

A advocacia trabalhista preventiva como instrumento de sustentabilidade jurídica e econômica nas micro e pequenas empresas brasileiras

Preventive labor law as an instrument of legal and economic sustainability in Brazilian micro and small companies

Adna Raquel Medeiros de Menezes¹

Ana Livia Carneiro Aguiar²

Vera Mônica Queiroz Fernandes Aguiar³

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a advocacia trabalhista preventiva como instrumento de promoção da sustentabilidade jurídica e econômica nas micro e pequenas empresas brasileiras. Parte-se do reconhecimento da relevância dessas organizações no cenário econômico nacional, bem como da necessidade de adoção de mecanismos que assegurem maior conformidade legal, organização interna e mitigação de riscos jurídicos. Nesse contexto, são examinados institutos como o *compliance* trabalhista, a governança corporativa, as auditorias internas e a atuação estratégica do advogado na prevenção de conflitos, à luz dos fundamentos constitucionais e infraconstitucionais, bem como da interpretação jurisprudencial. A metodologia adotada caracteriza-se como qualitativa, de natureza aplicada, com abordagem bibliográfica e documental, fundamentada na análise da doutrina jurídica, da legislação pertinente, especialmente da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil, bem como de estudos acadêmicos e da jurisprudência dos tribunais trabalhistas. Utiliza-se o método dedutivo, partindo de premissas gerais do ordenamento jurídico para sua aplicação no contexto das micro e pequenas empresas. Os resultados evidenciam que a adoção de práticas de advocacia trabalhista preventiva, associadas a programas de *compliance* e mecanismos de governança, contribui para a redução de passivos trabalhistas, a prevenção de litígios e o fortalecimento da segurança jurídica. Conclui-se que tais práticas constituem um instrumento essencial à sustentabilidade dessas empresas, ao promover a conformidade legal, a eficiência organizacional e a redução de custos decorrentes de demandas judiciais.

Palavras-chave: Gestão de riscos; conformidade legal; governança corporativa; relações de trabalho; prevenção de litígios.

ABSTRACT

This study aims to analyze preventive labor advocacy as an instrument for promoting legal and economic sustainability in Brazilian micro and small enterprises. It is based on recognition of the importance of these organizations in the national economic landscape, as well as the need to adopt mechanisms that ensure greater legal compliance, improved internal organization, and the mitigation of legal risks. In this context, the study examines instruments such as labor compliance, corporate governance, internal audits, and the strategic role of legal professionals in conflict prevention, in light of constitutional and legal foundations and judicial interpretation. The methodology is qualitative and applied, based on bibliographic and documentary research. It relies on the analysis of legal doctrine, relevant legislation, especially the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, and the Civil Code, as well as academic studies and labor court decisions. The deductive method is used, moving from general legal premises to their application in the context of micro and small enterprises. The findings indicate that adopting preventive legal practices, combined with *compliance* programs and governance mechanisms, helps reduce labor liabilities, prevent disputes,

¹ Acadêmica do curso de Direito. E-mail: adnar2019m@gmail.com. Artigo apresentado à Faculdade Unisapiens, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito, Porto Velho/RO, 2026.

² Acadêmica do curso de Direito. E-mail: anacarneiroaguiar@gmail.com. Artigo apresentado à Faculdade Unisapiens, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito, Porto Velho/RO, 2026.

³ Professora Orientadora. Professora doutora do curso de Direito. E-mail: vera.aguiar@gruposapiens.com.br.

and strengthen legal certainty. It is concluded that such practices are essential tools for business sustainability, promoting legal compliance, organizational efficiency, and cost reduction arising from judicial demands.

Keywords: *Risk management; legal compliance; corporate governance; labor relations; dispute prevention.*

INTRODUÇÃO

As micro e pequenas empresas (MPEs) são fundamentais na economia brasileira, correspondendo a cerca de 99% dos negócios e contribuindo com aproximadamente 27% do Produto Interno Bruto (PIB), além de serem responsáveis por 72% dos empregos gerados em 2024, conforme dados da Agência Sebrae de Notícias (ASN, 2025).

Essa análise demonstra a necessidade de instrumentos que assegurem não apenas sua sobrevivência, mas também sua sustentabilidade econômica em um mercado competitivo. Contudo, as MPEs enfrentam desafios significativos no cumprimento da legislação trabalhista, marcada por burocracia, custos elevados de contratação e demissão e grande complexidade normativa, fatores que repercutem na alta taxa de informalidade e na vulnerabilidade a litígios trabalhistas.

O Brasil figura entre os países com o maior número de ações trabalhistas, o que impacta diretamente as MPEs. A judicialização das relações de trabalho e as condenações judiciais comprometem o orçamento dessas empresas, muitas vezes colocando em risco sua continuidade.

Nesse contexto, a advocacia trabalhista preventiva surge como ferramenta estratégica de *compliance*, de gestão de riscos e de segurança jurídica. Sobre esse ponto, Teodoro (2022, p. 1) enfatiza:

O agir em conformidade é uma exigência da sociedade, devendo os atores sociais atuar em estrita observância dos preceitos legais. Na seara trabalhista, não é diferente, motivo pelo qual se fala atualmente em *Compliance* trabalhista apto a evitar o descumprimento das normas de proteção ao trabalho, buscando mitigar os riscos decorrentes dos processos decisórios que envolvem as relações juslaborais.

Entre as práticas preventivas, destacam-se a auditoria jurídica, a revisão contratual, a implementação de regulamentos internos, os treinamentos periódicos, a mediação e a conciliação pré-processual, como instrumentos capazes de reduzir o passivo trabalhista e de fomentar a cultura de conformidade. Essas medidas dialogam com a responsabilidade social corporativa e com o princípio constitucional da função social da empresa, que busca harmonizar a livre iniciativa com a dignidade do trabalho humano.

Nesse sentido, Nelson e Teixeira (2020) ressaltam que a adoção de programas de *compliance* permite prevenir riscos, identificar inconsistências e consolidar uma reputação positiva, capaz de atrair negócios e capital humano.

Assim, compreender a advocacia trabalhista preventiva nas micro e pequenas empresas é

reconhecer seu papel estratégico na promoção da sustentabilidade, da competitividade e da justiça social no ambiente empresarial contemporâneo.

Desse modo, o objetivo do presente artigo é analisar a advocacia trabalhista preventiva como instrumento de sustentabilidade jurídica e econômica nas micro e pequenas empresas brasileiras, por meio da identificação das práticas mais eficazes para a mitigação de passivos trabalhistas. Para tanto, serão examinados mecanismos como programas de *compliance* trabalhista, auditorias internas, revisão contratual, treinamentos contínuos e meios adequados de solução de conflitos, considerando sua relevância para a promoção da conformidade legal, a organização das relações de trabalho e a prevenção de litígios.

Busca-se, ainda, compreender o papel da governança corporativa e da cultura de *compliance* na estruturação de ambientes empresariais mais seguros e eficientes, bem como analisar os fundamentos normativos que sustentam a atuação preventiva, à luz da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e da legislação civil. Ademais, pretende-se avaliar como a interpretação jurisprudencial tem reforçado a necessidade de adoção de medidas preventivas por parte dos empregadores, evidenciando os riscos decorrentes da ausência de uma gestão adequada.

Por fim, objetiva-se demonstrar que a implementação integrada dessas práticas, adaptadas à realidade das micro e pequenas empresas, contribui não apenas para a redução de passivos trabalhistas, mas também para o fortalecimento da segurança jurídica, da sustentabilidade econômica e da reputação institucional, consolidando a advocacia preventiva como ferramenta estratégica de gestão empresarial.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O tema do presente artigo, A Advocacia Trabalhista Preventiva como Instrumento de Sustentabilidade Jurídica e Econômica nas Micro e Pequenas Empresas Brasileiras, foi desenvolvido com base em uma abordagem metodológica voltada ao alcance dos objetivos propostos para a pesquisa. Adota o método dedutivo, partindo de conceitos gerais sobre advocacia preventiva, *compliance* e governança corporativa, para analisar sua aplicação nas MPEs e demonstrar, com base na literatura e em dados, como as práticas preventivas reduzem passivos trabalhistas e fortalecem a sustentabilidade econômica.

Quanto à natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada, pois busca identificar práticas jurídicas preventivas eficazes e propor estratégias de conformidade e de gestão de riscos para micro e pequenas empresas.

A abordagem, assim sendo, é qualitativa, priorizando a interpretação e a compreensão de

conceitos e normas relacionados à advocacia trabalhista preventiva, ao compliance e à função social da empresa, considerando o contexto legal, organizacional e cultural das MPEs.

O tipo de pesquisa é bibliográfico e documental, envolvendo a análise de obras e artigos científicos, bem como de fontes oficiais e de normativas legais alusivas ao tema do presente artigo.

Ademais, a técnica de análise considerada é a de conteúdo, na modalidade temática, desenvolvida em três etapas, quais sejam: pré-análise, que equivale à seleção e à leitura inicial do material; exploração, que consiste na categorização dos dados e na identificação dos núcleos de sentido; e tratamento e interpretação, que aborda a análise crítica e a elaboração das conclusões conforme os objetivos do presente estudo. Por fim, as fontes de dados utilizadas passam, portanto, a atestar a credibilidade e a abrangência da presente pesquisa.

3. RESULTADOS

A implementação de programas de *compliance* trabalhista em micro e pequenas empresas tende a contribuir de forma significativa para a redução de passivos trabalhistas, na medida em que estabelece padrões claros de conformidade legal, previne práticas irregulares recorrentes e reduz a probabilidade de judicialização das relações de trabalho (Souza, 2020).

Parte-se do entendimento de que a estruturação de mecanismos formais de controle e de orientação normativa favorece a organização das práticas empresariais, reduz falhas operacionais e fortalece uma cultura interna voltada à legalidade e à prevenção de conflitos.

Nesse contexto, a adoção de auditorias internas periódicas, treinamentos contínuos e canais de denúncia tende a potencializar a efetividade dos programas de *compliance* trabalhista, ao favorecer a detecção precoce de inconformidades, possibilitar a adoção de medidas corretivas e contribuir para uma gestão mais sustentável e menos exposta a litígios trabalhistas (Afonso et al., 2024).

Entende-se que a atuação preventiva contínua, baseada no monitoramento sistemático e na capacitação dos colaboradores, amplia a capacidade da empresa de identificar riscos, corrigir irregularidades e evitar sua reincidência, promovendo maior segurança jurídica e estabilidade nas relações de trabalho.

4. DISCUSSÃO

A escolha do tema revela-se pertinente diante da relevância jurídica e social das micro e pequenas empresas no cenário brasileiro, sobretudo quando analisada à luz dos desafios decorrentes

da elevada litigiosidade nas relações de trabalho. Nesse contexto, os dados apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça evidenciam a expressiva quantidade de demandas trabalhistas em tramitação no país, indicando não apenas a sobrecarga do Poder Judiciário, mas também a fragilidade estrutural das relações laborais, especialmente no âmbito das empresas de menor porte (Brasil, 2023). Tal panorama reforça a necessidade de uma abordagem preventiva, voltada à mitigação de conflitos e à promoção da conformidade legal.

A partir dessa perspectiva, a discussão acerca do passivo trabalhista ultrapassa a dimensão meramente econômica, assumindo contornos jurídicos e sociais mais amplos. Conforme leciona Delgado (2019), a elevada judicialização das relações de trabalho decorre, em grande medida, da ausência de mecanismos eficazes de prevenção e da inobservância sistemática das normas trabalhistas. Essa interpretação do autor permite compreender que a recorrência de litígios não se limita ao descumprimento pontual da legislação, mas revela uma deficiência estrutural na gestão das relações de trabalho.

Nesse cenário, a incorporação de práticas de *compliance* trabalhista apresenta-se como instrumento relevante para a promoção da conformidade normativa e a redução de riscos jurídicos.

Conforme destacam Sousa (2020) e Afonso et al. (2024), tais mecanismos possibilitam a padronização de condutas, a identificação precoce de inconformidades e a adoção de medidas corretivas. Essa compreensão é ampliada pela doutrina de Sérgio Pinto Martins, que enfatiza que a correta aplicação das normas trabalhistas, aliada à orientação contínua dos agentes envolvidos, constitui elemento essencial para a prevenção de conflitos e a estabilidade das relações laborais.

Ademais, a utilização de instrumentos como auditorias internas, treinamentos contínuos e canais de denúncia insere-se em uma lógica de gestão preventiva, voltada à redução de falhas operacionais e ao fortalecimento da governança organizacional. Nessa linha, a atuação jurídica deixa de se restringir à resolução de conflitos já instaurados e passa a assumir caráter estratégico. Conforme sustenta Tartuce (2023), a advocacia contemporânea deve orientar-se pela prevenção de litígios e pela construção de soluções consensuais, especialmente em contextos em que a judicialização pode acarretar impactos econômicos significativos.

Sob outro prisma, a adoção de práticas preventivas também se relaciona diretamente ao princípio da função social da empresa. De acordo com Coelho (2022), a atividade empresarial não se esgota na busca pelo lucro, devendo igualmente atender a interesses sociais, como a geração de empregos dignos e o respeito às normas jurídicas. Dessa forma, a implementação de programas de *compliance* trabalhista e de mecanismos de controle interno revela-se compatível com a função social da empresa, ao promover relações de trabalho mais equilibradas e juridicamente seguras.

Dessa maneira, a discussão aponta que a adoção de práticas jurídicas preventivas,

especialmente no âmbito das micro e pequenas empresas, configura uma medida indispensável para a redução de passivos trabalhistas e o fortalecimento da segurança jurídica. A articulação entre *compliance*, auditoria interna e advocacia preventiva não apenas contribui para a mitigação de riscos, mas também favorece a construção de um ambiente organizacional pautado na legalidade, na transparência e na responsabilidade social.

4.1 Advocacia trabalhista preventiva e *compliance* nas micro e pequenas empresas

A advocacia trabalhista preventiva configura-se como uma vertente estratégica do Direito do Trabalho, orientada à antecipação e à mitigação de riscos jurídicos, com a finalidade de assegurar a conformidade das relações laborais e, por conseguinte, resguardar a sustentabilidade jurídica e econômica das organizações.

Conforme leciona Martinez (2024), o *compliance* deve ser compreendido como um mecanismo de governança corporativa voltado à promoção de padrões éticos, de transparência e de eficiência na gestão, assegurando que as práticas empresariais estejam em consonância com a legislação e com os valores institucionais.

A partir dessa abordagem, percebe-se que o *compliance* não se limita a um conjunto de regras formais, mas se estrutura como um sistema integrado de prevenção, capaz de orientar condutas e reduzir significativamente a ocorrência de irregularidades nas relações de trabalho. O *compliance*, portanto, apresenta-se como instrumento essencial, não apenas por viabilizar o cumprimento das normas legais, mas também por fomentar uma cultura organizacional pautada na ética, na transparência e na responsabilidade.

Por outro lado, Delgado (2019) destaca que a efetividade das normas trabalhistas não depende exclusivamente de sua existência no plano jurídico, mas, sobretudo, de sua incorporação concreta no cotidiano das relações laborais.

Isso significa que a mera previsão legal não é suficiente para evitar conflitos, sendo indispensável que as empresas adotem práticas internas capazes de assegurar o cumprimento dessas normas. Assim, a ausência de mecanismos preventivos favorece a ocorrência de violações reiteradas, o que contribui diretamente para o aumento da judicialização trabalhista. A partir dessa leitura, compreende-se que o *compliance* trabalhista atua como instrumento de internalização normativa, transformando obrigações legais em práticas efetivas na organização.

Ademais, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, conforme mencionado por Martinez (2024), estabelece que as boas práticas de governança corporativa fundamentam-se nos princípios da transparência, da equidade, da prestação de contas e da responsabilidade corporativa.

Tais diretrizes são essenciais para a consolidação de ambientes empresariais íntegros e confiáveis, especialmente no âmbito das micro e pequenas empresas, nas quais a gestão, em regra, apresenta maior grau de centralização e informalidade.

Sob outro enfoque, Martins (2023) ressalta que a prevenção no Direito do Trabalho está diretamente relacionada à correta aplicação das normas e à orientação contínua dos empregadores quanto às suas obrigações legais. Para o autor, muitas demandas trabalhistas decorrem, não necessariamente, de má-fé, mas do desconhecimento ou da má gestão das regras trabalhistas.

Nesse contexto, a atuação preventiva, por meio de treinamentos, auditorias e acompanhamento jurídico, mostra-se essencial para reduzir falhas operacionais e evitar a formação de passivos, reforçando a importância de uma atuação jurídica voltada à antecipação de riscos.

Dessa forma, a articulação entre a advocacia trabalhista preventiva e o *compliance* revela-se particularmente significativa no âmbito das micro e pequenas empresas, uma vez que possibilita a organização das práticas internas, a redução de vulnerabilidades jurídicas e a promoção de uma gestão mais eficiente e alinhada aos parâmetros legais e éticos. Nesse cenário, a adoção dessas ferramentas não apenas previne litígios, mas também contribui para o fortalecimento institucional e a perenidade das atividades empresariais.

4.2 A importância do *compliance* nas micro e pequenas empresas

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (2023, p. 8) define o *compliance* como “a adoção de políticas, procedimentos e controles internos que assegurem que a empresa e seus colaboradores estejam em conformidade com as leis, regulamentos e princípios éticos aplicáveis”.

A partir dessa definição, compreende-se que o *compliance* ultrapassa o mero cumprimento formal da legislação, estruturando-se como um mecanismo de organização interna e de prevenção de riscos. No contexto das micro e pequenas empresas, o próprio SEBRAE ressalta que tais práticas assumem caráter estratégico e são determinantes para a sobrevivência e a competitividade no mercado.

A incorporação do *compliance* nas MPEs pressupõe a adoção de medidas práticas, como o mapeamento de riscos trabalhistas, a elaboração de códigos de ética, a implementação de canais de denúncia e a realização de auditorias internas. Essas ações contribuem diretamente para a redução de passivos trabalhistas e para o fortalecimento de relações laborais mais equilibradas.

Nesse sentido, Martins (2019) destaca que a prevenção de conflitos no âmbito trabalhista está intrinsecamente ligada à correta aplicação das normas e à orientação contínua dos empregadores, o

que evidencia que a organização interna das rotinas empresariais é fator determinante para a redução da litigiosidade.

Corroborando essa perspectiva, Novais (2024, p. 14) ressalta que “a utilização do direito preventivo no momento da admissão pode reduzir os riscos de erros durante a contratação do empregado, minimizando contratações inadequadas e auxiliando o empregado no cumprimento das regras firmadas pela empresa”.

A análise do autor demonstra que a fase inicial da relação de trabalho possui caráter decisivo, uma vez que eventuais falhas nesse momento tendem a repercutir ao longo de todo o vínculo empregatício, aumentando a probabilidade de conflitos futuros.

Adicionalmente, a produção acadêmica recente tem demonstrado a viabilidade da implementação de programas de *compliance* em empresas de menor porte. Nesse contexto, Araújo Júnior (2018), ao analisar a aplicação dessas práticas em micro e pequenas empresas, conclui que a adoção de medidas proporcionais à capacidade organizacional, como treinamentos simplificados, padronização contratual e acompanhamento jurídico periódico, já é suficiente para gerar impactos positivos na mitigação de riscos trabalhistas. A autora enfatiza que o *compliance*, quando adaptado à realidade dessas organizações, deixa de ser um modelo complexo e oneroso e torna-se um instrumento acessível e eficaz de gestão preventiva.

Dessa forma, embora a implementação de uma cultura de *compliance* trabalhista nas MPEs ainda enfrente obstáculos relacionados à limitação de recursos e ao desconhecimento técnico, verifica-se que os benefícios decorrentes dessas práticas superam significativamente seus custos. Nesse cenário, a advocacia preventiva assume um papel fundamental, atuando como agente de orientação e suporte ao empreendedor, ao mesmo tempo em que contribui para a consolidação de ambientes empresariais mais seguros, organizados e alinhados às exigências legais.

4.3 Governança e sustentabilidade jurídica

A governança corporativa pode ser compreendida como um sistema estruturado de direção, monitoramento e incentivo das organizações, voltado à harmonização de interesses e à preservação do valor econômico a longo prazo.

Nessa perspectiva, Andrade (2025) destaca que a governança está diretamente relacionada à construção de estruturas institucionais baseadas na transparência, na responsabilidade e na integridade, elementos indispensáveis à confiança nas relações empresariais. A partir dessa concepção, a governança deixa de ser um instrumento restrito às grandes corporações e passa a se apresentar como um modelo adaptável às micro e pequenas empresas, respeitando suas particularidades organizacionais.

Quando associada à advocacia trabalhista preventiva, a governança corporativa assume um papel ainda mais relevante, consolidando-se como instrumento de sustentabilidade jurídica. Isso porque a atuação preventiva permite identificar e mitigar riscos antes que se convertam em litígios, contribuindo para a estabilidade das relações de trabalho e para a redução de passivos.

Nesse sentido, Domingues (2025) aponta que os programas de integridade e governança devem atuar de forma preventiva, estruturando comportamentos organizacionais e reduzindo a incidência de irregularidades. Tal compreensão reforça a necessidade de uma atuação jurídica estratégica, voltada à antecipação de conflitos e à promoção de ambientes empresariais mais seguros.

No contexto brasileiro, o fortalecimento do *compliance* trabalhista e da advocacia preventiva nas micro e pequenas empresas revela-se não apenas uma exigência normativa, mas também uma estratégia de desenvolvimento sustentável. Nessa linha, Grau (2015) sustenta que a atividade empresarial deve estar comprometida com valores sociais, não se limitando à obtenção de lucro, mas também promovendo a dignidade do trabalho e o respeito às normas jurídicas. A partir dessa perspectiva, a adoção de práticas de governança e *compliance* contribui para a construção de empresas mais responsáveis e alinhadas à sua função social.

Adicionalmente, a produção acadêmica contemporânea tem reforçado a relação entre governança e sustentabilidade jurídica. Nesse sentido, destaca-se o estudo de Schwartz (2025), que analisa a implementação de práticas de governança em micro e pequenas empresas e conclui que a adoção de mecanismos simplificados de controle, transparência e gestão de riscos contribui significativamente para a redução de vulnerabilidades jurídicas. A autora evidencia que, mesmo em estruturas organizacionais reduzidas, é possível implementar práticas eficazes de governança, desde que adaptadas à realidade empresarial, o que reforça a viabilidade e a relevância dessas medidas.

Dessa forma, a integração entre governança corporativa, *compliance* trabalhista e advocacia preventiva configura um modelo consistente de sustentabilidade jurídica, especialmente no âmbito das micro e pequenas empresas. Ao internalizarem valores éticos e jurídicos em sua cultura organizacional, essas empresas reduzem sua exposição a riscos, fortalecem sua reputação institucional e ampliam sua capacidade de permanência no mercado, contribuindo para um ambiente econômico mais estável e socialmente responsável.

4.4 Fundamentos constitucionais e infraconstitucionais da advocacia trabalhista preventiva

Sob o enfoque normativo, a advocacia trabalhista preventiva encontra sólido amparo no ordenamento jurídico brasileiro, constituindo-se em instrumento estratégico para a promoção da sustentabilidade jurídica e econômica das empresas. Tal fundamento tem origem na Constituição da

República de 1988, que estabelece diretrizes estruturantes das relações econômicas e laborais, especialmente ao consagrar a livre iniciativa, os direitos sociais e a função social da empresa.

Nesse sentido, dispõe o art. 1º, IV, da Constituição Federal que: “A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Brasil, 1988).

A norma evidencia a necessidade de harmonização entre capital e trabalho, reforçando a importância de práticas preventivas capazes de equilibrar esses interesses. A advocacia preventiva, nesse contexto, atua justamente na concretização desses valores, ao orientar condutas empresariais compatíveis com a legalidade e a dignidade do trabalhador. No mesmo diploma, o art. 5º, XXXV, estabelece que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (Brasil, 1988).

Tal dispositivo revela a ampla possibilidade de judicialização, o que, por consequência, reforça a relevância de mecanismos preventivos para evitar a formação de litígios. Ademais, os incisos LIV e LV asseguram o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, o que demonstra que, uma vez instaurado o conflito, haverá custos processuais e riscos jurídicos, reforçando a necessidade de atuação prévia e estratégica por parte das empresas.

Ainda no plano constitucional, o art. 7º elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo um rol mínimo de garantias a serem observadas pelos empregadores. O descumprimento dessas normas constitui uma das principais causas de demandas trabalhistas, razão pela qual a advocacia preventiva atua na orientação e na fiscalização do cumprimento desses direitos, evitando a formação de passivos. Por sua vez, o art. 170 da Constituição dispõe que:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social [...] (Brasil, 1988).

Esse dispositivo consagra a função social da empresa e reforça que a atividade econômica deve ser exercida em conformidade com princípios éticos e jurídicos. Nesse sentido, a implementação de práticas de *compliance* e de advocacia preventiva revela-se compatível com o modelo constitucional de desenvolvimento, ao promover o equilíbrio entre lucro, responsabilidade social e respeito às normas trabalhistas.

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, estabelece normas fundamentais para a regulação das relações de emprego. Destaca-se, inicialmente, o art. 2º, que define o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, evidenciando que eventuais prejuízos decorrentes de falhas na gestão trabalhista recaem sobre a empresa. Tal previsão reforça a necessidade de adoção de medidas

preventivas, a fim de evitar responsabilizações futuras.

O art. 3º, por sua vez, conceitua o empregado e delimita os elementos da relação de emprego: pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade. A correta identificação desses requisitos é essencial para evitar fraudes e vínculos empregatícios disfarçados, sendo a advocacia preventiva fundamental para orientar a adequada formalização das relações de trabalho.

De especial relevância, o art. O art. 9º da CLT dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (Brasil, 1943).

Esse dispositivo evidencia que práticas irregulares, ainda que formalmente constituídas, não produzem efeitos jurídicos, o que reforça a importância de uma atuação preventiva voltada à conformidade legal e à integridade das relações laborais. No que se refere à autonomia contratual, o art. 444 estabelece que:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho [...]. (Brasil, 1943).

Tal norma demonstra que, embora exista liberdade contratual, esta encontra limites nas normas de proteção ao trabalhador, o que exige cautela na elaboração de contratos de trabalho. A advocacia preventiva, nesse ponto, atua na revisão contratual, garantindo que as cláusulas estejam em conformidade com a legislação vigente.

Ainda, o art. 468 dispõe que alterações contratuais só são válidas quando não resultam em prejuízo ao empregado, o que impede modificações unilaterais lesivas. Já o art. 477 trata da rescisão contratual, estabelecendo formalidades que, se descumpridas, podem gerar penalidades ao empregador, sendo esse um dos momentos mais sensíveis da relação de trabalho e, portanto, objeto frequente de atuação preventiva.

Por fim, o art. O art. 818 da CLT disciplina o ônus da prova no processo do trabalho, estabelecendo que cabe às partes comprovar suas alegações. Tal previsão reforça a importância da organização documental e do registro adequado das relações laborais, aspectos diretamente vinculados às práticas de *compliance* e de auditoria interna.

No campo do Direito Civil, a Lei nº 10.406/2002 (Código Civil) também contribui para a fundamentação da advocacia preventiva, especialmente ao estabelecer, em seu art. 421, que estabelece: “A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato” (Brasil, 2002).

Além disso, os arts. 422 e 927 reforçam, respectivamente, os princípios da boa-fé objetiva e da responsabilidade civil, impondo às partes o dever de agir com lealdade e de reparar eventuais

danos causados. Esses dispositivos dialogam diretamente com o *compliance* trabalhista, ao exigir condutas éticas e responsáveis nas relações contratuais.

No que se refere às micro e pequenas empresas, a Lei Complementar nº 123/2006 estabelece tratamento diferenciado e favorecido, reconhecendo suas limitações estruturais e incentivando sua formalização e seu desenvolvimento. Tal diploma normativo reforça a necessidade de mecanismos acessíveis de conformidade legal, como a advocacia preventiva, que possibilitem a essas empresas cumprir suas obrigações sem comprometer sua viabilidade econômica.

Por fim, destaca-se a Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que institui a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas trabalhistas, incentivando a mediação e a conciliação como meios de solução de conflitos. Essa diretriz está alinhada à lógica da advocacia preventiva, ao priorizar soluções consensuais e reduzir a litigiosidade, contribuindo para um ambiente jurídico mais eficiente e equilibrado.

Anote-se que a Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho foi atualizada e complementada por normas posteriores, a exemplo da Resolução nº 288/2021, também do mencionado Conselho.

Dessa forma, verifica-se que a advocacia trabalhista preventiva encontra amplo respaldo no ordenamento jurídico brasileiro, tanto no plano constitucional quanto no infraconstitucional, consolidando-se como instrumento essencial para a promoção da segurança jurídica, a redução de passivos e a sustentabilidade das relações empresariais.

4.5A jurisprudência trabalhista como instrumento de reforço à advocacia preventiva

A jurisprudência trabalhista brasileira tem desempenhado um papel relevante na consolidação da advocacia preventiva como mecanismo de mitigação de riscos e de promoção da segurança jurídica nas relações de trabalho. Os tribunais têm reiterado a necessidade de observância não apenas das normas legais, mas também da adequada gestão interna, da organização documental e da adoção de práticas preventivas capazes de evitar litígios e de reduzir passivos trabalhistas.

Nesse sentido, destaca-se o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho no processo nº RR-1079-98.2012.5.04.0020, no qual se determinou a reintegração de uma empregada em razão do descumprimento, pela empresa, de seu próprio regulamento interno (Brasil, 2023). Tal decisão evidencia que as normas internas empresariais, uma vez instituídas, vinculam o empregador, integrando o contrato de trabalho, de modo que sua inobservância configura falha de gestão e pode gerar consequências jurídicas relevantes. Assim, reforça-se a importância da advocacia preventiva na elaboração e, sobretudo, na efetiva aplicação das políticas organizacionais.

De igual modo, a jurisprudência tem reconhecido a responsabilidade do empregador em casos de ausência de treinamento adequado e de falhas na gestão da segurança do trabalho. Conforme relatado por Lopes Júnior (2020), o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou a empresa ao pagamento de indenização e pensão à família do trabalhador falecido, em razão da ausência de medidas preventivas. Tal entendimento evidencia que o dever de cuidado do empregador exige atuação concreta e contínua, não se limitando ao cumprimento formal das normas, sendo a capacitação e a prevenção elementos essenciais para evitar danos e litígios.

Ainda nesse contexto, apresenta-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAL E MATERIAL. DOENÇA NO PUNHO. CISTO SINOVIAL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. PEDIDOS INDEFERIDOS. SENTENÇA CONFIRMADA.

[...]

Verifica-se a existência de três elementos de prova nos autos: (1) os documentos [...]

(2) o depoimento do autor [...] e (3) a prova pericial. [...] a perícia [...] evidencia que a enfermidade não tem relação de causalidade ou concausalidade com a doença alegada pelo reclamante [...] impossível, nesse contexto, imputar culpa à empregadora [...] **LITIGÂNCIA PREDATÓRIA. INDÍCIOS.** [...] há repetição de argumentos genéricos [...] indiciárias da chamada litigância predatória (TRT-13 - ROT: 00014860520235130009, Relator: FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva) (Brasil, 2023).

A análise desse julgado demonstra que a responsabilização do empregador depende da comprovação efetiva do nexo causal entre a atividade desempenhada e o dano alegado, sendo a prova pericial elemento central para a formação do convencimento judicial. Além disso, o acórdão demonstra a importância da organização interna e da produção de provas pelas empresas, especialmente no que se refere à saúde e à segurança no trabalho.

Outro aspecto relevante diz respeito ao reconhecimento de indícios de litigância predatória, o que reforça a necessidade de uma atuação ética e responsável no âmbito processual. Para as empresas, tal entendimento evidencia que a adoção de práticas preventivas, como registros documentais, treinamentos e acompanhamento das condições de trabalho, não apenas reduz a ocorrência de litígios, mas também fortalece a defesa em eventual demanda judicial.

Dessa forma, a jurisprudência trabalhista não apenas sanciona condutas irregulares, mas também orienta a atuação empresarial, estabelecendo parâmetros claros de prevenção. A advocacia trabalhista preventiva, nesse cenário, revela-se um instrumento indispensável para a promoção da segurança jurídica, a redução de passivos e a consolidação de relações de trabalho mais equilibradas e sustentáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A advocacia laboral preventiva constitui um campo de atuação voltado à solução de conflitos do Direito do Trabalho, direcionado à antecipação e à atenuação de inconvenientes na esfera jurídica, com o objetivo de garantir a conformidade das relações regidas pelo Direito do Trabalho e, conseqüentemente, proteger a sustentabilidade jurídica e financeira das empresas.

A efetivação de programas de *compliance* laboral nas micro e pequenas empresas avizinha-se, portanto, de subsidiar substancialmente, no sentido de minimizar os passivos na seara trabalhista, na medida em que consolida critérios cristalinos de conformidade com base nas normas legais, acautelando práticas bastante aleatórias no dia a dia, bem como sintetizando a possibilidade de ajuizamento de demandas no âmbito trabalhista.

O *compliance* para micro e pequenas empresas (MPEs) brasileiras permite a adoção de práticas que asseguram a conformidade com leis, normas e ética, reduzindo riscos imponderáveis, como multas, e fortalecendo a reputação empresarial. Efetivo para a longevidade do negócio, adapta-se ao porte da empresa, além de abranger a organização dos códigos de ética empresarial, a habilitação de trabalhadores, a instituição de canais de denúncia, bem como a proteção dos dados que lhe são repassados e confiados.

A advocacia trabalhista preventiva é considerada um relevante instrumento estratégico para micro e pequenas empresas (MPEs) no Brasil, atuando como uma coluna para a sustentabilidade jurídica e econômica, pois transforma a gestão laboral contenciosa em uma atuação diligente, reduz despesas com demandas processuais e assegura a conformidade legal em um ambiente empresarial intrincado.

Adota-se o posicionamento de que a ordenação de mecanismos protocolares de domínio e de orientação normativa patrocina a organização das práticas em um cenário empresarial, restringindo falhas e fortalecendo uma tradição interna canalizada à adoção dos princípios legais, obstando desordens comumente ocorridas na organização das empresas, prevenindo riscos, fraudes e corrupções, resguardando a reputação e a sustentabilidade do negócio desenvolvido.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Marcio; BOFINGER, Bruna Piegat; KUMM, Fernanda Márcia; SOUZA, Leonor Venson de. *Compliance trabalhista: auditoria estratégica para mitigação de passivos*. São José dos Pinhais, PR: Revista de Gestão e Secretariado – GeSec, v. 15, n. 12, 2024. Disponível em: <http://doi.org/10.7769/gesec.v15i12.4516>. Acesso em: 18 set. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. **Micro e pequenas empresas criam 7 de cada 10 empregos no país**. Brasília, DF: EBC, 2023. Disponível em: [br/economia/noticia/2023-07/micro-e-pequenas-empresas-criam-](https://br/economia/noticia/2023-07/micro-e-pequenas-empresas-criam-7-de-cada-10-empregos-no-pais)



sete-de-cada-10-empregos-no-pais. Acesso em: 18 set. 2025.

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. **Confira os principais números dos pequenos negócios no Brasil.** Brasília, DF: Sebrae, 2025. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/confira-os-grandes-numeros-dos-pequenos-negocios-no-brasil/>. Acesso em: 18 set. 2025.

ANDRADE, Marcilene dos Santos. **Governança pública e responsabilidade empresarial nas contratações administrativas: análise jurídico-constitucional e regulatória à luz da Lei 14.133/2021.** 2025. 125 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2025. Disponível em: 22 mar. 2026.

ARAÚJO JÚNIOR, Ignácio Tavares. **Análise comparativa de medidas de favorecimento a micro e pequenas empresas (MPEs) nas compras públicas, com avaliação de eficácia e identificação de melhores práticas.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. - Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/66f44299-4207-45ac-a292-e1e9f493da40/content>. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2023.** Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT n.º 174, de 30 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 31 out. 2025.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT n. 288, de 19 de março de 2021.** Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) da Justiça do Trabalho; e altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/184270>. Acesso em: 14 abr. 2026.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

_____. **Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 15 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

_____. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 31 out. 2025.



_____. Tribunal Superior do Trabalho. **A comerciária será reintegrada porque a empresa não cumpriu o próprio regulamento.** Notícia. Brasília, DF: TST, 10 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/comerci%C3%A1ria-ser%C3%A1-reintegrada-porque-empresa-n%C3%A3o-seguiu-seu-pr%C3%B3prio-regulamento>. Acesso em: 31 out. 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 13. **Responsabilidade civil. Danos morais e materiais. Doença no punho. Cisto sinovial. Ausência de nexo causal ou concausal. Pedidos indeferidos. Sentença confirmada.** ROT: 00014860520235130009, Relator.: FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/2749145538>. Acesso em: 24 mar. 2026.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOMINGUES, Emanuel Querino. **Governança e Compliance no Combate à Fraude Corporativa: Boas Práticas para a Integridade Empresarial.** Editora Dialética, 2025.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988.** 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

LOPES JUNIOR, Ademar. **Família de tratorista morto em acidente de trabalho é indenizada em R\$ 600 mil mais pensão vitalícia.** Notícia. Campinas, SP: TRT15, 2020. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticias/familia-de-tratorista-morto-em-acidente-de-trabalho-e-indenizada-em-r-600-mil-mais-pensao-vitalicia>. Acesso em: 31 out. 2025.

SOUSA, Jean Ribeiro de. **O compliance como instrumento de mitigação do passivo trabalhista das micro e pequenas empresas.** 2020. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Uberaba, Uberaba, MG, 2020. Disponível em: <https://dspace.uniube.br:8443/handle/123456789/1277>. Acesso em: 18 set. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho – 15ª edição 2024.** Rio de Janeiro, RJ: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 22 out. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023. NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. **Valorização do trabalhador e o compliance trabalhista: na busca pela efetivação dos direitos trabalhistas.** Campinas, SP: Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.7769/gesec.v15i12.4516>. Acesso em: 18 set. 2025.

NOVAIS, Delcarla Silva. A importância do direito preventivo na Justiça do Trabalho: o papel do *compliance* nas ações trabalhistas. **Revista Insted de Direito – REDIR,** Campo Grande: Faculdade Insted, 2024. Disponível em: <https://periodicos.insted.edu.br/redir/index>. Acesso em: 4 nov. 2025.

SCHWANTZ, Fernanda Queiroz. A importância da governança administrativa e da segurança jurídica para a sustentabilidade das pequenas empresas no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação,** v. 11, n. 12, p. 7616–7626, 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/23587>. Acesso em: 20 mar. 2026.



Ano VII, v.1 2026 | **submissão: 09/04/2026** | **aceito: 17/04/2026** | **publicação: 27/04/2026**

SEBRAE. **ESG para Micro e Pequenas Empresas: Temas Emergentes 3: Governança e Compliance.** Brasília, DF: Sebrae, 2023. E-book. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/e-book_sebrae_esg_para_micro_e_pequenas_empresas_-_3.pdf. Acesso em: 14 out. 2025.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil.** São Paulo: Método, 2023.

TEODORO, Adilson. **O compliance trabalhista como ferramenta de prevenção de ilícitos.** Porto Velho, RO: **Revista da Escola Superior da Advocacia de Rondônia – ESA/RO Destemidos Pioneiros**, v. 5, n. 5, 2022. Disponível em: <https://revistaesa.oab-ro.org.br/gerenciador/data/uploads/2022/09/ADILSON-TEODORO.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.