



REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 11, n. 1, Jan./Jun, 2019

Sítios: <http://www.periodicos.ufrn.br/ambiente>

<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 30.11.2017. Revisado por pares em: 05.07.2018. Reformulado em: 21.08.2018. Avaliado pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2019v11n1ID13224

Percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação as obrigações acessórias e trabalhistas

Perception of customers of an accounting service provider in relation to accessory and labor obligations

Percepción de los clientes de una prestadora de servicios contables en relación como obligaciones accesorias y trabajadores

Lara Fabiana Dallabona

Doutora em Ciências Contábeis e Administração. Professora na Universidade do Estado de Santa Catarina/UEDESC, Rua Dr. Getúlio Vargas, 2822, Bela Vista, Ibirama/SC. Telefone e fax (47) 3357-8484. Identificadores (ID): Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2733095739951049>.

E-mail: lara.dallabona@udesc.br

Tatiane Rodawelly

Graduada em Ciências Contábeis. Universidade do Estado de Santa Catarina/UEDESC, Rua Dr. Getúlio Vargas, 2822, Bela Vista, Ibirama/SC. Telefone e fax (47) 3357-8484.

E-mail: tatianerodawelly@hotmail.com

Ana Rita Venzon Fernandes

Graduanda em Ciências Contábeis. Universidade do Estado de Santa Catarina/UEDESC, Rua Dr. Getúlio Vargas, 2822, Bela Vista, Ibirama/SC. Telefone e fax (47) 3357-8484. Identificadores (ID): Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6574633919090262>.

E-mail: anaritav.f@hotmail.com

Resumo

Objetivo: Analisar a percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação às obrigações acessórias e trabalhistas envolvendo a admissão de funcionários, folha de pagamento e rescisão de contrato de trabalho.

Metodologia: Realizou-se levantamento com aplicação de questionário envolvendo 144 administradores de diferentes ramos de atividades da região do Alto Vale do Itajaí/SC. A pesquisa, de caráter descritiva, foi analisada quantitativamente com a utilização da técnica de Consenso que obtém a percepção dos respondentes.

Resultados: Os gestores estão atentos a legislação trabalhista, atestam orientar seus colaboradores ao que é correto e consideram essas documentações relevantes para evitar indenizações. Quanto as obrigações acessórias os resultados demonstram que os gestores

possuem um nível moderado de concordância, talvez, pelo fato de muitas obrigações e declarações serem encaminhadas ao fisco diretamente pela contabilidade. Quanto a percepção em relação as obrigações trabalhistas e acessórias não podem ser consideradas em sua totalidade, pois em algumas situações os administradores seguem a legislação para se resguardar de ações trabalhistas. Quanto a folha de pagamento, estes se mantêm informados perante as obrigações a serem cumpridas, além disso, demonstram atenção em manter o funcionário motivado para desempenhar com eficácia suas atividades. Quanto a rescisão contratual, constatou-se que os gestores na maioria dos casos, por mais que não concordem totalmente com a legislação, seguem as normas estabelecidas pois sabem que é o correto e também para evitar penalizações provenientes de inadimplência.

Contribuições do Estudo: A pesquisa contribui para uma reflexão por parte das classes empresariais no que tange ao nível de conhecimento destes na esfera trabalhista e conseqüentemente se a importância que estão dando a ela é suficiente. Assim, o estudo instigará a classe empresarial a refletir sobre as áreas da organização, mais especificamente a trabalhista, e possibilitar melhorias nos procedimentos que envolvem a gestão organizacional.

Palavras-chave: Obrigações trabalhistas. Obrigações acessórias. Folha de pagamento. Rescisão de contrato de trabalho.

Abstract

Purpose: Analyze the perception of the clients of an accounting services provider in relation to ancillary and labor obligations involving the admission of employees, payroll and termination of employment contract.

Methodology: A survey was carried out with the application of a questionnaire involving 144 managers from different branches of activities in the Alto Vale do Itajaí/SC region. The research, of a descriptive nature, was quantitatively analyzed using the Consensus technique that obtains the perception of the respondents.

Results: The managers are aware of the labor legislation, certify to guide their employees to what is correct and consider these documents relevant to avoid damages. Regarding the ancillary obligations, the results show that managers have a moderate level of agreement, perhaps because many obligations and declarations are sent directly to the tax authorities by accounting. Regarding the perception regarding labor and accessory obligations can not be considered in its entirety, because in some situations managers follow the legislation to protect themselves from labor lawsuits. As for the payroll, they keep informed about the obligations to be fulfilled, in addition, they show attention in keeping the employee motivated to carry out its activities effectively. With regard to contractual termination, it was found that in most cases, managers, even if they do not fully agree with the legislation, follow the established rules because they know that it is correct and also to avoid penalties arising from defaults

Contributions of the Study: The research contributes to a reflection on the part of the business classes in what concerns the level of knowledge of these in the labor sphere and consequently if the importance that they are giving to her is enough. Thus, the study will instigate the business class to reflect on the areas of the organization, more specifically the labor area, and enable improvements in the procedures that involve organizational management.

Keywords: Labor obligations. Accessory obligations. Payroll. Recision of work contract.

Resumen

Objetivo: Analizar la percepción de los clientes de una prestadora de servicios contables en relación con las obligaciones accesorias y laborales que involucra la admisión de funcionarios, nómina y rescisión de contrato de trabajo.

Metodología: Se realizó un levantamiento con aplicación de cuestionario involucrando a 144 administradores de diferentes ramas de actividades de la región del Alto Valle do Itajaí/SC. La investigación, de carácter descriptivo, fue analizada cuantitativamente con la utilización de la técnica de Consenso que obtiene la percepción de los respondedores.

Resultados: Los gestores están atentos a la legislación laboral, atestiguan orientar a sus colaboradores a lo que es correcto y consideran esas documentaciones relevantes para evitar indemnizaciones. En cuanto a las obligaciones accesorias los resultados demuestran que los gestores poseen un nivel moderado de concordancia, tal vez, por el hecho de muchas obligaciones y declaraciones ser encaminadas al fisco directamente por la contabilidad. En cuanto a la percepción en relación a las obligaciones laborales y accesorias no pueden ser consideradas en su totalidad, pues en algunas situaciones los administradores siguen la legislación para resguardarse de acciones laborales. En cuanto a la nómina, estos se mantienen informados ante las obligaciones a ser cumplidas, además, demuestran atención en mantener al funcionario motivado para desempeñar con eficacia sus actividades. En cuanto a la rescisión contractual, se constató que los gestores en la mayoría de los casos, por más que no concuerdan totalmente con la legislación, siguen las normas establecidas pues saben que es el correcto y también para evitar penalizaciones provenientes de incumplimiento.

Contribuciones del Estudio: La investigación contribuye a una reflexión por parte de las clases empresariales en lo que se refiere al nivel de conocimiento de éstos en la esfera laboral y consecuentemente si la importancia que le están dando a ella es suficiente. Así, el estudio instigará a la clase empresarial a reflexionar sobre las áreas de la organización, más específicamente a la laboral, y posibilitar mejoras en los procedimientos que involucran la gestión organizacional.

Palabras clave: Obligaciones laborales. Obligaciones accesorias. Nómina de sueldos. Rescisión del contrato de trabajo.

1 Introdução

A abordagem da Teoria da Contingência fornece evidências das relações diretas entre variáveis de desempenho com satisfação no trabalho, efeitos interativos do estilo de liderança entre outras relações. Pesquisadores têm dado atenção a variáveis contingenciais na área gerencial, reconhecendo o papel explícito das influências moderadoras dessas contingências, como, por exemplo, o estudo de Waterhouse e Tiessen (1978) e Otley (1980). A área trabalhista está sempre em constante alteração, seja por meio de Leis, ou, até mesmo, em decisões por parte de sindicatos. Assim, é relevante observar e acompanhar constantemente as alterações, para que a gestão possa de adaptar da melhor forma ao ambiente externo e interno para evitar constrangimentos.

Para uma organização atingir a eficácia nos trabalhos realizados, e evitar o não cumprimento da legislação, é preciso que a empresa possua uma excelente equipe de gestão no departamento de pessoal e se mantenham sempre atualizados em relação às mudanças ocorridas na Legislação Trabalhista e Previdenciária (Leonel, Morais & Teixeira, 2013). As obrigações trabalhistas surgiram com o propósito de suprimir o trabalho escravo e conceber ao empregado um tratamento de igualdade jurídica perante o empregador. Em vista disso, a organização, independentemente de atividade laborativa ou posição econômica, está submetida às regras, especialmente se possuírem empregados (Palmeira, 2012).

A legislação trabalhista, cresce progressivamente, e cada vez mais apresenta alterações dos direitos e deveres a serem cumpridos tanto pelo empregador quanto pelo empregado (Martins & Andrade, 2014). Neste sentido, torna-se relevante ressaltar a importância de os gestores estar cientes das obrigações trabalhistas e acessórias que devem cumprir, pois se estiverem atualizados perante a legislação vigente e cumpri-la conforme as exigências, podem preservar-se de futuros transtornos e passivos trabalhistas.

Algumas empresas têm certa dificuldade em compreender a legislação trabalhista brasileira pelo motivo de ser muito complexa. Muitos administradores não tem o conhecimento em relação às obrigações trabalhistas de sua empresa, por este motivo procuram profissionais especializados para procederem com essas informações de maneira correta (Gomes, 2012).

A inobservância das normas vigentes ou o descumprimento das obrigações trabalhistas ou acessórias motivadas pelas constantes modificações da legislação trabalhista, ou pela dificuldade na compreensão e pelo cumprimento da mesma, bem como a ausência de especialização do departamento pessoal e a adoção de práticas antiéticas de contratação e de gestão, é capaz de levar a empresa a responder processos trabalhistas e autuações perante o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), esses passivos trabalhistas podem até mesmo comprometer bens da empresa para a quitação de multas ou indenizações (Reiter, 2014).

Seifert (2014) declara que dentro de uma organização os gestores precisam estar conscientes da relevância de obter um setor de departamento de pessoal atualizado com a legislação, eficaz e que execute as atividades com responsabilidade e sabedoria. Sendo assim, com um controle interno eficiente, poderá reduzir a possibilidade de futuros passivos trabalhistas, além de tornar um ambiente mais agradável para os colaboradores e uma relação mais harmoniosa para a organização.

Silva (1998) analisou a percepção dos dirigentes comerciais, em relação a alguns aspectos ligados à flexibilização das relações trabalhistas. O estudo constatou que a flexibilização das relações trabalhistas pode ser um instrumento capaz de estender a produtividade e a lucratividade da empresa, pois evitará possíveis processos trabalhistas. Com base no exposto, este estudo pretende responder ao seguinte questionamento: **Qual a percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação às obrigações acessórias e trabalhistas envolvendo a admissão de funcionários, folha de pagamento e rescisão de contrato de trabalho?** Conseqüentemente, o objetivo do estudo consiste em analisar a percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação às obrigações acessórias e trabalhistas envolvendo a admissão de funcionários, folha de pagamento e rescisão de contrato de trabalho.

Dentre as pesquisas desenvolvidas em relação às obrigações acessórias e trabalhistas consideradas relevantes, citam-se pesquisas sobre os impactos dos tributos sociais e trabalhistas (Specht, 2005), processos de admissão contratual (Kinczeski, 2011), rescisões contratuais (Leonel, Morais, & Teixeira, 2013), o que instiga o desenvolvimento desta pesquisa a fim de contribuir não só com a academia, estendendo as contribuições aos profissionais da área

contábil que prestam serviços relacionados à área trabalhista às empresas, possibilitando visualizar o conhecimento dos clientes sobre o assunto.

A pesquisa é relevante também para os empresários, para que possam verificar a importância de se conhecer aspectos relacionados à área com objetivo de minimizar possíveis passivos trabalhistas. Além disso, os resultados do estudo podem contribuir para melhorar o repasse das informações trabalhistas por parte prestadoras de serviços contábeis, refletindo sobre a importância deste profissional para o auxílio na tomada de decisões, pois muitas vezes o empresário não tem o conhecimento específico e necessário nesta área, o que pode contribuir com a geração de possíveis indenizações trabalhistas.

2 Revisão da Literatura

Souza, Moura, Cabral e Santos (2013) alegam que para a Teoria da Contingência não existe uma estrutura organizacional exclusiva que se emprega para todas as organizações, pois a estrutura pode alterar de acordo com os princípios, como a estratégia e o tamanho. Os autores ainda mencionam que a organização ideal será contingente a esses princípios “contingenciais”, no qual será necessário moldar-se a eles de acordo com o ambiente ao qual está inserida.

Assim, o pressuposto da Teoria da Contingência é identificar aspectos específicos de um sistema gerencial que é associado a certas circunstâncias definidas e demonstrar uma correspondência adequada (Otley, 1980), pois a eficácia depende da sua capacidade de se adaptar as mudanças externas e fatores internos à organização (Haldma & Lääts, 2002).

A abordagem contingencial assegura que nem o tipo de estratégia, nem a configuração organizacional afetarão diretamente o desempenho. Pelo contrário, sugere que o mais importante determinante do desempenho é o ajuste contingente entre a estratégia escolhida e suas variáveis contextuais (Jermias & Gani, 2004). Desta forma, adaptar-se ao ambiente e atender as normas trabalhistas e previdenciárias é essencial para que as organizações não incorram em processos trabalhistas, fato que justifica o pressuposto da Teoria da Contingência para que possam se adequar ao ambiente interno e externo conforme necessidades específicas.

A legislação trabalhista se propõe a proteger o trabalhador, do qual vem sendo parte dependente da relação contratual e, assim, o trabalhador por ser de um nível inferior de instrução, não possui representante para discutir seus direitos de maneira paritária com o empregador (Oliveira & Cunico, 2010).

De acordo com Silva e Costa (2011) o direito do trabalho como todas as demais divisões da ciência jurídica, não é vedado e precisa seguir as alterações sociais. Obviamente, várias normas trabalhistas que compõem a estruturação jurídica foram elaboradas com visão em outra realidade. O direito do trabalho nada mais é do que um conjunto de princípios e normas aplicáveis à relação do trabalho e situações semelhantes, tendo como objetivo, melhorar a condição social do trabalhador, por meio de medidas protetoras e da alteração das estruturas sociais (Manus, 2009).

Segundo Pelegrini (2014) o direito do trabalho surge como resposta ao cenário que se manifestou com a Revolução Industrial, com a gradativa e incoercível exploração desumana do trabalho. É o resultado do comportamento da classe trabalhadora que ocorreu no século XIX, em combate a aplicação sem limites do trabalho humano. Oliveira e Cunico (2010) relatam que a obrigatoriedade do cumprimento da legislação tem aplicação semelhante no contexto do Direito do Trabalho, isso quer dizer que as normas trabalhistas são obrigatórias a todos que estão sujeitos a elas.

Mafra (2006) declara que o direito do trabalho pode ser exposto de duas formas, ele pode ser individual ou coletivo. O autor descreve que o direito individual pode ser definido

como uma complexidade de princípios, normas e instituições jurídicas que regulam de alguma maneira os indivíduos ou matérias envolvidas, podem ser definidos ainda como uma relação empregatícia de trabalho. Já o direito coletivo pode ser definido como princípios e normas reguladoras das relações empregatícias, consideradas como uma ação coletiva, no qual é realizada com a autonomia de associações. Para Manus (2009), o direito individual do trabalho envolve o empregador e o empregado. Logo, o direito coletivo de trabalho diz respeito as relações entre sindicatos de empregados e sindicatos de empresas, ou seja, o sindicato é o representante legal desta categoria profissional.

A Legislação Trabalhista Brasileira é conduzida por uma estrutura hierárquica de poder, em que as normas estão relacionadas por meio de níveis de superioridade, ou seja, normas superiores e normas inferiores. Na norma superior está localizada a Constituição Federal (CF), ela é quem impõem as normas e servem como fundamentos válidos para as demais leis. Nas normas inferiores estão localizados a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Convenções Coletivas do Trabalho (CCT), obedecem às previsões constitucionais, e não podem incorporar nada além do que a CF estabelece (Clementino & Bittencourt, 2012).

A Consolidação das Leis do Trabalho é a legislação que comanda as relações de trabalho coletivas ou individuais. As leis que constam na CLT envolvem tanto trabalhador urbano quanto trabalhadores rurais. Alguns dos principais assuntos mencionados na CLT estão: contratos individuais, justiça e fiscalização do trabalho, carteira de trabalho, jornada de trabalho, dentre outros (Delgado, 2013).

De acordo com Martins (2008), as Convenções Coletivas de Trabalho são um acordo de caráter normativo que estabelece condições de trabalho. Estas condições previstas na CCT são aplicadas aos contratos de trabalho individual dos trabalhadores, possuem um efeito legal e são representadas por sindicatos de categoria econômica e profissional.

Compete aos sindicatos das categorias tanto econômicas quanto profissionais defender os direitos e interesses coletivos e individuais de cada categoria inclusive em questões administrativas ou judiciais. As convenções coletivas são prescritas para as empresas conforme sua atividade econômica, portanto as empresas que possuem mais de uma atividade econômica em seu cadastro serão regidas por mais de um Sindicato. É relevante destacar que a CCT apenas é aplicada diante as entidades que a aprovam (Stümer, 2009).

Portanto, é de extrema importância que as empresas estabeleçam um conhecimento elevado e atualizado sobre as Leis e Normas pelas quais são regidas, para melhorar o desenvolvimento da sua empresa atuando conforme a legislação prevista e evitando riscos com futuras indenizações trabalhistas e até mesmo fiscalizações. Entre as obrigações trabalhistas encontra-se a contratação, fase inicial da relação de emprego.

A admissão é o procedimento do qual se admite uma pessoa física para realizar uma função na empresa. Sendo assim tanto empregador quanto empregado possuem obrigações a serem cumpridas para que o ato seja considerado válido. O funcionário antes de iniciar suas atividades na empresa deverá apresentar ao departamento de pessoal os documentos previstos na legislação para proceder a admissão: Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); Cadastro de Pessoas Físicas (CPF); Carteira de identidade; Exame Admissional; Foto 3x4; Comprovante de residência; Certidão de Nascimento ou Certidão de Casamento (se casado); Certidão de reservista caso funcionário for do sexo masculino; Certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos; Caderneta de vacinação (dependentes até seis anos de idade) e atestado de frequência escolar (dependentes a partir de sete anos de idade), caso possuir dependentes (Gonçalves, 2006).

Segundo Eberhardt (2015) outro documento que é obrigatório sua apresentação é o CPF, pois caso o funcionário não apresente este documento para a empresa no ato da admissão, essa

informação incompleta prejudicará no momento que a empresa fizer o envio da declaração da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), assim, prejudicará a empresa que será penalizada e o empregado será prejudicado, pois não receberá o abono do PIS, que é repassado anualmente pela Caixa Econômica Federal. De acordo com Oliveira (2009), a empresa fica obrigada a registrar o funcionário no livro ou ficha de empregados, neste documento deverá constar a qualificação civil ou profissional do trabalhador, com demais anotações que correspondem à data de admissão, duração da jornada de trabalho, valor da sua remuneração, cargo e função, grau de instrução, habilitação profissional, demais situações relevantes ao contrato de trabalho.

Além da ficha ou livro de empregados a empresa precisa dispor dos demais documentos arquivados na empresa em relação ao vínculo empregatício: cópia do contrato de trabalho estabelecido, contrato de experiência, declaração que menciona opção de vale-transporte, recibo da entrega da CTPS comprovando a entrega do documento no qual o empregador tem o prazo de 48 horas para devolução, termo de compensação ou prorrogação de horas, para os funcionários que possuem dependentes, o termo de responsabilidade para concessão de salário-família, ficha de salário-família e declaração de dependentes para fins de imposto de renda, considerando que a empresa deve fazer as anotações na CTPS referente ao contrato de trabalho (Oliveira, 2009).

As obrigações trabalhistas devem ser desempenhadas em conformidade com a legislação. Barbosa (2015) discorre que dentre as diversas obrigações trabalhistas que existem, algumas devem ser realizadas mensalmente e outras são executadas anualmente. Conforme relatado anteriormente é de grande importância que os administradores estejam cientes e muito bem informados em relação às suas rotinas trabalhistas e obrigações a serem desempenhadas. Os gestores carregam a responsabilidade total das atividades realizadas, visto que, se ocorrer algum deslizamento por parte dos subordinados, ele terá que se responsabilizar. Neste sentido, os gestores precisam buscar informações perante a legislação, a fim de auxiliar sua equipe de trabalho no desenvolvimento das tarefas, assim, reduzirá o risco de sofrer penalidades (Rocha, 2009).

Outra obrigação decorre da folha de pagamento. Conforme Oliveira (2009) a folha de pagamento é dividida em duas partes distintas: proventos e descontos. Os proventos são os valores que o funcionário tem o direito de receber pelos seus serviços prestados, são verbas nas quais devem estar destacados na folha de pagamento. Os descontos são os valores que a empresa tem a obrigação de descontar, esses valores são correspondentes aos encargos legais e descontos autorizados pelo próprio funcionário.

De acordo com Damazio (2010) o pagamento dos salários deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente conforme exigido por lei, no local de trabalho, podendo ocorrer dentro do horário de serviço, ou de imediato após o seu encerramento, com exceção se for realizado por depósito em conta bancária. Algumas empresas optam por realizar o pagamento aos seus colaboradores no último dia do mês, neste caso é necessário que o administrador faça o comunicado ao setor do departamento de pessoal com alguns dias de antecedência, assim o responsável pelo fechamento das folhas terá tempo necessário para calcular os devidos proventos e descontos.

Segundo Leonel, Morais e Teixeira (2013), as verbas de proventos mais utilizadas são: Salário, horas-extras, adicional noturno, salário-família, ajuda de custo, diárias para viagem, porém, deve-se observar caso o funcionário possuir alguma função que possa constar adicional de insalubridade e adicional de periculosidade, neste caso cabe ao empregador inserir estas verbas junto à folha de pagamento. De acordo com Meinertz (2008) o salário é o valor fixo estabelecido, dado como contraprestação mínima, devida e paga pelo empregador. O

empregador não poderá fazer diferença de salários no que se refere à operação de funções, assim como, de critérios de admissão por pretextos de idade, sexo, estado civil, cor ou deficiência.

Das principais verbas de descontos em folha encontram-se a contribuição previdenciária, imposto de renda, contribuição sindical, faltas injustificadas, desconto do DSR (descanso semanal remunerado) e demais descontos autorizados pelo colaborador, como, adiantamentos, seguros, vale-transporte.

E, a rescisão contratual que demonstra o término do vínculo empregatício, é o momento em que o funcionário se desliga da empresa, sendo por iniciativa da empresa ou até mesmo por iniciativa do funcionário. Neste caso é fundamental que a empresa faça o comunicado para o responsável do departamento de pessoal, para que sejam tomadas as devidas providências em relação ao cálculo da rescisão (Damazio, 2010).

De acordo com Oliveira (2009) o primeiro procedimento que o administrador deve seguir é informar ao departamento de pessoal qual o motivo do desligamento, para assim deixar formalizado o aviso prévio. As normas para realizar a rescisão de contrato de trabalho são estabelecidas pelas convenções coletivas e pela CLT, em que será respeitado caso houver o valor da indenização. Segundo Leonel, Morais e Teixeira (2013) existem vários tipos de rescisões de contrato de trabalho podendo haver indenização ou não ao empregado, por este motivo o empregador deverá analisar com muita atenção antes de passar alguma informação adiante. Os tipos de rescisões mais utilizadas são: dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, pedido de demissão sem justa causa, término de contrato de experiência, rescisão antecipada de contrato de experiência.

A rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador é aquela no qual o empregador por algum motivo qualquer vê a necessidade de dispensar o funcionário. Essa rescisão pode proceder tanto com aviso prévio trabalhado, como pode proceder com aviso prévio indenizado. Neste caso se a rescisão for conduzida com o aviso prévio trabalhado, no cumprimento do aviso prévio o funcionário terá o direito de reduzir sua jornada de trabalho.

Neste caso, o funcionário poderá optar entre redução de 2 (duas) horas diárias ou poderá optar por redução de 7 (sete) dias corridos do aviso prévio, sem prejuízo da sua remuneração. Sendo assim, o funcionário terá direito de receber o aviso prévio, saldo de salário, férias proporcionais e se tiver férias vencidas, 13º salário proporcional, terá direito de sacar o Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS) com acréscimo da multa de 40% que deve ser paga pelo empregador sobre o valor do FGTS. O funcionário também terá o direito de solicitar o seguro-desemprego (Gomes, 2012).

3 Procedimentos Metodológicos

A metodologia tem como principal objetivo aperfeiçoar os procedimentos e fatores utilizados na pesquisa, criar menção ao seu objetivo, reconhecendo o estudo dos métodos e os procedimentos aplicados por uma dada ciência. A metodologia científica informa as principais regras para fazer uma produção científica, munindo as técnicas, os instrumentos e os objetivos para um maior desempenho e qualidade de um trabalho científico (Martins & Theóphilo, 2009).

A amostra compreende um total de 8 administradores relacionados ao ramo de atividade de bares e restaurantes, 43 administradores do ramo do comércio, 10 administradores do ramo madeireiro, 14 administradores do ramo de metal mecânico, 55 administradores do ramo têxtil e 14 administradores pertencentes ao ramo do transporte, totalizando uma amostra de 144 respondentes. A coleta de dados foi efetuada na cidade de Presidente Getúlio/SC com administradores que são clientes de um escritório de contabilidade.

Para tanto estruturou-se um constructo demonstrado por meio da Tabela 1, envolvendo questões da área trabalhista e previdenciária. É relevante destacar que o estudo não utilizou as alterações trabalhistas que entraram em vigor em novembro de 2017, pois os dados foram coletados em período anterior.

O bloco de número um é composto por questões que abrangem o tema admissão de funcionários. Essas questões foram adaptadas do estudo de Gonçalves (2006), e estão relacionados aos documentos pessoais na contratação de funcionários, seu principal objetivo é analisar quais documentos o administrador considera importante no ato da contratação de funcionários. Neste bloco utilizou-se a escala *Likert* para medir o grau de importância que os administradores consideram aos itens mencionados.

Tabela 1
Constructo da pesquisa

Variáveis	Subvariáveis	Questões	Autores
Admissão	Carteira de trabalho e Previdência Social; Documentos pessoais (CPF, RG, Foto 3x4); Cartão de inscrição do Pis; Carteira de habilitação; Certidão de casamento/nascimento; Certificado de reservista; Comprovante de residência; Documentos dependentes menores de 14 anos; Exame admissional; Título de eleitor;	Bloco 1 Escala <i>Likert</i> 1 a 5 (Nada importante – Muito importante)	Gonçalves (2006);
	Documentos obrigatórios a serem impressos após a contratação.	Escala <i>Likert</i> 1 a 5 (Nada relevante – Muito relevante)	Oliveira (2009)
Obrigações Acessórias	Laudos Trabalhistas; Convenção Coletiva de Trabalho; CAGED; GFIP; RAIS; Cadastro do PIS; Envio de documentações para a contabilidade; Base de cálculo do FGTS.	Bloco 2 Escala <i>Likert</i> 1 a 5 (Discordo plenamente – Concordo plenamente)	Gomes (2012)
Folha de pagamento	Prazo determinado para efetuar o pagamento da folha mensal;	Assertiva	Constituição das Leis Trabalhistas
	Proventos discriminados em folha de pagamento.	Bloco 3 Escala <i>Likert</i> 1 a 5 (Nunca – Muito Frequente)	
Rescisão Contratual	Tipos de rescisão contratual;	Assertiva	Damazio (2010);
	Prazos de pagamento das verbas rescisórias; Sindicato da categoria profissional; Redução de jornada de trabalho em caso de demissão sem justa causa com aviso trabalhado; Exame médico demissional; Documentos a serem apresentados no ato da homologação; Multa Rescisória; Acordo Trabalhista.	Bloco 4 Escala <i>Likert</i> 1 a 5 (Discordo plenamente – Concordo plenamente)	Oliveira (2004); Constituição das Leis Trabalhistas

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O bloco 1 também aborda o assunto admissão de funcionários, porém nesta questão a principal finalidade é avaliar o grau de relevância dos administradores quanto aos documentos que devem ser impressos e assinados pelo empregador e pelo empregado após a efetivação do registro, com base nos pressupostos de Oliveira (2009). O bloco de número dois é composto por questões pertinentes as obrigações acessórias, essas questões foram adaptadas do estudo de Gomes (2012). Como método de avaliação, foi utilizada a escala *Likert* de 1 a 5.

No bloco três encontram-se questões direcionadas para os proventos lançados em folha de pagamento. Retiradas da CLT, as questões têm por finalidade verificar com qual frequência os gestores lançam os proventos na folha de pagamento de seus colaboradores. Para medir a frequência que é lançada os proventos em folha de pagamento.

Por fim, o último bloco do constructo é o de número quatro, do qual expõe questões relacionadas às rescisões contratuais. Essas questões foram desenvolvidas com base na CLT e Oliveira (2004), o principal objetivo dessas questões é avaliar o nível de concordância dos administradores com o tema rescisão contratual.

A coleta de dados foi realizada no período de 25 de agosto de 2016 a 07 de outubro de 2016. O questionário foi entregue pessoalmente aos administradores. Sendo que anteriormente houve contato inicial com os administradores para apresentação da pesquisa e confirmação para entrega dos mesmos. Os dados foram tabulados em planilhas eletrônicas do *Microsoft Excel*, e utilizada a técnica de consenso para interpretação e análise dos dados. De acordo Tastle e Wierman (2005, 2007), consenso é uma opinião apresentada por um grupo de pessoas ou comunidade que atuam como um todo, ou seja, uma decisão geral. A expressão que representa o consenso é:

$$\text{Cns}(x) = 1 + \sum_{i=0}^n P_i \log_2 \left(1 - \frac{|X_i - \mu_x|}{d_x} \right)$$

Mediante esta fórmula indicam que X é uma variável ordinal (questão); p_i é o percentual associado a cada X_i ; d_x é a amplitude da escala, que neste caso $d_x = 4$ e μ_x é a média (TASTLE; WIERMAN, 2005, 2007). O consenso é interpretado da seguinte forma:

Tabela 2

Interpretação do consenso

Intervalo	Classificação do Consenso
$\text{CONS}(X) \geq 90\%$	Consenso Muito Forte
$80\% \leq \text{CONS}(X) < 90\%$	Consenso Forte
$60\% \leq \text{CONS}(X) < 80\%$	Consenso Moderado
$40\% \leq \text{CONS}(X) < 60\%$	Equilíbrio
$20\% \leq \text{CONS}(X) < 40\%$	Dissenso Moderado
$10\% \leq \text{CONS}(X) < 20\%$	Dissenso Forte
$\text{CONS}(X) < 10\%$	Dissenso Muito Forte

Fonte: Adaptado de Wierman e Tastle (2005, 2007).

Tastle e Wierman (2005, 2007) mencionam que conforme demonstrado na Tabela 2, o consenso dos respondentes pode variar de muito forte, forte, moderado, equilíbrio ou pode apresentar dissenso moderado, forte ou muito forte, nesta situação demonstra que nem todos concordam com as respostas.

4 Resultados e Análises

Em análise ao perfil dos respondentes, os resultados demonstraram que dos 144 respondentes, 50% são do gênero feminino e 50% do gênero masculino. Quanto à idade, constatou-se que a maior quantidade de respondentes foi entre 41 e 50 anos, com 39 pessoas. Entre 36 e 40 anos alcançou respectivamente 30 respondentes, a faixa etária superior a 50 anos apresentou 22 respondentes, já a faixa de idade inferior a 25 anos dispõe de 20 respondentes. A faixa etária entre 26 e 30 anos atingiu 18 respondentes e por fim a faixa de idade que obteve o menor índice de respostas foi entre 31 e 35 anos. Constata-se que em relação à formação acadêmica dos administradores da pesquisa, o maior número de respondentes possui o ensino médio completo com 42,36%.

O resultado converge com o estudo de Silva (1998) no qual ao perguntar aos respondentes o grau de escolaridade, a maioria declarou obter o ensino médio completo. A segunda formação mais assinalada foi o ensino fundamental completo com 29,86% dos gestores.

Pode-se avaliar que a quantidade de administradores que possuem o ensino superior não é muito ampla, sendo que, 12,50% dos respondentes possuem graduação, 7,64% estão cursando algum curso de graduação e somente 2,78% possuem pós-graduação ou alguma especialização. Na pesquisa 4,17% dos administradores tem o ensino médio incompleto, e nenhum respondente possui mestrado ou doutorado. No questionário não havia a alternativa de formação Ensino Fundamental Incompleto, porém, 1 respondente mencionou apresentar esta escolaridade. Na Tabela 3 é possível observar o consenso dos gestores em relação à admissão contratual.

Tabela 3

Consenso dos gestores em relação aos documentos pessoais no ato da admissão

	Admissão/contratação											
	Q1a	Q1b	Q1c	Q1d	Q1e	Q1f	Q1g	Q1h	Q1i	Q1j	Q1k	Q1l
Média	4,88	4,70	4,54	4,63	3,15	3,60	3,06	4,47	4,17	4,54	4,77	3,27
Consenso	95%	89%	84%	87%	73%	69%	76%	84%	77%	84%	92%	71%
Total	4,63	4,16	3,82	4,01	2,28	2,48	2,31	3,74	3,21	3,83	4,39	2,33

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 3 pode-se analisar que a pergunta que teve o maior consenso dos administradores foi a Q1a “carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)”, que atingiu um consenso muito forte com 95% dos respondentes, logo em sequência outra questão que atingiu um consenso muito forte com 92% foi a Q1k “exame admissional”, neste seguimento, é possível verificar que os administradores estão atentos à legislação trabalhista e seguem os padrões estabelecidos nos Arts. 29 e 168 da CLT, o primeiro artigo se refere à obrigatoriedade da apresentação da Carteira de Trabalho e o segundo artigo cita que o exame médico é obrigatório, inclusive o pagamento do mesmo é de responsabilidade do empregador, o que demonstra que as informações são efetivamente repassadas pela prestadora de serviços contábeis aos seus empresários e que seguem o que orienta a legislação.

Ao verificar as demais questões foi possível detectar no geral que a maioria dos respondentes obteve um consenso forte em relação às perguntas (entre 80% e 90%), dentre as questões classificadas neste consenso forte encontra-se a Q1b “cadastro de pessoas físicas (CPF)”, a Q1c “cartão de inscrição do PIS”, a Q1d “carteira de identidade”, a Q1h “comprovante de residência”, e a Q1j “foto 3x4”, o que demonstra que os gestores mantêm um padrão definido para os registros de seus colaboradores, juntamente com todas as informações

e documentos necessários que acreditam ser importantes. Sendo assim, os gestores apresentam seguir os argumentos da teoria contingencial, no qual eles definem um ambiente padronizado para a organização, deste modo, todos os colaboradores se adaptam com os princípios ambientais, tornando os processos mais eficientes.

Já as questões que demonstraram um consenso moderado (entre 60% e 80%) foram às questões: Q1e “carteira nacional de habilitação (CNH)”, a Q1f “certidão de casamento/nascimento”, a Q1g “certificado de reservista”, a Q1i “documentos dos dependentes menores de 14 anos” e a Q1l “título de eleitor”. De acordo com os respondentes da pesquisa, eles acreditam que essas documentações não seriam de tamanha importância para realizar a admissão dos funcionários.

Contudo Gonçalves (2006) menciona que o funcionário antes de iniciar suas atividades na empresa deve apresentar todos os documentos previstos na legislação, sendo estes, CPTS, CPF, carteira de identidade, exame admissional, foto 3x4, comprovante de residência, cadastro do Pis, certidão de nascimento ou casamento, certificado de reservista (se for do sexo masculino), e caso possuir dependentes deve apresentar a certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos, caderneta de vacinação para dependentes até seis anos de idade ou atestado de frequência escolar para os dependentes a partir de sete anos de idade, o que converge com os resultados do estudo, do qual demonstra que os gestores tem a percepção da relevância na apresentação dos documentos no momento da contratação.

A fim de evidenciar a percepção dos gestores referente às obrigações trabalhistas e acessórias, demonstra-se por meio da Tabela 4, o consenso dos administradores em relação a essas obrigações.

Tabela 4

Consenso dos administradores em relação às obrigações trabalhistas e acessórias

Obrigações trabalhistas e acessórias										
	Q2a	Q2b	Q2c	Q2d	Q2e	Q2f	Q2g	Q2h	Q2i	Q2j
Média	4,04	3,81	4,22	3,87	3,50	3,52	3,52	3,42	4,06	3,97
Consenso	83%	80%	86%	85%	78%	80%	81%	73%	91%	87%
Total	2,55	3,71	2,96	2,88	2,19	3,03	2,33	2,33	2,33	2,33

Fonte: Dados da pesquisa.

Em conformidade com a Tabela 4 é possível analisar que uma única questão demonstrou consenso muito forte pelos administradores obtendo 91%, sendo ela, Q2i “encaminho todos os documentos exigidos para admissão, juntamente com a carteira de trabalho do funcionário para contabilidade no dia anterior a data de admissão do funcionário”. Os dados demonstram que os administradores que participaram desta pesquisa demonstraram ter relativamente um consenso forte para essas questões (entre 80% e 90%) e apresentaram um nível elevado de concordância quanto às obrigações trabalhistas analisadas.

As questões selecionadas dentro deste consenso foram: Q2a “mantenho os laudos trabalhistas conforme exigência da legislação, sempre atualizados anualmente”, a Q2b “entro em contato com a empresa de segurança do trabalho, e mantenho os atestados em dia”, a Q2c “mantenho os salários dos colaboradores atualizados conforme previsto na convenção coletiva”, a Q2d “acompanho anualmente a convenção coletiva e suas devidas alterações”.

Além da Q2f “a GFIP é uma obrigação acessória que deve ser entregue até o dia 07 do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga, ou no dia útil anteriormente caso dia 07 não seja dia útil. Caso a contabilidade não fizer a transmissão da GFIP dentro do prazo estabelecido a empresa estará sujeita ao pagamento de multa por descumprimento da obrigação”, a Q2g “a RAIS constitui uma das obrigações periódicas das empresas, na qual

deverá ser apresentada anualmente as informações de cada um de seus empregados. A RAIS deverá ser entregue entre os meses de janeiro e março do ano subsequente ao ano base. O empregador que não entregar a RAIS no prazo legal ficará sujeito a uma multa progressiva prevista no artigo 25 da Lei 7.998/90” e a Q2j “o valor do FGTS a ser creditado na conta vinculada ao trabalhador, é calculado com base na remuneração do empregado, de acordo com o tipo de trabalho (menor aprendiz, quota de 2% sobre a remuneração e demais trabalhadores, quota de 8% sobre a remuneração)”.

Essas questões analisadas fazem jus ao contexto de obrigações trabalhistas e acessórias, os respondentes estão cientes que a partir do momento que registram os funcionários estão obrigados a cumprirem com algumas obrigações, no entanto, na percepção de muitos administradores essas obrigações não passam de um custo à parte ou uma despesa a mais. De acordo com o estudo de Bezerra (2016) no ponto de vista da empresa, essas obrigações representam um custo relativo aos profissionais contratados para a produção e para a entrega das informações impostas, fato que se destaca relevância na área trabalhista, a fim de evitar eventuais prejuízos por parte das empresas, o que, de acordo com os achados, instiga às prestadoras de serviços contábeis recomendarem aos seus clientes o efetivo pagamento das obrigações trabalhistas aos empregados, afim de evitar eventuais processos trabalhistas com a cobrança destes valores futuramente.

Ao analisar as demais questões foi possível verificar que os respondentes da pesquisa adquiriram um consenso moderado em relação a Q2e “o CAGED é uma obrigação acessória que deve ser encaminhado mensalmente até o dia 07 do mês subsequente e se a contabilidade não enviar dentro do prazo a empresa estará sujeita ao pagamento de multa. A multa é calculada de acordo com o tempo de atraso e a quantidade de empregados omitidos” e a Q2h “é de responsabilidade de o empregador solicitar o cadastro do PIS, caso o trabalhador ao ser admitido não possua este cadastro” no qual atingiu um percentual de 78% e 73%. Neste sentido, percebe-se que os gestores possuem um nível moderado de concordância quanto às questões, talvez por muitas das obrigações ou declarações serem encaminhadas ao fisco diretamente pela contabilidade, tornando-se despercebidas pelo administrador.

Na Tabela 5 é possível analisar o consenso dos respondentes quanto à frequência que utilizam para lançar os proventos na folha de pagamento de seus empregados.

Tabela 5

Consenso dos administradores quanto ao lançamento de proventos na folha de pagamento

	Folha de pagamento					
	Q3a	Q3b	Q3c	Q3d	Q3e	Q3f
Média	2,01	2,10	1,31	2,75	1,59	3,30
Consenso	56%	54%	83%	51%	73%	52%
Total	1,13	1,13	1,09	1,39	1,17	1,71

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao observar a Tabela 5, foi possível detectar que os administradores apontam ter um consenso forte (entre 80% e 90%) em relação questão Q3c “adicional de periculosidade” o que diz respeito que de acordo com o ramo de atividade que a empresa deles representam, não há obrigação de aplicar esse provento na folha de pagamento, pois a maioria dos respondentes se enquadram nas atividades de comércio e têxtil, sendo que a maioria das empresas têxteis não possuem mecânicos ou faxineiras que estariam sujeitos a este adicional, por exemplo.

Conforme visto no estudo de Rocha (2009) o adicional de periculosidade é visto como uma operação perigosa, em que todo o funcionário que exercer qualquer atividade que pode ser nociva a sua saúde ou exposta a produtos explosivos ou inflamáveis, devem fazer jus ao

adicional de periculosidade com percentual de 30% sobre o salário contratual ou previsto em convenção coletiva.

A questão que apresentou um consenso moderado dos respondentes (entre 60% e 80%) foi a Q3e “prêmios”, o que indica que não são todos os administradores que possuem o hábito de oferecer prêmio de produção para seus empregados. Porém, no ramo de atividade têxtil alguns dos administradores adotam lançar esse provento na folha de pagamento de pagamento de seus funcionários, os mais utilizados são: prêmio de assiduidade, mais conhecido como prêmio zero falta, neste caso ele se aplica caso o funcionário não apresentar nenhuma falta durante o mês trabalhado e o prêmio de produção, no qual são utilizados pelos administradores como uma forma de incentivar os funcionários a atingirem a meta estabelecida ou até mesmo ultrapassar a meta. Ambos os valores são determinados pela própria administração da empresa concedente.

As questões restantes atingiram um consenso de equilíbrio por parte dos gestores, e alcançaram (entre 40% e 60%), sendo elas, Q3a “adicional noturno”, Q3b “adicional de insalubridade”, Q3d “horas extras” e a Q3f “salário-família”. Os administradores costumam lançar com mais frequência esses proventos na folha de pagamento de seus funcionários, até porque, conforme mencionado anteriormente, depende muito do tipo de atividade que a empresa está incorporada. Esses proventos são mais comuns, e por isso, encontra-se com maior frequência nas empresas têxteis, comércio, madeireiro, metal mecânico, bares e restaurantes e transportes.

Vale ressaltar que os administradores a este ponto, estão bem informados perante a legislação e demonstram ter o conhecimento de que todos os proventos devem ser discriminados em folha de pagamento, convergindo com Kinczeski (2011) do qual especifica que os proventos devem ser pagos ao funcionário na folha de pagamento, sendo necessária sua especificação no recibo, para que a empresa comprove o pagamento e em contrapartida o funcionário adquire o conhecimento do que está sendo remunerado. Por meio da Tabela 6 é possível observar o consenso dos administradores em relação às obrigações trabalhistas pertinentes as rescisões contratuais.

Tabela 6

Consenso dos administradores sobre rescisão contratual

	Rescisão Contratual									
	Q4a	Q4b	Q4c	Q4d	Q4e	Q4f	Q4g	Q4h	Q4i	Q4j
Média	4,40	3,80	3,80	4,16	4,02	4,49	4,26	3,90	4,01	3,80
Consenso	87%	77%	79%	89%	88%	86%	88%	81%	85%	73%
Total	3,83	2,92	3,01	3,71	3,52	3,84	3,74	3,17	3,41	2,76

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo os dados da Tabela 6, é possível verificar que os administradores apontam um consenso forte (entre 80% e 90%) para grande parte das questões. A questão que apresentou maior consenso forte foi a Q4d “quanto ao pagamento das verbas rescisórias, se o aviso prévio for indenizado, o empregador terá o prazo de 10 dias corridos a partir da data de demissão para efetuar o pagamento” com 89%, na sequência tem as questões Q4e “quanto ao pagamento das verbas rescisórias, se o aviso prévio for trabalhado, o pagamento deve ocorrer no primeiro dia útil após o término do cumprimento do aviso”, e Q4g que “demonstra nos casos de homologações obrigatórias, quais documentos devem ser apresentados”, com um consenso de 88% respectivamente.

Com 87% de consenso forte entre os administradores, está a Q4a “em caso de rescisão, de imediato comunico a contabilidade para providenciar os devidos papéis, tanto para pedido

de demissão, quanto para dispensa do funcionário”. A questão que apresentou menor consenso forte (81%) na opinião dos administradores é a Q4h “quando ocorre à demissão sem justa causa, o empregador é obrigado a fazer o pagamento da multa rescisória para o trabalhador. Essa multa corresponde a 50% do valor do somatório dos depósitos efetuados na conta do trabalhador, sendo 40% revertidos ao trabalhador e outros 10% refere-se à contribuição social a ser recolhida e transferida à Caixa Econômica Federal”.

De acordo com o consenso que os gestores apresentaram pode-se dizer que talvez não concordem plenamente com a legislação, porém, fazem de tudo para cumprir o que a lei determina para evitar penalizações provenientes de inadimplência. Neste contexto, por serem líderes e pessoas de grande influência para a organização, eles possuem o conhecimento que devem utilizar recursos corretos para a tomada de decisões e acima de tudo serem éticos perante a sociedade.

As questões que foram classificadas em um consenso moderado no qual atingiram os percentuais entre 60% a 80% foram: Q4b “nas rescisões contratuais, procuro o Sindicato da Categoria para fazer o acerto das verbas rescisórias conforme a legislação exige”, a Q4c “em casos de demissão sem justa causa com aviso prévio trabalhado, no cumprimento do aviso prévio o funcionário terá o direito de reduzir sua jornada de trabalho. Neste caso, o funcionário poderá optar entre redução de duas horas diárias ou poderá optar por redução de sete dias corridos no final do aviso prévio, sem prejuízo da sua remuneração” e Q4j e o “acordo trabalhista”, esse tipo de acordo é um ato totalmente irregular que representa uma fraude trabalhista. Se essa prática for descoberta pela fiscalização do trabalho, pode haver punições tanto para a empresa quanto para o empregado”. Destaca-se que esta questão estava relacionada aos acordos irregulares, em que o empregado “combinava” com a empresa um desligamento “fictício” para fins de saque do FGTS e Seguro Desemprego (considerando que a pesquisa foi aplicada antes da aprovação da reforma trabalhista de 2017).

Os respondentes expressam certa discordância quanto alguns pontos em relação ao tema exposto, pois muitas regras eles seguem de acordo com a legislação para se resguardar de questões trabalhistas, no entanto, para muitos gestores não consideram algo necessário. Segundo Gomes (2012) caracteriza ser de extrema relevância que os administradores tenham conhecimento devido sobre as homologações, prazos de pagamentos das rescisões, assistência de sindicatos ou autoridade do MTE no ato das homologações e principalmente na legislação vigente, o que, pelo consenso dos gestores, não ficou tão explícito que tenham conhecimento aprofundado destes itens.

A Teoria da Contingência pode explicar os resultados obtidos a partir da percepção de que não há uma maneira única para gerenciar os negócios, e que tanto variáveis internas, quanto externas à organização, podem moldar suas estratégias de gestão para tomada de decisão (OTLEY, 1980). Considerando as peculiaridades da área trabalhista e os impactos financeiros que podem ocasionar, faz com que as empresas busquem, na medida do possível, se adaptar ao ambiente, principalmente ao ambiente externo, quando se trata, por exemplo, de influências de sindicatos e Leis trabalhistas, para evitar possíveis indenizações e prejuízos para as organizações.

5 Considerações Finais

Respondendo à indagação de qual seria a percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação às obrigações acessórias e trabalhistas envolvendo a admissão de funcionários, folha de pagamento e rescisão de contrato de trabalho, constatou-se que os gestores possuem um consenso muito forte em relação aos documentos a serem solicitados no

momento da contratação, principalmente no que tange a Carteira de Trabalho e Previdência Social e o exame admissional. Isso significa que agindo desta forma, os impactos com possíveis passivos trabalhistas serão minimizados nestes quesitos.

Já no que se refere aos relatórios exigidos no momento da admissão para as respectivas assinaturas, não demonstrou consenso muito forte, porém observou-se que os empresários demonstram maior preocupação com os contratos de trabalho, as fichas de registros, os contratos de experiência e acordos de compensação de horas. Estes consensos poderiam ser maiores, haja vista que, por exemplo, caso o empresário não possua o contrato de experiência assinado, poderá sofrer com indenizações caso demita o empregado, pois não estando na experiência, passa a ser um contrato por tempo indeterminado. Esse fato sugere que as prestadoras de serviços contábeis repassem esta informação, para auxiliar os empresários da importância da assinatura destes documentos.

Observou-se que há consenso muito forte dos empresários quanto ao acompanhamento das alterações salariais propostas pelos sindicatos da categoria, e o percentual exigido para o depósito do FGTS. No que se refere as obrigações relacionadas à folha de pagamento, os gestores demonstram-se informados perante as obrigações a serem cumpridas, visam discriminar e lançar na folha os proventos que os funcionários detêm por direito, visto que conforme a atividade principal da empresa eles são obrigados a evidenciar alguns proventos, além disso, se preocupam em deixar o funcionário motivado para obter um melhor desempenho profissional.

Quanto à percepção dos clientes em relação aos tipos de rescisões contratuais, observou-se que a modalidade de rescisão com pedido de demissão com aviso prévio trabalhado é o mais comum. Os resultados apontaram também consenso forte em relação ao prazo para pagamento das verbas rescisórias. Diante dos resultados foi possível verificar que os gestores na maioria dos casos, por mais que não concordem totalmente com a legislação, seguem as normas conforme estabelecidas para evitar penalizações provenientes de inadimplência. Sendo assim, eles seguem a estrutura organizacional da teoria contingencial que visa uma administração padronizada, com constantes adaptações para manter as atividades organizacionais em funcionamento.

Quanto à percepção dos gestores em relação às obrigações trabalhistas e acessórias pode-se concluir que os gestores ao contratar funcionários estão conscientes que terão que cumprir com algumas obrigações necessárias, ao mesmo tempo demonstraram prestar atenção diante da legislação a fim de preservar-se de punições e por fim percebe-se que os líderes possuem um nível moderado de concordância quanto a essas obrigações, talvez pelo motivo de muitas obrigações e declarações serem enviadas ao fisco diretamente pela contabilidade.

A principal contribuição do estudo é constatar que os empresários não detêm de fortes consensos sobre algumas obrigações acessórias e trabalhistas necessárias para a minimização de passivos trabalhistas, uma vez que alguns consensos se mostraram de forma moderada. Nesse aspecto, o estudo contribui com a literatura sobre a área trabalhista, particularmente na importância do contador para o repasse das informações, haja vista que são os responsáveis pela prestação dos serviços nessa área. O estudo também apontou escassez de pesquisas sobre a área trabalhista. O desafio para futuros estudos é a ampliação de pesquisas empíricas que englobem a complexidade da área trabalhista e previdenciária envolvendo não apenas contadores e empresários, mas também a percepção dos empregados sobre o conhecimento que detêm sobre essa área.

Este estudo aponta como uma das limitações a proposta da reforma trabalhista, pois o estudo foi aplicado antes de ocorrer a efetiva aprovação. Neste caso, sugere-se a aplicação do estudo incluindo as alterações da reforma trabalhista aprovada em 2017 a fim de verificar como os empresários, clientes de prestadoras de serviços contábeis estão sendo informados desses

assuntos envolvendo a área trabalhista, para evitar possíveis transtornos. Recomenda-se também, fazer uso das alterações trabalhistas para analisar o conhecimento dos funcionários sobre as respectivas alterações e os impactos causados por ela.

Considerando que a área trabalhista é vasta e detém de inúmeros assuntos (riscos trabalhistas, medicina do trabalho, principais motivos gerados de ações trabalhistas, etc.) instiga-se o desenvolvimento de estudos que possam demonstrar a percepção de empresários, contadores, empregados sobre esses assuntos proporcionando maior conhecimento da área.

Referências

- Bezerra, F. S. D. (2014). *Obrigações acessórias no departamento pessoal com a implantação da EFD – Social: um estudo da percepção dos gestores dos escritórios de contabilidade em Campina Grande – PB* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Estadual da Paraíba, PB, Brasil.
- Barbosa, M. L. S. (2015). *Emenda Constitucional 72 de 2013 e seus efeitos na sociedade* (Trabalho de Conclusão de Curso) Faculdade Cearense, CE, Brasil.
- Clementino, J. C. & Bittencourt, P. O. S. (2012). Hierarquia das Leis. *Revista @lumni*, 2(1).
- Damazio, S. J. (2010). *Recursos Humanos e departamento de pessoal: uma abordagem geral das principais atividades que diferenciam esses setores* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade do Extremo Sul Catarinense, SC, Brasil.
- Delgado, G. N. (2013). A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 79(2), 268-294.
- Eberhardt, D. (2015). *A mensuração do risco das obrigações acessórias de um escritório de contabilidade* (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro Universitário Univates, RS, Brasil.
- Gomes, E. D. (2012). *Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias* (12a ed.). Belo Horizonte: Líder.
- Gonçalves, G. (2006). *Resumo prático de direito do trabalho* (7a ed.). Curitiba: Juruá.
- Haldma, T.; Lääts, K. (2002). Contingencies influencing the management accounting practices of Estonian manufacturing companies. *Management Accounting Research*, 13, 379-400.
- Jermias, J. & Gani, L. (2005). Ownership structure, contingent-fit, and business-unit performance: A research model and empirical evidence. *The International Journal of Accounting*, 40, 65-85.
- Kinczeski, G. N. (2011). *Folha de pagamento: Impacto financeiro dos gastos com empregados gerados pela política de expansão de uma empresa* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Santa Catarina, SC, Brasil.
- Leonel J, I., Morais, F. C. L. & Teixeira, F. S. (2013). Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária. *Anais do Congresso Integrado de Contabilidade*, Governador Valadares, Brasil, 1.
- Mafra, F. (2006). Direito do Trabalho: conceito, características, divisão, autonomia, natureza, funções. *Revista Âmbito Jurídico*, 4(28), 18819.
- Manus, P. P. T. (2009). *Direito do Trabalho* (12a ed.). São Paulo: Atlas.

- Martins Filho, I. G. S. (2008). *Manual esquemático de direito e processo do trabalho* (17a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Martins, P. L. & Andrade, R. (2014). Importância da gestão do passivo trabalhista: Estudo de Caso em uma empresa no sul de Minas Gerais. *Revista Acadêmica São Marcos*, 4(2), 9-24.
- Martins, G. A. & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Meinertz, D. A. (2008). *Estudo da folha de pagamento - uma descrição dos proventos e descontos sob o âmbito legal e contábil* (Trabalho de Conclusão de Curso), FAE, Brasil.
- Nascimento, A. M. (2009). *Iniciação ao direito do trabalho* (34a ed.). São Paulo: LTr.
- Oliveira, A. (2009). *Cálculos Trabalhistas* (20a ed.). São Paulo: Atlas, 2009.
- Oliveira, L. J. & Cunico, D. S. (2010). Os limites da flexibilização no Direito do Trabalho sob uma perspectiva constitucional. *Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro*, 17(27), 119-138.
- Otley, D. T. (1980). The contingency theory of management accounting: achievement and prognosis. *Accounting, Organizations and Society*, 5(4), 413-428.
- Palmeira, J. S. (2012). Auditoria preventiva como medida para minimização do passivo trabalhista. *Revista Científica Semana Acadêmica*, 1(18), 1-20.
- Reiter, A. P. A. (2014). *Auditoria interna como instrumento de prevenção e minimização dos riscos trabalhistas em uma indústria localizada no Vale do Taquari* (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro Universitário Univates, RS, Brasil.
- Pelegrini, L. M. (2014). Os limites à flexibilização e desregulamentação (desconstitucionalização) do direito do trabalho pela fundamentalidade dos direitos sociais e pelo princípio da vedação ao retrocesso social. *Revista Jurídica*, 18(36), 111-142.
- Rocha, R. M. (2009). *Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias para organizações contábeis* (5a ed.) Porto Alegre: Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul.
- Seifert, E. R. (2014). *A importância de uma administração competente do passivo trabalhista* (Trabalho de Conclusão de Curso), Universidade de Passo Fundo, RS, Brasil.
- Silva, A. B. (1998). A Flexibilização das Relações Trabalhistas na percepção dos dirigentes de Empresas Comerciais. *Anais do Congresso Enanpad*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 22.
- Silva, A. S. M. & Costa, F. S. D. (2011). Direito do Trabalho no Século XXI. *Revista Eletrônica de Ciências*, 11(16), 01-10.
- Souza, E. R. A. (2010). *Conformidade das rotinas do Departamento de Pessoal de um comércio atacadista de Criciúma em relação à Legislação Trabalhista e Previdenciária*. Universidade do Extremo Sul Catarinense. Brasil.
- Souza, A. C. A. A, Moura, A. A. F., Cabral, A. C. A. & Santos, S. M. (2013). A Teoria da Contingência e suas Implicações para a Estratégia em Empresas Inovadoras Incubadas. *Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Salvador, BA, Brasil, 33.
- Specht, V. (2005). *O Impacto dos encargos Sociais e Trabalhistas sobre a folha de pagamento* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Santa Catarina, SC, Brasil.

Stürmer, G. (2009). A Efetividade dos direitos sociais constitucionais e a liberdade sindical. *Revista Sequência*, 30(58), 09-22.

Tastle, W.J. & Wierman, M. J. (2007). Consensus and dissent: A measure of ordinal dispersion. *International Journal of Approximate Reasoning*, 45(3), 531-545.

Waterhouse, J. H. & Tiessen, P. (1978). A contingency framework for management accounting systems research. *Accounting, Organizations and Society*, 3(1), 65-76.

Wierman, M.J. & Tastle, W. J. (2005). Consensus and dissent: theory and properties. Fuzzy Information Processing Society NAFIPS 2005. *Anais do Annual Meeting of the North American*.