Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2025
ISSN 2178-6925

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E COMPLIANCE NO RH: O PAPEL ESTRATÉGICO DO RH NA CONFORMIDADE LEGAL

LABOR LEGISLATION AND COMPLIANCE IN HR: THE STRATEGIC ROLE OF HR IN LEGAL COMPLIANCE

Pedro Emílio Amador Salomão
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: peas8810@gmail.com

Edivaldo Silva Dutra
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: prof.eddutra@hotmail.com

Fábio Lemes de Souza
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: flemes2019@gmail.com

Edmar Oliveira da Silva
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: edmar.unipac@gmail.com

Ana Beatriz Ramires de Souza
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: anazirtaeb1234@gmail.com

Resumo

A conformidade com as leis trabalhistas é essencial para garantir a segurança dos colaboradores e a proteção da empresa contra penalidades e processos judiciais. Um RH bem informado atua preventivamente, promovendo uma relação saudável entre empregador e funcionários. Este artigo aborda as principais leis trabalhistas, a negociação sindical e acordos coletivos, as melhores práticas de compliance trabalhista, a aplicação da LGPD no RH e a gestão de afastamentos e benefícios previdenciários.

Abstract

Compliance with labor laws is essential to ensure employee safety and protect the company against penalties and lawsuits. A well-informed HR department acts preventively, promoting a healthy relationship between employer and employees. This article addresses the main labor laws, union negotiations and collective agreements, best practices in labor compliance, the application of the LGPD in HR, and the management of absences and social security benefits.

1. Introdução

O setor de Recursos Humanos desempenha um papel essencial na garantia da conformidade legal dentro das empresas. Um RH bem estruturado e atualizado evita riscos trabalhistas, protege os direitos dos colaboradores e assegura que a organização esteja em conformidade com a legislação vigente. Além disso, a adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) tem se tornado uma prioridade para garantir a segurança das informações dos empregados.

2. Principais Leis Trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta os direitos e deveres dos empregados e empregadores. Entre os principais aspectos legais estão:

- **Contrato de Trabalho:** Tipos de contrato (prazo determinado, indeterminado, intermitente) e suas implicações legais.
- **Jornada de Trabalho:** Limites diários e semanais, controle de ponto e horas extras.
- **Férias:** Períodos aquisitivo e concessivo, férias coletivas e pagamento.
- **Rescisão do Contrato:** Direitos do trabalhador em casos de demissão por justa causa, sem justa causa e rescisão por acordo.

O conhecimento aprofundado da CLT permite que o RH tome decisões estratégicas e evite passivos trabalhistas.

3. Negociação Sindical e Acordos Coletivos

A relação entre empresas e sindicatos é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho equilibrado. A negociação coletiva pode estabelecer condições específicas de trabalho que complementam a legislação vigente. Para garantir um bom relacionamento com os sindicatos, o RH deve:

- Compreender as demandas e necessidades dos colaboradores.
- Participar ativamente das negociações e assembleias.
- Garantir a transparência na comunicação sobre direitos e deveres acordados.
- Respeitar os termos negociados nos acordos coletivos para evitar conflitos.

A negociação sindical bem conduzida promove um ambiente de trabalho mais harmonioso e reduz o risco de greves e disputas judiciais.

4. Compliance Trabalhista

O compliance trabalhista tem como objetivo garantir que a empresa atue de acordo com as normas legais, prevenindo fraudes e processos. Entre as principais práticas de compliance estão:

- Auditorias internas para identificar possíveis irregularidades.
- Atualização constante sobre alterações na legislação trabalhista.
- Implementação de códigos de conduta e políticas de ética no trabalho.
- Canal de denúncias para relações abusivas e descumprimentos legais.

Empresas que investem em compliance trabalhista fortalecem sua reputação e minimizam riscos legais.

5. LGPD no RH: Proteção de Dados dos Colaboradores

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) impõe diretrizes para o tratamento de dados pessoais, incluindo informações de colaboradores. O RH deve adotar medidas para garantir a segurança dos dados, tais como:

- Coletar apenas dados estritamente necessários para a relação trabalhista.
- Garantir consentimento explícito para o uso de informações sensíveis.
- Utilizar sistemas de proteção digital para evitar vazamentos.
- Treinar colaboradores sobre boas práticas de segurança da informação.

A conformidade com a LGPD é essencial para evitar sanções legais e garantir a confidencialidade das informações dos empregados.

6. Gestão de Afastamentos e Benefícios Previdenciários

A gestão de afastamentos e benefícios previdenciários é uma atribuição estratégica do RH, garantindo que os colaboradores tenham acesso aos seus direitos. Entre as principais responsabilidades estão:

- Administrar licenças médicas e afastamentos por doença.
- Auxiliar os empregados no processo de solicitação de auxílio-doença junto ao INSS.
- Garantir o cumprimento das normas de estabilidade para funcionários afastados.
- Estabelecer políticas de reintegração para colaboradores retornando de afastamentos.

Uma gestão eficiente desses processos minimiza impactos na produtividade e assegura que os colaboradores recebam o suporte necessário.

7. Conclusão

A legislação trabalhista e o compliance no RH são fundamentais para a segurança jurídica das organizações e para a proteção dos direitos dos colaboradores. A adoção de boas práticas na gestão da conformidade trabalhista, a negociação sindical, o cumprimento da LGPD e a gestão adequada de afastamentos contribuem para um ambiente organizacional mais seguro e produtivo.

Referências

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 2024.
- AMADOR SALOMÃO, P. E. .; TEIXEIRA OLIVEIRA SANTOS, A. . EVOLUÇÃO E DESAFIOS NA AVALIAÇÃO CIENTÍFICA: DA CLASSIFICAÇÃO DE PERIÓDICOS À QUALIDADE INTRÍNSECA DOS ARTIGOS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, *[S. l.]*, v. 1, n. 1, p. 1–18, 2025. DOI: 10.61164/rmnm.v1i1.3481.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2021.
- BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Lei nº 13.709/2018**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 2024.

- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2019.