



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LIS CATARINY FERNANDES DA SILVA

**NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS**

JOÃO PESSOA

2024

LIS CATARINY FERNANDES DA SILVA

**NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador(a): Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo

JOÃO PESSOA

2024

LIS CATARINY FERNANDES DA SILVA

Catálogo na publicação Seção de Catálogo e Classificação

S586n Silva, Lis Catariny Fernandes da.

Nível de conhecimento dos estudantes de ciências contábeis
acerca dos passivos trabalhistas / Lis Catariny Fernandes da Silva. -
João Pessoa, 2024.
53 f. : il.

Orientação: Valdineide dos Santos Araújo. TCC
(Graduação)- UFPB/CCSA.

1. passivo trabalhista. 2. estudantes de contabilidade. 3. Legislação
Trabalhista. 4. Brasil. I.Araújo, Valdineide dos Santos. II. Título.

UFPB/CCS

CDU 657

LIS CATARINY FERNANDES DA SILVA

**NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS
CONTÁBEIS ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **VALDINEIDE DOS SANTOS ARAUJO**
Data: 30/04/2024 19:54:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Presidente: Prof^a. Dr^a. Valdineide dos Santos
Araújo
Instituição: UFPB

Documento assinado digitalmente
 **THAYNA DE OLIVEIRA FERNANDES**
Data: 30/04/2024 18:30:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro: Prof^a. Me^a. Thayná de Oliveira
Fernandes
Instituição: UFPB

Documento assinado digitalmente
 **CARITSA SCARTATY MOREIRA**
Data: 30/04/2024 21:12:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro: Prof^a Dr.^a. Caritsa Scartaty Moreira
Instituição: UFPB

João Pessoa, 29 de abril de 2024.

DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA

Eu, Lis Catariny Fernandes da Silva, matrícula n.º 20180160456, autor(a) do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **NÍVEL DE CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS**, orientado(a) pelo(a) professor(a) Valdineide dos Santos Araújo, como parte das avaliações do Curso de Ciências Contábeis no período letivo 2023.1 e requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel(a), declaro que o trabalho em referência é de minha total autoria, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte, além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho, obedecendo aos padrões nacionais para referências diretas e indiretas, ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho. Afirmando que em hipótese alguma representa plágio de material disponível em qualquer meio, e declaro, estar ciente das penalidades previstas nos artigos 184 e 298 do Decreto-Lei n.º 2.848/1940 – Código Penal Brasileiro, como também declaro não infringir nenhum dispositivo da Lei n.º 9.610/98 – Lei dos Direitos Autorais.

Assim, se houver qualquer trecho do texto em questão que configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais, assumo total responsabilidade, ficando a Instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, ou pela veracidade e originalidade desta obra, cabendo ao corpo docente responsável pela sua avaliação não aceitá-lo como Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, no Curso de Ciências Contábeis, e, por conseguinte, considerar-me reprovado no Trabalho de Conclusão de Curso.

Por ser verdade, firmo a presente.

João Pessoa, 22 de abril de 2024.

Assinatura do(a) discente

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, por me permitir e me guiar durante essa trajetória acadêmica, dando-me força e discernimento durante os momentos difíceis e me permitindo realizar o sonho de obter essa realização acadêmica.

Aos meus professores durante a graduação pelos ensinamentos e reflexões sobre a vida e o mercado de trabalho da contabilidade.

A minha Mãe e minha irmã, obrigado por todo esforço e apoio ao longo da minha vida e durante esses anos de graduação.

“O período de maior ganho em conhecimento e experiência é o período mais difícil da vida de alguém.”

Dalai Lama

RESUMO

O profissional da contabilidade deve possuir um conhecimento vasto em relação as áreas de conhecimento que influenciam os empreendimentos brasileiros, entre elas, a área do setor pessoal diretamente atrelado ao estabelecimento das relações trabalhistas, de modo, que estes possam prestar serviços de consultoria aos seus clientes como forma de evitar reclamações trabalhistas. Com base no ante exposto o objetivo desta pesquisa foi analisar o nível de conhecimento dos discentes do curso de ciências contábeis da UFPB, acerca dos passivos trabalhistas, bem com, dos procedimentos básicos do setor pessoal que mais incorrem riscos de se tornar reclamações trabalhistas nos tribunais do trabalho. A pesquisa envolveu 42 discentes do curso de contabilidade da Universidade Federal da Paraíba do campus I, na cidade de João Pessoa – PB. Essa pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, tendo uma abordagem qualitativa, através de pesquisas bibliográficas e a aplicação de um questionário contendo dois blocos de quesitos. O primeiro bloco trata-se do perfil dos respondentes e o segundo bloco refere-se ao conhecimento dos discentes acerca dos passivos trabalhistas e suas diferenças conceituais. Verificou-se que os estudantes possuem um nível baixo de conhecimento acerca da diferença existe entre o passivo trabalhista normal e o passivo trabalhista oculto, em relação a legislação trabalhista os discentes apresentaram um conhecimento razoável e por fim os discentes atribuem que a falta de conhecimento dos empregadores em relação aos normativos trabalhistas contribuem para o aumento das reclamações trabalhistas perante aos Tribunais regionais do trabalho. A pesquisa apresentada se justifica devido a importância dos profissionais da contabilidade no cotidiano das empresas, bem como, no auxílio aos empresários acerca dos normativos trabalhistas como forma de minimizar a exposição dos empreendimentos aos passivos trabalhistas e garantir a continuidade dos negócios no contexto nacional.

Palavras - chave: Conhecimento. Estudantes de contabilidade. Passivo trabalhista.

ABSTRACT

The accounting professional must have vast knowledge about the areas of knowledge that influence Brazilian enterprises, including the area of the personal sector directly linked to the establishment of labor relations, so that they can provide consultancy services to their clients as a way to avoid labor complaints. Based on the above, the objective of this research was to analyze the level of knowledge of students on the accounting sciences course at UFPB, regarding labor liabilities, as well as basic procedures in the personal sector that are most at risk of becoming labor claims in court of work. The research involved 42 students from the accounting course at the Federal University of Paraíba on campus I, in the city of João Pessoa – PB. This research is characterized as exploratory and descriptive, having a qualitative approach, through bibliographical research and the application of a questionnaire containing two blocks of questions. The first block deals with the profile of the respondents and the second block refers to the students knowledge about labor liabilities and their conceptual differences. It was found that students have a low level of knowledge about the difference between normal labor liabilities and hidden labor liabilities, about labor legislation the students presented reasonable knowledge and finally, the students attribute the lack of knowledge of employers about labor regulations to the increase in labor complaints before regional labor courts. The research presented is justified due to the importance of accounting professionals in the daily lives of companies, as well as in helping businesspeople with labor regulations as a way of minimizing the exposure of enterprises to labor liabilities and ensuring business continuity in the national context.

Keywords: Knowledge. Accounting students. Labor liabilities.

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1- Perfil profissional dos estudantes de Ciências Contábeis de acordo com idade e gênero..... | 32 |
| Tabela 2 - Formação acadêmica dos entrevistados..... | 33 |
| Tabela 3 - Experiência da área do setor pessoal..... | 33 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 - Resumo sobre passivos trabalhistas..... | 20 |
| Quadro 2 - Resumo das principais reclamações trabalhista na Paraíba..... | 22 |
| Quadro 3 - Estudos anteriores relacionados aos passivos trabalhistas..... | 27 |
| Quadro 4 - Conhecimento dos estudantes de Ciências contábeis acerca dos passivos e legislação trabalhista..... | 34 |
| Quadro 5- Causas de reclamações trabalhistas, bem como, quais são os procedimentos básicos do setor pessoal que mais incorrem riscos de se tornar um passivo trabalhistas na percepção dos estudantes..... | 39 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|---|
| CLT | Consolidação das Leis trabalhistas |
| CPC | Comitê de Pronunciamentos contábeis |
| DP | Departamento Pessoal |
| ESOCIAL | Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista |
| FGTS | Fundo de Garantia por Tempo de Serviço |
| MTE | Ministério do Trabalho e Emprego |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| RM | Ranking Médio |
| UFPB | Universidade Federal da Paraíba |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.1 | PROBLEMA DE PESQUISA | 14 |
| 1.2 | OBJETIVOS | 14 |
| 1.3 | JUSTIFICATIVA | 15 |
| 2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 16 |
| 2.1 | ABORDAGEM À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA | 16 |
| 2.2 | PASSIVO TRABALHISTA | 17 |
| 2.3 | ESTUDOS ANTERIORES SOBRE PASSIVOS TRABALHISTAS | 26 |
| 3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 29 |
| 3.1 | CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA | 29 |
| 3.2 | POPULAÇÃO E AMOSTRA | 29 |
| 3.3 | PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS | 30 |
| 3.4 | MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS | 31 |
| 4 | ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 32 |
| 4.1 | PERFIL DOS ENTREVISTADOS | 32 |
| 4.2 | CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DE CONTABILIDADE ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS | 34 |
| 4.3 | RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS E OS PROCEDIMENTOS BÁSICOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL QUE MAIS POSSUEM RISCOS DE TORNAR UM PASSIVO TRABALHISTA NA PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES | 38 |
| 5 | CONCLUSÃO | 42 |
| | REFERÊNCIAS | 44 |
| | APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO | 49 |

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade tem como objetivo principal fornecer aos seus usuários informações relevantes e oportunas para a tomada de decisões, desse modo, o profissional da contabilidade deve possuir um conhecimento elevado entre as áreas de atuação da contabilidade, tais como, o departamento pessoal. (IUDÍCIBUS, MARION e FARIA, 2018)

O departamento pessoal (DP) representa o setor encarregado pela parte documental em relação aos procedimentos trabalhistas no contexto empresarial, a evolução dessa área ocorreu de modo gradativo ao longo da história, porém, no contexto nacional as relações trabalhistas foram de fato normatizadas em 1 de maio de 1943, pela criação do Decreto lei nº 5.452 que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas.

Segundo Silva (2017) o departamento pessoal é responsável pela administração das obrigações trabalhista e previdenciárias, bem como, pelo controle das rotinas admissionais, cálculo de folha de pagamento, cálculo de férias, de procedimentos demissionais e o recolhimento dos encargos legais.

Para Brógio e Mello (2016) além dessas obrigações rotineiras o DP também é responsável pelo cumprimento das normas regulamentadoras referente a questões acerca de segurança do trabalho, justiça do trabalho e fiscalizações pelas quais o empreendimento venha a passar.

Com o advento da evolução da sociedade, das organizações e das relações profissionais no mercado de trabalho, os profissionais da contabilidade necessitam entender a funcionalidade das rotinas e normativos trabalhistas, bem como, acompanhar as alterações legislativas e a criação de novas leis acerca dessa área dinâmica (SANTOS e AMORIM, 2023).

Os profissionais que trabalham no setor pessoal devem ser altamente capacitados, pois, além de ter que lidar com todas as questões habituais do setor pessoal, existe a necessidade constante do estímulo a comunicação entre os indivíduos para de fato obter o crescimento do negócio (BRÓGIO e MELLO, 2016).

Segundo Santana junior, Pereira e Lopes (2018) o profissional contábil não deve estar isento do processo de mudança que o mercado de trabalho exige, tendo em vista, que o contador é constantemente desafiado a tomar ou sugerir decisões importantes e estratégicas como forma de garantir o futuro das organizações.

Para Santos e Amorim (2023) os estudantes de ciências contábeis somente serão aptos a prestação de serviços aos empregadores quando assimilarem da melhor forma possível as demandas acerca das rotinas trabalhistas e das atualizações constantes na legislação atrelada a área trabalhista.

Por esse motivo é fundamental que os profissionais que atuem nessa área de conhecimento se mantenham atualizados acerca das mudanças constantes atrelada ao mercado de trabalho, tendo em vista, que tanto os colaboradores quanto os gestores passaram a ter um maior acesso aos normativos legais trabalhistas, o que efetivamente possibilitou ao colaborar um maior conhecimento em relação aos seus direitos e deveres básicos estabelecidos pelas relações profissionais e o contrato de trabalho, cujo valores apresenta-se no passivo (OLIVEIRA, 2016)

Alguns autores defendem que o registro no passivo não deverá englobar apenas os acontecimentos passados com valores e vencimentos definidos, mas também os valores devidos pela empresa, caso está descumpra algum ato futuro (FARIAS, 2004).

Segundo Oliveira (2016) o passivo trabalhista é entendido como as obrigações que as empresas adquirirem para si, quando criam uma relação trabalhista, ou seja, é o ato de contratação de um colaborador, entretanto existe também o chamado passivo “oculto” que ocorre quando as organizações em algum momento da relação trabalhista firmada deixam de cumprir com as obrigações e encargos do contrato de trabalho e passam a ferir algum direito legal do trabalhador.

Desse modo é compreendido que toda organização que possui funcionários detém passivos trabalhistas normais de sua folha de pagamento, porém, a partir do momento que essa organização fere algum direito do seu colaborador, seja por falta de conhecimento dos normativos trabalhistas ou por meio de erros cometidos no recolhimento de encargos e na entrega das obrigações, esse passivo trabalhista passa a ser caracterizado como passivo trabalhista oculto (RIBEIRO, 2018).

Dessa forma são obrigações que no futuro podem ou não ser tornar ações trabalhistas movidas no âmbito dos tribunais regionais do país, nessa conjuntura se houve de fato o reconhecimento da provável perda da reclamatória por parte da empresa, esse montante de recurso atrelado ao processo deve ser reconhecimento no balanço patrimonial do empreendimento como uma obrigação a pagar, especificamente na conta denominada como passivo contingente (OLIVEIRA, 2016).

É nesse contexto que o profissional contábil deve possuir o conhecimento

necessário para orientar seu cliente em relação aos riscos de incorrer um passivo trabalhista e as consequências que esse fato pode gerar para organização.

Existem alguns estudos anteriores relacionados a temática dos passivos trabalhistas, tais como, o de Rosa (2019) que objetivava analisar a evolução de provisões e passivos contingentes em empresas listadas na Bolsa de valores, bem como, o estudo de Matos, Ribeiro e Freire que detinha o objetivo de analisar os impactos que a inobservância das obrigações trabalhistas poderiam causar na saúde financeira de uma instituição financeira. O que demonstra a importância de se analisar o conhecimento dos futuros profissionais da contabilidade que iram prestar serviços de assessoria contábil aos seus clientes acerca da área trabalhista.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

As reclamações trabalhistas podem se tornar obrigações a pagar onerosas para a realidade financeira de alguns empreendimentos no contexto nacional, desse modo, é essencial que os profissionais contábeis sejam capacitados para fornecer orientações e esclarecer prováveis dúvidas atreladas ao setor pessoal e as modificações constantes ocorridas na legislação trabalhista aos seus clientes, de modo, que posso minimizar o risco de exposição ao passivo trabalhista e o comprometimento do capital de giro das organizações e conseqüentemente garanti a continuidade dos negócios que estes prestam assessoria contábil (SEIFERT, 2014)

Ante o exposto levanta-se o seguinte problema de pesquisa: **Qual é o nível de conhecimento dos estudantes concluintes do curso ciências contábeis acerca dos passivos trabalhistas?**

1.2 OBJETIVOS

Esta é a parte da pesquisa onde se define o sentido geral do tema a ser pesquisado, bem como, a resolução dos questionamentos abordados pelo pesquisador, nesse sentido este trabalho determinou os seguintes objetivos de pesquisa:

1.2.2 Objetivo geral

Esta pesquisa tem por objetivo verificar o nível de conhecimento dos estudantes concluintes do curso ciências contábeis acerca dos passivos trabalhistas

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar o nível de conhecimento dos estudantes de ciências contábeis acerca dos passivos trabalhistas.
- b) Levantar as principais reclamationárias que geram passivos trabalhistas para as empresas.
- c) Identificar os procedimentos básicos do departamento pessoal que incorrem mais risco de se tornar um passivo trabalhista na percepção dos estudantes.

1.3 JUSTIFICATIVA

A pesquisa apresentada se justifica no âmbito acadêmico devido a importância do conhecimento dos estudantes do Curso de Ciências Contábeis e futuros profissionais que atuarão no setor pessoal das empresas, acerca dos normativos trabalhistas, de modo, que possa auxiliar os gestores empresariais em relação a exposição aos passivos trabalhistas, que representa um fator de risco elevado para a continuidade de uma grande parcela dos empreendimentos no contexto nacional, tendo em vista, que as reclamações trabalhistas advindas destes, podem comprometer o capital de giro e o resultado financeiro das organizações devido ao alto desembolso financeiro atrelado aos processos trabalhistas, como também, pode afetar negativamente a empresa perante o mercado, a sociedade e a prováveis colaboradores que eventualmente possuíam algum interesse em trabalhar no negócio.

Portanto o entendimento dos procedimentos básicos em relação aos normativos trabalhistas e os direitos e deveres das partes envolvidas possibilita que as empresas não cometam erros passíveis de gerar passivos trabalhistas evitando assim prováveis prejuízos financeiros, por outro lado, o auxílio de um profissional capacitado no que se refere o setor pessoal dos empreendimentos proporciona uma maior segurança aos clientes e conseqüentemente tende a diminuir o risco de

responder uma reclamatória trabalhista.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse tópico serão apresentados uma breve evolução histórica em relação à legislação trabalhista e acerca dos passivos trabalhistas, bem como, a importância do auxílio de profissionais qualificados nesse cenário como forma de evitar que essas reclamatórias trabalhistas que prejudiquem a continuidade das empresas, de modo, que possibilite o desenvolvimento da pesquisa.

2.1 ABORDAGEM À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Segundo Oliveira (2016) o trabalho livre e remunerado passou a ganhar espaço no cenário nacional somente após a abolição da escravidão no Brasil, porém, as condições de trabalho naquela época eram muito precárias o que possibilitou as primeiras discussões a respeito da área trabalhista. Para Silva foi na década de 1930 que a legislação trabalhista brasileira passou por as seguintes transformações:

Na década de 1930, começou o período denominado getulismo, com o início da normatização do trabalho por meio de decretos que regulamentavam itens como: criação do Departamento Nacional do Trabalho; férias; horários de trabalho; carteira profissional; trabalho do menor; Ministério do trabalho; Vara Federal do Trabalho. (SILVA, 2017, p. 15)

A criação da CLT em 1943 serviu justamente para consolidar todos os normativos trabalhistas, tendo em vista, que naquela época existiam leis diferentes nas diversas regiões do país, em relação ao direito do trabalho (SILVA, 2017).

A criação da CLT representou um marco inicial muito importante para as partes envolvidas nesse contexto legal, tendo em vista, que a regulamentação das relações trabalhistas possibilitou a compreensão jurídica acerca da relação estabelecida entre o empregador e empregado, bem como, os direitos e deveres destes, por outro lado para os profissionais que atuam na área pessoal, a padronização das leis trabalhistas desempenhou a função de orientá-los em relação aos procedimentos básicos do setor pessoal.

Nesse contexto, considera-se importante diferenciar empregador de empregado. De acordo com o art. 2º da CLT “Considera-se empregador a empresa

individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Já o art. 3º da CLT estabelece que “considera-se empregado toda pessoa física, que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Embora a CLT tenha consolidado as regras trabalhistas, a variabilidade e a dinâmica vinculada a essa esfera criaram a necessidade constante de modificações legais, o que de fato possibilitou os surgimentos de novos decretos – leis e alterações no texto original (BARBOZA et al., 2018).

Algumas das principais medidas trazidas pela a CLT refere-se:

a proteção contra a despedida sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença-maternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (OLIVEIRA, 2016, p. 20)

Como a legislação trabalhista brasileira possui mais de 70 anos e refere-se a uma área de conhecimento que se modifica constantemente de acordo com a necessidade social e a do mercado de trabalho, desde a criação da CLT foram elaborados diversos normativos paralelos para suprir as lacunas legais deste regulamento.

Desse modo, foi estabelecida uma hierarquia de aplicabilidade legislativa, desde as leis de nível superior até as de níveis inferiores, dessa forma, “os regulamentos foram organizados de acordo com os seguintes níveis de aplicação: Constituição Federal, CLT, Doutrina, Jurisprudência, sumulas e enunciados, Normas coletiva de trabalho, Regulamento interno da empresa e o Contrato individual de trabalho” (SILVA, 2017, p. 16).

2.2 PASSIVO TRABALHISTA

Como citado anteriormente toda empresa que estabelece uma relação formal de trabalho estará gerando para si uma obrigação trabalhista, ou seja, o passivo trabalhista normal é representado pela remuneração e os encargos normais das folhas de pagamento. “o passivo trabalhista normal é aquele assumido pela empresa no momento da contratação de um colaborador e o passivo trabalhista oculto é o

desembolso por parte da empresa, mas sem planejamento prévio de sua ocorrência” (OLIVEIRA, 2016, p. 17).

Desse modo para Ribeiro (2018) o passivo trabalhista é entendido de duas formas um pouco diferentes nas relações de trabalho, ou seja, o passivo trabalhista normal é entendido como todos os encargos financeiros atrelado aos valores usuais das folhas de pagamento, tais como: O recolhimento de INSS e FGTS, pagamento do salário, pagamentos de férias entre outros, de modo geral, esse tipo de passivo representa o gasto necessário para o empregador ter um funcionário trabalhando. Por outro lado, o chamado passivo trabalhista oculto ocorre quando a empresa em si de algum modo fere o direito do trabalhador deixando de recolher os encargos e não efetuando pagamento dos salários.

O passivo trabalhista oculto está relacionado com a inadimplência por parte do empregador em relação as obrigações trabalhistas usuais e os demais direitos trabalhistas (MATOS ,2020). Para Ribeiro (2018) o passivo trabalhista oculto é aquele derivado da tentativa de flexibilização das leis trabalhistas por parte dos empregadores, seja por falta de conhecimento ou intencionalmente, mas que pode gerar algum risco para os empreendimentos. De acordo com Pereira (2008 apud, ANDRADE, 2014, P.12) o passivo trabalhista oculto é definido como:

Passivo trabalhista oculto, este gerado quando não é efetuado o recolhimento dos encargos sociais ou não é realizado o cumprimento de algum direito trabalhista; neste caso, a legislação é ignorada, acarretando em desequilíbrio contábil, além de gerar prejuízos à empresa que poderiam ser evitados.

Nesse contexto é evidenciado que o passivo trabalhista oculto advém do descumprimento dos normativos trabalhistas, seja por parte do empregador pela falta de entendimento acerca dessa temática ou através de erros cometidos pelo profissional responsável por auxiliá-lo. Segundo Oliveira (2016) o passivo trabalhista oculto surge quando o trabalhador ao se sentir prejudicado por atitudes tomados pelo empregador recorre a justiça do trabalho para requerer seus direitos trabalhistas. Em algumas situações é necessário que o trabalhador solicite o cumprimento de seus direitos por intermédio de ações trabalhistas (MATOS, 2020).

“A falta de conhecimento dos empregadores e até mesmo os descasos sobre os direitos trabalhistas, faz com que os empregados se sentem inseguros e acabam procurando os tribunais para fazer reclamações sobre os seus direitos” (PEREIRA e TORQUATO 2018, p.16).

É a partir desse cenário de abertura de processos vinculados as reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, que surge a figura do passivo contingente, ou seja, os prováveis desembolsos financeiros atrelados a processos trabalhistas, devem ser reconhecimentos no lado das obrigações no balanço patrimonial das organizações, na conta denominada de passivos contingentes. Para Jenkins et al. (2022) as contingências trabalhistas são decorrentes de decisões proferidas em ações judiciais e que devem ser classificadas no passivo contingente, quando ocorre o risco de perda para a empresa.

Segundo Oliveira (2016) o passivo contingente é o reconhecimento de fatos passados em que a obrigação do pagamento é proveniente de eventos futuros, tendo em vista, que o desembolso financeiro atrelado ao passivo trabalhista oculto, somente é reconhecido quando o empregado aciona a justiça do trabalho. O passivo contingente tem como fato gerador da obrigação um fato ocorrido no passado, mas, que depende da confirmação dos seus efeitos econômicos e financeiros por intermédio de uma ação que ocorrerá no futuro, como, por exemplo, uma decisão judicial (FARIAS, 2004).

De acordo com o Comitê de Pronunciamentos Contábeis 25 (CPC - 25), o Passivo Contingente é:

- (a) uma obrigação possível que resulta de eventos passados e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não de um ou mais eventos futuros incertos não totalmente sob controle da entidade;
- ou
- (b) uma obrigação presente que resulta de eventos passados, mas que não é reconhecida porque:
 - (i) não é provável que uma saída de recursos que incorporam benefícios econômicos seja exigida para liquidar a obrigação; ou
 - (ii) o valor da obrigação não pode ser mensurado com suficiente confiabilidade.

Dessa forma é possível evidenciar que o reconhecimento das reclamações trabalhistas nos demonstrativos financeiros e conseqüentemente na conta de passivo contingente das empresas representa uma tarefa um pouco complexa, tendo em vista, o tempo de resolução da ação e o montante de recursos gastos ao final do processo.

Segundo Farias (2004) o passivo contingente representa um dos elementos patrimônios que mais causa dificuldade no quesito de mensuração de valor, tendo em vista, que o fato gerador da obrigação é gerado por eventos passados, porém, os efeitos patrimoniais e financeiros só serão esclarecidos no futuro.

Por fim para que empregador reconheça de fato as prováveis perdas acerca de ações trabalhistas no passivo contingente ele deve considerar a probabilidade de ocorrência da ação trabalhista, conforme é descrito por (Farias, 2004 p. 85) “Entretanto, não basta, apenas, que um fato já tenha ocorrido é necessário, também que haja alguma probabilidade de que algum sacrifício futuro seja realizado pela empresa, que não tem a alternativa de deixar de cumprir a obrigação.”

Desse modo, mesmo que o passivo contingente seja um elemento patrimonial de difícil mensuração de valor, devido à incerteza vinculada e esse tipo de obrigação, é necessário que as organizações registrem em notas explicativas a provisão sobre a reclamação trabalhista quando se tem provável certeza de que a ação terá um desembolso financeiro por parte da empresa.

Diante disso, é relevante que o empresário mantenha um planejamento trabalhista, para caso ocorra de fato uma reclamatória trabalhista com alta probabilidade de ocorrência de desembolso financeiro, o empregador possa reduzir os riscos do comprometimento do seu capital giro e ajudar a reduzir os aumentos das despesas atreladas ao processo trabalhista.

Quadro 1 – Resumo sobre passivos trabalhistas

| Tipos de passivos | O que representam para as organizações |
|----------------------------|--|
| PASSIVO TRABALHISTA NORMAL | Representa o pagamento das obrigações normais da empresa quando está possui uma relação trabalhista formal entre empregador e empregado, tais como o pagamento da folha e o recolhimento dos respectivos encargos trabalhistas. |
| PASSIVO TRABALHISTA OCULTO | O passivo oculto surge quando o empregador fere algum direito trabalhista do seu funcionário e este ingressa com uma ação trabalhista na justiça do trabalho requerendo o cumprimento da obrigação gerada e conseqüentemente o pagamento correto dos valores devidos pela empresa. |
| PASSIVO CONTIGENTE | Representa a conta do balanço patrimonial, localizada no lado das obrigações no passivo, em que as empresas devem reconhecer os prováveis desembolsos financeiros atrelados aos processos trabalhistas em que estão envolvidas. |

Fonte: elaborado pelo autor de acordo com estudos realizados sobre a temática (2024)

2.2.1 Reclamatórias que mais geram passivos trabalhistas

O processo trabalhista é gerado quando uma das partes que compõe a

relação de trabalho, empregador ou empregado tem a necessidade de reparar um dano ou prejuízo que a parte contrária lhe causou mediante o descumprimento das normas estabelecidas pelo contrato de trabalho ou legislações trabalhistas (RIBEIRO, 2018).

O processo trabalhista de tem por finalidade solucionar os conflitos gerados quando uma das partes envolvidas na relação de trabalho, deixa de cumprir a obrigatoriedade legal estabelecida pelo contrato de trabalho e por conseguinte a parte prejudicada passa a requerer seus direitos através de uma reclamatória trabalhista diante da justiça do trabalho (BARBOSA et al., 2017).

Portanto o processo trabalhista represente a forma pela qual o trabalhador ou empregador busca a resolução de seus problemas no âmbito trabalhista por meio de uma ação judicial. Por conseguinte, a resolução dessa categoria de processo tende a consumir menos tempo que as demais ações movidas no âmbito judiciário. Segundo Oliveira (2018) o período de um processo trabalhista é menor que um processo civil, devido ao fato desse tipo de reclamatória se orientar de princípios próprios menos complexos que os processos tratados na esfera civil.

Nesse sentido, a justiça do trabalho é um órgão federal em que sua atuação ocorre de forma regionalizada, atualmente o território nacional brasileiro possui vinte quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que são responsáveis por atender as demandas judiciais trabalhistas no país.

Segundo o Tribunal Regional da Paraíba (TRT - 13ª região) as principais motivações de reclamatórias trabalhistas por parte do empregado são:

Demissão do empregado sem baixa na carteira de trabalho e pagamento das verbas rescisórias, não pagamento dos direitos do trabalhador durante o contrato de trabalho, a exemplo da falta de pagamento de salários, horas extras, 13º salário, férias, e o não recolhimento do FGTS. Sobrecarga de trabalho, levando o operário a trabalhar mais do que havia sido acertado no Contrato de Trabalho, desvio de função, abuso de poder e maus tratos, com consequentes danos físicos e morais também são frequentes nas reclamações trabalhistas.

Em relação aos empregadores as ações trabalhistas são motivadas principalmente pelo “abandono de emprego ou quando o trabalhador se nega a receber o valor ofertado e a assinar o termo de rescisão contratual, e ainda, quando causa danos ao patrimônio da empresa” (TRT – 13ª).

No ano de 2021 as principais motivações de reclamatória trabalhista solucionadas no primeiro grau de jurisdição do estado da Paraíba de acordo com (TRT

– 13ª) foram “o aviso prévio, multa dos 40 % do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), honorários na justiça do trabalho, férias proporcionais e o decimo terceiro salário proporcional.

Com base no que foi comentado anteriormente acerca das principais causas referente a ações trabalhista de acordo com o TRT – 13ª, o quadro 2 – representa o resumo das principais reclamationes trabalhistas proveniente tanto por parte do empregador quanto dos funcionários na paraíba.

Quadro 2 – Resumo das principais causas de reclamationes trabalhista de acordo com TRT- 13ª região

(Continua)

| Direito Trabalhista | Lei que determina | Observações |
|----------------------------|---------------------------------------|---|
| Salário Mínimo | Art. 76 da CLT | O salário mínimo representa a contraprestação devida ao empregado pelo empregador pela prestação de serviço, sendo proibido o pagamento do montante de salário menor que o valor mínimo. |
| Horas extras | Art. 59, da Lei nº 13.467, 13/07/2017 | O horário de trabalho diário pode ser acrescido em até duas horas extras, por intermédio de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A remuneração da hora extra deve ser de pelo menos equivalente a 50 % (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal. |
| 13º salário | Lei nº 4.090 de 13/07/1962 | O decimo terceiro salário é um direito garantido aos trabalhadores regido pela CLT, aposentados e pensionistas, no contexto da relação de trabalho, o trabalhador tem direito no fim de cada ano a uma gratificação salarial independentemente da remuneração paga pelo empregador. |

Quadro 2 – Resumo das principais causas de reclamações trabalhista de acordo com TRT- 13ª região

(Continua)

| | | |
|-------------------------|---|---|
| Férias | Art. 129 e Art. 134 da CLT Lei nº 13.467 de 13/07/2017 | As férias representam um período de descanso, concedido anualmente ao trabalhador, após a vigência de doze meses do contrato de trabalho sem que haja prejuízo da remuneração do funcionário. Devido a alteração da legislação trabalhista brasileira com a Lei 13.467/2017, o trabalhador pode usufruir de até três períodos de férias durante o ano, desde que um desses períodos não seja inferior a quatorze dias corridos. |
| FGTS | Lei nº 8.036 de 11/05/1990 | O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado com o objetivo de proteger os trabalhadores em caso de demissões sem justa causa, nesse sentido, todos os meses as empresas são obrigadas a recolher o montante de 8% do valor bruto sobre a folha de pagamento dos funcionários para garantir que esse valor seja pago ao trabalhador pelo término do contrato de trabalho. |
| Desvio de função | Art. 483 da CLT | Esse artigo da CLT permite que o empregado possa rescindir o contrato de trabalho e receber uma indenização pelo ato, caso ele comprove que de fato houve o desvio da função pela qual consta no seu contrato de trabalho. |
| Aviso prévio | Art. 487 da CLT e Lei 12.506 de 11/10/2011 | O aviso prévio representa o período mínimo de dias que a parte optante pelo encerramento do contrato de trabalho tem para comunicar sobre essa decisão a outro, mediante o risco de pagamento total do salário correspondente ao prazo de aviso por parte do empregador, já se a falta de comunicação do aviso ocorrer por parte do empregado o empregador terá direito a descontar o montante corresponde ao prazo de aviso do salário de seu colaborador. |
| Férias proporcionais | Art. 130 e 140 da CLT | São artigos responsáveis pelo o direito a concessão de férias ao trabalhador com mais de doze meses e menos de doze meses trabalhados. |
| Honorários advocatícios | Art. 791 - A, da Lei nº 13.467 de 13/07/2017 | Neste artigo é estabelecido que os honorários advocatícios deveram ser pagos pela a parte vencida do processo trabalhista. |

Quadro 2 – Resumo das principais causas de reclamações trabalhista de acordo com TRT- 13ª região

(Continua)

| | | |
|----------------------|--|--|
| Verbas rescisórias | Art. 477, da Lei nº 13.467 de 13/07/2017 | Neste artigo é estabelecido que o empregador deverá anotar na carteira de trabalho e Previdência Social a extinção do contrato de trabalho, bem com, efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até dez dias corridos partir da data de término do contrato de trabalho. |
| Abandono de emprego | Art. 482 da CLT | Este artigo permite que o empregador possa rescindir o contrato de trabalho do empregado por justa causa quando é comprovado de fato que ocorreu o abandono de emprego. |
| Multa de 40% do FGTS | Art. 18, Lei nº 8.036 de 11/05/1990 | É estabelecido que quando o empregador opta pela a rescisão do contrato de trabalho, ele é obrigado a deposita na conta vinculado ao FGTS do trabalhador os valores devidos referentes aos meses trabalhados até a rescisão do contrato de trabalho, caso, ainda não tenha sido recolhido o montante. No inciso 1º desse artigo também é estabelecido que caso a demissão do trabalhador ocorra pela modalidade sem justa causa, o empregador deve depositar 40% a mais de todos os depósitos realizados na conta vinculada ao FGTS durante a vigência do contrato de trabalho. |

Fonte: elaborado pelo autor de acordo com as informações do TRT-13ª; CLT; Lei nº 13.467/2017; Lei nº 8.036/1990; Lei 12.506/2011; Lei nº 4.090 /1962.

No quadro 2 foi demonstrado algumas das principais causas de reclamações trabalhistas advindas dos trabalhadores, bem como, dos empregadores e suas respectivas leis e artigos como forma de contextualizar o que é descrito pelo normativo acerca de cada ponto passível de se tornar uma ação trabalhista.

Como forma de tentar reduzir a burocracia vinculada a entrega destas informações trabalhistas, previdenciárias e as fiscais aos órgãos responsáveis pelo gerenciamento destes, foi instituído pelo Decreto nº 8.373/2014 o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista (eSocial).

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2018) o eSocial foi criado com o objetivo de padronizar e unificar o envio de todas as informações no âmbito trabalhista,

previdenciário e fiscal, como forma de reduzir a burocracia no envio das informações e garantir o cumprimento de prazos e a limitação de erros nas declarações.

Desse modo o eSocial passou a ser responsável pela consolidação de algumas obrigações acessórias vinculadas ao meio trabalhista tais como: A Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações a Previdência Social (GFIP); a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); ao Perfil profissiográfico previdenciário (PPP); a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); a Guia da Previdência Social (GPS); a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF); ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), ao Livro de Registro de Empregos e a folha de Pagamento (GABRIEL, SILVA E REZENDE, 2018).

Dessa forma com a criação desse sistema possibilitou que os órgãos governamentais fiscalizadores reunissem um número considerável de informações acerca da relação de emprego estabelecida entre empregador e empregados no âmbito empresarial, assim sendo, cabe ao empregador atender aos normativos e as leis trabalhistas, para evitar esses tipos de reclamações perante a justiça do trabalho.

Para Gabriel, Silva e Rezende (2018, p.19) “O envio dos arquivos do eSocial será sempre condizente com os prazos determinados pela legislação atual referente a cada evento trabalhista, previdenciário e fiscal. Afinal, a legislação não será alterada, mas, sim, a forma de enviar as informações”.

2.2.2 A importância de se evitar passivos trabalhistas

As reclamações trabalhistas advindas dos passivos trabalhistas ocultos, podem em muitas circunstâncias comprometer a continuidade dos empreendimentos devido ao elevado dispêndio monetário vinculado a essas ações trabalhistas.

Segundo Ribeiro (2018) para que uma empresa consiga obter um resultado financeiro e econômico desejado sem que ocorra gastos indesejados é necessário que esta coloque em prática um bom planejamento trabalhista.

Para Martins et al (2009, p. 13), “as empresas gastam muito mais dinheiro pagando dívidas trabalhistas, do que evitando”. Para isso é necessário que os gestores empresariais tenham um bom controle interno em relação aos processos e as áreas de atuação de sua empresa, de modo, que possa garantir uma boa gestão e a continuidade do negócio. Nesse contexto Oliveira (2016, p. 22), define a importância

do controle no setor pessoal para garantir essa gestão interna.

Considera-se, portanto, de extrema importância o controle no setor pessoal, observando-se o que está sendo cumprido, se existe algum ponto em desacordo com a legislação trabalhista, para que isto seja corrigido antes mesmo de chegar à Justiça do Trabalho, fato que se torna mais oneroso para empresa, devido ao gasto com advogado, além do valor devido ao emprego juntamente com as correções financeiras.

No entanto em muitas circunstâncias a gestão administrativa do empreendimento preocupa-se apenas com a obtenção de resultados econômicos e financeiros no curto prazo e não nos benefícios a longo prazo decorrentes de um efetivo planejamento, tornado assim o passivo trabalhista uma fonte de grande impacto financeiro e econômico para o negócio (OLIVEIRA, 2016).

Portanto é de “grande importância para a empresa evitar reclamações trabalhistas, em virtude da incerteza que a mesma sofrerá. O desembolso para pagamentos de tais reclusatórias pode afetar, significativamente, o resultado da empresa” (RIBEIRO, 2018 p. 30).

Desse modo é essencial que os gestores analisem o setor pessoal de sua empresa para que os erros sejam corrigidos, evitando, assim, o passivo trabalhista e o desembolso financeiro por parte da mesma no pagamento de direitos trabalhistas, antes descumpridos (OLIVEIRA, 2016 p. 22).

2.3 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE PASSIVOS TRABALHISTAS

Nesta seção, apresentaremos de modo mais específicos, alguns estudos desenvolvidos anteriormente relacionados a temática dos passivos trabalhistas no âmbito empresarial brasileiro, conforme demonstrado no quadro 3, a seguir:

Quadro 3 – Estudos anteriores relacionados aos passivos trabalhistas

(continua)

| AUTOR/ANO | OBJETIVO | RESULTADOS |
|-------------------------------|--|--|
| Rosa, (2019) | O presente estudo teve como objetivo analisar a evolução das provisões e passivos contingentes trabalhistas de empresas incluídas no setor de Bens Industriais e de Consumo Cíclico listadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3), durante os exercícios de 2015 a 2018. | Os resultados obtidos com a análise das provisões e passivos contingentes trabalhistas ao longo desses períodos evidenciaram que houve de fato um aumento no reconhecimento dos valores monetários atrelada as provisões contingentes nos dois setores analisados, porém, no que se refere aos passivos contingentes o estudo demonstrou que ambos setores apresentaram um declínio no reconhecimento de valores no exercício financeiro de 2018, foi sugerido essa redução ocorreu devido a Reforma Trabalhista vigorada no final de 2017, a qual estabeleceu novos critérios para a entrada de novas reclamações trabalhistas, diminuindo assim o número de reclamações trabalhistas no justiça do trabalho. |
| Matos, Ribeiro, Freire (2020) | O objetivo desse estudo foi analisar os impactos da inobservância das obrigações trabalhistas como fator de aumento do passivo trabalhista para uma instituição financeira, assim como examinar as condutas da relação empregatícia que podem gerar uma ação judicial e seu efeito na estabilidade financeira da instituição. | Os resultados mostram que a instituição teve ao longo de cinco anos, entre 2013 a 2017, um número reduzido de ações, mas, que o montante final ao longo desse período causou um impacto significativo no patrimônio da organização, de modo, que caso a instituição não disponha de uma provisão para arcar com essas reclamações, ela corre o risco de não possuir recursos monetários suficientes para sanar suas obrigações. |
| Lima, (2020) | O objetivo foi analisar os impactos e as diferenças das provisões em relação aos passivos trabalhistas em quatro empresas de capital aberto listadas no site da Bolsa de Valores do Brasil antes e depois da implantação da Lei 13.467/2017. | A pesquisa demonstrou que ocorreu de fato algumas variações no período após a Reforma trabalhista, ou seja, houve um aumento em relação ao reconhecimento das provisões trabalhistas nas demonstrações contábeis e em notas explicativas em certos períodos, mas, que eram controladas em períodos posteriores, nessa perspectiva foi evidenciado que ao longo do tempo essas empresas estabeleceram a diminuição do reconhecimento relacionado as provisões trabalhistas e passaram a atender melhor a nova legislação vigente. |
| Jenkins et al, (2022) | O objetivo a investigar as características das reclamações trabalhistas avaliadas em 1ª instância na 9ª Região da Justiça do Trabalho (Curitiba/PR), e como as práticas de controle interno adotadas ou não pelas organizações podem impactar nas demandas trabalhistas e consequentemente resultados financeiros apresentado por estes, entre os anos de 2015 a 2017. | Dentre os resultados apresentados por meio da análise de 384 processos trabalhistas, é que foi comprovado que as práticas de controle interno aplicadas na área de gestão de pessoal, colaboraram para a minimização dos impactos relativos as demandas trabalhistas, ou seja, a gestão correta do departamento pessoal atrelado a implantação de boas práticas de controle interno pode mitigar os riscos de causas judiciais para as organizações. |

Quadro 3 – Estudos anteriores relacionados aos passivos trabalhistas

(Conclusão)

| AUTOR/ANO | OBJETIVO | RESULTADOS |
|-----------------------|---|--|
| Azevedo et al, (2022) | analisar em como a auditoria contábil poderia ser aplicada as verbas auferidas nas ações trabalhistas da 4ª Região da Justiça do Trabalho (Rio Grande do Sul/RS), de modo, que fosse possível reduzir os custos ou evitar essas reclamações, por meio de orientações preventivas. Outro Objetivo estabelecido foi a verificação de quais seriam os tipos de verbas salariais foram mais requeridas. | Os resultados mostram que na maioria dos casos a auditoria poderia ter de fato reduzido o número de ações trabalhistas, bem como, seus custos. Em relação as verbas salariais foram verificadas que havia um padrão em relação ao número de reclamações trabalhistas de acordo com o segmento empresarial das ações requeridas no TRT da 4ª Região iniciadas no ano de 2014. |

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

No quadro 3 foi descrito alguns estudos anteriores relacionados aos passivos trabalhistas e os impactos que a inobservância dessas obrigações trabalhistas pode causar no patrimônio financeiro dos empreendimentos, bem como, a importância da utilização de bom controle interno e uma auditoria contábil no que se refere a gestão do setor pessoal e nas verbas atreladas a ações trabalhistas como forma de diminuir o número de reclamações trabalhistas. O que de fato contribui para o desenvolvimento de estudos relacionados ao conhecimento dos futuros profissionais da contabilidade acerca da área trabalhista.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Marconi e Lakatos (2022) o método científico representa a direção que o pesquisador utiliza para se chegar ao resultado determinado de uma pesquisa.

O método científico representa uma sequência de atividades desenvolvidas com o objetivo de alcançar certos resultados científicos por meio da utilização de um conjunto de técnicas que permitem o pesquisar obter os resultados almejados pela pesquisa (LOZADA e NUNES, 2018).

Desse modo, neste capítulo será abordada a metodologia utilizada, bem como, a classificação da pesquisa a população e amostra que é composta por alunos do curso de ciências contábeis.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Refere-se a uma pesquisa de campo, classificada como exploratória e descritiva, tendo uma abordagem qualitativa. Para Gil (2022, p .17) “Pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo fornecer respostas aos problemas que são propostos”. Em virtude disso buscou-se verificar o nível de conhecimento dos estudantes concluintes do curso de ciências contábeis acerca dos passivos trabalhistas.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população será composta pelos estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba- Campus I, que estiverem concluindo o curso no período letivo referente a 2023.2, ou discentes que já tenham cursado as disciplinas de Prática trabalhista e as disciplinas específicas de contabilidade que abordam estudos sobre o passivo no referido período letivo. Desse modo a amostra será selecionada de acordo com a quantidade de alunos respondentes no período 2023.2

Foram utilizados os seguintes critérios de inclusão: Ser estudante concluinte do curso de ciências contábeis ao ter cursado as disciplinas de Prática Trabalhista e as disciplinas específicas de contabilidade que abordam estudos sobre o passivo durante o curso. Serão considerados os seguintes critérios de exclusão da pesquisa: Não responder o questionário de forma integral, não ser aluno com vínculo ativo no

curso de ciências contábeis da UFPB – Campus I, e não ter cursado as disciplinas específicas comentadas anteriormente.

A pesquisa obteve uma amostra 42 alunos do curso de contabilidade da UFPB, composto por discentes concluintes no período letivo de 2023.2, ou que já cursaram a disciplina de Prática de Trabalhista. Todos os discentes respondentes da pesquisa estavam de acordo com os critérios estabelecidos na pesquisa, desse modo, não ocorreu nenhuma exclusão da pesquisa advinda da amostra.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Nesta seção será detalhado o procedimento utilizado para a realização da coleta de dados da pesquisa e o tipo de instrumento escolhido para realiza-la.

3.3.1 O instrumento de pesquisa

Segundo Marconi e Lakatos (2022, p. 298) “a pesquisa qualitativa objetiva obter uma compreensão particular do objeto que investiga”, de modo, que essa abordagem de estudo é formada por dois momentos diferentes em que o primeiro momento se refere ao desenvolvimento da pesquisa ou da coleta de dados para que posteriormente ocorra a análise e interpretação destes dados.

Desse modo para coletar os dados relacionados aos objetivos da pesquisa foi necessário a utilização de um questionário eletrônico, destinados aos alunos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba - Campus I, que se enquadram no perfil da amostra selecionada para a pesquisa.

O questionário foi elaborado na plataforma do Google Forms, formado por dois blocos de questões: O primeiro bloco abordará a coleta dos dados básicos acerca do perfil pessoal dos respondentes, já a segunda parte será composto de questionamentos acerca do conhecimento dos estudantes do curso de Ciências Contábeis em relação aos passivos trabalhistas.

Os questionamentos do estudo foram adaptados do estudo de Oliveira (2016) e Abrantes (2018), foi utilizado como parâmetro para medir e facilitar a tabulação dos dados acerca do nível de conhecimentos dos estudantes de contabilidade, a escala *Likert* de 5 pontos no qual é responsável pela mensuração do nível de concordância dos respondentes em relação as indagações do questionário por meio do Ranking

Médio (RM).

Além do questionário, foi realizado previamente uma pesquisa bibliográfica em relação ao tema de pesquisa abordado por meio de artigos, livros, normativos, monografias e dissertações bem como informações contidas em sites governamentais que serviram de base para a construção e embasamento do referencial teórico e desenvolvimento do estudo.

3.4 MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Após finalizado o processo da coleta de dados na plataforma Google Forms, foi utilizado para avaliar o primeiro bloco de perguntas a estatística descritiva simples com o objetivo de tabular o montante em percentual de indivíduos que irão responder à pesquisa, já o segundo bloco de questões será desenvolvido para avaliar o grau de concordância ou discordância dos estudantes do curso de contabilidade em relação aos questionamentos acerca dos objetivos de pesquisa, para isso será utilizado a escala do tipo *Likert* de 5 pontos, através do RM.

Segundo Malhotra (2001 apud OLIVEIRA, 2018) a abordagem qualitativa pelo RM tem por finalidade de medir a pontuação atribuída a cada indagação e a frequência de respostas obtidas dos respondentes a tal indagação. Em virtude disso, os valores atribuídos aos questionamentos do estudo são entendidos da seguinte forma: quando os valores obtidos nas perguntas forem menores que 3 pontos é caracterizado por um alto grau de discordância em relação ao quesito, por outro lado, quando a pontuação do quesito for superior a 3 pontos, é entendido que os indivíduos concordam com tal afirmativa e caso o valor de fato atingido for exatamente 3 pontos é considerado como uma pontuação neutra para o estudo.

Ao final desse processo os dados recolhidos serão tabulados no programa da Microsoft Office Excel e baseado nos resultados obtidos será verificado se os objetivos da pesquisa fundamentados de acordo com o estudo sobre os passivos trabalhistas foram de fato alcançados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados a análise dos resultados da pesquisa obtidos através da aplicação do questionário aos estudantes do curso de Ciências Contábeis. Inicialmente foi analisado o perfil da amostra e suas vivências profissionais acerca da área trabalhista, seguida da análise das principais reclusat6rios que geram passivos trabalhista para as empresas e o conhecimento dos estudantes acerca dessa tem6tica e por fim, analisar quais s6o os procedimentos b6sicos do departamento pessoal que mais incorrem riscos de se tornar um passivo trabalhista na percepç6o dos estudantes de Ci6ncias Cont6beis.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

6 apresentado nas tabelas 1,2 e 3 o perfil dos 42 discentes respondentes da pesquisa, nesse contexto, ser6o avaliadas algumas caracter6sticas da amostra, tais como, o g6nero, formaç6o profissional, idade e experi6ncia no setor pessoal. A obtenç6o e an6lise desses dados 6 relevante para compreender e responder a problem6tica da pesquisa.

Tabela 1 – Perfil profissional dos estudantes de Ci6ncias Cont6beis de acordo com idade e g6nero

| G6nero | Percentual | Faixa et6ria | Frequ6ncia relativa |
|-----------|------------|------------------|---------------------|
| Feminino | 57,1% | At6 25 anos | 66,7% |
| Masculino | 42,9% | De 26 a 35 anos | 21,4% |
| | | De 36 a 45 anos | 4,7% |
| | | De 46 a 55 anos | 2,4% |
| | | Acima de 55 anos | 4,8% |
| Total | 100% | | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No que se refere ao g6nero dos indiv6duos respondentes da referida pesquisa de acordo com a tabela 1, constatou-se que o g6nero feminino (57,1%) apresentou um maior volume em participaç6o na pesquisa em relaç6o ao g6nero masculino (42,9%). Em relaç6o a vari6vel idade 6 evidenciado que a maioria da amostra 6 composta por jovens de at6 25 anos (66,7%), j6 aqueles que possuem entre 46 a 55 anos representaram o menor percentual (2,4%). O que de fato 6 evidenciado, tendo em vista, que grande parte da amostra 6 formada por discentes em sua primeira

graduação.

Tabela 2 – Formação acadêmica dos entrevistados

| Titulação | Percentual |
|----------------------------|-------------------|
| Tecnólogo | 11,9% |
| Graduação | 11,9% |
| Mestrado | 2,4% |
| Doutorado | 0% |
| Pós doutorado | 0% |
| Possui apenas uma formação | 73,8% |
| Total | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Conforme a tabela 2 o perfil acadêmico dos entrevistados é formado por um número considerável de estudantes em sua primeira graduação (73,8%), seguido por discentes que já possuíam formação anterior em graduação ou tecnólogo ambos (11,9%), por fim não foi encontrado nenhum respondente com a titulação de doutorado ou pós doutorado, com relação ao título de mestrado apenas (2,4%) da pesquisa possuem essa formação.

Tabela 3 – Experiência da área do setor pessoal

| Trabalhou no setor pessoal | Percentual | Período que trabalhou na área | Frequência relativa |
|-----------------------------------|-------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| Sim | 21,4% | Menos de 1 ano | 50% |
| Não | 78,6% | De 1 a 2 anos | 30% |
| | | De 3 a 7 anos | 10% |
| | | Mais de 8 anos | 10% |
| Total | 100% | | 100% |

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No que concerne a experiências profissionais anteriores e o período de tempo trabalhado no setor pessoal destacado na tabela 3, constatou-se uma predominância dos discentes de Contabilidade que não possuíam vigência com as rotinas trabalhistas (78,6%) em detrimento dos estudantes que já possuíam experiência na área (21,6%).

Em relação aos respondentes que já possuíam experiência no setor pessoal é evidenciado que um número relevante dos entrevistados possuía menos de 1 ano trabalhado na área pessoal (50%), seguida dos profissionais que possuíam de 1 a 2 anos (30%), e por fim, os estudantes que já trabalharam de 3 a 7 anos ou mais de 8 anos ambos (10%).

4.2 CONHECIMENTO DOS ESTUDANTES DE CONTABILIDADE ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS

Nesse tópico será demonstrado nos quadros 4, e 5 os resultados referentes ao segundo bloco de questões do referido questionário, que tem como objetivo analisar o nível de conhecimento dos estudantes de contabilidade da UFPB em relação aos passivos trabalhistas, bem como, demonstra quais são os procedimentos básicos que mais geram passivos trabalhista de acordo com a percepção dos discentes do curso de contabilidade.

Segundo Santos e Amorim (2023) a evolução do cenário profissional desencadeou uma necessidade constante de ter profissionais qualificados acerca das rotinas trabalhistas, de modo, que estes consigam orientar corretamente seus clientes acerca dos direitos e deveres perante a legislação trabalhista, bem com, garantir que essas obrigações sejam cumpridas pelas empresas como forma de evitar possíveis punições no futuro.

Com base no ante exposto as informações obtidas no bloco II do questionário, foram tabuladas de acordo com a escala de *Likert* de 5 pontos em conjunto com o RM que tem por objetivo demonstrar o grau de concordância ou discordância de acordo com número de resposta a cada quesito, de modo, que as notas atribuídas a cada quesito ocorreram em conformidade com os conceitos de 1 (DT - Discordo totalmente), 2 (D - Discordo), 3 (NDNC - Nem discordo, nem concordo), 4 (C - Concordo) e 5 (CT - Concordo totalmente).

No quadro 4 foi analisado as respostas dos discentes em relação aos seus conhecimentos sobre a área trabalhista de modo geral, tais como legislação e pronunciamento técnico sobre a temática.

Quadro 4 – Conhecimento dos estudantes de Ciências contábeis acerca dos passivos e legislação trabalhista

| Questões | Frequência de respostas | | | | | |
|--|-------------------------|---|------|---|----|-----|
| | DT | D | NDNC | C | CT | RM |
| 2.2- O passivo trabalhista oculto é entendido como o ato de ferir algum direito trabalhista de uma das partes envolvidas na relação trabalhista, já o passivo trabalhista normal representa o ato de contratação do funcionário pela a empresa. Acerca dessa temática me considero entendido sobre essa diferenciação existente entre passivos trabalhistas. | 3 | 9 | 16 | 9 | 5 | 3,1 |

Quadro 4 – Conhecimento dos estudantes de Ciências contábeis acerca dos passivos e legislação trabalhista

(continua)

| | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|-----|
| 2.5- A gestão financeira acerca dos prováveis desembolsos atrelados aos processos trabalhistas representa uma boa alternativa para minimizar o impacto financeiro sofrido sobre as empresas em relação a essas reclusatórias | 2 | 5 | 9 | 19 | 7 | 3,5 |
| 2.6- O custo elevado referente ao pagamento das verbas rescisórias representa entraves para o estabelecimento de um contrato formal de trabalho | 1 | 8 | 12 | 12 | 9 | 3,4 |
| 2.7- O aumento de regulamentações e atualizações no âmbito trabalhista, tende a influenciar o aumento do desemprego ou trabalho informal. | 1 | 10 | 14 | 11 | 6 | 3,2 |
| 2.8 – O passivo trabalhista oculto pode surgir quando uma das partes da relação trabalhista se sente prejudicado pela outra ou através de uma fiscalização do Ministério do Trabalho. Sobre esse assunto me considero capacitado para defender meu cliente acerca de advertências e multas em eventuais fiscalizações. | 7 | 7 | 14 | 11 | 3 | 2,9 |
| 2.9- Um bom controle interno no departamento pessoal das empresas acerca da baixa dos contratos de trabalho, bem como, em relação a morosidade na admissão de funcionários durante a relação trabalhista, evitaria a exposição aos passivos trabalhistas ocultos. | 0 | 1 | 16 | 13 | 12 | 3,8 |
| 2.10- Os prováveis desembolsos financeiros atrelados aos processos trabalhistas devem ser reconhecidos na conta denominada de passivo contingente regido pelo CPC – 25. Em relação a essa temática, me considero familiarizado sobre esse pronunciamento contábil. | 3 | 13 | 14 | 9 | 3 | 2,9 |
| 2.11- A reforma trabalhista trouxe diversas modificações nas relações trabalhistas, tais como: novas modalidades de contrato de trabalho, e a possibilidade de fracionamento das férias em 3 períodos ao longo do ano, entre outros pontos. Essas modificações e a implantação das novas modalidades de contrato de trabalho foram suficientes para suprir as necessidades atuais no âmbito das relações de trabalho. | 6 | 8 | 24 | 1 | 3 | 2,6 |
| 2.12- Em relação as modificações ocorridas na CLT advindas da reforma trabalhista me considero atualizado acerca desse aspecto. | 3 | 15 | 11 | 9 | 4 | 2,9 |

Quadro 4 – Conhecimento dos estudantes de Ciências contábeis acerca dos passivos e legislação trabalhista

(continua)

| | | | | | | |
|--|---|---|----|----|----|-----|
| 2.13- No art. 129 da CLT é estabelecido que todo empregado terá direito anualmente a um período de férias. No que se refere o período de férias me considero dotado de conhecimento acerca desse assunto e de suas alterações advindas da reforma trabalhista. | 3 | 5 | 10 | 14 | 10 | 3,5 |
| 2.17- No art. 18, § 1º da Lei 11/05/1990, estabelece que na hipótese de demissão sem justa causa por parte do empregador, este deverá depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS, a importância igual a 40 % do montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho. Sobre esse assunto me considero dotado de conhecimento acerca desse artigo da legislação trabalhista. | 1 | 6 | 10 | 12 | 13 | 3,7 |
| 2.18- A convenção coletiva representa um acordo jurídico estabelecido entre os sindicatos dos empregadores e de empregados para a fixação de regras nas relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias de trabalho. Em relação a essa temática me considero conhecedor acerca dos aspectos estabelecidos pela convenção coletiva dos sindicatos. | 0 | 9 | 15 | 11 | 7 | 3,3 |
| 2.19- O aviso prévio representa o período mínimo de dias que a parte optante pelo encerramento do contrato de trabalho tem para comunicar sobre essa decisão a outra parte. No que se refere a essa modalidade e aplicabilidade do aviso, me julgo instruído acerca do assunto. | 1 | 6 | 6 | 20 | 9 | 3,7 |
| 2.20- De modo geral me considero qualificado para orientar meus clientes ou futuros clientes acerca dos normativos trabalhistas e das obrigações básicas atreladas ao contrato de trabalho. | 2 | 5 | 21 | 8 | 6 | 3,2 |

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

De acordo com Werland (2013) os resultados de pesquisas utilizando o RM devem considerar que um número de até 1,5 como “Discordo totalmente”; de 1,5 a 2,5 como “Discordo”; de 2,5 a 3,5 como “Nem discordo nem concordo”; de 3,5 até 4,5 são definidos com “concordo” e a partir de 4,5 até 5,0 são considerados com “concordo totalmente”.

como base nas definições anteriores acerca do RM foi possível analisar que no quadro 4 os principais quesitos relacionados a discordância e discordância total por parte dos discentes são pertinentes aos itens: 2.11 (2,6); 2.8 (2,9); 2.10 (2,9); 2.12 (2,9).

Em relação a afirmação de que as modificações trazidas pela a reforma trabalhista por meio da Lei 13. 467 de julho de 2017, tais como a implantação de novas

modalidades de contratos de trabalho entre outros pontos, foram suficientes para suprir as necessidades atuais no âmbito das relações trabalhistas; considerando a opinião dos respondentes e o RM o quesito apresentou o maior índice de discordância cerca (2,6), ou seja, os discentes do curso de Ciências Contábeis não estimam que a reforma trabalhista ocorrida em 2017 seja capaz de suprir todas as necessidades existentes atualmente no âmbito trabalhista.

Por outro lado, o estudo de Lima (2020) demonstra que a lei da reforma trabalhista de 2017, possibilitou um maior controle e diminuição em relação ao reconhecimento das provisões trabalhistas por parte das empresas, de modo, que esses empreendimentos passaram a atender melhor a nova legislação vigente. Segundo a pesquisa de Rosa (2019) esse maior controle e diminuição no número de reclamações ocorreu devido a criação de novos critérios para entrada de novas reclamações trabalhista perante a justiça do trabalho.

As demais assertivas que apresentaram baixo índice de RM atrelada a discordância são: 2.8, 2.10 e 2.12 todas com (2,9), refere-se ao conhecimento dos discentes acerca dos passivos trabalhistas, bem como, do CPC – 25 que é relacionado ao reconhecimento contábil das reclamações trabalhistas e pôr fim do grau de entendimento dos estudantes acerca das atualizações ocorridas na CLT. O que demonstra que os estudantes ainda apresentam certa indecisão no tocantes a esses tópicos.

O que de fato representa um fato importante, tendo em vista, que o conhecimento a respeito da conceituação e o reconhecimento dos passivos trabalhistas são pontos relevantes aos profissionais contábeis que prestem serviços na área do setor pessoal, para Abrantes (2018) o estudo e conhecimento sobre essa temática irá promover melhores resultados na utilização dos recursos, de modo, a evitar os passivos trabalhistas que podem afetar o capital investido no futuro dos empreendimentos.

No tocante as assertivas do quadro 4 que apresentaram as principais fontes de concordância de acordo com o RM são: 2.9 (3,8); 2.17 (3,7) e 2.19 (3,7), nesses quesitos foram levantadas questões relacionadas a utilização do controle interno no departamento pessoal das empresas como forma de evitar a exposição aos passivos trabalhistas ocultos seria uma alternativa viável para diminuí-los, bem como, analisar se os discentes de fato possuem conhecimento sobre a hipótese de demissão sem justa causa e multa dos 40% do FGTS, assim como, se o entendimento destes em

relação a modalidade e aplicabilidade do aviso prévio estabelecido por lei.

Analisando as respostas do quadro 4 relacionada ao nível de concordância dos respondentes foi possível visualizar que estes consideram que a utilização do controle interno nos processos interno relacionados ao setor pessoal diminuiria a exposição aos passivos trabalhistas ocultos cerca (3,8). Essa afirmação é evidência no estudo de Jenkins et al. (2022) que estabelece que a utilização de práticas de controle interno sobre a área gestão de pessoal seria uma ferramenta adequada na minimização de reconhecimento de reclamações trabalhistas. Segundo o estudo de Azevedo et al (2022) a utilização da auditoria contábil também representa uma ferramenta importante na diminuição dos casos de ações trabalhistas junto as empresas nos TRTs.

No que se refere as assertivas relacionadas aos conhecimentos dos estudantes das modalidades de aviso prévio, multa dos 40 % do FGTS na hipótese de demissão sem justa causa, os discentes de contabilidade demonstraram possuir um maior conhecimento desta temática, o que de fato representa um ponto relevante para a prestação de serviços de assessoria aos seus clientes, segundo Cavalcante et al. (2011), o conhecimento das normativas trabalhistas possibilitam que os graduandos consigam se adaptar aos novos cenários profissionais que ocorrem no futuro, de modo, a manter seus clientes atualizada sobre o cenário trabalhista atualmente. O que de fato são tópicos abordados no plano de curso da disciplina de Prática Trabalhista ministrada no campus I da UFPB, de modo, que possibilita um maior conhecimento dos discentes do curso acerca dos tópicos citados.

4.3 RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS E OS PROCEDIMENTOS BÁSICOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL QUE MAIS POSSUEM RISCOS DE TORNAR UM PASSIVO TRABALHISTA NA PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES

Nesse tópico 5 será apresentado os resultados relacionados as principais reclamações trabalhistas e os procedimentos básicos do departamento pessoal que mais incorrem riscos de se tornar um passivo trabalhista de acordo com a concepção dos respondentes, utilizando o RM como critério de ponderação dos quesitos da pesquisa.

Quadro 5 – Causas de reclamações trabalhistas, bem como, quais são os procedimentos básicos do setor pessoal que mais incorrem riscos de se tornar um passivo trabalhista na percepção dos estudantes

| Questões | Frequência de respostas | | | | | |
|--|-------------------------|----|------|----|----|-----|
| | DT | D | NDNC | C | CT | RM |
| 2.1- Você considera que a falta de conhecimento acerca dos normativos trabalhistas por parte dos empregadores contribui para o aumento dos números de processos trabalhistas movidos na justiça do trabalho sobre os empreendimentos. | 1 | 6 | 5 | 10 | 20 | 4,0 |
| 2.3- As principais reclamações trabalhistas advêm por parte dos empregados, esse fato ocorre devido à falta de conhecimento dos seus direitos e deveres estabelecido pelo contrato de trabalho. | 2 | 9 | 16 | 8 | 7 | 3,1 |
| 2.4- Uma das principais causas de reclamações trabalhistas refere-se a falta de recolhimento das contribuições sociais como o INSS e FGTS, você acredita que este fato ocorre devido à falta de planejamento financeiro das empresas para arcar com suas obrigações referente a folha de pagamento. | 1 | 7 | 10 | 13 | 11 | 3,6 |
| 2.14- O não pagamento ou a compensação de horas extras representam um grande montante em relação ao número de reclamações trabalhistas na Justiça do trabalho. Sobre esse tema me considero instruído em relação aos aspectos das horas extras e do banco de horas. | 1 | 7 | 15 | 11 | 8 | 3,4 |
| 2.15- O desvio de função permite que o trabalhador possa rescindir o contrato mediante uma indenização, caso ele comprove exercer mais funções do que foi estabelecido pelo o contrato de trabalho. No que se refere a essa modalidade de rescisão considero que detenho conhecimento sobre esse tipo de rescisão trabalhista. | 0 | 12 | 11 | 8 | 11 | 3,4 |
| 2.16- O abandono de emprego representa um dos pontos passíveis de justa causa por parte do empregador, como também, é caracterizado como uma das principais causas de reclamações trabalhistas advindas deste. Acerca desses pontos considerados passíveis de justa causa, me considero entendido sobre esse assunto. | 0 | 8 | 11 | 14 | 9 | 3,5 |

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Analisando as respostas contidas no quadro 5 de acordo com o RM em relação ao nível de discordância total e concordância total dos discentes no que se refere as principais causas de reclamações e os procedimentos básicos do setor pessoal que mais incorrem riscos de se tornar um passivo trabalhista para os empreendimentos na percepção dos respondentes, considerando a ordem de importância na percepção dos respondentes são destacados os itens: 2.1 (4,0); 2.4

(3,6) e 2.16 (3,5).

No que se refere a assertiva relacionada com o nível de concordância total através da utilização do RM, é evidenciado que os discentes consideram que a falta de conhecimento dos empresários acerca dos normativos trabalhistas contribui de uma forma relevante para o aumento do número de reclamações trabalhista perante os TRTs, cerca de (4,0), segundo Oliveira (2016) os empregadores devem estar atentos em relação as obrigações trabalhistas e as formalidades contratuais estabelecidas entre empregador e funcionário, de modo, que a inobservância dos normativos trabalhistas pode aumentar os riscos de ocorrer uma ação trabalhista perante os empreendimentos, de tal forma que, pode comprometer a saúde financeira destas empresas.

No tocante as demais afirmativas do quadro 5 que apresentam um alto índice de concordância de acordo com RM são os itens: 2.4 (3,6) e 2.16 (3,5), em que os discentes de contabilidade atribuíram que uma das principais causas de reclamações trabalhistas para os empregadores advém do não pagamento das contribuições sociais, tais como, INSS e FGTS devido à falta de planejamento financeiro das empresas em cerca (3,6), bem como, os respondentes da pesquisa consideram-se entendidos no tocante a modalidade de demissão por justa causa, o que representa um dos principais pontos passíveis de ações trabalhistas advindas dos empregadores em cerca (3,5).

Para Abrantes (2018) os gestores devem buscar o conhecimento do departamento pessoal, bem como, almejar o cumprimento dos procedimentos corretos destes e em conformidade com a legislação trabalhista, como forma, de melhorar tanto o aproveitamento dos recursos financeiros da empresa, quanto do capital humano do empregado.

No que se refere ao conhecimento dos discentes em relação alguns pontos dos normativos trabalhistas representa um aspecto positivo para os profissionais ou futuros profissionais da área. Segundo Oliveira (2016) os empreendimentos que não tem algum tipo de controle ou não sabem quando ou como podem gerar um passivo trabalhista para si, devem buscar orientações acerca temáticas com profissionais da área com forma de prevenção dessa obrigação.

As demais assertivas no quadro 5 que apresentaram baixo índice de RM atrelada a discordância são os itens: 2.3 (3,1); 2.14 (3,4) e 2.15 (3,4), nesses quesitos foram levantadas afirmativas se na percepção dos estudantes o fato das principais

ações trabalhistas serem advindas de colaboradores possui alguma influência relativa a falta de conhecimento destes perante as seus direitos e deveres estabelecidos no contrato de trabalho, bem com, qual é o nível de conhecimento dos estudantes referente as reclamações advindas do desvio de função atrelada a rescisão do contrato de trabalho e em relação aos aspectos pertinente as horas extras que possui um número considerável de ações junto aos tribunais do trabalho.

Analisando as repostas dos estudantes conforme o nível de discordância estabelecida pelo RM do quadro 5, foi observado que os discentes discordam que a falta de conhecimento por parte dos empregados em relação aos seus direitos e deveres, possui alguma influência no número de reclamação superior à dos empregadores em cerca (3,1), ou seja, nessa conjuntura os trabalhadores tendem a buscar seus direitos, de modo, mais recorrente perante a justiça quando se sentem prejudicado pela a outra parte. Para Ribeiro (2018) o processo trabalhista retrata a forma que tanto o empregado quanto o empregador detêm para solucionar o problema e ressarcir a parte contrária perante a relação trabalhista.

As afirmativas restantes são atreladas ao nível de discordância, ambas com (3,4) demonstram que os discentes apresentam indecisão no tocante ao conhecimento a modalidade de rescisão de contrato de trabalho de acordo com o desvio de função, bem com, da funcionalidade e pagamento das horas extras e bancos de hora, o que é de fato é preocupante, tendo em vista, que representam uma quantidade elevada no número de ações movidas na justiça do trabalho.

No que se refere aos objetivos estabelecidos na pesquisa, foram de fato alcançados através dos quesitos relacionados ao entendimento discentes de contabilidade acerca dos tipos de passivos trabalhistas, bem como, do levantamento das principais reclamações que geram passivos trabalhistas para empresas e finalmente a identificação dos procedimentos básicos de departamento pessoal que mais incorriam riscos de se tornar um passivo trabalhista na percepção dos estudantes, a análise de todos esses fatores foram determinantes para responder qual seria o nível de conhecimento dos estudantes do curso de ciências contábeis acerca dos passivos trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou analisar o nível de conhecimento dos estudantes do curso de Ciências Contábeis da UFPB, em relação aos passivos trabalhistas atrelados a área do setor pessoal, bem como, avaliar quais seriam as principais causas de ações trabalhistas de acordo com a percepção dos respondentes.

Mediante a análise dos resultados da pesquisa, constatou-se que os objetivos específicos do estudo foram alcançados de acordo com a metodologia adotada através da coleta das informações pertinentes ao estudo por meio da aplicação do questionário aos estudantes de contabilidade da UFPB.

O primeiro objetivo específico visava analisar o nível de conhecimento dos estudantes de contabilidade da UFPB sobre o que seriam considerados como passivos trabalhistas e a diferença existente entre o passivo trabalhista normal e o passivo trabalhista oculto o que de fato demonstrou que os discentes do curso de contabilidade da UFPB ainda possuem um nível baixo de conhecimento acerca dos tipos de passivos trabalhista, bem como, do CPC – 25, responsável pela contabilização dessas obrigações nas demonstrações contábeis das empresas, tendo em vista, o nível elevado de discordância as afirmativas relacionados ao conhecimento dessa temática.

O segundo objetivo estava relacionado ao levantamento das principais reclamações que mais geram passivos trabalhistas, esse ponto também foi atendido, considerando que ao longo dos quesitos foram debatidos alguns dos principais pontos que causam reclamações trabalhistas perante aos tribunais do trabalho, tais como o não pagamento ou compensação das horas extras, bem como, a morosidade no estabelecimento formal da relação de trabalho e a falta de recolhimento das contribuições sociais.

O terceiro objeto visava identificar os procedimentos básicos de departamento pessoal que mais incorrem riscos de se tornar um passivo trabalhista de acordo com a percepção dos discentes, o que de fato foi atingido, considerando que os discentes do curso de contabilidade atribuíram um alto índice de concordância que o desvio de função, e o abandono de emprego, são consideradas ações passíveis de reclamação trabalhista, bem como, que a falta de conhecimento dos normativos trabalhistas por partes dos empregadores influência no número de processos trabalhista.

Os resultados obtidos com estudo demonstram que é necessária uma maior

qualificação profissional dos estudantes de contabilidade que buscam a área setor pessoal, tendo em vista, as mudanças constantes ocorridas no mercado de trabalho, bem como, dos normativos trabalhistas, o que de fato aumenta a demanda do auxílio de profissionais capacitados na prestação de assessoria aos empresários que possuem funcionário, por outro lado, os empregados demonstram dispor de um maior entendimento acerca dos seus direitos e deveres acerca da legislação trabalhista, de modo, que estes fatores tendem a contribuir para o aumento de reclamações trabalhistas por ambas as partes perante aos Tribunais do trabalho.

No que se refere aos estudos anteriores relacionadas aos passivos trabalhistas é possível destacar que esses trabalhos apresentam alguns pontos de similaridade com esta pesquisa, tendo em vista, que um número considerável de estudantes concordou que a utilização do controle interno e a auditoria contábil poderiam influenciar na diminuição de reclamações trabalhistas, tópico tratado nos estudos de Jenkins et al. (2022) e Azevedo et al. (2022) respectivamente. O que de fato demonstra a importância de estudos relacionadas ao conhecimento da área trabalhista, como também, a forma correta de contabilização dessas obrigações a pagar nas demonstrações contábeis das empresas.

O resultado desse estudo apresenta algumas limitações, tais como, a dificuldades no que refere a coleta de dados da amostra selecionada devido à falta de interesse dos discentes em responder os quesitos e a limitação de estudos científicos anteriores relacionados a avaliação do conhecimento dos estudantes acerca dos passivos trabalhistas, o que permite desenvolver estudos futuros a respeito da educação dos estudantes de contabilidade sobre os normativos trabalhistas, bem como, da área trabalhista de modo geral, tendo em vista, que esses profissionais futuramente prestaram consultoria a clientes ou trabalharam em empreendimentos e necessitam conhecer seus direitos e obrigações perante a relação trabalhista.

Como sugestão para futuras pesquisas têm-se: verificar o conhecimento dos discentes adicionados outras variáveis relacionadas a área trabalhistas, tais como as modificações constatadas atrelada ao setor pessoal. Sugere-se também avaliar o nível de conhecimento dos empregadores que possuem colaboradores em relação aos normativos trabalhistas, bem como, quais seriam seus direitos e obrigações no contexto trabalhista.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, F.E.R. **Procedimentos contábeis relativos ao departamento pessoal**: uma análise do conhecimento dos gestores empresariais sob a ótica de evitar passivos trabalhistas. Orientador: Ronaldo José Rêgo de Araújo. 2018. 15 f. Artigo científico ((Bacharel em ciências contábeis) – UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE, Souza - PB, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/14622/3/FRANCISCO%20EWERTON%20ROLIM%20ABRANTES%20-%20TCC%20C.%20CONTÁBEIS%202018.pdf> . Acesso em: 10 ago. 2023.

AZEVEDO, T.B.A., HEINEN, A.C., SCHUH., de; SOUZA, M.A.B. Auditoria contábil no controle do passivo trabalhista com base nas sentenças deferidas em ações do Tribunal Regional do Trabalho DA 4ª Região. **Revista científica E- Locução**, Minas Gerais, v. 11, n. 22, p. 28-28, 2022. Disponível em: <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-LocucAo/article/download/496/323> . Acesso em: 06 set. 2023.

BARBOZA, M. R. T.M., ILANES, M. S., GIACOMELLI, C. L. F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

BARBOSA, C.C.S, MARQUES, D.B, BERTUCHI, F.I. Perícia contábil trabalhista: a atuação do profissional da contabilidade na tomada de decisão. **Etic- encontro de iniciação científica – ISSN 21- 76 -8498**, v.13, n. 13, 2017. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/6057> . Acesso em: 30 jun.2023.

BRASIL, **Decreto – lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 05 ago.2023.

BRASIL, **Decreto – lei nº 8.373, de dezembro de 2014**. Aprova o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm . Acesso em: 01 de nov.2023.

BRASIL, **Lei Nº 13.467, de 1º de julho de 2017**. Aprovação da Reforma das trabalhistas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm . Acesso em: 04 ago.2023.

BRASIL, **Lei Nº 8.036, de 11º de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm . Acesso em: 01 de nov.2023.

BRASIL, **Lei Nº 12.506, de 11º de outubro de 2011**. Dispõe sobre o Aviso prévio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm . Acesso em: 01 de nov.2023.

BRASIL, **Lei Nº 4.090, de 13º de julho de 1962**. Aprova a Gratificação de natal para os trabalhadores. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm . Acesso em: 01 de nov.2023.

BRÓGIO, R.C.D.S, MELLO, R.B.D. Importância do profissional de departamento pessoal e a relação com a contabilidade da empresa. in: II **Congresso Internacional do Grupo Unis**. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, mai.2016. Disponível em:

<http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/502/1/IMPORT%c3%82NCIA%20DO%20PROFISSIONAL%20DE%20DEPARTAMENTO%20PESSOAL%20E%20A%20RELA%c3%87%c3%83O%20COM%20A%20CONTABILIDADE%20DA%20EMPRESA.pdf> . Acesso em: 12 ago.2023.

CAVALCANTE, D. S; AQUINO, L. D. P D., DE LUCA, M. M. M., PONTE, V. M.R, e BUGARIM, M. C. C. Adequação dos Currículos dos Cursos de Contabilidade das Universidades Federais Brasileiras ao Currículo Mundial de Contabilidade e o Desempenho no Enade. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 50, p. 42 - 52, jan./abr. 2011.

CPC 25 – Comissão dos Pronunciamentos Contábeis. PRONUNCIAMENTO TECNICO CPC 25. Provisões, Passivos contingentes e Ativos Contingentes, Correlação as Normas 41 Internacionais de Contabilidade – AIS 37. Disponível em:

https://s3.sa-east-1.amazonaws.com/static.cpc.aatb.com.br/Documentos/304_CPC_25_rev%2019.pdf . Acesso em: 06 ago.2023.

FARIAS, M. R. S. **Divulgação do passivo: um enfoque sobre o passivo contingente no setor petroquímico brasileiro**. 2004. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Departamento de Contabilidade e Atuaria da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. 2004.

GABRIEL, R. A., SILVA, M.L, REZENDE, M.E.T. **eSocial – Prático Para Gestores**. São Paulo: Saraiva, 2018.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2022.

IUDÍCIBUS, S. de; MARION, J. C., FARIA, A.C. de. **Introdução à Teoria da Contabilidade – Para Graduação, 6ª edição**. São Paulo: Atlas, 2018.

JENKINS, L. E. C., dos SANTOS, E.A., PACHECO, V., SOARES, C. S. Reclamatórias Trabalhistas e Práticas de Controles Internos Aplicados à Gestão de Pessoas. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v.17, n.2, mai/ago., 2022. Disponível em:

https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/download/44799/pdf_1. Acesso em: 05 ago.2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Perguntas frequentes sobre a Justiça do Trabalho. João Pessoa: TRT 13º Região, 2017. Disponível em:

<https://www.trt13.jus.br/institucional/carta-de-servicos-1/sobre/perguntas-frequentes> . Acesso: 12 set. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO. TRT -13 tem aumento de mais de 63% no número de processos solucionados no 1 grau, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-tem-aumento-de-mais-de-63-no-numero-de-processos-solucionados-no-1o-grau> . Acesso: 12 set. 2023.

LOZADA, G., NUNES, K.S. **Metodologia científica**. [Porto Alegre]: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 02 nov. 2023.

LIMA, A.C. D. **Os impactos nas provisões dos passivos trabalhistas e das contingências ativas e passivas antes e depois da nova reforma trabalhista**. Orientador: Fabricio Afonso de Souza. 2020. 20 p. Monografia (Bacharel em ciências contábeis) – UNIFACIG CENTRO UNIVERSITÁRIO, Manhuaçu - MG, 2020. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/view/2510/1751> . Acesso em: 15 ago.2023.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022.

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 **Anais** do V Encontro Paranaense de Pesquisa e Extensão em Ciências Sociais Aplicadas. Cascavel, PR, 2009.

MATOS, M. D.D.S. **Esocial como controle do passivo trabalhista: um estudo de caso em um escritório de contabilidade em Cruz das Almas-BA**, 2020. Orientador: Rosinaldo da Silva Passos. 2020. 83 p. Monografia (Bacharel em ciências contábeis) - FACULDADE MARIA MILZA, Governador Mangabeira - BA, 2020.

MATOS, F. C., RIBEIRO, E. C. S., FREIRE, D. C. Os impactos da inobservância das obrigações trabalhistas no aumento do passivo trabalhista para uma instituição financeira. **Revista Foral**, v.10, n. 10, 2020. Disponível em: <https://revista.farol.edu.br/index.php/farol/article/view/193/194> . Acesso: 16 set.2023

OLIVEIRA, D.A. D. **O cumprimento da legislação como forma de evitar o passivo trabalhista**. Orientador: Fernando Amaral Rodrigues. 2016. 40 f. Monografia (Bacharel em Administração). FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHERIO ADMINISTRAÇÃO, João Pinheiro - MG, 2016. Disponível em: <http://tcc.fcjp.edu.br:8080/pdf/007913.pdf> . Acesso em 30 jun. 2023.

OLIVEIRA, A. L. D. Passivo trabalhista: **estudo de caso em uma empresa de mineração da região do Seridó**. Orientador: Sócrates Dantas Lopes. 2016. 42 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, Caicó – RN, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/48123/3/2_PassivoTrabalhista_Oliveira_2016.pdf . Acesso: 31 jun. 2023.

OLIVEIRA, F.S. **Análise frente a reforma trabalhista e implantação do esocial nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa**. Orientador: Valdineide dos santos Araújo. 2018. 58 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, João Pessoa – PB. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/12352/1/FSO26112018.pdf> . Acesso: 18 out. 2023.

PEREIRA, S. D. V. A Importância da Gestão do Risco do Passivo Trabalhista nas Finanças das Organizações. **Revista Novas ideias**, v.1, n.1, p. 93-112, jan/jun.2008.

RIBEIRO, G. O. S. Passivos trabalhistas: **um estudo de caso em sentenças ajuizadas em vitória da conquista no ano de 2017**. Orientador. Abmael da Cruz Farias. 2018. 92 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA, Vitória da Conquista – BA, 2018. Disponível em: <http://www2.uesb.br/cursos/contabeis/wp-content/uploads/TCC-GRACIELIA-OLIVEIRA-SOUZA-RIBEIRO.pdf> . Acesso: 31 jun. 2023.

ROSA, I. P. S. de; LUZ, I. P. Análise da Evolução das Provisões e Passivos Contingentes Trabalhistas nas Empresas Incluídas nos Setores de Bens Industriais e Consumo Cíclico Listadas na [B]³. In **9º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças**. set. 2019. Disponível em: <https://conferencias.ufsc.br/index.php/cconfi/2020/paper/viewPaper/1714> . Acesso: 20 set. 2023.

SANTOS, A.A, DE AMORIM, D.A. Análise dos componentes curriculares de rotinas trabalhistas do curso de ciências contábeis. **Cadernos da FUCAMP**, v. 22, n. 55, 2023.

SANTANA JUNIOR, J. J. B. D, PEREIRA, D. M.V.G, LOPES, J. E.G. Análise das habilidades cognitivas requeridas dos candidatos ao cargo de contador na Administração Pública Federal, utilizando-se indicadores fundamentados na visão da Taxonomia de Bloom. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, p. 108 -121, 2008.

SEIFERT, E.R. **A importância de uma administração competente do passivo trabalhista**. Orientador. Nelson Beck. 80f. Monografia (Bacharel em Administração) – UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO. Carazinho – RS, 2014. Disponível em: http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/688/1/CAR2014Elisangela_Regina_Seifert.pdf .Acesso 06 mai. 2024

SILVA, M. L. D. **Administração de departamento de pessoal**. 15. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

TORQUATO, E. B. B. PEREIRA, T. C. PEREIRA, E. Horas extras: **um estudo sobre**

auditoria interna no departamento de pessoal para evitar passivos trabalhistas.

Orientador: Eliane Pereira Fernandes. 2018. 27 f. Artigo científico (Bacharel em Administração) – FACULDADES UNIFICADAS DE TEOFILO OTINI, Teófilo Otoni – MG, 2018. Disponível em:

<https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/4262/1/ARTIGO%20-%20DEPOSITO%20FINAL%282%29.pdf> . Acesso: 25 ago.2023.

WERLANG, R. B. Mapas conceituais esqueletos: instrumento para avaliar o processo de ensino-aprendizagem. **Experiências em Ensino de Ciências**, v.8, n. 2, p. 126-140, 201

APÊNDICE A – Questionário
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

QUESTIONÁRIO

Termo de consentimento Esclarecido e Autorização

Prezado (a),

Este instrumento de pesquisa visa auxiliar a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre “O nível de conhecimento dos estudantes concluintes do curso ciências contábeis acerca dos passivos trabalhistas”, que está sendo desenvolvido pelo(a) aluno(a) Lis Catariny Fernandes da Silva do curso de Ciências Contábeis da UFPB, sob orientação do(a) Prof.^a Dr.^a Valdineide dos Santos Araújo.

Solicitamos a sua colaboração para responder o presente questionário, como também a sua autorização para apresentar os resultados deste estudo no TCC mencionado. Esclarecemos que a sua participação é voluntária e as respostas serão analisadas conjuntamente, preservando-se o sigilo da fonte.

Caso concorde em participar, por gentileza, responder as questões propostas.

Em caso de dúvidas ou necessidade de esclarecimento sobre alguma questão do questionário, pode entrar em contato por meio do e-mail ou celular (WhatsApp), disponíveis abaixo.

Contato: liscatariny4@gmail.com – (83)99849-7183

Desde já, agradeço-lhe pela colaboração.

I BLOCO DE QUESTÕES

Questionamentos acerca do perfil do entrevistado.

1 - Gênero

- a) Feminino
- b) Masculino

1.2 - Faixa etária

- a) até 25 anos
- b) de 26 a 35 anos
- c) de 36 a 45 anos
- d) de 46 a 55 anos
- e) acima de 55 anos

1.3 - Você possui mais de uma formação acadêmica? Se sim qual?

- a) Tecnólogo
- b) Graduação
- c) Mestrado
- d) Doutorado
- e) Pós doutorado

1.4 - Você já trabalhou ou estagiou na área do departamento pessoal?

- () sim
() não

1.5 – Se sim, qual foi o período de tempo que você trabalhou na área?

- a) () menos de 1 ano
b) () de 1 a 2 anos
c) () de 3 a 7 anos
d) () mais de 8 anos

II BLOCO DE QUESTÕES – Em relação aos passivos trabalhistas e o conhecimento dos estudantes de contabilidade

Responda os itens a seguir classificando-os de acordo com a seguinte escala:

- 1- Discordo totalmente
2- Discordo
3- Nem discordo, nem concordo
4- Concordo
5- Concordo totalmente

| QUESITOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 – Você considera que a falta de conhecimento acerca dos normativos trabalhistas por parte dos empregadores contribui para o aumento dos números de processos trabalhistas movidos na justiça do trabalho sobre os empreendimentos. | | | | | |
| 2.2- O passivo trabalhista oculto é entendido como o ato de ferir algum direito trabalhista de uma das partes envolvidas na relação trabalhista, já o passivo trabalhista normal representa o ato de contratação do funcionário pela a empresa. Acerca dessa temática me considero entendido sobre essa diferenciação existente entre passivos trabalhistas. | | | | | |
| 2.3- As principais reclamações trabalhistas advêm por parte dos empregados, esse fato ocorre devido à falta de conhecimento dos seus direitos e deveres estabelecido pelo contrato de trabalho. | | | | | |
| 2.4- Uma das principais causas de reclamações trabalhistas refere-se a falta de recolhimento das contribuições sociais como o INSS e FGTS, você acredita que este fato ocorre devido à falta de planejamento financeiro das empresas para arcar com suas obrigações referente a folha de pagamento. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>2.5- A gestão financeira acerca dos prováveis desembolsos atrelados aos processos trabalhistas representa uma boa alternativa para minimizar o impacto financeiro sofrido sobre as empresas em relação a essas reclamatórias.</p> | | | | | |
| <p>2.6- O custo elevado referente ao pagamento das verbas rescisórias representa entraves para o estabelecimento de um contrato formal de trabalho.</p> | | | | | |
| <p>2.7- O aumento de regulamentações e atualizações no âmbito trabalhista, tende a influenciar o aumento do desemprego ou trabalho informal.</p> | | | | | |
| <p>2.8 – O passivo trabalhista oculto pode surgir quando uma das partes da relação trabalhista se sente prejudicado pela outra ou através de uma fiscalização do Ministério do Trabalho. Sobre esse assunto me considero capacitado para defender meu cliente acerca de advertências e multas em eventuais fiscalizações.</p> | | | | | |
| <p>2.9- Um bom controle interno no departamento pessoal das empresas acerca da baixa dos contratos de trabalho, bem como, em relação a morosidade na admissão de funcionários durante a relação trabalhista, evitaria a exposição aos passivos trabalhistas ocultos.</p> | | | | | |
| <p>2.10- Os prováveis desembolsos financeiros atrelados aos processos trabalhistas devem ser reconhecidos na conta denominada de passivo contingente regido pelo CPC – 25. Em relação a essa temática, me considero familiarizado sobre esse pronunciamento contábil.</p> | | | | | |
| <p>2.11- A reforma trabalhista trouxe diversas modificações nas relações trabalhistas, tais como: novas modalidades de contrato de trabalho, e a possibilidade de fracionamento das férias em 3 períodos ao longo do ano, entre outros pontos. Essas modificações e a implantação das novas modalidades de contrato de trabalho foram suficientes para suprir as necessidades atuais no âmbito das relações de trabalho.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| 2.12- Em relação as modificações ocorridas na CLT advindas da reforma trabalhista me considero atualizado acerca desse aspecto. | | | | | |
| 2.13- No art. 129 da CLT é estabelecido que todo empregado terá direito anualmente a um período de férias. No que se refere o período de férias me considero dotado de conhecimento acerca desse assunto e de suas alterações advindas da reforma trabalhista. | | | | | |
| 2.14- O não pagamento ou a compensação de horas extras representam um grande montante em relação ao número de reclamações trabalhistas na Justiça do trabalho. Sobre esse tema me considero instruído em relação aos aspectos das horas extras e do banco de horas. | | | | | |
| 2.15- O desvio de função permite que o trabalhador possa rescindir o contrato mediante uma indenização, caso ele comprove exercer mais funções do que foi estabelecido pelo o contrato de trabalho. No que se refere a essa modalidade de rescisão considero que detenho conhecimento sobre esse tipo de rescisão trabalhista. | | | | | |
| 2.16- O abandono de emprego representa um dos pontos passíveis de justa causa por parte do empregador, como também, é caracterizado como uma das principais causas de reclamações trabalhistas advindas deste. Acerca desses pontos considerados passíveis de justa causa, me considero entendido sobre esse assunto. | | | | | |
| 2.17- No art. 18, § 1º da Lei 11/05/1990, estabelece que na hipótese de demissão sem justa causa por parte do empregador, este deverá depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS, a importância igual a 40 % do montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho. Sobre esse assunto me considero dotado de conhecimento acerca desse artigo da legislação trabalhista. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| <p>2.18- A convenção coletiva representa um acordo jurídico estabelecido entre os sindicatos dos empregadores e de empregados para a fixação de regras nas relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias de trabalho. Em relação a essa temática me considero conhecedor acerca dos aspectos estabelecidos pela convenção coletiva dos sindicatos.</p> | | | | | |
| <p>2.19- O aviso prévio representa o período mínimo de dias que a parte optante pelo encerramento do contrato de trabalho tem para comunicar sobre essa decisão a outra parte. No que se refere a modalidade e aplicabilidade do aviso, me julgo instruído acerca do assunto.</p> | | | | | |
| <p>2.20- De modo geral me considero qualificado para orientar meus clientes ou futuros clientes acerca dos normativos trabalhistas e das obrigações básicas atreladas ao contrato de trabalho.</p> | | | | | |