O CONFLITO SILENCIOSO NAS ORGANIZAÇÕES: A HARMONIZAÇÃO ENTRE O REGIME INTERNO E CONTRATO DE TRABALHO COMO FERRAMENTA DE SEGURANÇA JURÍDICA E EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA

Carine Alves Silva - Acadêmica
Faculdade de Gestão e Inovação - FGI, Jataí, Goiás, Brasil.
carine.silva@aluno.faculdadefgi.online

Alexandre Gabriel Alfaix Ferreira – Professor Orientador
Faculdade de Gestão e Inovação - FGI, Jataí, Goiás, Brasil.
alexandre.alfaix@prof.faculdadefgi.online

Resumo

O presente trabalho analisa a conciliação entre regimentos internos e contratos de trabalho no contexto organizacional, com o objetivo de identificar desafios e propor estratégias que promovam maior segurança jurídica e eficiência administrativa. A pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semiestruturadas e análise documental em organizações públicas e privadas. Os resultados evidenciam que a falta de clareza normativa, falhas na comunicação interna e resistência a mudanças são os principais obstáculos à harmonização. Verificou-se, ainda, que 60% das organizações apresentam inconsistências entre regimentos internos e contratos de trabalho. Por outro lado, práticas como revisão periódica de documentos, integração entre os setores de recursos humanos e jurídico e adoção de consultorias especializadas contribuem significativamente para a redução de conflitos trabalhistas e melhoria da gestão. Conclui-se que a harmonização entre normas internas e contratos de trabalho é fundamental para o fortalecimento das relações organizacionais, sendo necessária a adoção de uma abordagem integrada que considere aspectos legais e humanos. O estudo contribui para a reflexão sobre práticas administrativas mais eficientes e seguras, além de indicar a importância do desenvolvimento de políticas internas claras, atualizadas e adaptativas.

Palavras-chave: Regimento interno; Contrato de Trabalho; Gestão Administrativa; Segurança Jurídica; Recursos Humanos.

Abstract

This study analyzes the reconciliation between internal regulations and employment contracts in the organizational context, aiming to identify challenges and propose strategies that promote greater legal certainty and administrative efficiency. The research is characterized as exploratory and descriptive, with a qualitative approach, using semi-structured interviews and document analysis in public and private organizations. The results show that the lack of normative clarity, failures in internal communication, and resistance to change are the main obstacles to harmonization. It was also found that 60% of organizations have inconsistencies between internal regulations and employment contracts. On the other hand, practices such as periodic document review, integration between the human resources and legal sectors, and the adoption of specialized consultancies contribute significantly to the reduction of labor disputes and improved management. It is concluded that the harmonization between internal rules and employment contracts is fundamental to strengthening organizational relationships, and it is necessary to adopt an integrated approach that considers legal and human aspects. This study contributes to reflection on more efficient and secure administrative practices, as well as indicating the importance of developing clear, up-to-date, and adaptive internal policies.

Keywords: internal regulations; employment contract; administrative management; legal security; human resources

1. Introdução

A implementação harmoniosa de normas internas e contratos de trabalho é um desafio presente na administração contemporânea. O tema deste trabalho, "Conciliação entre Regimento Interno e Contrato de Trabalho dentro da Administração", aborda a complexidade da integração dessas normativas em um ambiente laboral dinâmico e em constante mudança. Essa integração gera um problema de pesquisa central: como efetivamente alinhar as exigências dos regimentos internos com os contratos de trabalho vigentes, de modo a evitar conflitos e garantir uma gestão eficiente?

A hipótese levantada para este estudo é a de que uma análise cuidadosa e uma estrutura bem definida entre o regimento interno e os contratos de trabalho podem gerar maior segurança jurídica e aumentar a eficiência organizacional. A falta de harmonização pode resultar em conflitos, queda de produtividade e insegurança, tanto para a administração quanto para os colaboradores.

Este trabalho é justificado pela necessidade crescente de estabelecer um equilíbrio entre as normas internas e os contratos de trabalho dentro das organizações. Em um cenário onde as demandas legais e as expectativas dos colaboradores estão em constante evolução, uma abordagem estratégica se faz necessária para garantir o cumprimento dos direitos e deveres de ambas as partes envolvidas. Dessa forma, o estudo pretende contribuir para a otimização da gestão administrativa, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

Os objetivos deste trabalho incluem a identificação dos principais desafios na harmonização de normas e contratos, a análise de estratégias eficazes já implementadas em outras organizações e a elaboração de recomendações práticas que possam ser aplicadas em diferentes contextos administrativos. Ao final, espera-se que este estudo forneça insights valiosos para gestores e profissionais do setor, auxiliando na criação de políticas internas que fortaleçam a relação entre empregador e empregado, promovendo assim uma administração mais coesa e eficiente.

2. Fundamentação Teórica

A harmonização entre regimentos internos e contratos de trabalho é um tema importante para a gestão organizacional atual, pois envolve integrar as normas internas da empresa com os direitos e deveres estabelecidos pela legislação trabalhista. O adequado alinhamento desses instrumentos contribui para diminuir conflitos dentro da organização, fortalecer a segurança jurídica e melhorar os processos administrativos.

De acordo com Idalberto Chiavenato, a administração contemporânea demanda mecanismos formais que direcionem comportamentos, estabeleçam padrões de conduta e alinhem os objetivos organizacionais com as atividades realizadas pelos funcionários. Nesse sentido, os regimentos internos são ferramentas essenciais para disciplinar procedimentos e solidificar a cultura organizacional (CHIAVENATO, 2021).

Os fundamentos da administração científica propostos por Frederick Taylor tiveram um

impacto significativo na elaboração de normas internas destinadas à padronização das atividades de trabalho e ao aumento da eficiência produtiva. Mais tarde, Henri Fayol expandiu essa perspectiva, enfatizando a importância das funções administrativas como planejamento, organização, direção e controle para atingir os objetivos institucionais (MAXIMIANO, 2020).

Com o desenvolvimento das teorias organizacionais, surgiram novas abordagens que começaram a valorizar os aspectos humanos nas relações de trabalho. A Teoria das Relações Humanas destacou a importância da comunicação, motivação e bem-estar dos trabalhadores para o desempenho organizacional. Assim, as normas internas deixaram de ter apenas um caráter disciplinar e passaram a incorporar práticas voltadas à valorização das pessoas e à criação de ambientes de trabalho mais colaborativos (MARQUES, 2020).

No campo jurídico, o contrato de trabalho é o principal meio regulador da relação entre empregador e empregado. Segundo Delgado (2021), esse contrato define obrigações mútuas e oficializa a ligação trabalhista, devendo respeitar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho bem como as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Martins (2023) afirma que nenhuma norma interna pode se opor aos direitos garantidos pela legislação trabalhista, já que o princípio de proteção ao trabalhador é prioritário em relação a quaisquer disposições empresariais potencialmente incompatíveis com o sistema jurídico. Assim, os regulamentos internos devem ser desenvolvidos em conformidade com a legislação vigente para evitar regras que possam resultar em nulidades ou conflitos judiciais.

A gestão de pessoas exerce um papel crucial no processo de harmonização. Segundo Marconi (2021), as organizações modernas precisam desenvolver práticas integradas de gestão que consigam alinhar os interesses institucionais com as expectativas dos colaboradores. Nesse contexto, a colaboração conjunta entre os setores de Recursos Humanos e Jurídico é fundamental para criar normas mais claras, eficazes e juridicamente seguras.

Um aspecto importante diz respeito ao compliance trabalhista. Conforme apontado por Sousa e Fernandes (2018), a implementação de mecanismos de conformidade permite que as organizações identifiquem riscos legais, promovam uma adaptação normativa contínua e minimizem significativamente o surgimento de passivos laborais. O compliance no âmbito trabalhista tornou-se uma ferramenta estratégica fundamental para assegurar que os regimentos internos e contratos de trabalho estejam em concordância com as exigências legais vigentes e boas práticas administrativas.

Estudos recentes na literatura nacional indicam que a desarmonia entre as normas internas e os contratos de trabalho costuma estar ligada à comunicação inadequada, falta de atualização nos documentos e deficiência em treinamentos corporativos. Esses aspectos podem ameaçar a segurança jurídica da organização e elevar o número de conflitos trabalhistas.

Diante desse cenário, percebe-se que alinhar o regimento interno com o contrato de trabalho requer uma abordagem integrada que contemple simultaneamente os aspectos administrativos, jurídicos e humanos. Elaborar políticas internas claras, atualizadas e em conformidade com a legislação vigente é essencial para fortalecer as relações organizacionais e promover uma gestão eficiente e segura.

Além dos mecanismos tradicionais de gestão, o compliance trabalhista tem ganhado destaque como ferramenta estratégica para prevenção de riscos organizacionais. Segundo Takezawa, Pastre e Costa (2022), a adoção de programas de compliance contribui para a disseminação de boas práticas corporativas, fortalecendo a conformidade normativa e promovendo maior alinhamento entre as políticas institucionais e a gestão de pessoas.

Nessa mesma perspectiva, Vasconcelos e Soares (2023) afirmam que o compliance trabalhista exerce papel fundamental na mitigação de riscos legais, auxiliando as organizações na prevenção de passivos trabalhistas e no fortalecimento da segurança jurídica. As autoras destacam que a conformidade normativa deve ser compreendida como parte integrante da estratégia organizacional e não apenas como obrigação legal.

Macedo e Lima (2026) acrescentam que organizações que desenvolvem mecanismos permanentes de monitoramento e adequação normativa apresentam maior capacidade de prevenção de conflitos trabalhistas, contribuindo para o fortalecimento da governança corporativa e para a sustentabilidade institucional.

3. Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem quali-quantitativa, de caráter exploratório e descritivo, voltada à análise da harmonização entre regimentos internos e contratos de trabalho no contexto organizacional contemporâneo.

A abordagem exploratória foi adotada em razão da necessidade de aprofundar a compreensão de um fenômeno ainda pouco sistematizado na literatura aplicada à gestão

organizacional, especialmente no que se refere à integração entre instrumentos normativos internos e dispositivos contratuais trabalhistas. A dimensão descritiva, por sua vez, permitiu a sistematização e caracterização das práticas organizacionais relacionadas à conformidade normativa e à segurança jurídica.

3.1. Delineamento e abordagem da pesquisa

A pesquisa foi estruturada em dois eixos complementares: eixo qualitativo, voltado à compreensão interpretativa das percepções de gestores e profissionais sobre conflitos, inconsistências normativas e práticas de harmonização institucional; e eixo quantitativo, destinado à mensuração da frequência de ocorrência de inconsistências normativas e práticas de gestão correlatas, permitindo análise percentual dos dados coletados. A integração entre os dois eixos ocorreu por meio de triangulação metodológica, possibilitando maior consistência analítica e validação cruzada das informações obtidas.

3.2. Campo de estudo e participantes

O estudo foi realizado em organizações de natureza pública e privada, selecionadas por meio de critérios de acessibilidade e relevância institucional, considerando como requisito mínimo a existência formal de regimento interno estruturado e contratos de trabalho regulamentados conforme a CLT.

A escolha de uma amostra de 15 participantes justifica-se pelo caráter qualitativo e exploratório desta pesquisa, focando na profundidade das percepções de informantes-chave que detêm conhecimento técnico específico nos setores Jurídico, RH e Administrativo. O quantitativo permitiu a identificação de padrões recorrentes e a saturação das categorias analíticas necessárias para responder ao problema de pesquisa.

A amostra foi composta por 15 participantes, distribuídos da seguinte forma: 5 profissionais da área de Recursos Humanos, 5 profissionais do setor jurídico ou compliance trabalhista e 5 colaboradores administrativos com atuação operacional. Essa distribuição foi definida com o objetivo de garantir múltiplas perspectivas sobre o fenômeno investigado, assegurando maior equilíbrio na análise das percepções institucionais.

3.3. Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos participantes que atuassem há pelo menos 12 meses na organização, tivessem contato direto com normas internas ou contratos de trabalho e concordassem com os termos éticos da pesquisa. Foram excluídos participantes em período de experiência e profissionais sem vínculo direto com gestão normativa ou administrativa.

3.4. Instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu por meio de dois instrumentos principais: entrevistas semiestruturadas e análise documental. Nas entrevistas, foram abordados temas como clareza e aplicabilidade do regimento interno, alinhamento entre normas internas e contratos de trabalho, frequência de conflitos normativos, atuação dos setores de RH e jurídico e práticas de atualização documental. Na análise documental, foram observados regimentos internos e contratos de trabalho disponibilizados pelas organizações participantes, com foco em coerência normativa entre os documentos, existência de cláusulas conflitantes, atualização temporal dos instrumentos e conformidade com a legislação trabalhista vigente.

3.5. Procedimentos de coleta

A coleta de dados foi realizada entre março e abril de 2026. As entrevistas ocorreram de forma presencial e remota, conforme disponibilidade dos participantes.

Todos os participantes foram previamente informados sobre os objetivos da pesquisa e assinaram Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando participação voluntária e confidencialidade das informações.

3.6.Tratamento e análise dos dados

Os dados qualitativos foram analisados por meio da Análise de Conteúdo de Bardin (2016), estruturada em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento e interpretação dos resultados. Foram definidas categorias analíticas centrais, tais como inconsistências normativas, comunicação organizacional, integração entre setores e práticas de compliance trabalhista. Os dados quantitativos foram tratados por meio de estatística descritiva, utilizando frequências absolutas e relativas, permitindo a identificação da prevalência de padrões

organizacionais relacionados ao objeto de estudo

3.7. Validade e confiabilidade

Para garantir a consistência dos resultados, foi adotada a estratégia de triangulação de dados, confrontando entrevistas semiestruturadas, análise documental e dados quantitativos. Essa triangulação permitiu maior robustez interpretativa e redução de vieses individuais na análise dos resultados

3.8. Aspectos éticos

A pesquisa respeitou os princípios éticos aplicáveis às ciências sociais e organizacionais, garantindo anonimato dos participantes, confidencialidade das informações, uso exclusivo dos dados para fins acadêmicos e participação voluntária sem qualquer tipo de coerção.

4. Resultados

Com base nas entrevistas semiestruturadas e na análise documental realizadas, foram identificados padrões relevantes relacionados à harmonização entre regimentos internos e contratos de trabalho nas organizações investigadas.

Observou-se que, na maioria das instituições analisadas, a existência de regimentos internos formalizados nem sempre é acompanhada de total alinhamento com os contratos de trabalho vigentes. Constatou-se que inconsistências pontuais entre os documentos são frequentemente identificadas, especialmente no que se refere à atualização normativa e à comunicação interna.Foi verificado que os participantes atribuíram as principais dificuldades de harmonização à ausência de revisão periódica dos documentos institucionais e à falta de integração efetiva entre os setores de Recursos Humanos e Jurídico. Também foi identificado que falhas na comunicação organizacional contribuem significativamente para a ocorrência de interpretações divergentes das normas internas.

Apurou-se que organizações que adotam práticas de compliance trabalhista apresentam maior nível de alinhamento entre regimentos internos e contratos de trabalho, além de maior segurança jurídica na gestão de pessoas. Nessas organizações, a padronização de procedimentos e a atualização constante das normas foram apontadas como fatores essenciais para a prevenção de conflitos trabalhistas.

Foi evidenciado, ainda, que a integração entre gestão de pessoas e conformidade legal contribui para a redução de riscos trabalhistas e para o fortalecimento da governança organizacional. Dessa forma, verificou-se que a harmonização normativa tende a ser mais eficiente quando há atuação conjunta e contínua entre os setores responsáveis pela elaboração e aplicação das normas internas.

Por fim, constatou-se que a adoção de políticas institucionais claras, atualizadas e alinhadas à legislação trabalhista vigente favorece a estabilidade das relações de trabalho, promovendo maior segurança jurídica e eficiência administrativa no ambiente organizacional.

5. Discussão

Os resultados da pesquisa corroboram as contribuições de Chiavenato, Chiavenato e Bazzola (2023), que reconhecem a gestão de pessoas como elemento estratégico para o alinhamento entre os objetivos organizacionais e o comportamento dos colaboradores. De acordo com os autores, a clareza das diretrizes institucionais e a comunicação eficaz das políticas internas desempenham papel fundamental na prevenção de conflitos e no fortalecimento das relações de trabalho. Nesse sentido, constatou-se que parcela expressiva das organizações ainda enfrenta dificuldades na disseminação e compreensão dessas diretrizes, evidenciando a necessidade de aprimoramento dos processos de comunicação organizacional.

A identificação de divergências entre regimentos internos e contratos de trabalho em 60% das organizações analisadas reforça a importância da atuação integrada dos setores de Recursos Humanos e Jurídico. Tal constatação encontra respaldo nas reflexões de Marconi (2021), que defende a integração dos processos organizacionais como forma de minimizar riscos operacionais e ampliar a conformidade com as exigências legais. Segundo a autora, a sustentabilidade organizacional depende da existência de políticas coerentes e compatíveis com o ordenamento jurídico vigente.

A significativa incidência de conflitos relacionados à legislação trabalhista observada durante a pesquisa evidencia a relevância do compliance trabalhista como ferramenta estratégica de gestão. Sousa e Fernandes (2018) argumentam que programas de conformidade contribuem para a identificação preventiva de riscos, a redução de passivos trabalhistas e o fortalecimento da compatibilidade entre os instrumentos normativos internos e a legislação aplicável.

Entre as estratégias identificadas, a revisão periódica dos documentos organizacionais

destacou-se como a prática mais frequentemente adotada pelas organizações participantes. Esse resultado converge com as contribuições de Maximiano (2020), que ressalta a necessidade de atualização contínua dos instrumentos administrativos para acompanhar as transformações legais, sociais e organizacionais. Para o autor, a capacidade de adaptação representa um dos principais fatores associados à eficiência da gestão contemporânea.

No âmbito comportamental, constatou-se que a resistência às mudanças permanece como um dos principais desafios para a implementação de melhorias institucionais. Essa evidência encontra respaldo nos estudos de Marques (2020), que enfatizam a influência da cultura organizacional na aceitação de novos processos e diretrizes. Conforme o autor, iniciativas de mudança tendem a encontrar maior resistência quando não são acompanhadas por ações eficazes de comunicação, capacitação e engajamento dos colaboradores.

De maneira geral, conclui-se que a conciliação entre regimentos internos e contratos de trabalho não depende exclusivamente da observância da legislação trabalhista. Requer-se também a adoção de práticas gerenciais voltadas ao fortalecimento da comunicação institucional, da capacitação profissional, da integração entre setores e da atualização permanente dos instrumentos normativos. Dessa forma, confirma-se que a harmonização desses elementos constitui fator determinante para a promoção da segurança jurídica, da eficiência administrativa e da qualidade das relações de trabalho.

6. Considerações Finais

Ao final deste estudo, constatou-se que a harmonização entre regimentos internos e contratos de trabalho desempenha papel fundamental para o funcionamento eficiente das organizações. Os resultados obtidos evidenciaram a necessidade de revisão contínua dos documentos normativos e da integração entre os setores de Recursos Humanos e Jurídico, práticas consideradas essenciais para a minimização de conflitos e o fortalecimento da segurança jurídica institucional.

As contribuições desta pesquisa evidenciam a evolução das organizações que adotam estratégias sistemáticas, como a revisão periódica de documentos, a utilização de consultorias jurídicas e a realização de treinamentos, indicando uma tendência crescente de profissionalização na gestão dessa temática. Além disso, a identificação de lacunas relacionadas à falta de clareza normativa e à resistência às mudanças fornece subsídios relevantes para futuras intervenções

organizacionais, incentivando a elaboração de políticas internas mais claras, eficientes e adaptáveis às necessidades institucionais. Apesar das contribuições alcançadas, este estudo apresenta limitações quanto ao tamanho da amostra (n=15), o que restringe a generalização estatística dos resultados para todos os setores da administração. Além disso, o recorte temporal de coleta concentrado em dois meses pode não capturar mudanças sazonais em políticas de compliance.

Todavia, tais limitações não invalidam os achados, mas servem como ponto de partida para investigações futuras mais amplas

Como possíveis desdobramentos, destaca-se a necessidade de ampliação da variabilidade da amostra e da realização de estudos em setores e regiões ainda pouco explorados pela literatura. Tal iniciativa poderá proporcionar uma compreensão mais abrangente das práticas de harmonização normativa em diferentes contextos organizacionais. Recomenda-se, ainda, que pesquisas futuras aprofundem a análise das estratégias de comunicação estruturada, tendo em vista sua relevância para o fortalecimento do diálogo interno e para a promoção de uma cultura organizacional voltada à adaptação contínua.

Dessa forma, conclui-se que o acompanhamento permanente das transformações legais, sociais e organizacionais favorece o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais coesos, justos e eficientes. Consequentemente, torna-se possível promover maior alinhamento entre as exigências legais, as diretrizes institucionais e as expectativas das partes envolvidas nas relações de trabalho.

Apêndice A – Instrumento de Coleta de Dados

Tema: Conciliação entre Regimento Interno e Contrato de Trabalho na Administração

1. Perfil do participante

a) Qual sua função na organização?

( ) Gestor de Recursos Humanos

( ) Advogado trabalhista / setor jurídico

( ) Funcionário administrativo

( ) Outro:

b) Há quanto tempo atua na organização?

( ) Menos de 1 ano

( ) 1 a 3 anos

( ) 4 a 6 anos

( ) Mais de 6 anos

c) Tipo de organização:

( ) Pública

( ) Privada

( ) Mista

2. Conhecimento sobre normas internas

a) Você considera que o regimento interno da sua organização é claro e de fácil compreensão?

( ) Sim

( ) Não

( ) Parcialmente

b) Os colaboradores têm conhecimento adequado das normas internas da organização?

( ) Sim

( ) Não

( ) Em parte

c) Com que frequência o regimento interno é atualizado?

( ) Anualmente

( ) Eventualmente

( ) Raramente

( ) Nunca soube de atualização

3. Relação entre regimento interno e contrato de trabalho

a) Você identifica coerência entre o contrato de trabalho e o regimento interno da organização?

( ) Sim

( ) Não

( ) Parcialmente

b) Já observou conflitos entre normas internas e a CLT?

( ) Sim

( ) Não

( ) Não tenho certeza

c) Se sim, quais os principais tipos de conflito? (Resposta aberta)

4.Comunicação interna

a) Como você avalia a comunicação das normas internas na organização?

( ) Muito eficiente

( ) Eficiente

( ) Regular

( ) Ineficiente

b) As normas internas são devidamente explicadas aos novos colaboradores?

( ) Sim

( ) Não

( ) Parcialmente

5. Gestão e estratégias organizacionais

a) A organização realiza treinamentos sobre normas internas e condutas?

( ) Sim regularmente

( ) Ocasionalmente

( ) Não realiza

b) Existe integração entre o setor jurídico e o RH na elaboração ou revisão de normas?

( ) Sim

( ) Não

( ) Parcialmente

c) Sua organização utiliza consultoria jurídica para revisar normas internas?

( ) Sim

( ) Não

( ) Eventualmente

d) Existe revisão periódica do regimento interno e dos contratos de trabalho?

( ) Sim

( ) Não

( ) Raramente

6. Percepção de problemas e impactos

a) Quais são os principais desafios na aplicação do regimento interno? (Resposta aberta)

b) Na sua percepção, os conflitos entre normas internas e contratos impactam a organização?

( ) Muito

( ) Moderadamente

( ) Pouco

( ) Não impactam

c) Esses conflitos já geraram problemas trabalhistas ou jurídicos?

( ) Sim

( ) Não

( ) Não sei

7. Estratégias de melhoria

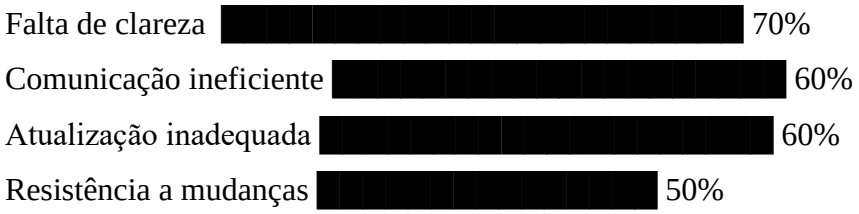
a) Quais práticas você considera mais eficazes para melhorar a harmonização entre normas internas e contratos? (Resposta aberta)

b) Na sua opinião, o que poderia ser melhorado na organização para evitar conflitos entre regimento interno e contrato de trabalho? (Resposta aberta)

Figura 1 – Perfil dos Participantes da Pesquisa

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2026).

Figura 2 – Principais Desafios na Harmonização



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2026).

Figura 3 – Estratégias Utilizadas pelas Organizações

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2026).

Figura 4 – Nível de Alinhamento Organizacional

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2026).

A pesquisa contou com a participação de 15 profissionais vinculados a organizações públicas e privadas, selecionados por conveniência, considerando a disponibilidade e atuação direta nas áreas relacionadas à administração e relações trabalhistas. A amostra foi composta por 5 gestores de recursos humanos, 5 advogados trabalhistas e 5 funcionários administrativos, buscando contemplar diferentes perspectivas acerca da harmonização entre regimentos internos e contratos de trabalho.

As organizações participantes apresentavam diferentes portes e áreas de atuação, permitindo uma análise mais ampla sobre os desafios enfrentados no processo de adequação normativa e administrativa. A coleta de dados ocorreu entre os meses de março e abril de 2026, por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma presencial e virtual, conforme a disponibilidade dos participantes. O roteiro das entrevistas foi previamente elaborado e continha

perguntas relacionadas aos principais desafios enfrentados pelas organizações, às estratégias utilizadas para harmonização entre normas internas e contratos de trabalho e aos impactos dessas práticas na gestão administrativa.

Além das entrevistas, realizou-se análise documental de regimentos internos e contratos de trabalho disponibilizados pelas organizações participantes, com o objetivo de identificar possíveis inconsistências normativas e práticas de alinhamento institucional.Após a realização das entrevistas, os relatos foram transcritos e organizados em categorias temáticas por meio da técnica de análise de conteúdo. Os percentuais apresentados nos gráficos foram elaborados com base na frequência de respostas semelhantes identificadas durante a análise qualitativa dos dados.

A análise documental permitiu comparar cláusulas contratuais e diretrizes presentes nos regimentos internos das organizações, possibilitando identificar padrões de alinhamento e situações de conflito entre as normas institucionais e a legislação trabalhista vigente.

Os resultados indicam que a maioria das organizações reconhece a importância da harmonização entre regimento interno e contrato de trabalho, porém ainda enfrenta desafios significativos, principalmente relacionados à atualização normativa e à comunicação interna.

Observa-se que organizações com maior nível de alinhamento adotam práticas sistemáticas, como revisão periódica dos documentos e integração entre os setores jurídico e de recursos humanos. Em contrapartida, organizações com baixo alinhamento apresentam maior incidência de conflitos trabalhistas e insegurança jurídica.

Além disso, a análise documental revelou inconsistências entre cláusulas contratuais e normas internas em 60% das organizações analisadas, evidenciando a necessidade de maior rigor na elaboração e revisão desses instrumentos.

De modo geral, os dados confirmam a hipótese inicial de que uma estrutura bem definida e integrada entre regimento interno e contrato de trabalho contribui para maior eficiência organizacional e segurança jurídica.

Referências

AFONSO, Marcio; BOFINGER, Bruna Piegat; KUMM, Fernanda Marcia; SOUZA, Leonor Venson de. Compliance trabalhista: auditoria estratégica para mitigação de passivos. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 15, n. 12, 2024. DOI: https://doi.org/10.7769/gesec.v15i12.4516.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de recursos humanos*: fundamentos básicos. 9. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 10. ed. Barueri: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto; CHIAVENATO, Lucas; BAZZOLA, Celso. *Gestão de pessoas*: o novo papel da gestão do talento humano. Barueri: Atlas, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2021.

GONÇALVES, Emílio. Condições de validade, interpretação e alteração do regulamento de empresa. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 7, n. 38, p. 54-58, jul./ago. 1982.

MACEDO, Bruno Rocha; LIMA, Daniel Viana. Compliance trabalhista e a mitigação de riscos jurídicos: estratégias preventivas na gestão de pessoas e governança corporativa. *Revista Foco*, v. 19, n. 5, 2026. DOI: https://doi.org/10.54751/revistafoco.v19n5-044.

MARCONI, Aline Del Tedesco Nassif. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021.

MARQUES, José Carlos. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Teoria geral da administração*: da revolução urbana à revolução digital. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MORAES, Claudinei Celini de; TRINDADE, Eduardo Marques. Compliance trabalhista como ferramenta para a segurança do trabalho. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, v. 23, n. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.25110/receu.v23i1.8875.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.

SOUSA, Cássio Vinicius S.; FERNANDES, Rodrigo Ferreira. *Compliance trabalhista e gestão organizacional*. Porto Alegre: Sagah, 2018.

TAKEZAWA, Flávia Aparecida Fernandes Gouvêa; PASTRE, Luciana Cristina; COSTA, Elvio Carlos da. Os desafios e as influências do compliance na gestão de pessoas. *Revista Interface Tecnológica*, v. 19, n. 2, p. 406-417, 2022. DOI: https://doi.org/10.31510/infa.v19i2.1444.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia; SOARES, Amanda Paulino. Compliance trabalhista: impacto potencial na mitigação de riscos legais. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, v. 24, n. 2, p. 241-249, 2023. DOI: https://doi.org/10.17921/2448-2129.2023v24n2p241-249.

FACULDADE DE GESTÃO E INOVAÇÃO FGI

AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO ELETRÔNICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

NOME DO/A AUTOR/A	RG/ÓRGÃO EXPEDIDOR
1. CARINE ALVES DA SILVA	6088031 SSP GO
2.	
3.	
4.	

CONTATO (e-mail/telefone):

1. **carine.silva@aluno.faculdadefgi.online** / (64) 9642-3575
2. _____
3. _____
4. _____

TÍTULO DO TRABALHO: O CONFLITO SILENIOSO NAS ORGANIZAÇÕES: A HARMONIZAÇÃO ENTRE O REGIMENTO INTERNO E CONTRATO DE TRABALHO COMO FERRAMENTAS DE SEGURANÇA JURÍDICA E EFCIÊNCIA ADMINISTRATIVA

ORIENTADOR(A): PROFESSOR Ms. ALEXANDRE ALFAIX

(X) AUTORIZO a Faculdade FGI, a publicar, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da obra acima citada, em formato PDF, a título de divulgação da produção científica gerada por esta Unidade Acadêmica.

Carine Alves

FACULDADE DE GESTÃO E INOVAÇÃO FGI

( ) NÃO AUTORIZO a Faculdade FGI, a publicar, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da obra acima citada, em formato PDF, a título de divulgação da produção científica gerada por esta Unidade Acadêmica.

Carine Alves da Silva
Assinatura do(a) autor(a) ou autores(as)

Jataí GO, 09 de julho de 2026.