

FRANCISCO EWERTON ROLIM ABRANTES

Concluinte do Curso de Graduação em Ciências Contábeis
pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

**PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS RELATIVOS AO DEPARTAMENTO PESSOAL:
UMA ANÁLISE DO CONHECIMENTO DOS GESTORES EMPRESARIAIS SOB A
ÓTICA DE EVITAR PASSIVOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso

Tipo: Artigo Científico

Objetivo: Obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis

Instituição: Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Área de Concentração: Controladoria e Contabilidade Gerencial

Orientador: Prof.Me. Ronaldo José Rêgo de Araújo

Localidade: Sousa/PB

Ano de depósito/defesa: 2018

PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS RELATIVOS AO DEPARTAMENTO

PESSOAL: Uma Análise do Conhecimento dos Gestores Empresariais sob a ótica de Evitar Passivos Trabalhistas

RESUMO: O presente artigo traz informações importantes a respeito dos procedimentos realizados na empresa e na contabilidade acerca do Departamento de Pessoal. A metodologia adotada para a realização do estudo de caso foi através de pesquisa bibliográfica de caráter dedutivo. O estudo sobre o assunto busca analisar o conhecimento de gestores e empresários de 16 empresas escolhidas por conveniência, para saber o percentual de conhecimento sobre 20 categorias de assuntos que envolvem o setor de departamento pessoal da entidade. Esse conhecimento é importante para correta tomada de decisão dos gestores, empresários e profissionais da contabilidade, pois a entidade almeja o meio mais viável economicamente para realizar cada procedimento relacionado a seus colaboradores, desde a admissão do trabalhador até o seu desligamento. Na normatização das relações de trabalho existem as leis regidas pela CLT (consolidação das leis trabalhistas), que não podem passar despercebidas. Além disso, o conhecimento aprofundado será uma ferramenta fundamental para evitar multas, ações trabalhistas, e penalidades por descumprimento de prazos ou erros em procedimentos contábeis. Pois a melhor forma de aplicar tais procedimentos irá evitar passivo trabalhista para entidade.

Palavras chaves: Departamento pessoal; Passivo trabalhista; Consolidação das Leis Trabalhistas.

1. INTRODUÇÃO

Conforme explica Pereira (2018), a economia capitalista e o desenvolvimento emergente das empresas estão sendo aprimorados com a globalização e avanço da tecnologia da informação. Com isso, há a necessidade da mão de obra dos trabalhadores, principalmente daqueles que possuem qualificação. No Brasil, as relações do trabalho possuem regras a serem cumpridas tanto pelo empregado como pelo seu empregador. Tais regras estão dispostas na constituição federal brasileira de 01 de maio de 1943, que aprovou a consolidação das leis trabalhistas (CLT). Nela foram instituídas normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho.

De acordo com Sanches e Abreu (2011, p.27) o sucesso ou fracasso de uma empresa está diretamente relacionado ao seu capital humano, ou seja, a energia humana é que moverá a empresa impulsionando-a para uma trajetória ascendente, colocando-a em uma posição de destaque no mercado cada vez mais competitivo, ou a posicionará em situação inerte e as vezes até mesmo decadente.

Portanto, a empresa e a contabilidade devem observar os processos que envolvem o capital humano. O estudo e o conhecimento irão promover melhores resultados e maior proveito no uso desse recurso, evitando passivos trabalhistas, para que isso não venha a afetar o capital de investimento.

Segundo Tavares (2018), o passivo trabalhista é a soma de dívidas que o empregador tem com seu empregado, pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas ou não recolhimento dos encargos de forma correta. São cobranças devido reclamações trabalhistas, fiscalizações do MTE (ministério do trabalho e emprego), do ministério público do trabalho, ou INSS.

Segundo informações do Tribunal Superior do Trabalho-TST, no ano de 2015 no Brasil, houve um aumento de 12,3% no número de processos trabalhistas, isso nos revela um total de 2,6 milhões de ações espalhadas pelas varas do trabalho. Esse número aumentou em 2016 para 3 milhões de ações, fazendo com que o Brasil seja considerado o país com maior número de ações trabalhistas.

O TST divulgou também que as causas mais comuns de ações trabalhistas são; o não pagamento, ou pagamento irregular das horas extras, sem o devido lançamento no contracheque, pagamento incorreto das atividades realizadas aos domingos e feriados, falta dos equipamentos de segurança, ausência do registro de ponto, descontos indevidos, pagamento “por fora”, não pagamento de comissões, jornada de trabalho superior a 10 horas e intervalo menor que 11 horas na Inter jornada.

Com base nesses dados, o tema proposto no artigo irá destacar procedimentos que fazem parte do departamento de pessoal, e como realiza-los, garantindo uma boa gestão na área trabalhista da entidade. Demonstrando como isso contribuirá para uma visão geral sobre a importância desse assunto, de forma clara e objetiva.

Para que as empresas do Simples Nacional, Luro presumido ou Real, evitem ao máximo passivos trabalhistas. Gerados pelo não cumprimento dos procedimentos corretos, muitas vezes desconhecidos pelo próprio empregador ou gestor. Busca-se estimar o conhecimento dos gestores, dos sócios administradores ou empresários individuais a respeito do departamento de pessoal na empresa. Conforme apuração dos resultados, será demonstrado que existe a necessidade de se aprimorar mais esse conhecimento, para melhor proveito dos recursos financeiros da empresa quanto aos colaboradores (empregados).

Neste sentido a pergunta que se pretende responder é: **Qual o nível de conhecimento dos gestores empresariais com relação aos procedimentos contábeis trabalhistas cotidianos, sob a ótica de evitar passivos trabalhistas que influenciem o capital de giro da empresa?**

Assim, o objetivo dessa pesquisa consiste em analisar o conhecimento dos gestores empresariais com relação aos procedimentos contábeis trabalhistas cotidianos, sob a ótica de evitar passivos trabalhistas que influenciem o capital de giro da empresa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Esta sessão visa abordar os principais temas relativos aos procedimentos contábeis e administrativos acerca do departamento pessoal de uma organização, com vistas a importância do assunto no âmbito empresarial.

Através da pesquisa os leitores poderão entender como contadores e empregadores devem agir nos procedimentos admissionais, na sequência sobre o uso do contrato de experiência no contrato de trabalho como forma de prevenir encargos trabalhistas no início da contratação, após será discutido sobre importância do devido pagamento das verbas remuneratórias, em especial das horas extras, por estar entre uma das maiores causas de ações trabalhistas segundo o TST devido ao seu não pagamento, e por fim as modalidades rescisórias mais viáveis economicamente para reincidir o contrato de trabalho. .

2.1 Admissão

Após a seleção dos candidatos ao cargo, a empresa deve procurar seu contador para saber quais documentos necessários para proceder com a admissão do trabalhador. Santosemachado (2011, p.59) destaca que nenhum empregado, seja ele brasileiro, estrangeiro, urbano, ou rural, doméstico, aposentado que retorne à atividade, pode iniciar suas atividades sem estar devidamente registrado. O registro é obrigatório.

Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.(BRASIL, 1989)

O trabalhador deve apresentar sua CTPS, com recibo de entrega, para que o empregador em 48 horas façatodas as anotações referentes à sua admissão e devolva-a juntamente com recibo de devolução.

Para que o registro da admissão ocorra na contabilidade, a empresa deve providenciar antes de iniciar o trabalho, os seguintes documentos do trabalhador: Carteira de trabalho para registro do contrato, uma foto 3x4 colorida recente, cópia do RG, cópia do CPF, cópia do Título de Eleitor, cópia da Reservista para homens maiores de 18 anos, cópia da Certidão de Casamento quando casado, cópia da Habilitação para cargo de motorista com exame toxicológico, cópia da Certidão de Nascimento, cópia Certidão de Nascimento dos filhos menores de 21 anos ou inválidos de qualquer idade (para dedução do IR e pagamento do Salário Família), cópia do comprovante de endereço com CEP, Cópia do cartão do PIS/PASEP, cópia do Certificado de escolaridade, cópia da carteira de vacinação para filhos com idade até 7 anos, cópia do documento da frequência escolar para filhos maiores de 7 anos e Exame Médico Admissional.

Conforme o artigo 29 da CLT o empregador tem 48 horas para proceder com anotações da admissão do trabalhador. Se o mesmo não efetivar esse registro estará sujeito a reclamatória trabalhista e autuação do MTE.(BRASIL,1989).

Com a reforma trabalhista, as penalidades aumentaram e as empresas devem ficar atentas quanto a admissão de seus trabalhadores para não pagarem multa.

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).(BRASIL, 2017)

2.2 Contrato de Experiência

Santos (2016), relata que o contrato de experiência é uma modalidade de acordo trabalhista, firmado no momento da admissão, tem prazo máximo de 90 dias e pode ser prorrogada uma única vez. O objetivo maior desse tipo de contrato é avaliar a adaptação do trabalhador no início de suas atividades.

Com ele a empresa pode evitar verbas trabalhistas, caso venha a extinguir o contrato ao término do prazo inicial ou prorrogado da experiência. Passivos trabalhistas como pagamento do Aviso Prévio Trabalhado ou Indenizado e Multa dos 40 % sobre o FGTS não serão devidos, fazendo com que a empresa venha a obter benefício financeiro. Com eleo gestor pode alavancar a saúde financeira da empresa, evitando a incidência de despesas com trabalhador no início do contrato.

2.3 Verbas Remuneratórias

A remuneração é o somatório de todos os recebimentos, vantagens que são acrescidos ao salário mensal. A obrigatoriedade do pagamento das verbas que compõem a remuneração, se

dá ao trabalhador que exerce alguma função na qual seja indispensável o pagamento dos adicionais, também por garantias estabelecidas em convenção coletiva, ou até mesmo por gratificações e comissões pagas a empregados pelo desempenho ou cargo que execute.

As verbas remuneratórias devem constar no contra cheque do trabalhador em campo próprio. Não podemos cometer o erro de lançá-las como salário, pois isso pode gerar um grande problema futuro. Caso tal erro seja cometido, a empresa, numa eventual ação trabalhista, pode ser obrigada a pagar toda verba que fazia parte da remuneração, mais que não foi especificada de forma separada ao salário. Por exemplo; o recibo de salário de um trabalhador que recebe adicional de periculosidade, considerando o salário mínimo atual R\$ 954,00, deve constar em campos distintos: Salário R\$ 954,00, Periculosidade R\$ 286,20 (30%), INSS R\$ 99,22 (8%), totalizando um valor líquido de R\$ 1.140,98.

2.4 Horas Extras

Martins (2014), explica que o adicional de horas extras previsto no inciso XVI do art. 7º da constituição federal de 1988 estabelece o pagamento mínimo de 50% a mais do valor da hora normal, não podendo ser fixado em percentual inferior.

Quando paga com habitualidade, as horas extras tornam-se integrantes para cálculos das verbas trabalhistas, como 13º, Férias, Descanso Semanal Remunerado, FGTS, Indenização, Gratificações Semestrais e Aviso Prévio Indenizado. É importante também saber, que as horas extras não podem exceder 2 horas durante a jornada de trabalho diária.

Durante feriados e no descanso semanal remunerado, caso aja a necessidade do trabalho, e aceitação por parte do trabalhador, o mesmo deve receber adicional de, no mínimo, 100%. Outro fator importante nas horas extras é o banco de horas, cuja função é compensar as horas trabalhadas a mais, evitando o pagamento do adicional de horas extras. Com a reforma trabalhista as horas extras de um dia podem ser compensadas no mesmo mês, através de acordo individual escrito.

O não pagamento, ou pagamento por fora das horas extras, pode resultar em reclamatória trabalhista, onde o funcionário pode exigir todo pagamento devido das horas que foram prestadas. Esse fato também gera despesa com honorários advocatícios para o empregador e um acúmulo no débito das horas extraordinárias, que poderiam ter sido quitadas ao final de cada mês em que houve sua ocorrência.

A empresa deve ficar atenta quanto ao cumprimento dessa norma trabalhista, para evitar problemas desse tipo, se resguardando. Pois esses acontecimentos podem influenciar no capital de giro da empresa. Investir em um bom controle de ponto também é necessário, para que não ocorra divergências no cálculo das horas extras.

2.5 Aviso Prévio

Antes de demitir um funcionário sem justa causa a empresa deve avisá-lo, de forma trabalhada ou indenizada. O mesmo acontece quando o funcionário pede demissão sem justa causa, deverá avisar a empresa. O aviso prévio é a comunicação previa do rompimento do contrato de trabalho. Tal comunicação deve ser feita de forma escrita por ambas as partes.

É mais interessante, sempre que possível, utilizar o aviso trabalhado, que tem duração mínima de 30 dias, mais o acréscimo de 3 dias a cada ano trabalhado, não podendo ultrapassar um total de 90 dias. Pois como ele a empresa pode utilizar a mão de obra do trabalhador durante todo esse período, desde que o empregado não opte por ter 7 dias a menos ao final do aviso, e ainda evita a indenização. Essa indenização é no valor do salário atual recebido pelo empregado mais o acréscimo de 3 dias de indenização por ano trabalhado.

2.6 Rescisão de Contrato

É importante para entidade tomar decisões corretas ao efetuar o desligamento do empregado. Reincidir um contrato de trabalho requer conhecimento e cautela, para minimizar passivos trabalhistas rescisórios. Na rescisão deve constar todas as verbas trabalhistas do trabalhador, e deve ser paga nos prazos estabelecidos na CLT. Pois, o funcionário tem até dois anos para requerer na justiça qualquer direito que seja devido e não tenha sido pago.

Cassar (2017), relata que com a Reforma Trabalhista a homologação da rescisão de contrato pode ser feita na empresa, independentemente do tempo de serviço do trabalhador, porém isso não retira o dever de cumprir com os devidos pagamentos. Outra novidade é que o contrato de trabalho pode ser extinto na modalidade de comum acordo.

Com a reforma trabalhista empregado e empregador poderão extinguir o contrato de trabalho em comum acordo. Ou seja, uma proposta que o empregado que quer se desligar da empresa faz ao seu empregador. A aceitação por parte do empregador traz vantagem para entidade, pois nos casos em que o empregado deseja sua demissão é comum haver uma perda de rendimento. Com ele a empresa pagará apenas metade do aviso prévio e metade da multa dos 40% que incide sobre o saldo do FGTS.

2.7 Demissão por Justa Causa

Santos (2016), relata que durante a relação do trabalho existem casos extremos, em que o empregado pode cometer falta grave, descumprindo as obrigações contratuais, ou até mesmo devido a atos relacionados a sua conduta pessoal. Nesse momento, a permanência do empregado torna-se indesejável. É direito do empregador reincidir o contrato nessa modalidade, onde a empresa estará livre do pagamento da Multa dos 40% e do Aviso Prévio.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar. (BRASIL, 1943)

2.8 Pedido de Demissão por Justa Causa

É importante para a empresa, que gestores e empregadores, atentem para não cometerem atos inaceitáveis que caracterizem um pedido de demissão por justa causa.

Mediante provas ou testemunhas o empregado pode reincidir seu contrato de trabalho por justa causa, tendo o direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa.

Santos (2016), revela que com isso, o empregador será obrigado a pagar o aviso prévio indenizado, multa dos 40%, décimo terceiro, férias, e terço de férias referente ao aviso indenizado. Além do mais, dependendo da gravidade do ato, ainda poderá ser exigido dano moral.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.(BRASIL, 1943)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa possui natureza descritiva, para identificar características e variáveis a respeito do conhecimento de gestores e empresários que influenciam no passivo trabalhista da entidade. As fontes utilizadas para estudo foram primárias e secundárias, com coleta de informações que se basearam na aplicação de questionário e sua análise, leitura de livros, conteúdos da internet, como a consulta à legislação trabalhista e artigos relacionados com o tema proposto.

Para atingir o objetivo de identificar a necessidade do conhecimento diante dos procedimentos do departamento de pessoal dentro da entidade, e ajudar evitar falhas que gerem passivos trabalhistas, aplicou-se um questionário a gestores e empresários, que consta em apêndice.

O questionário é do tipo formulário e possui cinco opções, baseado em escala Likert, que refletem o perfil de cada gestor ou empresário, duas questões sobre a importância do contador para entidade, que foram repetidas ao final, e mais vinte questões, com objetivo de avaliar o nível de conhecimentosobre os assuntos relacionados às práticas do departamento de pessoal na entidade.

O questionário-formulário foi aplicado pessoalmente no dia 12 de novembro de 2018 em dezesseis empresas escolhidas para o estudo. Cada empresa avaliada possui mais de 10 funcionários, e são empresas com atividades do comércio, indústria, associação, e serviços de saúde, situadas na região de Sousa/PB. Portanto, a amostra dessa pesquisa foi alcançada por conveniência.

A escala Likert adotada foi estruturada de modo que, em cada questão, o responsável legal da empresa ou gestor pôde mostrar se possui nenhum, pouco, razoável ou total conhecimento sobre os assuntos que envolvemprocedimentos admissionais, contrato de trabalho, jornada de trabalho, remuneração, reforma trabalhista, passivos trabalhistas, modalidades do aviso, rescisão de contrato e penalidades por erros ou não cumprimentos de procedimentos. Com os dados obtidos a partir da aplicação desse questionário, a pesquisa conseguiu responder o seu problema de pesquisa.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Primeiramente, no que se refere ao perfil dos participantes da pesquisa, os que possuem maior nível de escolaridade, idade acima de 25 anos e maior tempo de vínculo com a empresa apresentaram ter um conhecimento relativamente melhor, em comparação com os demais. As duas questões referentes à importância do contador na entidade e que foram repetidas ao final, alcançaram em todos os questionários a nota máxima, que equivale a 10, não havendo contradição de respostas.

Também foi somado o total de todas as opções escolhida em cada questão, desde a primeira até a vigésima. Com isso, pode-se estimar o percentual geral de conhecimento que todos os gestores possuem acerca de cada categoria que envolvem procedimentos importantes do departamento de pessoal na empresa. Por exemplo, na primeira questão, os gestores ou empresários das 16 empresas que participaram da pesquisa não marcaram a opção que refletia nenhum conhecimento (0%), seis marcaram que possuem pouco conhecimento (37,5%), oito marcaram que possuem razoável conhecimento (50%), e apenas dois (12,5%), marcaram que possuem total conhecimento sobre os métodos de seleção, assunto abordado na primeira questão.

Tabela 1 - Respostas dadas pelos respondentes do questionário

Categoria	Nível de Conhecimento			
	Nenhum	Pouco	Razoável	Total
Métodos de seleção	0%	37,5%	50%	12,5%
Anotações na CTPS	6,25%	31,25%	50%	12,5%
Contrato de experiência	0%	37,5%	37,5%	25%
Jornada de trabalho	0%	25%	37,5%	37,5%
Ponto eletrônico	6,25%	43,75%	31,25%	18,75%
Banco de horas	18,75%	25%	18,75%	37,5%
Mudanças na CLT em 2018	6,25%	75%	18,75%	0%
Passivo trabalhista	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%
Remuneração	6,25%	18,75%	62,5%	12,5%
Demandas judiciais	12,5%	37,5%	37,5%	12,5%
Dano moral	12,5%	25%	56,25%	6,25%
Cumprimento das normas	6,25%	31,25%	50%	12,5%
Convenção coletiva	6,25%	68,75%	18,75%	6,25%
Aviso prévio	6,25%	18,75%	43,75%	31,25%
Reforma trabalhista	6,25%	56,25%	37,5%	0%
Rescisão indireta	12,5%	37,5%	43,75%	6,25%
Demissão por justa causa	0%	25%	62,5%	12,5%
Demissão por comum acordo	0%	50%	25%	25%
Prazos das rescisões	6,25%	37,5%	37,5%	18,75%
Penalidades	6,25%	18,75%	62,5%	12,5%

Fonte: Resultados da Pesquisa (2018)

Após os resultados obtidos na tabela 1, pode-se estimar a média geral de conhecimento dos gestores e empresários, através da média aritmética, agregando o mesmo peso para as vinte categorias abordadas nas questões.

Com base nisso, pôde-se perceber que foi baixo o percentual de nenhum conhecimento sobre os assuntos abordados, apresentando média de apenas 7,81% do total. Porém se torna preocupante o fato de alguns gestores apresentarem tendência de nenhum conhecimento sobre alguns assuntos, como é o caso de Passivo trabalhista e Banco de horas, demonstrando que nessas áreas o trabalho do contador torna-se ainda mais importante, dado o desconhecimento maior do cliente (gestor) que o contrata.

Também foi considerável o número de gestores ou empresários que demonstraram possuir pouco conhecimento, totalizando uma média de 36,88%. Assuntos como; Convenção coletiva, Reforma trabalhista, e Ponto eletrônico tiveram maiores percentuais nesse nível. Como todas as empresas entrevistadas possuem mais de 10 colaboradores, torna-se importante o conhecimento mais elevado a respeito da obrigatoriedade e vantagens do uso do ponto na entidade, seguir as cláusulas da convenção coletiva, e estar atento as mudanças que a reforma trabalhista trouxe.

Predominantemente, a auto avaliação dos gestores apresentou média de 39,69% de conhecimento razoável, sobre os itens abordados pela pesquisa, o que implica dizer que a maioria dos gestores demonstram estar por dentro dos assuntos relativos aos procedimentos contábeis trabalhistas, evitando surpresas desagradáveis nesses aspectos. Os assuntos de maior conhecimento nesse nível foram; Remuneração, Demissão por justa causa e Penalidades.

Há alguns assuntos em que os gestores tendem a apresentar elevado conhecimento (Total), como é o caso dos assuntos relativos à Jornada de trabalho, Banco de horas, Aviso prévio, Prazos das rescisões e Demissão por comum acordo. Observa-se que todos estes assuntos são bem rotineiros no ambiente corporativo, motivo pelo qual os gestores são mais inteirados. Porém a média do conhecimento total foi de apenas 15,62% do geral. Isso implica dizer que tanto gestores como empresários, irão sempre precisar do auxílio do seu contador para tomada de decisões corretas sobre problemas que envolvem o quadro pessoal da empresa. A boa consultoria contábil pode evitar danos financeiros, pois ela minimiza e evita passivos trabalhistas. Com isso a entidade pode ter melhor proveito de seus recursos financeiros, investindo-os dentro da própria empresa para maximizar o alcance dos objetivos.

Tabela 2 – Média Geral de cada Nível de Conhecimento

Média	Nível de Conhecimento			
	Nenhum	Pouco	Razoável	Total
Percentual	7,81%	36,88%	39,69%	15,62%

Fonte: Resultados da Pesquisa (2018)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomar decisões ou resolver problemas do dia-dia na empresa requer conhecimentos diversos. Para assumir as responsabilidades que o departamento de pessoal possui é preciso estar preparado, estudar e conhecer as formas de realizar procedimentos corretos, estar atento as leis trabalhistas, procurar sempre orientações do profissional contábil e agir com cautela para evitar danos financeiros a entidade.

Nesse sentido, o objetivo do trabalho foi analisar o conhecimento dos gestores e empresários sobre os assuntos do departamento pessoal e demonstrar a importância desse setora empresa no intuito de diminuir os passivos trabalhistas. Através da pesquisa e análise do questionário aplicado, pôde-se perceber que o nível de conhecimento dos gestores apresentou-se razoável, isso implica dizer que há a necessidade de melhorar esse conhecimento dentro da entidade. Pois os valores de passivos trabalhistas que puderem ser minimizados, podem ser investidos em prol da entidade, maximizando a continuidade da mesma no mercado.

É importante ressaltar sobre a conscientização em relação à legislação trabalhista, procurar sempre realizar procedimentos com o auxílio do contador e buscara melhor decisão diante dos eventuais problemas do departamento de pessoal.

Esse estudo contribui também para o conhecimento de estudantes e profissionais da contabilidade, trazendo assuntos do âmbito trabalhista da entidade, de forma

atualizada. Podendo contribuir para os estudos de disciplinas do o meio acadêmico da contabilidade, como; laboratório de prática II– pessoal, e direito do trabalho e previdenciário por exemplo. Aos profissionais contábeis o estudo mostra a importância deles na tomada de decisões para evitar problemas, e também as responsabilidades existentes nesse aspecto, diante da necessidade que os gestores e empresários apresentaram ter sobre os assuntos abordados.

Também foi comentado com gestores e empresários sobre a importância de manter-se atualizado em relação as notícias que envolvem esse tema.

Nesse contexto, pode-se dizer que é de extrema importância os assuntos relacionados aos colaboradores da empresa, que fazem parte do departamento pessoal. Com isso, os passivos trabalhistas serão minimizados e a entidade poderá fazer melhor uso de seus recursos financeiros.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho** – I. São Paulo: Ltr, 2014.

BERVIAN, Pedro Alcino; CERVO, Amado Luiz; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 30 de agosto 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14º. Ed. São Paulo, MÉTODO, 2017.

CAVALLINI, Marta. **Nova lei trabalhista entra em vigor no sábado; veja as principais mudanças**. G1, 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-entra-em-vigor-no-sabado-veja-as-principais-mudancas.ghtml>. Acesso em: 05 setembro 2018.

COELHO, Rondinely. **Passivos Trabalhistas**. CRC-CE, 2017. Disponível em: http://www.crc-ce.org.br/crcnovo/files/passivos_trabalhistas_out2017.pdf. Acesso em 26 de setembro de 2018.

COUTINHO, Fernando Vieira. **Registro de empregados: Aspectos fiscais e trabalhistas**. Repositório, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/124680>. Acesso em 01 de setembro de 2018.

FERREIRA, Franciele; ROSSA, Cátia Guadagnin. **Práticas de processos no departamento de pessoal para minimizar o passivo trabalhista na empresa**. Fema, 2017. Disponível em: <http://www.fema.com.br/sitenovo/wp-content/uploads/2017/04/FERREIRA-F.-PR%C3%81TICAS-DE-PROCESSOS-NO-DEPARTAMENTO-DE-PESSOAL-PARA-MINIMIZAR-O-PASSIVO-TRABALHISTA-NA-EMPRESA-1.pdf>. Acesso em: 03 de setembro 2018.

FIDELIS, Gilson José, **Gestão De Pessoas - Rotinas Trabalhistas E Dinâmicas Do Departamento Pessoal**. 5ª Ed. São José dos Campos, Érica, 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7°. Ed. Rio de Janeiro, FORENSE, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo, Atlas S. A., 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5272.pdf>. Acesso em: 17 de setembro de 2018.

OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos trabalhistas**. 26°. Ed. São Paulo, ATLAS S. A. 2014

SANTANA, Bruno. **A Importância do Departamento Pessoal**. Administradores, 02 outubro 2012. Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-do-departamentopessoal/66351/>. Acesso em: 25 de agosto 2018.

SANTOS, Milena Sanches Tayano; MACHADO, Mariza Abreu de Oliveira. **Departamento pessoal modelo avançado**. São Paulo, IOB, 2011.

SANTOS, Milena Sanches Tayano; MACHADO, Mariza Abreu de Oliveira. **Departamento de pessoal modelo**. 6°. Ed. São Paulo, IOB, 2016.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

APRESENTAÇÃO

Sou aluno do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Campina Grande, Campus de Sousa/PB, e este questionário é um instrumento de pesquisa para elaboração do meu trabalho de Conclusão de Curso, cujo título é “**Procedimentos Contábeis Relativos ao Departamento Pessoal**: uma análise do conhecimento dos gestores empresariais sob a ótica de evitar passivos trabalhistas”.

Dessa forma, solicito que responda as questões seguintes, destacando que todo e qualquer resultado que esta pesquisa venha a apontar terá fins meramente acadêmicos. Desde já, agradeço por sua colaboração.

Marcar com um **X** **SOMENTE EM UMA ÚNICA RESPOSTA** que melhor se apresente para seu caso.

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Faixa de idade:

Até 25 anos

De 25 a 35 anos

D 35 a 45 anos

De 45 a 60 anos

Acima de 60 anos

3. Último curso que você concluiu:

Doutorado/Mestrado

Especialização

Graduação

Ensino Médio

Fundamental

Outro/Especificar

4. Tempo em que você está na empresa:

1 ano ou menos

mais de 1 a 3 anos

mais de 3 a 5 anos

mais de 5 a 10 anos

mais de 10 anos

5. Seu cargo na empresa:

Direção

Gerência

Coordenação/liderança

Analista

Técnico

6. Qual a nota que você atribui a necessidade de um contador auxiliando sua empresa?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Qual a nota que você dá a seu Contador em termos do serviço que ele presta a sua empresa no sentido de ajudar a sua empresa evitando transtornos em obrigações, processos e/ou dívidas trabalhistas?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

INSTRUÇÕES PARA AS DEMAIS QUESTÕES

Este questionário está sendo aplicado aos gestores e empregadores, que tratado conhecimento que julgam possuir a respeito dos procedimentos do departamento de pessoal na entidade.

Por favor, responder todas as questões.

Marque a opção que reflete seu grau de conhecimento a respeito de cada pergunta, da seguinte forma:

1	2	3	4
Possui NENHUM conhecimento	Possui POUCO conhecimento	Possui RAZOÁVEL conhecimento	Possui TOTAL conhecimento

QUESTÕES

1- É de grande importância, o uso de métodos de seleção dos candidatos aos cargos na empresa. Quanto aos métodos de seleção qual seria seu nível de conhecimento?

1 2 3 4

2- Por lei, as anotações de admissão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devem ser feitas em até 48 horas. O atraso ou não registro gera penalidades. Qual seu conhecimento quanto as penalidades?

1 2 3 4

3- A Legislação obriga que o empregador pode fazer uso do contrato de experiência, podendo seu prazo ser flexibilizado e/ou prorrogado. Qual o seu nível de conhecimento quanto ao uso do contrato da experiência no contrato de trabalho?

1 2 3 4

4- A jornada de trabalho é o período estabelecido no contrato da empresa que deve ser cumprido pelo empregado. Qual seu conhecimento a respeito de como são organizadas as horas de trabalho?

1 2 3 4

5- Toda empresa com mais de 10 colaboradores é obrigada a manter o controle de ponto da jornada de trabalho. Para organizações que não se enquadram nessa regra, a implementação do registro de ponto é facultativa. Qual seu conhecimento a respeito das vantagens do uso do ponto eletrônico?

1 2 3 4

6- Quando o funcionário ultrapassa a quantidade de horas especificadas em contrato, há o pagamento pelas horas excedentes. Qual seu conhecimento a respeito do uso do banco de horas?

1 2 3 4

7- A legislação trabalhista sofre alterações relevantes no decorrer do tempo, e a empresa deve estar atenta para o cumprimento das novas normas. Como você considera seu conhecimento e estudo a respeito das mudanças ocorridas em 2018 na CLT?

1 2 3 4

8- Passivo trabalhista é a soma das dívidas que são geradas quando um empregador, pessoa física ou jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas ou não realiza o recolhimento correto dos encargos sociais. Qual seu conhecimento quanto as práticas que diminuem passivo trabalhista?

1 2 3 4

9- Um dos grandes desafios dos gestores é estabelecer tipos de remuneração adequados às características da empresa e de seus colaboradores. Qual seu conhecimento a respeito das informações sobre as diferentes contraprestações pelo serviço?

1 2 3 4

10- Ficar atento aos principais erros cometidos na relação empregado-empregador evita que futuras demandas judiciais sejam apresentadas pelos seus colaboradores. Com base nisso qual seu conhecimento quanto aos procedimentos que minimizam esse fato?

1 2 3 4

11- Nas relações de emprego, o dano moral se configura quando o empregado sofre por atitudes de outros empregados, dos seus superiores hierárquicos ou do próprio empregador. Qual seu conhecimento com relação aos fatores que geram o dano moral na esfera trabalhista?

1 2 3 4

12- A fiscalização do Ministério do Trabalho em Emprego tem a finalidade de garantir que a empresa cumpra os dispostos nas normas que regem os direitos dos funcionários. Qual seu nível de conhecimento para evitar advertências e multas em uma eventual fiscalização?

1 2 3 4

13- Convenção coletiva de trabalho é um ato jurídico pactuado entre sindicatos de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias. Qual seu conhecimento a respeito das

obrigatoriedades estabelecidas na convenção coletiva do sindicato da sua empresa?

1 2 3 4

14- Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, deverá, antecipadamente, notificar à outra parte, através do aviso prévio. Qual seu conhecimento com relação às modalidades e aplicações do aviso prévio?

1 2 3 4

15- A reforma muda a lei trabalhista brasileira e traz novas definições sobre férias, jornada de trabalho e outras questões. Como você considera seu conhecimento a respeito das mudanças na reforma que favorecem a diminuição do passivo trabalhista?

1 2 3 4

16- O empregado pode pedir a “justa causa” do empregador na Justiça trabalhista quando forem violadas a lei ou as obrigações do contrato de trabalho. Qual seu conhecimento a respeito da rescisão indireta?

1 2 3 4

17- A demissão por justa causa é um direito do empregador, ou organização, sendo garantido pela Legislação brasileira. Qual seu conhecimento a respeito dos motivos que caracterizam esse tipo de demissão?

1 2 3 4

18- A demissão consensual ou a rescisão por comum acordo é o tipo de rescisão onde, o funcionário e o empregador chegam ao consenso sobre a rescisão do contrato de trabalho? Qual seu conhecimento quanto aos benefício dessa modalidade rescisória?

1 2 3 4

19- A CLT nos diz claramente no Art. 477, § 6º qual o prazo para o empregador acertar com o empregado todas as verbas rescisórias. Como você considera seu conhecimento a respeito dos prazos de quitação?

1 2 3 4

20- A CLT no § 8º do Art. 477 estipulou uma multa administrativa em favor dos cofres públicos, e uma multa em favor do empregado, se o empregador não efetuar o pagamento das verbas trabalhistas no prazo. Qual seu nível de conhecimento a respeito dessas penalidades?

1 2 3 4

21- Qual a nota que você atribui a necessidade de um contador auxiliando sua empresa?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

22- Qual a nota que você dá a seu Contador em termos do serviço que ele presta a sua empresa no sentido de ajudar a sua empresa evitando transtornos em obrigações, processos e/ou dívidas trabalhistas?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Obrigado por sua participação!

Caso deseje receber os resultados dessa pesquisa, favor deixar seu e-mail na sequência, que enviaremos os resultados: _____