fornecida pelo local.”.*  
(Funcionário A).

Desta forma, além do funcionário A estar insatisfeito com seu registro ainda acredita que seu salário não é o mais adequado para suas atividades.

O funcionário B demonstrou que:

*“Meu salário está bem competitivo com o mercado, não me acho injustiçada nesta questão.”.* (Funcionário B).

Desta forma, o funcionário B além de estar desempenhando as funções corretamente de acordo com seu registro profissional, ainda demonstra satisfação com relação ao salário recebido por parte da empresa.

O funcionário C define que:

*“Meu salário poderia ser melhor, comparando com o mercado ele está meio baixo.”.* (Funcionário C).

O funcionário C está insatisfeito com seu registro de auxiliar de serviços gerais, além disso, acredita que seu salário está baixo comparado ao mercado. Sua insatisfação é motivo de alerta para um possível litígio trabalhista.

O funcionário D acredita que:

*“Meu salário está um pouco baixo, acredito que poderia ser melhor sim.”.*  
(Funcionário D).

Além do cumprimento do artigo 456 da CLT, espera-se que o funcionário tenha satisfação em seu trabalho e ainda possua um senso de pertencimento à empresa, isso pode ser demonstrado pelo empregador através de benefícios salariais, bem como o desenvolvimento de um plano de carreira visando a motivação

dos seus funcionários. Para o funcionário D, uma das duas opções poderia auxiliar na redução deste sentimento de insatisfação salarial.

Para o funcionário E:

*“Meu salário está na média do mercado para recepcionista, acredito que está correto.”*. (Funcionário E).

Por sua vez, o funcionário E acredita que seu salário está adequado para a função de recepcionista. Sendo assim, recomenda-se que os serviços fiscais não fiquem sob sua responsabilidade.

O funcionário F acredita que:

*“Meu salário está bem abaixo do mercado, mas como não tenho experiência resolvi aceitar, pois já sou formada há algum tempo e ainda não trabalhava na área, então aqui eu vejo como uma oportunidade de aprendizagem.”*. (Funcionário F).

O funcionário F demonstra sua insatisfação com o salário, mas também levanta que não possui experiência na área apesar de sua formação, mas como citado ao funcionário A, a empresa pode desenvolver um plano de carreira visando esta satisfação.

O funcionário G acredita que:

*“Meu salário está um pouco abaixo do mercado, mas como não possuo formação também não posso exigir um salário muito alto.”*. (Funcionário G).

O funcionário G não possui formação, mas suas funções não vão além do que um auxiliar contábil faria, desta forma, ele poderia ter essa especificidade garantindo mais assertividade na execução do resumo de atividades que ele deve seguir.

Com estas informações, pode-se observar que os funcionários que realmente desempenham funções de acordo com o registro sentem-se mais satisfeitos com o salário, já os funcionários que desempenham funções extras, sentem-se prejudicados. Para melhoria da análise, aos funcionários que não se

sentem bem remunerados, fez-se a quarta pergunta, buscando adquirir informações com relação à expectativa salarial dos mesmos.

O funcionário A defende que:

*“Não acho que faço nada além da minha função, mas acredito que auxiliar de escritório não tenha a especificidade que eu gostaria, queria poder usar meu registro como comprovante de experiência na área contábil, então não acho que eu precise de uma compensação ou adicional por isso, apenas o registro correto junto à carteira mesmo.”.* (Funcionário A).

Desta forma, fica claro que o funcionário A não busca um aumento salarial, mas está insatisfeito com o registro profissional, tendo em vista que a empresa não está cumprindo o disposto no Art. 456 da CLT, por sua larga experiência no ramo contábil, o funcionário poderia estar registrado como assistente contábil.

O funcionário C:

*“Acredito sim que eu deveria receber um adicional por cozinhar já que meu registro é auxiliar de serviços gerais, isso não inclui cozinha, poderia ser um cafezinho, mas não, eu faço almoço todos os dias. Eu acho que deveria receber um extra sim.”.* (Funcionário C).

Assim, nota-se que o funcionário C além da insatisfação com o registro demonstra insatisfação com o salário recebido, é o risco mais alto que a empresa possui, pois é esta insatisfação que pode iniciar o litígio trabalhista.

O funcionário D destaca que:

*“Eu gostaria de receber um adicional, pois além da parte do RH e contábil eu coordenei a parte do T.I. com a instalação de dois sistemas, tive que lidar com a parte burocrática e não recebi um adicional por isso, mesmo gastando boa parte da minha jornada nos últimos meses resolvendo esses detalhes de sistema, além disso tenho atuado mais na área contábil enquanto meu registro ainda é auxiliar de departamento pessoal.”.* (Funcionário D).

O funcionário D demonstra insatisfação com a parte salarial, pois acredita que vem desempenhando funções além do que está definido em seu cargo na carteira. Visando garantir a satisfação e reconhecimento do funcionário, recomenda-se que seu registro seja alterado para assistente contábil, buscando atribuir uma gama maior de atividades que podem ser desenvolvidas pelo mesmo, livrando-se assim do risco de desempenho de funções extras.

O funcionário E defende que:

*“...um adicional de dupla função poderiam pagar, porque realmente a área fiscal não poderia estar sendo feita por mim, não tenho a formação nem a experiência adequada, tenho medo de fazer algo errado e trazer prejuízo pro cliente.”. (Funcionário E).*

Conforme a análise, o funcionário E não deveria desempenhar as funções fiscais, recomenda-se que estas atividades sejam redistribuídas para outros funcionários mais preparados em concordância com o exigido pelo CFC.

### 2.3.3 Discussão dos resultados e proposição de reenquadramento

Das respostas obtidas, percebe-se que 4 dos 7 funcionários não concordam totalmente com seus registros. Nota-se ainda que 3 dos 7 funcionários desempenham funções extras além da experiência e formação que possuem. Este resultado demonstra que a empresa está exposta a um alto risco de alto impacto, pois mais da metade dos funcionários tem motivos e provas que demonstram que desempenhavam função extra ou atividades que não estavam dispostas em seus cargos. Há também o risco de funcionários não formados nas áreas específicas em que estão atuando, pois, alguns ramos necessitam de profissionais qualificados e com o estudo adequado, tendo em vista o trabalho a ser realizado pode gerar prejuízos financeiros aos clientes. Uma pessoa que iniciou recentemente a faculdade de administração não pode ser responsável pelo livro caixa dos produtores rurais sem a devida orientação e treinamento.

O acúmulo de função não está previsto na CLT, porém o artigo 818 diz que munido de provas, o funcionário pode reaver os seus direitos. Existem algumas opções de penalização para a empresa quando estes casos ocorrem, o funcionário

pode solicitar uma rescisão indireta, onde comprovada a falta grave do empregador, ele deve pagar todas as verbas rescisórias e também indenização referente as diferenças salariais pelo acúmulo ou desvio de função. A outra opção é solicitar o reenquadramento do cargo para receber a diferença salarial nos casos de desvio de função.

Outro risco levantado é que a empresa não elabora o resumo das atividades a serem desempenhadas, isso é de extrema importância para proteção da empresa em casos de litígios trabalhistas. A falta desse documento deixa os funcionários sem certeza sobre o que realmente suas funções englobam e isso é importante para um senso de pertencimento, onde o funcionário se sente valorizado e parte importante da empresa, motivando-o a trabalhar melhor. Uma possível forma de mitigação deste risco é elencar as atividades que cada funcionário, em sua respectiva função, deve desempenhar e caso haja necessidade, remanejar alguns para duplas funções, faz-se um acordo calculando o percentual de adicional que ele deve receber por desempenhar ambas as funções. Para a saúde financeira da empresa, é muito melhor um acordo inicial formalizado com os devidos pagamentos, do que uma ação trabalhista, onde além da indenização terá os custos advocatícios, bem como despesas da rescisão.

A baixa remuneração é fator importante para a motivação dos funcionários, tendo em vista que conforme as informações levantadas, a empresa paga apenas o salário e o vale transporte, fornecendo alimentação no local e não há nenhuma outra compensação financeira além disso. Os funcionários que acreditam estarem desempenhando funções extras, expressaram sua preocupação com relação ao salário por não ser competitivo com o mercado e não ser suficiente pelo trabalho que é desempenhado. O fato de desempenhar a dupla função ou atividades extras não foi em momento algum citado como cansativo, trabalhoso ou difícil, mas a falta da remuneração extra gera um descontentamento nestes trabalhadores.

O *compliance* existe para identificar e mitigar os riscos existentes nas organizações em diversas áreas como: tributário, financeiro, trabalhista, meio ambiente e etc., no presente caso, o *compliance* trabalhista elencou diversos riscos que a organização está sujeita em situações de acúmulo de função e desvio de função. Após o cenário pandêmico, muitas empresas estão lutando para manter-se operante, então impedir litígios pode ser de extrema importância para a continuidade

do negócio. O *compliance* pode sugerir uma reestruturação e melhorar o fluxograma dos cargos e processos dentro da empresa, afim de melhorar alguns pontos de atenção, diminuindo o risco de processos trabalhistas.

Na empresa em questão, o funcionário E foi contratado para recepção e está atualmente cursando administração que é um curso adequado para o cargo em que ocupa, porém em suas atividades, ele é responsável pelo Livro Caixa de Produtores Rurais que deveria ser função de um contador habilitado pelo Conselho Regional de Contabilidade ou pelo menos a atividade deveria ser supervisionada por um contador. O erro na escrituração do livro caixa pode acarretar em diversos prejuízos financeiros para os clientes que podem apurar impostos errados, não terem suas receitas e despesas corretamente classificadas e os custos devidamente identificados. De acordo com a Receita Federal, a multa por atrasos na entrega destes livros, por exemplo, é de no mínimo 100 reais e pode chegar a até 3% do valor das transações feitas em casos de informações omitidas, incompletas ou incorretas, podendo ser aplicada ao produtor ou aos responsáveis tributários, no caso o próprio escritório.

De acordo com a Catho, (2023), um auxiliar de escritório é responsável por digitação de documentos, preparação de relatórios e planilhas, organização de arquivos, controle de estoque do material de escritório e realização de atendimento telefônico e presencial. Estas não são as atividades efetivamente desempenhadas pelo funcionário G, pois ele somente atua no lançamento e conciliação de diversas empresas clientes do escritório. Também não é a função mais adequada para os funcionários A e F que possuem formação na área contábil, um em andamento, mas desempenham funções exclusivamente no departamento contábil, inclusive referente a grandes empresas tributadas pelo Lucro Real e Lucro Presumido onde os lançamentos, principalmente de impostos, são mais específicos. Em casos de erros, o Contador é solidariamente responsável pelo pagamento da multa, mas isso pode variar de acordo com o contrato de prestação de serviços firmado com as empresas, porém, uma empresa que comete erros e paga multas por erros ou atrasos perde totalmente sua credibilidade e confiança no mercado, podendo acarretar em uma má reputação para a marca do escritório contábil.

O caso do funcionário C entra no risco de dupla função, pois além de ser responsável pela limpeza e organização do escritório, o funcionário é responsável

pela parte alimentar, tendo que fazer o almoço para todos os funcionários todos os dias, mantendo a cozinha limpa e organizada. Seu registro é auxiliar de serviços gerais, o que de acordo com a Gupy, (2023), esta função é responsável pela organização e limpeza do ambiente, atendimento ao cliente, controle de materiais e também serviços de manutenção. A função pode ter algumas variações conforme a atividade da empresa, mas no presente caso ser o responsável por toda a cozinha, é muito além de só prestar serviços de copa que poderiam estar inclusos neste cargo, desta forma a empresa está exposta a este risco. Um pagamento adicional por dupla função ao funcionário C reduziria o risco de um litígio trabalhista.

Quadro 1 – Reestruturação de cargos na empresa analisada

Funcionários	Cargo Atual	Cargo Recomendado
A	Auxiliar de Escritório	Assistente Contábil
B	Encarregado do Dpto. Pessoal	Encarregado do Dpto. Pessoal
C	Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviços Gerais c/ o desempenho de dupla função
D	Auxiliar do Dpto. Pessoal	Assistente Contábil ou Analista Contábil
E	Recepcionista	Recepcionista
F	Auxiliar de Escritório	Assistente Contábil
G	Auxiliar de Escritório	Auxiliar Contábil

Fonte: O Autor (2023)

Para redução dos riscos aos quais a empresa está exposta, recomenda-se a alteração nos cargos dos funcionários A, D, F e G para cargos específicos do departamento contábil. Ao funcionário C recomenda-se o pagamento da dupla função para os serviços de cozinha. Referente ao funcionário E, recomenda-se apenas a transferência das atividades do setor fiscal, para um dos funcionários do departamento contábil, deixando sua atuação restrita à apenas recepcionista.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os processos trabalhistas vêm aumentando ao longo dos anos, de acordo com o Conjur, (2022), atualmente a área trabalhista ocupa o segundo lugar no número de novos processos em tramitação. O desvio de função e acúmulo de função são fatos que se comprovados pelo autor da ação, configura-se em descumprimento das leis trabalhistas, sendo assim um risco claro apontado pelo *compliance* trabalhista. A pandemia trouxe inúmeros prejuízos à maioria das empresas, pois, além do afastamento dos funcionários, por um período realmente longo teve-se a suspensão das atividades, permanecendo em funcionamento apenas atividades essenciais. Isso acarretou diversos atrasos e prejuízos financeiros, bem como o afastamento de diversos funcionários quando acometidos pela doença. Atualmente, as empresas encontram-se saindo deste cenário pós pandêmico, buscando se reerguer e manter a empresa operante. Diante desse cenário, gastos com processos trabalhistas são ainda mais danosos às empresas.

O *compliance* pode atuar na reestruturação hierárquica do negócio, analisando as funções desempenhadas, a remuneração e as compensações pagas. Também pode-se criar um fluxograma reduzindo os riscos de impostos trabalhistas não serem recolhidos adequadamente. O governo tem sempre atualizado seus sistemas visando facilitar o recolhimento dos tributos e a prestação de contas com o fisco, como por exemplo, a medida instituída pelo Governo Federal que estabelece a guia única para INSS, IRRF e FGTS. Muitas empresas não recolhem devidamente o fundo de garantia, assim quando o funcionário é dispensado, não possui o recurso à sua disposição para o saque trazendo prejuízos para o colaborador.

Apenas com a reestruturação das atividades desempenhadas a empresa analisada pode manter seus funcionários, porém em funções que eles possuam aptidão e treinamento adequado para realizar. O funcionário sentirá mais confiança e satisfação no trabalho realizado. Também reduz-se o risco de erros por falta de treinamento adequado ou conhecimento e tratando-se do bem de terceiros, isso é de extrema relevância. A contabilidade é responsável pelo registro e controle da saúde financeira das empresas, um erro pode significar prejuízos grandes para as companhias e também para os escritórios que são solidariamente responsáveis pelas declarações e registros das empresas, então as multas devem ser assumidas

pela empresa prestadora deste serviço, no caso o escritório contábil e o contador responsável.

## REFERÊNCIAS

5 fatos sobre acúmulo de função e desvio de função. CHC Advocacia, 15 ago. 2015. Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/5-fatos-sobre-acumulo-de-funcao-e-desvio-de-funcao/>. Acesso em: 12 ago. 2023.

Acompanhamento das Leis Trabalhistas e regulatórias e M&A. Canal Justiça. 2023. Disponível em: [https://canaljustica.jor.br/acompanhamento-das-leis-trabalhistas-e-regulatorias-e-ma/#:~:text=A%20falta%20de%20conformidade%20com,e%20o%20valor%20da%20empresa](https://canaljustica.jor.br/acompanhamento-das-leis-trabalhistas-e-regulatorias-e-ma/#:~:text=A%20falta%20de%20conformidade%20com,e%20o%20valor%20da%20empresa.). Acesso em: 21 ago. 2023.

Acúmulo de função: o que caracteriza, direitos do colaborador e principais impactos negativos! Pontotel, 19 jul. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/acumulo-de-funcao/#:~:text=O%20ac%3%BA%20mulo%20de%20fun%3%A7%C3%A3o%20at%C3%A9,a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20C%20como%20um%20todo>. Acesso em: 12 ago. 2023.

Admissão: o que diz a lei, regras e como fazer da melhor forma! Pontotel, 21 jun. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/admissao/#5>. Acesso em: 12 ago. 2023.

Áreas do direito: quais podem ter mais demanda em 2022. Vestibulares Estratégia, 06 jun. 2022. Disponível em: <https://vestibulares.estrategia.com/portal/atualidades-e-dicas/areas-direito-quais-podem-ter-mais-demandas/#:~:text=1.,despoletar%20potenciais%20casos%20para%20trabalhar>. Acesso em: 14 fev. 2023.

Auxiliar de Escritório. Catho, 2023. Disponível em: <https://www.catho.com.br/profissoes/auxiliar-de-escritorio/> Acesso em: 02 ago. 2023.

Auxiliar de Serviços Gerais. Gupy, 2023. Disponível em:  
<https://www.gupy.io/profissoes/auxiliar-de-servicos-gerais#:~:text=Mas%20%C3%A9%20importante%20voc%C3%AA%20saber,com%20o%20segmento%20da%20empresa>. Acesso em: 02 ago. 2023.

BITTAR, Gabriel Freitas Jabur. Jusbrasil, 2021. Disponível em:  
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-conceito-de-compliance-e-seus-principais-pilares/1227227359>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei N. 5.452, de 1 mai. de 1943.

BRASIL. Decreto 11.129/2022, de 11 jul. de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Acesso em: 15 ago. 2023.

CASTRO, Juliana. Jota, 29 out. 2021. Os 10 principais motivos de processos na Justiça Trabalhista. Disponível em:  
<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/justica-trabalhista-ranking-processos-29102021>. Acesso em: 02 ago. 2022.

CFA – Conselho Federal de Administração. Saiba, aqui, como e quando surgiu o Compliance no Brasil e no mundo. CFA, 19 dez. 2019. Disponível em:  
<https://cfa.org.br/como-e-quando-surgiu-o-compliance/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

Compliance empresarial: o que é, suas atribuições e importância para organizações! Pontotel, 09 fev. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/compliance-empresarial/>. Acesso em: 28 fev. 2023

Compliance: o que é, categorias, vantagens e como colocar em prática. Redação Exame, 15 jun. 2023. Disponível em <https://exame.com/invest/guia/o-que-e-compliance-e-como-funciona/>. Acesso em: 14 ago. 2023.

COSTA, Rodrigo. Como identificar o acúmulo de função no trabalho? Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desvio-de-funcao/187653256>. Acesso em: 20 ago. 2023.

CREPALDI, Thiago; Goes, Severino. Justiça Brasileira Alcança Marca de 80 milhões de Processos em Tramitação. Conjur, 30 jun. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-30/poder-decide-faz>. Acesso em: 02 ago. 2023.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. Acesso em: 15 fev. 2023.

DELLECAVE, Michelly. Compliance Trabalhista: o que é e como o RH deve atuar? Pulses, 08 nov. 2022. Disponível em: [https://www.pulses.com.br/blog/compliance-trabalhista/?utm\\_term=&utm\\_campaign=pareto.de.pmax.geral+%5BInstrumentos%5D&utm\\_source=adwords&utm\\_medium=cpc&hsa\\_acc=2296751449&hsa\\_cam=20084369954&hsa\\_grp=&hsa\\_ad=&hsa\\_src=x&hsa\\_tgt=&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gad=1&gclid=CjwKCAjw5\\_GmBhBIEiwA5QSMxEbUaTTYk5BKyMhjTBxDubpsuT\\_b1XaCXp3owH-oXR1q6nUs7pUqrxoC7LYQAvD\\_BwE](https://www.pulses.com.br/blog/compliance-trabalhista/?utm_term=&utm_campaign=pareto.de.pmax.geral+%5BInstrumentos%5D&utm_source=adwords&utm_medium=cpc&hsa_acc=2296751449&hsa_cam=20084369954&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad=1&gclid=CjwKCAjw5_GmBhBIEiwA5QSMxEbUaTTYk5BKyMhjTBxDubpsuT_b1XaCXp3owH-oXR1q6nUs7pUqrxoC7LYQAvD_BwE). Acesso em: 15 ago. 2023.

GUIMARÃES, Bruna. Admissão: saiba o que é, datas e documentos necessários. Gupy, 02 ago. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/admissao-de-funcionarios#Cp3>. Acesso em: 20 ago. 2023

JUNIOR, Adilson Pereira de Souza. Você sabe o que é desvio de função? Jusbrasil. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/voce-sabe-o-que-e-desvio-de-funcao/1512406725>. Acesso em: 20 ago. 2023.

KRUPPA, Soccio Potzik Roberta; GONÇALVES, Anselmo. Revista Direito FAE. Vol 2. Num 1. 2020. Compliance Trabalhista. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/issue/view/7/RDF>. Acesso em: 20 ago. 2023.

LC DPR – Multa por entrega fora do prazo, principais informações e dúvidas. Scadiagro, 05 mar. 2020. Disponível em: [https://scadiagro.com.br/lcdpr-principais-informacoes-duvidas-e-penalidades/#Multas\\_e\\_Penalidades](https://scadiagro.com.br/lcdpr-principais-informacoes-duvidas-e-penalidades/#Multas_e_Penalidades). Acesso em: 14 ago. 2023.

MARTINS, S. P. Direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005

O que significa compliance para micro e pequena empresas. Sebrae, 22 dez. 2022. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-significa-compliance-para-micro-e-pequenas-empresas,6ca9949fca8e4810VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=Trata%2Dse%20de%20uma%20a%C3%A7%C3%A3o,na%20cultura%20da%20pequena%20em%20presa>. Acesso em: 20 ago. 2023.

Os 10 pilares de um programa de Compliance. LEC, 17 out. 2017. Disponível em: <https://lec.com.br/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

PÉCORA, Vitor. Desvio de Função. Jusbrasil. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/desvio-de-funcao/187653256>. Acesso em: 20 ago. 2023.

SCHUTZ, Thiago. Acumulo de função e sua caracterização. Jusbrasil. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acumulo-de-funcao-e-sua-caracterizacao/336218500>. Acesso em: 20 ago. 2023.

SOBRINHO, Marcus. Direitos, deveres e obrigações do Empregado. Jusbrasil. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-deveres-e-obrigacoes-do-empregado/382657311#:~:text=De%20uma%20forma%20mais%20abrangente,%2C%20FGTS%2C%20PIS%2C%20insalubridade%2Cn> Acesso em: 15 ago. 2023.

TOMAZELLI, e Cortina Advogados Associados. Descumprimento do contrato de trabalho: saiba quais são as consequências. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/descumprimento-do-contrato-de-trabalho-saiba-quais-sao-as-consequencias/597052575#:~:text=Se%20o%20empregador%20n%C3%A3o%20cumpre,contrato%20e%20deixar%20de%20trabalhar>. Acesso em: 20 ago. 2023.