

ANÁLISE DAS DEMANDAS DE AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO E A PERCEPÇÃO DE EMPRESÁRIOS E CONTADORES A RESPEITO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACESSÓRIAS

CAROLINE DA SILVA

UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU (FURB)

LARA FABIANA DALLABONA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

MONYSE THAÍS DE OLIVEIRA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos a oportunidade em poder explicar o conhecimento e aperfeiçoamento do campo científico, tornando-se de grande valia poder participar do nobre evento, o qual trará gurus renomados dentre a literatura contábil e administrativa, fazendo com que haja troca de informações entre os participantes e estudos expostos, além de aumentar o conhecimento de maneira convergente com as expectativas.

ANÁLISE DAS DEMANDAS DE AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO E A PERCEPÇÃO DE EMPRESÁRIOS E CONTADORES A RESPEITO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACESSÓRIAS

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, a relação entre empregadores e empregados deu-se de maneira totalmente informal. Na época primitiva, não havia legislação que embasasse a solução dos conflitos entre as partes. O meio de resolução diante controvérsias estava na “lei do mais resistente”, ou seja, dependia da cessão de ambas as partes em determinadas situações. Ocasionalmente, os empregadores cediam às reivindicações de seus empregados, ou então, abdicavam de suas atividades, não tolerando as tarefas impostas a eles com as condições estabelecidas (GIGLIO, 2011).

Após anos de luta por seus direitos e tentativas fracassadas na criação de órgãos especiais que auxiliassem na solução de conflitos entre empregadores e empregados, ocorreu a implantação oficial da Justiça do Trabalho em 1º de maio de 1941, momento em que os desacordos entre empregadores e empregados passaram a ser ajustados pela legislação social. No decorrer dos anos, solicitaram-se mais direitos e alterações foram realizadas. Com a Constituição de 1988, completou-se o ciclo que tratava da conquista dos direitos trabalhistas, com a instituição da estrutura que defenderia os privilégios dos trabalhadores, assim como a edificação do Estado Social (MALLET, 2011; BIAVASCHI, 2016).

Conforme citam Martins et al. (2009), os empresários são diariamente pressionados e a globalização exige que as empresas sejam cada vez mais inteiradas para atender à competitividade de mercado. De fato, é saudável ansiar por lucratividades maiores. No entanto, os empregadores necessitam manter um planejamento quanto às questões que envolvem seus subordinados, além de ser essencial que haja organização e controle no que se refere ao pagamento das obrigações trabalhistas e acessórias, para precaver a criação de determinado passivo trabalhista, que é gerado quando o empregador acaba por não efetuar o recolhimento de algum encargo ou quando infringe-se algum direito do empregado.

Sabe-se que a área trabalhista é fator indispensável dentro de qualquer organização e que os empregados possuem uma série de direitos e leis que os amparam. Neste contexto, os empregadores precisam estar cientes da legislação que envolve esta área e saber gerir seus subordinados de forma que estejam atendendo às leis, para a prevenção de possíveis indenizações (GARCIA; VIER, 2016).

Apesar dos empresários estarem cientes diante obrigações trabalhistas e acessórias que envolvem a organização, Leonel Júnior, Moraes e Teixeira (2013) relatam que em alguns momentos estes indivíduos acabam por agir parcialmente em desacordo com a legislação. Exemplos disso estão na forma com que contabilizam as variáveis na folha de pagamento, como horas extras; também, atuam em desacordo ao tempo limite em que deve ser efetuado o registro do funcionário; optam por não fornecer o vale transporte, dentre outras violações.

Conforme a visão de Müller (2004), da mesma forma com que a globalização tem exigido o aperfeiçoamento das empresas em âmbito geral, não deixa de requerer que os contadores sejam mais proativos e repassem informações sobre as condições e potencialidades das empresas de seus clientes, quando se trata em agir em um ambiente competitivo. Por sua vez, os empresários necessitam de informações específicas e enriquecedoras, que congreguem valor à empresa. Porquanto, como carecem de dados abrangentes que, muitas vezes, poderiam ajuda-los a tomarem decisões, faltam-lhes informativos que se tratam da legislação trabalhista. Dessa forma, a ausência ou omissão de tal conhecimento pode lhes acarretar em futuras perturbações.

Casemiro (2013) destaca que, com o intuito de evitar futuras preocupações aos empresários, o profissional contábil se mostra presente e ciente do seu papel e responsabilidade

perante a sociedade. Baseando-se nessa premissa, averígua-se a necessidade em orientar seus clientes e demonstrar de forma clara o que a legislação exige, ou seja, empresa e contabilidade caminham precisam nortear os objetivos conjuntamente. Além disso, Martins e Andrade (2014) complementam ser imprescindível que haja a atuação de um profissional contábil nas rotinas diárias de uma organização, seja ele, interno ou externo. Pois, além deste profissional ser competente em gerar informações necessárias às tomadas de decisões dos empresários, constitui peça fundamental na prevenção de possíveis indenizações, geradas a partir de um passivo trabalhista.

Neste contexto, considerando que as práticas contábeis adotadas podem moldar e serem moldadas pelas instituições que governam a atividade organizacional (BURNS; SCAPENS, 2000), pode-se aplicar a este estudo os preceitos da Teoria Institucional. Os autores acima citados definem o termo instituição como uma forma de pensar ou agir de prevalência e permanência, que está inserida nos hábitos de um grupo ou costumes de um povo. De acordo com Guerreiro et al. (2005), por tornar-se cada vez mais interessante, o enfoque dado à Teoria Institucional tem aumentado e três vertentes podem ser observadas na literatura contábil, no qual, o estudo abordado embasa-se na ótica da Nova Sociologia Institucional (NIS), a qual defende que a sobrevivência e manutenção de determinada organização no mercado se dá por sua adequação às práticas sociais e ao comportamento das entidades que atuam no mesmo ramo de negócios, além de expressar sua eficiência produtiva em diversos aspectos.

Pelo fato de a pesquisa abranger à similaridade entre empresas, utiliza-se a vertente da NIS, com foco para o isomorfismo institucional, expressão essa que pressupõe que as empresas recorrem a mudanças institucionais similares às de empresas que já estão no mercado, ajustadas ao ambiente e que já obtiveram sucesso agindo de tal forma (ROSSETO; ROSSETO, 2005). Dentro do isomorfismo, há três mecanismos de mudanças, sendo eles o isomorfismo coercitivo, isomorfismo mimético e isomorfismo normativo. De acordo com Daft (1999), o isomorfismo coercitivo se caracteriza como uma imposição extrínseca praticada sobre as organizações a fim de que assumam características, estruturas e métodos similares às outras entidades.

Logo, voltando-se ao enfoque do estudo, que busca analisar as demandas de ações na justiça do trabalho e a percepção dos empresários e contadores quanto ao atendimento às obrigações trabalhistas e acessórias, constata-se que a pesquisa se enquadra na categoria anteriormente citada, visto que esta é resultado de intervenções políticas, quando em algumas circunstâncias a mudança organizacional é uma resposta direta ao mandato do governo (DIMAGGIO; POWELL, 1983).

A fim de justificar a razão da escolha do tema dessa pesquisa, elencam-se trabalhos científicos que tratam do assunto, porém não trazem em sua totalidade as especificidades buscadas no estudo. Dentre os estudos, tem-se os resultados encontrados na pesquisa de Rodawelly (2016), que se limitou à percepção dos empresários quanto ao atendimento às obrigações trabalhistas e acessórias, demonstrou que a maior parte dos gestores possui um entendimento razoável num âmbito geral a respeito da legislação trabalhista. No entanto, referindo-se aos pequenos detalhes que o estudo traz, nem todos possuem o conhecimento necessário.

Por conseguinte, Martins et al. (2009), com um foco mais específico, objetivaram identificar as ocasiões mais frequentes em que determinada empresa pode sofrer autuação em uma reclamatória trabalhista e apresentar as vantagens que a prevenção de passivos trabalhistas podem trazer às empresas, não buscando evidenciar a percepção dos empresários e contadores quanto à importância do atendimento a essas obrigações para prevenir esses passivos.

Com enfoque maior à composição da folha de pagamento, as considerações da pesquisa de Meinertz et al. (2008) sobressaltam que esta deve ser contabilizada em conformidade com a legislação vigente, para que a organização ou seus funcionários não sejam afetados. De maneira mais específica, com ênfase numa empresa construtora, Leonel Júnior, Morais e Teixeira

(2013), buscaram verificar se as rotinas de pessoal estavam de acordo com a legislação trabalhista e previdenciária.

Neste contexto, embora os temas que envolvem demandas de ações trabalhistas, demonstrando a forma como evitá-las e a importância no cumprimento das obrigações principais e acessórias sejam frequentemente citados, não se identificou na literatura, um estudo que abranja a percepção dos empresários e contadores assimilando-os com as demandas de ações trabalhistas. Com isso, por meio desta lacuna de pesquisa, manifesta-se o desejo em verificar o entendimento dos empresários quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e acessórias e a conscientização dos contadores quanto à forma como seu serviço está sendo prestado.

Neste sentido, busca-se preencher esta lacuna, por meio seguinte pergunta de pesquisa: *A relação entre as demandas de ações na Justiça do Trabalho e a percepção dos empresários e contadores sobre a importância no atendimento das obrigações trabalhistas e acessórias para a prevenção de possíveis indenizações é concernente?* Assim, tem-se como objetivo do estudo analisar as demandas de ações na justiça do trabalho e a percepção dos empresários e contadores sobre a importância no atendimento às obrigações trabalhistas e acessórias para a prevenção de possíveis indenizações.

Neste contexto, considera-se contributivo no âmbito social pela possibilidade em influenciar significativamente a classe contábil e também empresários, a fim de que estejam cientes da importância que deve ser dada no que se refere ao atendimento das obrigações trabalhistas e acessórias e, assim, agir de acordo com a legislação, deixando claro que isso lhes previne de futuras perturbações envolvendo demandas trabalhistas.

Arelada à justificativa social, tem-se a contribuição prática, considerando que a análise dos resultados adquiridos com o estudo permite a reflexão por parte de empresários e contadores, no que tange ao nível de conhecimento destes na esfera trabalhista e conseqüentemente se a importância que estão dando a ela é suficiente. Substancialmente, o estudo instigará a classe empresarial a refletir sobre as áreas da organização, mais especificamente a trabalhista, e possibilitar melhorias nos procedimentos que as envolvem.

Por conseguinte, no âmbito teórico, futuros pesquisadores podem se utilizar da pesquisa a fim de obter embasamento para seus trabalhos, bem como aplicarem a pesquisa desfrutando de outras estruturas metodológicas.

O restante do artigo é estruturado como segue: a próxima seção discute a literatura relevante sobre o assunto, no qual são abordados os principais aspectos relevantes sobre legislação e demandas trabalhistas, rotinas e obrigações trabalhistas e obrigações acessórias, buscando-se o suporte da pesquisa. Posteriormente aborda-se a definição dos procedimentos metodológicos. Na sequência, a apresentação e argumentação dos resultados e por fim, a síntese das principais conclusões e sugestões para pesquisas futuras.

2 REVISÃO DA LITERATURA

De acordo com Beuren (2009), a fundamentação teórica é imprescindível para que o pesquisador seja capaz de associar os dados obtidos em seu estudo com a teoria já existente sobre o assunto. Neste sentido, esta seção se pauta na contextualização sobre legislação e demandas trabalhistas, rotinas e obrigações trabalhistas, além das obrigações acessórias.

2.1 Legislação e demandas trabalhistas

Conforme citado no decorrer deste estudo, a Legislação Trabalhista Brasileira é regida por uma estrutura hierárquica de leis, relacionadas por níveis de superioridade, sendo elas superiores e inferiores. A Constituição Federal trata das normas superiores, a qual fundamenta a validação dos regulamentos que se encontram em estatutos inferiores a ela. Porém a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) abordam

as leis inferiores, tratadas de forma mais específica, sem deixar de obedecer e sem inserir itens adicionais e específicos aos que constam na CF (CLEMENTINO; BITTENCOURT, 2012).

Barbosa (2015) corrobora que as obrigações trabalhistas devem ser cumpridas a partir do momento em que o funcionário passa a ter vínculo empregatício perante determinada empresa, independentemente do ramo em que tal entidade atue. Ressalta ainda que tais obrigações devem ser seguidas de acordo com a legislação vigente e que há determinadas exigências que necessitam ser realizadas mensalmente e, outras, anualmente.

Neste contexto, a área responsável pelo controle dos funcionários de uma organização é o departamento de pessoal. Souza (2010) destaca que este setor desempenha um papel muito importante, o qual influencia diretamente na gestão dos processos da empresa e nas tomadas de decisão por parte dos gestores. Não obstante, Marras (2000) ressalta que este setor é responsável por providenciar os procedimentos para registro, em âmbito legal, da relação entre capital e trabalho e de outras atividades, em específico, que correspondam às necessidades da administração.

Ainda de acordo com Souza (2010), o departamento de pessoal é o responsável então por efetivar todas as escriturações legais e necessárias para que as rotinas de determinada empresa estejam de acordo com a burocracia exigida pelas legislações que ditam as relações de emprego. Ou seja, dentre as funções deste setor está a de inserir uma relação de estabilidade entre o empregador e o empregado, agindo de acordo com as obrigações trabalhistas e mantendo certo controle com relação aos funcionários, no que tange aos requisitos que o envolvem, como folha de pagamento (proventos e descontos), férias, décimo terceiro salário, rescisões contratuais, dentre outras (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004).

Rocha (2009) ressalta que os empresários precisam se manter atentos em meio a tantas obrigações trabalhistas e acessórias. A legislação trabalhista é complexa, composta por muitos detalhes, e qualquer informação que passar despercebida pode acarretar em perturbações desagradáveis.

Segundo Castelani (2008), no Brasil, os conflitos trabalhistas têm a Justiça como base solucionadora, a qual, lamentavelmente, encontra-se sobrecarregada. O excessivo número de reclamações trabalhistas, buscando este âmbito como amparo, têm trazido altos custos para a sociedade. O autor considera este caso um fator muito negativo para uma economia, associando-o com a ineficiência econômica do país. Ele destaca que há tanto os custos legais envolvidos nestes processos, que seria o aumento dos gastos para contratação e demissão de pessoal que, conseqüentemente, geram um maior índice de desemprego; como os indiretos, que estão relacionados à lentidão com que os empregados recebem seus direitos, os excessivos passivos trabalhistas concentrados nas empresas e à desmotivação por parte dos subordinados com relação à demora e à dificuldade em auferir seus direitos em um período de tempo breve.

No entanto, conforme ressaltam Ramos e Miqueluzzi (2000), a sobrecarga de processos na Justiça do Trabalho e a morosidade na solução dos litígios trabalhistas se caracteriza como uma maneira de evitar a litigiosidade, em outras palavras, abstém os trabalhadores da reivindicação por seus direitos. Ou seja, se, no Brasil, a Justiça do Trabalho fosse mais célere na solução dos litígios entre empregados e empregadores, a tendência de aumentar as demandas na esfera trabalhista seria ainda maior.

Lima Filho (2000) aponta que o Estado sofre cada vez mais críticas com relação à prestação jurisdicional, salientando que o acesso à justiça não tem sido tratado de forma justa e efetiva. O autor destaca a crescente demanda de ações trabalhistas e sua lentidão de prestação jurisdicional, dando-lhes como motivo a crise financeira do país, em que pesquisas concluem que as pequenas e médias empresas não conseguem se manter no mercado.

Informações estatísticas também certificam que o aumento do número de ações nas Varas do Trabalho se justifica pelo aumento da informalidade nos mais diversos setores da economia, principalmente em empresas de pequeno e médio porte. Analisando este quadro, os

magistrados discorrem que, diante do cenário em que o país se encontra, é necessário que o Congresso sancione reformas na legislação, medidas estas que tenham o objetivo de preservar os empregos, ao invés de multiplicar garantias trabalhistas (ESTADÃO, 2016).

No contexto, Ramos e Miqueluzzi (2000) ressaltam que a maior parcela dos processos trabalhistas ocorre devido à economia informal e pelas consequentes falcatruas efetuadas pelas empresas. Os autores consideram que, muitas vezes, tais ludíbrios são consentidos pelos funcionários. Porém, em outras situações, os empregadores utilizam-se da ignorância dos mesmos em seu benefício. Desta forma, percebe-se que não é destinada a devida importância aos custos elevados e desnecessários que tal fraude possa desencadear para o seu negócio.

Não obstante, certifica-se que a disposição da justiça do trabalho brasileira permanece tal e qual sua estrutura nos anos trinta, não acompanhando a profunda transformação social, econômica e política do país (CARVALHO, 2002). E, apesar de sua gigantesca organização, levando-se em consideração as 1.092 Varas do Trabalho, 24 Tribunais Regionais (TRTs) e 1 Tribunal Superior do Trabalho (TST), os processos que transitam pelos três níveis de jurisdição perpassam aproximadamente seis anos para o trânsito em julgado da decisão (RAMOS; MIQUELUZZI, 2000).

Neste contexto, Ives Gandra sugere uma reforma que seja mais flexível e destaca que, enquanto a reestruturação não acontecer, a Justiça do Trabalho age com o que está ao seu alcance. Como exemplo deste caso está a uniformização da jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio desta medida, orienta e permite a aplicação da legislação pelos TRT's, a fim de julgar as demandas trabalhistas menos complexas, restando ao TST somente os casos mais obscuros (ESTADÃO, 2016).

2.2 Rotinas e obrigações trabalhistas

De acordo com Rocha (2009), as empresas e contabilidades, a fim de desenvolverem suas atividades e lutarem por seus objetivos, precisam de pessoas eficientes e eficazes que contribuam para o sucesso organizacional. Em outras palavras, somente equipamentos, máquinas e capital não são suficientes para suprir as necessidades de uma organização. Para que ela chegue aos resultados traçados, é necessário que haja recursos humanos capacitados e motivados para o alcance dos objetivos e metas.

Os escritórios de contabilidade e as empresas compreendem diversas rotinas que envolvem os recursos humanos inseridos em suas atividades. Tais rotinas devem ser mantidas atualizadas e serem redigidas em conformidade com a legislação vigente, a fim de não trazerem inesperadas indenizações para as empresas (LEONEL JÚNIOR; MORAIS; TEIXEIRA, 2013).

No contexto anteriormente citado, há a oferta de programas de educação profissional continuada para os profissionais da área contábil proporcionados por órgãos fiscalizadores, como o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e os Conselhos Regionais de Contabilidade (CFCs).

De acordo com a NBC PG 12, tais programas têm o intuito de manter, atualizar e expandir a compreensão, assim como as habilidades e competências técnicas dos profissionais contábeis, para que, por meio destes, sejam capazes de prestar serviços de qualidade e prezar pelas normas que regem o exercício da profissão contábil.

2.3 Obrigações acessórias

De acordo com Kinczeski (2011), a partir do momento em que se estabelece um vínculo empregatício, o empresário passa a ter o dever de cumprir com uma série de exigências legais. Além das obrigações trabalhistas compulsórias, em que se enquadram a folha de pagamento, férias, décimo terceiro, dentre outros, há também as obrigações acessórias, as quais se referem a informações sociais e tributárias que devem ser repassadas aos órgãos governamentais competentes.

Eberhardt (2015) ressalta que tais obrigações são transmitidas por meio de programas nos quais estão registradas todas as operações praticadas pelas empresas. Salienta ainda que sempre foi obrigatório prestar este tipo de informação. No entanto, seu modo de transmissão sofreu profundas alterações durante os últimos anos. Correa et al. (2014) concluem que a criação destes instrumentos de controle se deu pelo fato de o Governo querer averiguar a movimentação contábil, bem como as apurações e a devida arrecadação dos débitos das empresas perante a União.

Correa et al. (2014) destacam que as obrigações acessórias são ferramentas que assessoram os órgãos fiscalizadores nos procedimentos de apuração e arrecadação dos tributos, sendo que, para o Governo, tal escrituração será examinada para referenciar a fidedignidade das operações realizadas pelas empresas, assim como a apuração dos impostos e seus devidos recolhimentos. Os autores consideram ainda que, tamanha responsabilidade deve ter os contribuintes neste processo, visto que devem declarar as informações sob pena de lei.

Conforme ressaltado em momento anterior, é de fundamental importância que as empresas cumpram com todas as suas obrigações perante seus subordinados. É um compromisso fundamental do departamento de pessoal cumprir com as obrigações trabalhistas principais e acessórias, visto que o seu descumprimento resulta em grandes prejuízos para as empresas, quando da aplicação de penalizações e até mesmo interrupção de suas atividades (SOUZA, 2010).

Souza (2010) cita que dentre as obrigações acessórias mais comuns relacionadas à área de pessoal encontram-se o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) e o cadastramento no Programa de Integração Social e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No que se refere à abordagem ao objetivo do trabalho, que busca identificar as demandas de ações na justiça do trabalho e analisar a percepção dos empresários e contadores quanto ao atendimento das obrigações trabalhistas e acessórias e, por fim, realizar a triangulação dos dados, caracteriza-se como descritivo (ANDRADE, 2010).

Quanto ao problema de pesquisa, o estudo se caracteriza como quantitativo (RAUPP; BEUREN, 2006). A pesquisa visa demonstrar as informações obtidas por meio de números, percentuais e dados estatísticos, que possibilitem uma interpretação simples e clara aos usuários interessados, classificando-se como quantitativa.

Quanto aos procedimentos, caracteriza-se como documental, no que se refere à busca das demandas de ações trabalhistas em âmbito jurídico, e de levantamento ou *survey*, quando se volta ao seu objetivo de levantar a percepção dos empresários e contadores, com a aplicação de questionários em tais esferas Beuren (2009).

A população consiste em todas as demandas trabalhistas, julgadas em primeiro grau na Vara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região do Estado de Santa Catarina, situada no Município de Rio do Sul e que foram recorridas à segunda instância. No que se refere à pesquisa de levantamento, o estudo abrange como população as empresas pertencentes aos diversos setores econômicos, sendo eles comércio, indústria e serviços, de cinco municípios circunvizinhos à cidade de Rio do Sul que compõem os municípios do Alto Vale do Itajaí (AMAVI). Quanto aos escritórios de contabilidade, a população compreende todas as entidades contábeis localizadas nos cinco municípios. A amostra da pesquisa se qualifica especificamente como não probabilística e por acessibilidade. Quanto à amostra de ações, compreende somente as demandas trabalhistas em que o autor do processo é o funcionário, remetendo-se especificamente ao setor industrial, totalizando 48 ações.

A definição da amostra para aplicação dos questionários, para indústrias e contabilidades, baseou-se nos municípios que compõem a Associação dos Municípios do Alto Vale do Itajaí (AMAVI), formada por 28 municípios. Primeiramente, foram selecionados os que se enquadravam num distanciamento menor que 40 quilômetros, de acordo com informações do *website* da AMAVI, totalizando a quantidade de 14 unidades. Entretanto, o estudo se limitou aos municípios que possuíam uma população superior a 15000 habitantes, reduzindo então para uma amostra de 5 municípios: Ibirama, Ituporanga, Pouso Redondo, Presidente Getúlio e Rio do Sul para aplicação do instrumento de pesquisa (pesquisa de levantamento), o que compreendeu 115 indústrias e 20 contabilidades que efetivamente responderam ao instrumento de pesquisa, conforme dados expostos na Tabela 1.

Tabela 1 - Amostra da pesquisa envolvendo indústrias e contabilidades

Municípios	Amostra Indústrias	Amostra Contabilidades
Ibirama	50	06
Ituporanga	18	03
Pouso Redondo	03	0
Presidente Getúlio	17	02
Rio do Sul	27	09
Total	115	20

Fonte: Dados da Pesquisa.

A amostra da pesquisa se restringiu ao setor industrial e a escolha se deu devido à presença, na pesquisa, de variáveis adicionais, quanto às obrigações trabalhistas, que se enquadram somente nesta esfera, como por exemplo o adicional de periculosidade. Dessa forma, selecionou-se em particular este ramo econômico, a fim de verificar se haviam reivindicações relacionadas a este assunto.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os meios utilizados para a coleta de dados se deram, primeiramente, no âmbito jurídico, em que o levantamento das demandas de ações resultou da coleta perante o *website* do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por meio de um responsável da área jurídica. Para esta pesquisa, foi utilizado o filtro “Rio do Sul”, a fim de serem apresentadas somente as ações sentenciadas, em primeira instância, na Vara do Trabalho deste município.

Após analisadas as ações filtradas, foram selecionadas, para demonstração neste trabalho, somente as que correspondiam aos assuntos discorridos neste estudo, bem como limitou-se apenas aos processos que se destinavam às indústrias.

Denota-se nesta seção a descrição e análise dos resultados da pesquisa. Inicialmente, são demonstrados a caracterização dos escritórios de contabilidade, bem como o perfil dos respondentes, e, posteriormente, apresenta-se a comparação entre as ações, consenso entre empresários e contadores.

4.1 Caracterização dos escritórios de contabilidade e perfil dos respondentes

A amostra de escritórios de contabilidade abrangida na pesquisa, composta por 20 unidades, estabelecidas nos mesmos municípios em que as indústrias se localizam: Ibirama, Ituporanga, Pouso Redondo, Presidente Getúlio e Rio do Sul. No que se refere ao tempo de atuação dos escritórios, há um equilíbrio, sendo que a quantidade se distribui proporcionalmente entre os períodos de 1 (um) até há mais de 20 (vinte) anos de atuação.

De acordo com a Tabela 2, destaca-se a participação do gênero feminino, correspondendo ao percentual de 80%, conforme ocorrido também no setor industrial. Neste contexto, há notoriedade na faixa de idade “26 a 30 anos”, que representa 40% dos respondentes da área contábil do estudo. Diferentemente das informações trazidas pelo setor industrial, no que se refere à formação, nesta esfera todos os respondentes se enquadram dentre as categorias

“graduação em andamento” e “pós-graduação concluída”, visto da necessidade de um alto grau de discernimento no assunto por se tratar da responsabilidade em assessorar gestores.

Tabela 2 - Gênero, idade, formação e participação em cursos de gestão - contabilidades

Caracterização dos itens analisados		Quantidade de respondentes	%
Gênero	Masculino	04	20,00%
	Feminino	16	80,00%
	Total	20	100%
Idade	Inferior a 25 anos	04	20,00%
	26 a 30 anos	08	40,00%
	31 a 35 anos	-	0,00%
	36 a 40 anos	02	10,00%
	41 a 50 anos	03	15,00%
	Superior a 50 anos	03	15,00%
	Total	20	100%
Formação	Ensino Fundamental	-	0,00%
	Ensino Médio Incompleto	-	0,00%
	Ensino Médio Completo	-	0,00%
	Graduação em andamento	03	15,00%
	Graduação Concluída	11	55,00%
	Pós-Graduação em andamento	1	5,00%
	Mestrado/Doutorado em andamento	-	0,00%
	Pós-Graduação Concluída	05	25,00%
Total	20	100%	
Frequência em Cursos de Gestão	Frequentemente	10	50,00%
	Pouca Frequência	07	35,00%
	Raramente	03	15,00%
	Nunca	-	0,00%
	Total	20	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

No que concerne ao tempo destinado à participação em cursos de gestão, os respondentes se apresentam com falta de anseio por atualização de conhecimento. De acordo com os dados, somente 50% dos respondentes demonstram presenciar com frequência esta modalidade de cursos, sendo que os 50% restantes se dividem entre “pouca frequência” e “raramente”. Neste contexto, a NBC PG 12 destaca que os próprios órgãos fiscalizadores da profissão contábil proporcionam cursos de educação profissional continuada aos indivíduos atuantes na área.

Os órgãos ofertantes de tais programas consistem no Conselho Federal de Contabilidade e nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Tais eventos têm o objetivo de manter, atualizar e expandir a compreensão dos profissionais desta área, bem como desenvolver suas competências e habilidades técnicas, promovendo qualidade aos serviços prestados e uma atuação que preze pelas normas que regem a profissão contábil.

4.2 Comparação entre as ações, consenso dos empresários e contadores

De acordo com os resultados identificados e apresentados nesta análise, é possível fazer uma comparação dentre as três esferas abrangidas pela pesquisa: as demandas de ações trabalhistas e sua relação com as percepções da área industrial e contábil quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas, a fim de verificar se as informações encontradas são concernentes. A Tabela 3 traz a comparação destes três âmbitos, confrontando a quantidade de

ações encontrada em cada uma das variáveis dos blocos de obrigações trabalhistas com a concepção dos gestores do setor industrial e contábil quanto ao cumprimento das mesmas.

Novamente, vale deixar claro que as informações não estão diretamente interligadas, devido ao fato de as ações não serem correspondentes às respostas obtidas com a coleta de dados nas esferas industrial e contábil. Porém, é feito um cruzamento de dados em âmbito geral, visto que a partir da amostra obtida, considera-se permitido levantar diversas considerações que se enquadram à realidade dentro deste ciclo formado pelos funcionários, empresas, contabilidades e as demandas de ações perante a Justiça do Trabalho.

Além disso, na Tabela 3 são elencadas todas as variáveis presentes nos blocos de questões dos questionários, para a comparação entre os consensos dos empresários e contadores. Cabe esclarecer que nem todas podem vir a se transformar numa demanda de ação trabalhista, porém foram elencadas para fins de comparações nesta análise. Da mesma forma, foram adicionados itens que se manifestaram dentre as ações e não estiveram presentes dentro do bloco de questões da obrigação correspondente, no que se refere aos questionários entregues à esfera industrial e contábil.

Como exemplos dos itens adicionados, têm-se a “média de variáveis” para o cálculo das férias e o item “demissão fraudulenta” no bloco de questões que envolve a rescisão contratual, visto que não constavam como tópicos dos questionários, porém podem causar uma reclamatória perante o Ministério do Trabalho.

Tabela 3 - Comparação entre a quantidade de ações e o consenso das indústrias e contabilidades

Variáveis	Subvariáveis	Quantidade de Ações	Consenso Indústrias	Consenso Contabilidades
Ações envolvendo Admissão Contratual	CTPS	09	Muito forte	Muito forte
	CPF	-	Muito forte	Muito forte
	Comp. Residência	-	Forte	Muito forte
	Documentos dep. menores	-	Forte	Muito forte
	Foto 3x4	-	Forte	Forte
	Exame admissional	-	Muito forte	Muito forte
Ações envolvendo Folha de Pagamento	Adicional noturno	04	Em equilíbrio	Muito forte
	Adicional insalubridade	09	Em equilíbrio	Muito forte
	Adicional periculosidade	-	Em equilíbrio	Moderado
	Horas extras	32	Moderado	Muito forte
	Prêmios	-	Em equilíbrio	Forte
	Salário família	-	Em equilíbrio	Muito forte
	Vale Transporte	-	Em equilíbrio	Em equilíbrio
	Plano de saúde	-	Em equilíbrio	Moderado
	Adiantamentos/vales	-	Em equilíbrio	Forte
Faltas não justificadas	-	Moderado	Forte	
Ações envolvendo 13º Salário	Parcela única	-	Moderado	Moderado
	Pagamento em parcelas	-	Forte	Moderado
	Desconto INSS	-	Forte	Forte
	Média de variáveis	08	Moderado	Forte
	Multa atraso pagamento	-	Moderado	Moderado
	1ª parcela gozo das férias	-	Moderado	Moderado
Ações envolvendo Férias	Comunicado antecedência	-	Forte	Moderado
	Prazo pagamento	02	Forte	Moderado
	Férias coletivas	-	Moderado	Forte
	Férias em dobro	02	Moderado	Forte
	1/3 constitucional	04	Forte	Muito forte
	Abono pecuniário	-	Forte	Forte
	Período de férias	-	Moderado	Forte
	Média de variáveis	08	-	-

Continua

Ações envolvendo Rescisão Contratual	Comunicado rescisão	-	Forte	Moderado
	Homologação sindicato	-	Moderado	Forte
	Redução jornada trabalho	-	Moderado	Forte
	Prazos para pagamento	14	Moderado e forte	Forte
	Demissão fraudulenta	04	-	-
	Exame demissional	-	Forte	Forte
	Multa rescisória	05	Forte	Muito forte
Acordo trabalhista	-	Moderado	Muito forte	
Outros	Pagamento “por fora”	04	Moderado	Em equilíbrio
	Desvio de função	02	Moderado	Moderado
	Acidentes de trabalho	02	Forte	Forte

Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme demonstrado na Tabela 3, no bloco de variáveis que envolvem o ato da contratação houveram somente consensos fortes e muito fortes dentre as percepções das esferas industrial e contábil. Neste ponto, houve convergência nos resultados. No entanto, observou-se divergência quando relacionado o grau de concordância apresentado pelos responsáveis das empresas com a quantidade de ações no que envolve este bloco.

De acordo com as informações apresentadas, a questão que se mostrou presente dentre as demandas de ações corresponde à CTPS. Porém, neste caso, não se refere quanto à importância da apresentação deste documento no ato da contratação, conforme indagado nos questionários e sim, à importância do registro do funcionário a fim de vincular o emprego e garantir os direitos previstos na legislação aos empregados. Além disso, relacionar neste documento as devidas retificações quanto a alterações de salários, bem como de funções, anotações do início do período de férias e demais considerações.

A observação que se pode fazer neste caso é que as empresas demonstram relevância quanto às questões relacionadas à CTPS, porém, em sua realidade, não agem de acordo com a legislação, visto da presença de um grande volume de ações no que se refere a este item.

Em continuidade, no decorrer do 2º bloco de variáveis, que discorre a respeito das ações envolvendo folha de pagamento é possível observar que há bastante divergência de concordância entre as concepções da esfera industrial e contábil, sendo que o consenso que se destaca no primeiro setor se refere ao “em equilíbrio”, enquanto o que prevalece no segundo âmbito citado consiste em “muito forte”.

Diante desta situação, pressupõe-se que os contadores têm o discernimento, estão atentos e repassam as devidas informações aos seus clientes, cumprindo assim um de seus papéis na sociedade. Porém, presume-se que os empresários e gestores não destinam a devida importância e atenção às obrigações trabalhistas e não aparentam estar conscientes das repercussões que tal descumprimento possa lhes causar. Logo, comparando os resultados das ações aos consensos, há convergência entre a quantidade de ações ao nível de relevância destinado à discriminação das variáveis em folha de pagamento, visto do alto número de ações neste bloco.

Na seção que envolve o décimo terceiro salário, houve predominância de consenso moderado nas duas esferas questionadas. Porém, quanto ao item “média de variáveis”, o grau de concordância contábil se definiu como forte, enquanto o industrial apresentou consenso moderado. Tal item se mostrou tão aparente visto do reflexo que as variáveis citadas no parágrafo anterior têm nas obrigações trabalhistas, como o décimo terceiro e as férias. Ou seja, a presença desta reclamatória dentre as ações se define como reflexo de outros pedidos, como exemplo, a consideração ao pagamento de horas extras e as devidas verbas associadas.

Conforme apresentado, os consensos dos gestores divergiram no que se refere às médias de variáveis e o resultado desta discordância é visto na quantidade de ações que envolvem este item. Logo, o demonstrado com as informações das ações novamente converge com o consenso dos empresários, o qual foi contra à percepção contábil.

No bloco que trata das férias anuais remuneradas, vale destacar que houveram graus de consenso menores, em algumas questões, por parte dos respondentes dos escritórios de contabilidade se comparado aos participantes da área industrial. Por exemplo, quanto ao prazo de pagamento, a esfera contábil apresentou grau de concordância moderado, enquanto a área industrial demonstrou consenso forte.

Diante disto, pressupõe-se que as contabilidades apresentaram este grau de percepção devido ao fato de seus clientes não agirem de acordo com o prazo legal de pagamento dessa garantia. Enquanto o consenso por parte das indústrias aparece forte, porém não concerne à quantidade de ações apresentadas quanto a este assunto. Além disto, no que tange às questões do pagamento das férias em dobro e ao acréscimo de 1/3 constitucional, houve divergência nos graus de consenso entre as esferas.

Neste sentido, no que se refere às férias em dobro, pressupõe-se que as contabilidades repassam as informações às empresas, porém as mesmas não destinam a devida importância, visto que há ações envolvendo esta área. E quanto ao acréscimo de 1/3 constitucional, este é reflexo das ações em que foi constatado o vínculo empregatício, além da solicitação de consideração das médias de variáveis neste acréscimo.

Em continuidade, na seção que aborda o assunto “rescisão contratual”, o item que se destaca dentro deste bloco está associado ao prazo de pagamento das verbas rescisórias. Com a quantidade de 14 manifestações, os autores solicitam pela multa prevista no Art. 477 da CLT, que trata da penalidade a que o empregador está sujeito quando do atraso do pagamento das verbas trabalhistas.

Além disso, houve a manifestação de 4 ações que se referem à demissão fraudulenta. Tais demandas consistem na solicitação de reversão do pedido de demissão para a modalidade de rescisão indireta, com o pagamento das verbas de direito do funcionário. Além dos casos em que foram constatados o vínculo empregatício e foram requeridos todos os direitos que os empregados protegidos pela legislação trabalhista possuem. Pressupõe-se que nestes casos, o empresário repassou a forma de desligamento incorreta ao escritório de contabilidade, a fim de não arcar com a multa rescisória, além dos casos em que o empregador sequer informava a esfera contábil da presença de vínculo empregatício.

Outro item que se mostrou presente dentre as ações que envolvem este bloco foi a multa rescisória e sua causa é justificada pelos mesmos motivos das demissões consideradas fraudulentas, considerando que naqueles casos eram solicitadas a multa do FGTS referente à modalidade de rescisão sem justa causa. No que tange aos consensos apresentados dentre as esferas questionadas, quanto ao prazo de pagamento das verbas rescisórias há convergência no grau de consenso, que oscilam entre moderado e forte entre os dois âmbitos. No entanto, o resultado das ações é totalmente divergente à percepção dos empresários, visto do grande volume de demandas quanto a este assunto.

Além disso, quanto aos graus de concordância no que tange à multa rescisória, os consensos se apresentam divergentes, considerando que as contabilidades apontam percepções muito fortes quanto a este assunto, enquanto o setor industrial demonstra consenso moderado. Diante disto, há convergência entre o grau de concordância dos empresários e o resultado encontrado nas ações, visto que há a presença de demandas quanto a esta questão.

Por último, no que se refere às outras questões relevantes envolvendo a área trabalhista, houve a manifestação de ações, que trouxeram dentre as petições, a cobrança do reflexo das variáveis extra folha nas demais garantias trabalhistas, como férias e décimo terceiro salário. Cabe salientar que nestes casos o funcionário era registrado, porém estava solicitando o reflexo das remunerações que eram pagas “por fora” da folha de pagamento.

Nos casos anteriormente citados, os consensos dentre as esferas questionadas se apresentaram divergentes, visto que enquanto a contabilidade demonstrou grau de concordância equilibrado, o setor industrial apontou consenso moderado. Diante destas informações,

pressupõe-se que os respondentes da esfera contábil apresentaram este grau de consenso devido ao fato de esta atividade não fazer parte de suas rotinas diárias. Em outras palavras, estes usuários não têm o conhecimento de que as empresas estão efetuando o pagamento destas remunerações sem discriminá-las em folha, visto que são eles quem repassam as informações das variáveis que são relacionadas neste relatório.

Além disso, outro item que se mostrou presente dentre as demandas de ações foi o desvio de funções. Este se mostrou convergente no que se refere aos consensos entre as esferas, ambas demonstrando grau de concordância moderado quanto ao assunto. Sendo assim, o resultado das ações também se mostrou convergente às concepções dos questionados, visto que devido à não importância destinada a este fator por ambas as esferas, resulta-se na reivindicação dos direitos por parte dos funcionários perante a Justiça do Trabalho.

Não obstante, a última questão presente neste bloco, que se manifestou dentre as ações, foi a segurança do trabalho, com a presença de 2 petições. Neste ponto, o consenso dentre os respondentes dos dois âmbitos também se mostrou convergente, com grau forte de concordância. Porém, estes dados divergem quando comparados à presença de ações quanto a este assunto. Logo, pressupõe-se que as informações são repassadas pela contabilidade, a qual destina relevância a este item, além de ser considerada forte por parte dos respondentes do setor industrial. No entanto, presume-se, por meio dos resultados apresentados, que os empresários não agem de acordo com sua percepção, visto da presença de ações.

De acordo com o cenário apresentado nesta última análise e voltando-se à teoria Institucional, a qual embasa este estudo, Burns e Scapens (2000) constatam que as instituições evoluem por meio da “rotinização” da atividade humana. Em outras palavras, elas estabelecem forma e coerência social por intermédio da reprodução de hábitos pré-estabelecidos de pensamento e ação.

Carruthers (1995) destaca ainda que as organizações vivem em um mundo socialmente construído, repleto de significados e regras a serem seguidas. E, além de precisarem se adaptar às mudanças, tendem a atuar de acordo com a conduta de instituições que agiram de tal forma e obtiveram sucesso. Ainda neste contexto, um enfoque dentro desta teoria consiste no isomorfismo coercitivo, o qual discorre da sujeição na qual as instituições perpassam no decorrer de sua atuação. Dentre as imposições, encontram-se as pressões advindas de órgãos superiores, além de intervenções políticas e expectativas culturais da sociedade.

Como vínculo aos resultados da pesquisa, observa-se que as organizações sofrem, diariamente, pressões, tanto formais quanto informais. Como exemplos têm-se as intervenções políticas; mudanças na legislação por meio dos órgãos competentes, como o Estado e os sindicatos da categoria profissional; reclamações trabalhistas; insatisfações por parte dos consumidores, dentre outros. Neste sentido, é importante que cumpram à legislação no que se refere aos mais diversos assuntos, visto que podem sofrer futuras perturbações desnecessárias ao agirem em desconformidade. No que tange a este estudo, considerando que a legislação trabalhista é moldada às necessidades dos trabalhadores, se identifica necessária e profunda atenção devido aos imensos impactos e perturbações que tais alterações possam trazer, quando inobservadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar as demandas de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho e a sua relação com a percepção dos empresários e contadores quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e acessórias, a fim de verificar se o cruzamento destes dados é concernente. Cabe salientar que a pesquisa se mostra relevante ao conhecimento das mais diversas esferas sociais, visto da baixa aparição de estudos que permeiam estes assuntos.

Neste contexto, considera-se que assuntos relativos à legislação trabalhista têm aparecido cada vez com mais frequência no âmbito social, devido ao aumento na quantidade de demandas trabalhistas, visto que, por vezes, os funcionários estão muito mais atentos aos seus direitos que os empregadores às suas obrigações. Referindo-se a estas informações, considera-se que o empresário deve estar cada vez mais atento aos direitos dos seus colaboradores, os quais estão previstos em lei, a fim de não sofrer perturbações pelo descumprimento ou desconformidade às obrigações trabalhistas e acessórias.

Quanto ao objetivo que buscava analisar a percepção dos empresários quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e acessórias, percebeu-se que, em geral, as concepções dos gestores variam entre as modalidades de consenso “em equilíbrio”, “moderado”, “forte” e “muito forte”. Mais especificamente, no bloco de questões que envolvem a importância dos documentos para a admissão contratual, houveram somente consensos fortes e muito fortes, o que permite pressupor que os empregadores estão atentos e destinam a importância devida a estas questões.

Quanto ao grupo de questões que trata da folha de pagamento, é possível observar que os gestores da área industrial não se preocupam tanto ou então não possuem o discernimento a respeito das variáveis que a contemplam, visto que os consensos nesta seção se demonstraram todos como equilibrados e moderados.

Quanto ao bloco de questões envolvendo as obrigações acessórias, constataram-se somente consensos fortes por parte dos gestores dentre os assuntos citados. A partir disto, presume-se que a é destinada tal importância a este bloco, visto que o descumprimento ou a entrega fora do prazo legal no que se refere a este tipo de obrigações, pode gerar penalidades desnecessárias às empresas, trazendo despesas não previstas.

Ademais, quanto ao objetivo diante análise da percepção dos contadores quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas e acessórias. Neste contexto, foi possível observar que, em geral, os participantes desta esfera demonstraram consensos entre equilibrados e muito fortes, sendo que os graus de concordância fortes e muito fortes foram os que mais se manifestaram. No entanto, cabe salientar, neste ponto da pesquisa, que os questionários obtidos desta esfera deveriam apresentar, em todos os blocos de questões, consensos muito fortes, visto que se trata da legislação que rege a área trabalhista e que o seu descumprimento pode causar profundas perturbações aos seus clientes.

Considera-se ainda o fato da possibilidade de má interpretação quanto ao que o termo concepção realmente representa para eles, sendo que podem ter considerado o que ocorre em suas rotinas quanto ao comportamento de seus clientes, ao invés do real discernimento que possuem quanto ao assunto “obrigações trabalhistas e acessórias”. Além disto, pode haver a pressuposição que não concordam com a legislação trabalhista. No entanto, vale ressaltar que, mesmo não consentindo com a legislação, os profissionais desta área têm o dever de repassar as informações necessárias aos seus clientes, a fim de não sofrerem indenizações trabalhistas por não agirem em conformidade com a lei. Deixando claro também que os empresários devem estar atentos à literatura e às alterações da legislação por iniciativa própria, não se privando somente aos repasses da contabilidade.

Após analisar e considerar todos os resultados evidenciados na pesquisa, em relação às demandas de ações trabalhistas e às percepções dos empresários e contadores quanto ao cumprimento das obrigações acessórias e trabalhistas, retoma-se a pergunta que conduziu a elaboração deste estudo: a relação entre as demandas de ações na Justiça do Trabalho e a percepção dos empresários e contadores sobre a importância no atendimento das obrigações trabalhistas e acessórias para a prevenção de possíveis indenizações é concernente?

Como resposta à pergunta de pesquisa, observou-se que a relação das demandas de ações na Justiça do Trabalho corresponde em partes às percepções advindas das esferas industrial e contábil. Justifica-se esta consideração pelo fato de existirem várias sentenças trabalhistas

envolvendo assuntos que apresentaram concordâncias fortes entre as partes. Nestes casos, pressupõe-se que os empresários não agiam de acordo com seus discernimentos quanto a estas questões.

Além disto, vale destacar que todos os outros casos em que houveram reivindicações, foram nas situações de discordância entre os consensos das esferas, sendo que os que se referiam às contabilidades se enquadravam entre fortes e muito fortes e, das empresas, entre equilibrados e moderados. Ou seja, por mais que a contabilidade considere relevante e repasse as devidas informações às empresas, de nada vale se a peça principal, a qual pode evitar as possíveis perturbações, não agir em conformidade ao que lhe é repassado e respaldado na legislação vigente.

Como em qualquer outro estudo, a imposição de limitações considera-se envoltas. A primeira se refere à subjetividade dos respondentes no que tange à escala *Likert*. Corre-se o risco de haver análises distorcidas devido à má interpretação do grau de importância dentre as 5 opções deste método de avaliação. Além disto, o questionário é extenso, podendo o respondente não ter destinado a devida atenção a todas as questões relacionadas.

A limitação teórica encontrada no estudo se refere à abrangência de tópicos relacionados à área trabalhista, na literatura que trata do assunto. Focou-se neste estudo em variáveis selecionadas que pudessem desencadear uma ação trabalhista. Porém, podem haver outras que são tão relevantes quanto as relacionadas e que, por algum motivo, foram inobservadas.

Além disto, como consequência, quanto às ações, também só foram analisadas as que possuíam as variáveis apresentadas no estudo, dentre as reivindicações dos funcionários. Sendo assim, apresentam-se aqui lacunas a serem estudadas, visto da relevância que estas informações têm para a sociedade, em termos de precaução.

Como sugestões para futuras pesquisas, recomenda-se a replicação do estudo nos demais setores econômicos, sendo eles comércio e serviços, visto da aparição de processos trabalhistas no que se refere a estes ramos, verificado na coleta dos dados. Além disto, sugere-se fazer a pesquisa adaptando as informações à nova legislação trabalhista, a qual entrou em vigor no corrente ano (novembro de 2017). Para isto, é necessário que se aguarde por um período, para que se encontrem os dados necessários e suficientes para a análise.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. M. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2010.
- BARBOSA, M. L. S. **Emenda Constitucional 72 de 2013 e seus efeitos na sociedade**. 2015. 37f. Monografia (Bacharelado em Direito) do Curso de Direitos, da Faculdade Cearense, Fortaleza, 2015.
- BEUREN, I. M. **Como elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.
- BIAVASCHI, M. B. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. **Revista Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 75 – 87, 2016.
- BRASIL. **Constituição Federal da República**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em: 04 de agosto de 2017.
- BURNS, J.; SCAPENS, R. W. Conceptualizing management accounting change: an institutional framework. **Management Accounting Research**, v. 11, p. 3 – 25, 2000.
- CARRUTHERS, B. G. Accounting, ambiguity, and the new institutionalism. **Accounting Organizations and Society**, v. 20, n. 4, p. 313-328, 1995.
- CARVALHO, J, C, C. **O acesso à justiça e as comissões de conciliação prévia: teoria e prática**. 2002. 221f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Santa Catarina, 2002.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2011.

CASSEMIRO, G. C. **Perícia contábil: O papel do contador nos processos trabalhistas**. 2013. 69f. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina, Santa Catarina, 2013.

CASTELANI, S. A. **Reclamações trabalhistas e eficiência econômica**. 2008. 110f. Dissertação (Mestrado em Economia) - Curso de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2008.

CLEMENTINO, J. C.; BITTENCOURT, P. O. S. Hierarquia das Leis, **Revista @lumni**, v. 2, n. 1, p. 6-6, 2012.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Educação profissional continuada**. Disponível em: < <http://cfc.org.br/wp-content/uploads/2016/12/NBCPG12R2.pdf>>. Acesso em: 30 de outubro de 2017.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo, 2001.

CORREA, F. C. J.; PETRI, S. M.; VON MECHELN, P. J; PETRI, L. R. F. Obrigações acessórias: um levantamento das informações divulgadas que podem ser alvo cruzamentos nas principais declarações e demonstrativos exigidos pelo fisco. In. CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS, 5., 2014, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2014.

DAFT, R. L. **Teoria e projeto das organizações**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism And Collective Rationality in Organizational Fields. **American Sociological Review**, v. 48, n. 2, p. 147-169, Apr. 1983.

EBERHARDT, D. **A mensuração do risco das obrigações acessórias de um escritório de contabilidade**. 2015. 91f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Curso de Graduação de Ciências Contábeis, do Centro Universitário Univates, Lajeado, 2015.

ESTADÃO. **As empresas e os planos de saúde**. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,as-empresas-e-os-planos-de-saude,10000013423>> Acesso em: 20 de outubro de 2017.

GARCIA, J. B. D; VIER, A. J. A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista. **Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis**, n. 8, p. 28-55, 2016.

GIGLIO, W. D. Setenta anos de evolução da Justiça do Trabalho. **Revista TST**, v. 77, n. 2, p. 116 - 122, 2011.

GUERREIRO, R.; FREZATTI, F.; LOPES, A. B.; PEREIRA, C. A. O entendimento da contabilidade gerencial sob a ótica da teoria institucional. **Revista O&S**, v.12, n.35, 91 – 106, 2005.

KINCZESKI, G. N. **Folha de pagamento: Impacto financeiro dos gastos com empregados gerados pela política de expansão de uma empresa**. 2011. 117f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Curso de Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, 2011.

LEONEL JÚNIOR, I.; MORAIS, F. C. L.; TEIXEIRA, F. S. Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária. In: Congresso Integrado de Contabilidade, 1, 2013. Minas Gerais. **Anais...** Minas Gerais, 2013.

LIMA FILHO, F. C. Os Movimentos de Acesso à Justiça nos Diferentes Períodos Históricos. **Revista Jurídica UNIGRAN**, v. 2, n. 4, p. 29-50. jul/dez, 2000.

MALLET, E. Setenta anos depois, uma nova justiça do trabalho. **Revista TST**, v. 77, n. 3, p. 17-32, 2011.

- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MARTINS, P. L.; ANDRADE, R. Importância da gestão do passivo trabalhista: Estudo de Caso em uma empresa no sul de Minas Gerais. **Revista Acadêmica São Marcos**, v.4, n. 2, p. 9 – 24, 2014.
- MARTINS, V. A.; BRUN, A. L.; LAZZAROTTO, A.; COELHO, J. L. M.; SILVA, S. C. A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista. In: Encontro Paranaense de Pesquisa e Extensão em Ciências Sociais Aplicadas e Seminário do Centro de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel, 5, 2009. Paraná. **Anais...** Paraná, 2009.
- MEINERTZ, D. A.; BISCAIA, D. F.; SANTOS, M. B.; SILVA, S. A. **Estudo da folha de pagamento - uma descrição dos proventos e descontos sob o âmbito legal e contábil**. 2008. 85f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Curso de Graduação em Ciências Contábeis, FAE Centro Universitário, Curitiba, 2008.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Atividade insalubre e perigosa**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/perguntas-frequentes?catid=9>> Acesso em: 21 de outubro de 2017.
- MÜLLER, N. **A contabilidade e o valor da empresa na ótica dos empresários: um estudo comparativo em empresas supermercadistas**. 2004. 117f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2004.
- RAMOS, A.; MIQUELUZZI, O. **Procedimento Sumaríssimo e Comissão de Conciliação Prévia**. Florianópolis: OAB/SC, 2000.
- RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- ROCHA, R. M. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias para organizações contábeis**. 5ª Ed. Porto Alegre: Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul, 2009.
- RODAWELLY, T. **Percepção dos clientes de uma prestadora de serviços contábeis em relação às obrigações acessórias e trabalhistas**. 2016. Trabalho de Conclusão apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Estado de Santa Catarina, Santa Catarina, 2016.
- ROSSETO, C. R.; ROSSETO, A. M. Teoria institucional e dependência de recursos na adaptação organizacional: uma visão complementar. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, Art. 7, jan./jul., 2005.
- SOUZA, E. R. A. de. **Conformidade das rotinas do Departamento de Pessoal de um comércio atacadista de Criciúma em relação à Legislação Trabalhista e Previdenciária**. 2010. 70f. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Curso de Graduação de Ciências Contábeis, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2010.
- TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão de pessoas: uma abordagem aplicada a estratégias de negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.