



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS FLORIANÓPOLIS
DEPARTAMENTO CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Bruna Westphal Patricio

Título: Principais dificuldades sobre a legislação trabalhista brasileira: um estudo junto à cartilha de clientes de uma contabilidade de Garopaba-SC.

Florianópolis
2023

Bruna Westphal Patricio

Título: Principais dificuldades sobre a legislação trabalhista brasileira: um estudo junto à cartilha de clientes de uma contabilidade de Garopaba-SC.

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Ciências Contábeis do Campus de Florianópolis da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Ciências Contábeis.

Orientador(a): Prof.(a) Joice Denise Schafer

Florianópolis

2023

Patricio, Bruna Westphal

Principais dificuldades sobre a legislação trabalhista brasileira: um estudo junto à cartilha de clientes de uma contabilidade de Garopaba-SC. / Bruna Westphal Patricio ; orientadora, Joice Denise Schafer, 2023.

52 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Ciências Contábeis, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Ciências Contábeis. 2. Legislação Trabalhista Brasileira. 3. CLT. 4. Recursos Humanos. 5. Departamento Pessoal. I. Schafer, Joice Denise. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Ciências Contábeis. III. Título.

Bruna Westphal Patricio

Título: Principais dificuldades sobre a legislação trabalhista brasileira: um estudo junto à cartilha de clientes de uma contabilidade de Garopaba-SC.

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis e aprovado em sua forma final pelo Curso de Ciências Contábeis.

Local Florianópolis, 14 de novembro de 2023.

Coordenação de TCC

Banca examinadora

Prof^a. Dra. Joice Denise Schafer

Orientadora

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^o. Dr. Sergio Murilo Petri

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Dra. Nathália Helena Fernandes Laffin

Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 2023.

Dedico este trabalho aos meus pais, ao meu irmão e ao meu esposo, que sempre estiveram ao meu lado apoiando e incentivando a não desistir.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente quero agradecer aos meus pais por toda educação e esforço para que eu me tornasse a pessoa que sou hoje, e também ao meu irmão Patrick, que neste período de processo de vestibular e o período de graduação nunca me deixaram desistir, mesmo nos dias mais difíceis. Também, quero agradecer ao meu esposo, que em momento algum saiu do meu lado, sempre me apoiando, compreendendo a falta de tempo e não mediu esforços para me ajudar neste processo.

Não poderia deixar de agradecer a Prof^a Joice que me orientou neste processo final, a todo momento disponível para sanar as dúvidas e me acalmar com relação a todo este processo, sou muito grata por toda dedicação e paciência.

Por fim, é com o coração cheio de alegria e gratidão que agradeço pelo apoio e auxílio de todos os envolvidos, família, amigos, colegas e professores, para que hoje, esta etapa seja realizada.

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo identificar quais as principais dificuldades dos clientes de uma Contabilidade de Garopaba - SC com relação à legislação trabalhista brasileira e a partir disto, discutir sobre a maior dificuldade em comum relatada entre as empresas. Para isto, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa mediante a aplicação de questionários junto a 80 empresas selecionadas da cartela de clientes de uma contabilidade da cidade de Garopaba-SC. O questionário foi composto por 15 questões, divididas em dois blocos, sendo o primeiro com intuito de identificar o perfil dos respondentes e o segundo para identificar suas principais dificuldades com relação às rotinas relacionadas à legislação trabalhista. Um total de 17 empresas responderam ao questionário e com base na análise das respostas foi possível verificar as principais dificuldades no que se refere aos eventos da folha de pagamento de acordo com sua periodicidade, sejam mensais, anuais e não periódicas e ainda identificar que a principal dificuldade dos respondentes dentre todas as elencadas está centrada nos tributos/taxas contidos na folha de pagamento.

Palavras-chave: CLT; Departamento Pessoal; RH; Folha de Pagamento; Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

The present work aims to identify the main difficulties of clients of an accounting firm in Garopaba - SC regarding Brazilian labor legislation and, based on this, discuss the most common difficulty reported among the companies. For this purpose, a descriptive research was developed, with a qualitative approach through the application of questionnaires to 80 selected companies from the client portfolio of an accounting firm in the city of Garopaba-SC. The questionnaire consisted of 15 questions, divided into two sections, the first with the intention of identifying the profile of the respondents, and the second to identify their main difficulties regarding routines related to labor legislation. A total of 17 companies responded to the questionnaire, and based on the analysis of the answers, it was possible to identify the main difficulties regarding payroll events according to their periodicity, whether monthly, annual, or non-periodic. It was also possible to identify that the main difficulty reported by the respondents among all listed difficulties is centered on the taxes/fees included in the payroll.

Keywords: CLT; Personal department; RH; Payroll; Labor Legislation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Nível de Dificuldade – Rotinas Mensais	33
Figura 2 – Nível de Dificuldade – Proventos da Folha de Pagamento.....	34
Figura 3 – Nível de Dificuldade – Descontos da Folha de Pagamento	36
Figura 4 – Nível de Dificuldade – Rotinas da Folha de Pagamento	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Prazos Para Implantação de SST no E-social.....	25
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela de incidência de INSS 2023	21
Tabela 2 – Tabela de incidência de Imposto de Renda Retido na Fonte 2023.....	22
Tabela 3 – População da Pesquisa / Relação das Empresas.....	30
Tabela 4 – Perfil dos Respondentes	31
Tabela 5 – Nível de Conhecimento dos Respondentes	33
Tabela 6 – Relação dos Tributos Contidos na Folha de Pagamento	36
Tabela 7 – Relação das Rotinas Anuais	37
Tabela 8 – Relação das Rotinas Não Periódicas	38
Tabela 9 – Principais Dificuldades dos Respondentes.....	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente do Trabalho
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DARF	Documento de Arrecadação de Receitas Federais
DSR	Descanso Semanal Remunerado
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FPAS	Fundo da Previdência e Assistência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
RAT	Risco Ambiental do Trabalho
RH	Recursos Humanos
SST	Saúde e Segurança do Trabalho

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS	15
1.1.1	Objetivo Geral.....	15
1.1.2	Objetivos específicos.....	15
1.2	JUSTIFICATIVA	15
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	CLT.....	17
2.2	EVENTOS MENSAIS / FOLHA DE PAGAMENTO.....	18
2.2.1	Proventos	18
2.2.2	Descontos	19
2.2.3	Controle de Ponto	20
2.2.4	Tributos Relacionados a Folha de Pagamento.....	21
2.3	EVENTOS ANUAIS	22
2.3.1	Férias.....	22
2.3.2	13° Salário	23
2.3.3	Saúde e Segurança do Trabalho.....	24
2.4	EVENTOS NÃO PERIÓDICOS	25
2.4.1	Admissão.....	25
2.4.2	Rescisão.....	26
2.4.3	Afastamentos	28
3.	METODOLOGIA.....	29
4.	RESULTADO DA PESQUISA.....	31
4.1	APRESENTAÇÃO DOS DADOS	31
4.1.1	Perfil Dos Respondentes.....	31
4.1.2	Nível de Dificuldade Relacionado as Rotinas Trabalhistas	33
4.2	ANÁLISE DOS DADOS	39
5.	CONCLUSÃO.....	42
	REFERÊNCIAS.....	44
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO	49

1. INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira é um conjunto de leis e normas que regulamentam as relações entre empregados e empregadores no Brasil, estabelecendo direitos e deveres para ambas as partes.

A principal lei trabalhista no Brasil é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943 por meio do Decreto Lei nº 5.453/1943, que define as regras básicas para o funcionamento do mercado de trabalho no país, entretanto desde a data de sua criação passou por diversas alterações em seu texto, até o formato mais recente emitido no ano de 2017 (Escorsin, 2019)

Além da CLT, existem outras leis trabalhistas e regulamentações que estabelecem regras específicas para setores ou profissões, como por exemplo a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), a Lei do Trabalho Doméstico (Lei nº 150/2015), a Lei da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº 6.514/1997), convenções coletivas, entre outras.

A legislação trabalhista brasileira estabelece normas em diversas áreas, tais como: salário mínimo, jornada de trabalho, férias, licenças, descanso semanal remunerado, adicional de horas extras, direitos das gestantes, segurança e saúde no trabalho, entre outros. Além de ser extremamente importante porque estabelece direitos e deveres dos empregados e empregadores, garantindo condições justas e dignas de trabalho.

É comum que muitas empresas encontrem desafios com relação à legislação trabalhista no Brasil, isso pode ocorrer devido à complexidade das leis trabalhistas, que são secundárias e abrangentes, além de sofrerem alterações constantemente, necessitando de um conhecimento aprofundado para a aplicação correta. Além disso, muitas empresas têm dificuldades em monitorar e cumprir as diversas obrigações trabalhistas, como pagamentos de impostos e contribuições sociais, elaboração de folhas de pagamento, concessão de férias, entre outras rotinas.

Um outro fator que pode dificultar o atendimento das empresas às normas trabalhistas é a falta de recursos e investimentos em tecnologia e treinamento de pessoal para o cumprimento das obrigações trabalhistas. Isso pode levar a erros e omissões, que podem resultar em débitos e ações judiciais.

Existem áreas da legislação trabalhista brasileira que são mais complexas e controversas do que outras, exigindo maior conhecimento e compreensão por parte dos gestores e equipes do setor responsável pela folha de pagamento. Conforme Pastore (2014) esta alta complexidade é uma das causas de tantos processos trabalhistas. Diante da extensão e

complexidade da legislação trabalhista e suas constantes atualizações, este estudo busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são as principais dificuldades dos clientes de uma contabilidade de Garopaba, no que se refere ao cumprimento das leis trabalhistas? Espera-se que os resultados permitam um maior entendimento dos pontos mais sensíveis para as empresas, visto que uma não conformidade trabalhista pode acarretar custos desnecessários para as organizações.

1.1 OBJETIVOS

Os objetivos, geral e específicos, que norteiam a presente pesquisa são apresentados na sequência.

1.1.1 Objetivo Geral

Este estudo tem como objetivo geral identificar as principais dificuldades dos clientes de uma contabilidade de Garopaba, no que se refere ao cumprimento das leis trabalhistas.

1.1.2 Objetivos específicos

- (i) Explorar na legislação trabalhista elementos relacionados às rotinas da folha de pagamento.
- (ii) Realizar uma análise com os gestores das empresas e/ou empregados responsáveis pela folha de pagamento, a fim de identificar quais dos aspectos apresentados na literatura geram dúvidas em suas atividades no dia-a-dia.
- (iii) Abordar aspectos relacionados às principais dificuldades da legislação trabalhista destacadas pelos participantes da pesquisa.

1.2 JUSTIFICATIVA

A identificação das principais dificuldades das empresas no que se refere ao cumprimento das leis trabalhistas, proposta neste trabalho, visa indicar para todas as partes interessadas: empregadores, empregados, governo, empresas de capacitação, entre outras, quais as temáticas dentro do RH que precisam de maior atenção e capacitação das equipes. A capacitação dos gestores e empregados é fundamental para evitar prejuízos relacionados ao cumprimento das normas trabalhistas brasileiras, além disso, o conhecimento adequado dessas

leis e regulamentos se faz essencial para garantir a segurança jurídica da empresa, bem como evitar processos trabalhistas e multas por descumprimento das normas.

Essa capacitação também ajuda a promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, contribuindo para a valorização dos empregados e a melhoria da produtividade. A conscientização sobre direitos e deveres trabalhistas, bem como a implementação de boas práticas, tais como a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, são medidas que contribuem a qualidade de vida no trabalho e a redução de conflitos internos na empresa. Por isso, é importante que os gestores e empregados na área estejam atualizados sobre as normas trabalhistas e que as apliquem adequadamente no dia a dia da empresa.

Por fim, a capacitação dos gestores e empregados da área pode ajudar a promover uma cultura de respeito e valorização dos direitos trabalhistas. Ao conhecerem as leis e regulamentos relacionados ao trabalho, os empregados têm mais condições de defender seus direitos e de agir de forma assertiva em situações de conflito, além de evita-los. Isso pode contribuir para o fortalecimento da empresa como um todo, garantindo um ambiente de trabalho mais ético, transparente e responsável. Trabalhos acadêmicos relacionados a estes assuntos ajudam a levar informação para pessoas e empresas sobre assuntos frequentemente taxados como complexos. Neste sentido, o presente trabalho auxilia nos conhecimentos básicos sobre a legislação trabalhista brasileira e fornece aos leitores uma base mínima de conhecimento da legislação trabalhista brasileira. Além disso, o estudo dará subsídios para que empresas identifiquem quais as lacunas de conhecimento, quanto à legislação trabalhista brasileira, e então, direcionem seus empregados responsáveis pelo setor, para a capacitação necessária, com a finalidade de evitar procedimentos que impacte negativamente a sua empresa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CLT

O início da discussão do direito do trabalho iniciou após 1888, com a Lei Aurea, a qual banuiu o trabalho escravo e deu início a uma relação de emprego. Mesmo que a mencionada Lei não tivesse relação com o direito do trabalho, auxiliou para o início desta era. Com isso, abriu-se uma discussão sobre direitos e deveres dos trabalhadores, momento em que organizações coletivas se uniram em maiores números ao final do século XIX (Delgado, 2019).

Nos anos seguintes, além do desemprego, segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2013), para os trabalhadores que permaneciam em seus trabalhos, haviam muitos problemas como ambientes sujos, abafados, baixos salários e jornadas de até 18 horas por dia, inclusive para crianças. Neste momento começam a surgir *trade unions*, que seriam grupos similares a sindicatos, que promoveram greves por direitos trabalhistas. Este cenário perdurou por quatro décadas. Somente em 1891, com o Decreto nº 1.313/1891 o trabalho do menor foi regulamentado.

Após, houveram algumas tentativas de criação de leis para o trabalho, além de diversos decretos para assistir os empregados. Delgado (2019) cita em seu livro alguns destes exemplos, como: Lei nº 3.724/1919, que trata sobre os acidentes de trabalho e seus riscos profissionais; surgimento do Conselho Nacional do Trabalho, em 1923; a concessão de 15 dias de férias com a Lei nº 4.892/1925; entre outros decretos e leis.

Porém, apenas após a Revolução Industrial em 1930, com Getúlio Vargas assumindo a presidência, que foi criado o Ministério do Trabalho e, meses depois, o Departamento Nacional do Trabalho, que neste período de governo emitiu diversas leis trabalhistas. A União de todas estas leis, resultou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi regulamentada em 1940, com o Decreto nº 6.596/1940 (Delgado, 2019).

A Consolidação das Leis Trabalhistas de 1940 “instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente” (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2013, p.1).

A CLT passou por diversas mudanças ao longo dos anos, como por exemplo o reconhecimento do seguro contra acidentes do trabalho por meio da Previdência Social, com a Lei nº 7.036/1944, assim como o repouso remunerado em domingo e feriados com a Lei nº 605/1949. Outras alterações também ocorreram com alterações na Constituição Federal, como por exemplo em 1946, a qual proibiu o trabalho do menor de 14 (quatorze) anos e o trabalho

noturno para menores de 18 (dezoito) anos. Conforme Teixeira, Neto, Sampaio e Monte (2012) o direito ao seguro desemprego foi criado em 1986 e apenas passou a ter vigor somente em 1988 com a nova alteração da Constituição Federal. De acordo com Saad (2000), foi com a Constituição Federal de 1988 que houve a redução da jornada de trabalho de 48 horas semanais para 44 horas.

A Consolidação das Leis do Trabalho, portanto, além de ter sido criada com o objetivo de alinhar as regras de trabalho entre empregado e empregador, vem também para definir os direitos dos trabalhadores e com o passar do tempo, os deveres. De forma geral, a CLT possui um arcabouço de direcionamentos para o melhor relacionamento entre empregador e empregados.

2.2 EVENTOS MENSAIS / FOLHA DE PAGAMENTO

2.2.1 Proventos

Os proventos em uma folha de pagamento são todos aqueles valores pertinentes à remuneração do empregado, ou seja, todos os valores a receber dentro de um período de tempo trabalhado, como por exemplo salário base, horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, entre outros (Oliveira, 2002).

O principal provento de uma folha de pagamento é o salário base, geralmente é definido por uma lei estadual ou por um sindicato da categoria nas chamadas convenções coletivas (Redator Pontotel, 2023). Além disto, ainda de acordo com Redator Pontotel (2023), o salário definido nas situações citadas sempre utiliza como base 44 horas semanais, conforme demanda o Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, perfazendo um total de 220 horas mensais e devendo este ser calculado proporcionalmente quando a jornada mensal do empregado for reduzida.

As horas extras, por sua vez, são devidas quando o empregado ultrapassa o limite máximo legal ou limite estipulado em contrato de horas de trabalho (Saad, 2020). Atualmente, a CLT trata em seu Art. 59 que as horas extraordinárias não podem exceder 2 horas diárias, porém não traz o percentual a ser pago por estas horas, o qual deve ser consultado no sindicato da empresa para verificar os percentuais estipulados (Brasil, 2017).

Já o adicional noturno, é devido ao trabalhador que desenvolve suas atividades laborais entre 22h e 5h (Delgado, 2019). É importante ressaltar que, de acordo com o Art. 73 da CLT, o horário citado somente é válido para áreas urbanas, pois conforme Lei nº 5.889/1973 para trabalhadores de áreas rurais que atuam em lavouras, o horário noturno se inicia às 21h, finalizando às 5h; e para trabalhadores que atuam na atividade de pecuária, das 20h às 5h. De

acordo com Delgado (2019) o adicional noturno proposto na CLT é de 20% sobre o salário atual do empregado, junto de vantagens que ele possua direito, porém se o sindicato da empresa definir um percentual que seja mais benéfico ao empregado, este deve ser adotado.

A insalubridade e periculosidade, por sua vez, são proventos pagos devidos à uma circunstância específica, denominada salário condição (Delgado, 2019). A insalubridade pode ter percentual de 10%, 20% ou 40%, a depender do grau de risco que o empregado se enquadra, se mínimo, médio ou máximo, respectivamente - percentuais estes trazidos pela Lei complementar n° 432/1985. A base de cálculo a ser utilizada para a insalubridade deve ser o salário mínimo vigente, conforme o Art. 192 da CLT. Enquanto a periculosidade possui apenas um percentual, de 30%, este, incidente sobre o salário base do empregado, como trata o Art. 193, § 1° da CLT.

O pagamento ou não do adicional de insalubridade dependerá de uma análise realizada por um profissional da área de saúde ocupacional, que deverá avaliar a natureza, intensidade e o tempo que o empregado estará exposto há algum agente nocivo à saúde, para então definir se o adicional é devido. Definição está que ocorrerá por meio de limites impostos para estes agentes. Ainda, o autor esclarece que “O Ministério do Trabalho e Emprego regulamentou a matéria na Norma Regulamentadora – NR-15 da Portaria n° 3.214/1978. Portanto, a possível caracterização da insalubridade ocorrerá somente se o agente estiver inserido na referida norma” (Saliba, 2022, p. 12).

Diferentemente ocorre com o adicional de periculosidade, em que o fator a ser avaliado é a exposição do empregado a atividades ou operações perigosas, como por exemplo inflamáveis, explosivos ou energia elétrica. Em caso positivo, este empregado deverá receber o adicional de periculosidade, não sendo devido somente se houver a eliminação do risco (Saliba, 2022).

Este tópico não tem a pretensão de abranger todos os tipos de proventos, mas sim os mais comuns. Além dos citados acima, tem-se o Descanso Semanal Remunerado (DSR), que em determinadas situações pode figurar, também, como um desconto em folha de pagamento. Por este motivo será abordado no tópico “2.2.2 DESCONTOS”.

2.2.2 Descontos

Os descontos são todos os valores que devem ser deduzidos dos proventos do empregado. Oliveira (2002) destaca: horas faltas, vale transporte, adiantamentos, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

O desconto de faltas pode ocorrer por horas ou por dia, sendo que se o desconto for por motivo de uma falta diária, o empregado perde também o direito ao descanso semanal remunerado (DSR) da semana seguinte, portanto, gerando ao menos duas faltas em seu holerite (Rio de Janeiro, 1949).

O DSR se refere a remuneração relativa aos domingos e feriados. Delgado (2019) enfatiza que este descanso semanal se dá por um dia de 24 horas, que deve ser concedido para descanso ao empregado, preferencialmente aos domingos. Os feriados possuem este mesmo entendimento, ou seja, o direito a 24 horas de descanso, isto de acordo com o Art. 67º da CLT que o rege. De acordo com Saad (2000), o descanso semanal remunerado tem suas origens em ideias antigas das religiões, como o repouso no sétimo dia, além de escrituras que trocaram sábado pelo domingo como dia de descanso.

Com relação ao adiantamento, o desconto somente ocorre se o empregado optar em receber adiantamento salarial durante o mês de trabalho e se a empresa estiver de acordo, visto que a legislação não prevê o pagamento deste. Já o desconto de vale transporte ocorre somente quando o empregado opta pelo benefício. Neste caso, a empresa se responsabiliza pelo pagamento do vale transporte do empregado, e este valor (de transporte) ou um percentual de 6% sobre o salário base do empregado é descontado em folha de pagamento (Brasília, 1985). O valor do desconto deve ser sempre o menor (mais benéfico para o empregado), entre as duas opções.

Os descontos referentes a INSS e IRRF, serão tratados no tópico 2.2.4.

2.2.3 Controle de Ponto

Para Steckel (2014) o controle da jornada de trabalho deve ser realizado de acordo com os limites estabelecidos na legislação, pois desta forma o empregador garante a proteção da saúde física e mental de seus empregados.

Segundo Saad (2000), com a Constituição de 1988, foi instituída a redução da carga horária, de 48 horas para 44 horas semanais. A CLT (Brasil, 2017, p. 13) trata em seu Art. 58º que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”, isto é, limita o empregado à uma jornada de 44 horas semanais, sendo estas 220 horas mensais. Saad (2000), explica este “outro limite” citado na lei, quer dizer que as partes possuem liberdade para estabelecerem jornadas diferentes, desde que menores que o limite estabelecido pela legislação.

Um modelo de contrato que vem se tornando muito frequente é o teletrabalho, ou *home office*. Steckel (2014), cita em sua pesquisa as formas de controle que podem ser utilizadas para

estes novos modelos de trabalho, como por exemplo, *online* e *offline* e controle por comunicação unidirecional ou bidirecional. Steckel (2014) cita ainda, que estas são opções para jornadas flexíveis, nas quais o empregador possui controle por produtividade, entrega de trabalho nos prazos ou quantidade de tarefas realizadas.

Ainda, deve-se observar que empresas com mais de 20 empregados, estão obrigadas pela Lei nº 13.874/2019 a registrar os horários de entrada e saída de seus empregados.

2.2.4 Tributos Relacionados a Folha de Pagamento

Os principais tributos contidos tanto na folha de pagamento mensal, como em holerites de férias e 13º salário são INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), IRRF (Imposto de Renda Retido da Fonte) e FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), entretanto, para empresas tributadas pelo lucro presumido ou lucro real, ainda há incidência de INSS patronal, RAT e terceiros (Porsse; Carvalho, 2018).

O INSS é o desconto decorrente de um seguro para o empregado, quanto a questões relacionadas a previdência social. É a contribuição que garante remuneração ao empregado em caso de doença, licença maternidade e aposentadoria. Este desconto é calculado por meio de faixas que variam atualmente de R\$1.320,00 à R\$7.507,49 (Brasília, 1991). Na Tabela 1, são apresentados os dados atuais do INSS.

Tabela 1 - Tabela de incidência de INSS 2023

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota progressiva para fins de recolhimento ao INSS
Até R\$ 1.320,00	7,5%
De R\$ 1.320,01 a R\$ 2.571,29	9%
De R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
De R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14%

Fonte: gov.com.br

O Imposto de Renda é devido quando o empregado ultrapassa o valor líquido – diferença entre o salário bruto e descontos - de R\$2.112,00, porém avaliando as faixas disponíveis para cálculo, conforme evidenciado na Tabela 2. Ainda, se o empregado possui dependente menor de 21 anos, pode deduzir da base de cálculo uma parcela por dependente – no valor de R\$189,59 (Brasília, 1995). Assim igualmente ao INSS é calculado o desconto por meio de faixas que variam atualmente a partir de R\$2.112,00. O Imposto de Renda não possui limite máximo, ou seja, todo valor acima de R\$2.112,00 será tributado.

Tabela 2 – Tabela de incidência de Imposto de Renda Retido na Fonte 2023

Base de cálculo	Alíquota	Dedução
Até R\$ 2.112,00	-	-
De R\$ 2.112,01 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 158,40
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15,0%	R\$ 370,40
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 651,73
Acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 884,96

Fonte: gov.com.br

Segundo Junior (2023) o FGTS possui intuito de auxiliar a melhoria da sociedade, principalmente no que diz respeito às pessoas de baixa renda. O autor ressalta que o Fundo de Garantia foi criado na era Vargas, com a Lei nº 5.107/1966. Ainda, Junior (2023) elenca que atualmente é depositado um percentual de 2% de FGTS sobre o salário bruto dos empregados, para contratos de aprendizagem, enquanto para demais contratações este depósito é de 8%.

Importante ressaltar que destes tributos destacados até o presente momento, somente o FGTS é pago inteiramente pelo empregador, os demais, INSS e IRRF são descontos que ocorrem da remuneração do próprio empregado e são apenas repassados para o Governo pelo empregador.

Quando tratamos de organizações do regime normal, seja Lucro Real ou Lucro Presumido, também ocorre a incidência de INSS patronal, RAT e terceiros sobre a folha de pagamento, que são pagos integralmente pela empresa. Estes por sua vez são calculados sendo 20% de INSS patronal sobre a mesma base de INSS, já a alíquota de RAT é definida a depender do grau de risco da empresa, podendo ser de 1% à 3%, visto que para a legislação é uma forma de prevenir possíveis custos com acidentes ou doenças do trabalho. Para chegar ao percentual do RAT, é utilizada ainda a alíquota FAP (Fator Acidentário de Prevenção), a qual é multiplicada pelo RAT para então formar o percentual final (RAT ajustado) (Oliveira, 2023). O percentual do FAP varia de 0,5% a 2%.

Ainda, para terceiros, é utilizado um percentual definido por meio de uma tabela de acordo com o FPAS (Fundo da Previdência e Assistência Social) da empresa. Com isso, o RAT ajustado e terceiros, são calculados sobre o “sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos” (Brasília, 1991, p.13).

2.3 EVENTOS ANUAIS

2.3.1 Férias

Delgado (2019) afirma que as férias se justificam pela preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, visto que é um momento para repor as energias do empregado. O autor destaca, ainda, que as férias não são um prêmio trabalhista, por não advir de uma

proatividade ou destaque do empregado. As férias são um direito trabalhista em decorrência de um contrato de trabalho.

Elas [as férias] definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política (Delgado, 2019, p. 1157).

Desta forma, as férias são adquiridas após o empregado completar o seu período aquisitivo que possui prazo de um ano, devendo ser usufruído nos próximos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo, chamado período concessivo - este direito vai sendo adquirido mensalmente, ou seja, 1/12 há cada mês trabalhado. Em caso de rescisão o empregado possui direito a receber o valor referente às suas férias proporcionais e vencidas, além de 1/3 de férias sobre o valor pago (Medeiros, 2020).

A legislação traz algumas regras acerca das férias, entre os artigos 129 e 145 da Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre elas destacam-se os Artigos 134 e 145. De acordo com Hass (2019), o Art. 134, § 3 da CLT veda que as férias iniciem dois dias antes de feriados ou dia de repouso semanal remunerado (domingos).

Uma outra situação a se avaliar é com relação ao pagamento das férias, tratado no Art. 145: “o pagamento da remuneração das férias [...] serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período” (Brasil, 2017, p.28). Com isso o pagamento referente às férias dos empregados deve ser realizado em até dois dias antes da saída do empregado para o gozo das férias. A legislação não cita se devem ser considerados 2 dias úteis, desta forma como medida cautelosa, o empregador pode tomar como padrão o pagamento em até dois dias úteis antes para que se evitem problemas quanto ao entendimento da legislação.

Delgado (2019) traz a importância da observação da data do pagamento das férias, conforme mencionado acima, pois a Jurisprudência segundo ele, tem entendido com frequência um ato grave o atraso deste pagamento, ou seja, a não observância do pagamento em até 2 dias antes da saída do empregado para suas férias.

2.3.2 13º Salário

O 13º salário, ou gratificação natalina, é uma verba obrigatória que foi instituída com a Lei nº 4.090/1962 e posteriormente recebeu algumas modificações com a Lei nº 4.749/1965. O valor devido é referente à remuneração atual do empregado em dezembro e este é pago proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado, sendo considerado como 1/12 avos de direito, 15 dias trabalhados no mês (Barbieri, 2014). Por exemplo, um empregado que foi

admitido em 01/03/x1, e que trabalhar no mínimo 15 dias de cada mês, adquire 10/12 avos de direito de 13º salário no ano de x1.

A legislação trata, ainda, sobre a obrigatoriedade do pagamento do 13º salário em duas parcelas, sendo a primeira chamada de adiantamento, que deve ser paga entre fevereiro e novembro de cada ano; e, a segunda parcela, que deve ser paga até 20 de dezembro. É importante ressaltar que o empregador não está obrigado a pagar o adiantamento do 13º salário no mesmo mês para todos os empregados, ainda, o empregado poderá receber a primeira parcela do 13º salário no gozo das suas férias, desde que seja solicitado em janeiro, caso contrário o empregador não está obrigado a aceitar o pedido e poderá realizar o pagamento até novembro (Brasília, 1965).

2.3.3 Saúde e Segurança do Trabalho

Saúde e Segurança do Trabalho, mais conhecida como SST, é um conjunto de regras e procedimentos impostas para a empresa e empregados com o intuito de reduzir ou até mesmo inibir doenças e acidentes do trabalho e hoje em dia é muito comum profissionais e clínicas que auxiliam as empresas, garantindo que estas normas sejam cumpridas (Portal da Indústria, 2020). Pode-se, ainda, definir saúde e segurança do trabalho como “a aplicação das normas estabelecidas nas NR – Normas Regulamentadoras para assegurar a segurança e a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho” (Baseto, 2022, p. 2).

Há depender dos riscos que a empresa possui, é definido pelo profissional de saúde e segurança do trabalho quais medidas deverão ser tomadas, assim como quais EPIs deverão ser utilizados pelos empregados. Caso, mesmo com os procedimentos realizados o empregado correr algum risco, a empresa deverá pagar um percentual de insalubridade ou periculosidade determinado pelo técnico (Portal da Indústria, 2020).

Pantaleão (2022) cita que as atividades insalubres são aquelas que ultrapassam os limites de tolerância impostos nos anexos da NR-15. Ainda, o Art. 189 da CLT (Brasil, 2017, p. 40) trata sobre estas atividades, sendo consideradas atividades insalubres aquelas que: “...exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”. Em contrapartida, as atividades perigosas definidas pelo Art. 193 da CLT, é abordado da seguinte forma pelo autor:

São perigosas as atividades ou operações onde a natureza ou os seus métodos de trabalhos configure um contato com substâncias inflamáveis ou explosivas, substâncias radioativas ou radiação ionizante, energia elétrica, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado como é o caso, por

exemplo, de frentista de posto de combustível, operador em distribuidora de gás, entre outros (Pantaleão, 2022, p. 1).

Recentemente o Governo Federal definiu um cronograma para implementação das informações de saúde e segurança do trabalho no E-Social – sistema informatizado da Administração Pública, que contempla o envio de informações previdenciárias e trabalhistas -, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Prazos Para Implantação de SST no E-social

Grupo	Modalidade de Empresa	Data Implantação SST
1	Com faturamento superior a 78 milhões em 2016	13/10/2021
2	Com faturamento até 78 milhões em 2016	13/10/2021
3	Optantes pelo Simples Nacional, sem fins lucrativos e pessoas físicas, exceto empregadores domésticos	10/01/2022
4	Órgãos Públicos	11/07/2022

Fonte: <https://www.meirafernandes.com.br/>

Baseto (2022) cita quais os eventos/informações que a partir da implementação estão obrigadas o envio, sendo: comunicado de acidente do trabalho, popularmente conhecida como CAT, monitoramento de saúde do trabalho, na qual se concentra os exames periódicos dos empregados, tais como admissionais, demissionais, de retorno, entre outros e as condições ambientais do trabalho com a finalidade de expor os riscos do ambiente em que o empregado está inserido.

2.4 EVENTOS NÃO PERIÓDICOS

2.4.1 Admissão

Para o processo de admissão a empresa precisa avaliar muitos aspectos, tais como: tipo de contrato a ser celebrado, jornada de trabalho, salário, definição de cargo, benefícios, entre outros. Além disso, com as novas regras do E-Social, a empresa pode ser penalizada se realizar o exame admissional após a entrada do empregado na empresa, além também de estar sujeita a punições se registrar um empregado com data retroativa, como prevê a Portaria MPT nº 667/2021.

Existem diversas modalidades de contrato de trabalho. As mais comuns são i) o contrato de experiência, com limite de 90 dias, admitindo-se apenas uma prorrogação dentro deste período (45 dias + 45 dias). Após a data fim, se não houver manifestação de encerrar o vínculo por nenhuma das partes, o mesmo é automaticamente alterado para um contrato com prazo indeterminado. ii) contrato com prazo determinado, também conhecido como contrato de temporada. É utilizado, principalmente, por empresas que possuem alta demanda em períodos

específicos do ano. Este, por sua vez, possui prazo de no máximo 2 anos, conforme Art. 445 da CLT - também é permitida somente uma prorrogação dentro deste prazo (Delgado, 2019).

Barros (2016), ressalta a importância de não confundir a prorrogação do contrato com a renovação, visto que a renovação está prevista no Art. 452 da Lei nº 5.452/1943, que trata dos casos de nova contratação dentro do período de 6 meses da saída do empregado da empresa. Com isto, o novo contrato não poderá ser de experiência se a contratação for para o mesmo cargo, sendo assim, iniciando um contrato com prazo indeterminado.

No que se refere a jornada de trabalho, também há muitas formas de contratação, porém a regra geral é definida no Art. 58 da CLT. A legislação afirma que a carga horária diária máxima permitida é de 8 horas - ainda como regra não devendo exceder 44 horas semanais, conforme Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, perfazendo desta forma um total de 220 horas mensais. Outra jornada frequentemente utilizada é a de 6 horas diárias, totalizando 36 horas semanais de trabalho - também sendo permitida pela Constituição de 1988 (Delgado, 2019).

O salário base, conforme mencionado na seção 2.2.1, normalmente é definido mediante legislação estadual ou por meio de negociações entre sindicatos da área, durante as convenções coletivas (Redator Pontotel, 2023). Enquanto isto, o cargo do empregado, que normalmente é condição para a definição do salário base - deve ser alinhado com a atividade desenvolvida e estar listado entre os Códigos Brasileiros de Ocupação (CBO) (Econet Editora, 2022).

Alguns empregadores oferecem benefícios adicionais para seus empregados com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e mantê-los motivados na empresa. Dentre eles, os mais comuns são vale alimentação, vale refeição, plano de saúde, plano odontológico, jornada de trabalho flexível, vale educação, entre outros (Bastos, 2023).

2.4.2 Rescisão

Existem diversas modalidades de rescisões contratuais, sendo que cada uma delas possui suas particularidades. Algumas das formas de rescisão mais comuns são: i) demissão por justa causa; ii) demissão sem justa causa; iii) pedido de demissão; iv) término de contrato na data prevista; v) término de contrato antecipadamente; e, vi) acordo entre as partes.

A demissão sem justa causa, ocorre por parte do empregador podendo ter seu aviso prévio trabalhado ou indenizado, e em caso de indenizado a empresa paga ao empregado todos os valores de direito referente aos 30 dias que deveriam ter sido trabalhados (como aviso prévio). O empregado receberá, ainda, 13º salário proporcional e férias vencidas (se houver) e

proporcionais. Terá direito a dar entrada no seguro desemprego e a sacar o saldo do FGTS + 40% do valor – pago em forma de multa pelo empregador no momento da rescisão (Martins, 2012).

Já a demissão por justa causa, poderá ocorrer por uma das causas listadas no Art. 482 da CLT, dentre elas, abandono de empresa, ato de indisciplina, embriaguez no serviço, dentre outras. Esta modalidade ocorre somente por uma falta grave por parte do empregado – como as citadas -, fazendo com que o mesmo perca o direito dos avos proporcionais de férias e 13º salário. Além disso, o empregado perde o direito ao aviso prévio e seguro desemprego. Resumidamente, é devido somente o salário correspondente aos dias trabalhados e férias vencidas, se houver (Coutinho, 2023).

O pedido de demissão, assim como na demissão sem justa causa, poderá ter seu aviso prévio trabalhado ou indenizado. Nesta modalidade, o empregado receberá pelos seus dias trabalhados (se trabalhados), assim como 13º salário proporcional e férias vencidas (se houver) e proporcionais, porém não possui direito ao saque do saldo de FGTS e nem ao seguro desemprego (Martins, 2012).

A modalidade de rescisão mais recente é o acordo entre as partes. Nesta modalidade o empregado poderá realizar o saque de até 80% do saldo de seu FGTS e a multa sobre o saldo de FGTS paga pelo empregador é de apenas 20%, ainda, nesta modalidade o empregado não terá direito ao seguro desemprego (Coutinho, 2023). No mais, equipara-se a um pedido de demissão. Com isso, o autor define a modalidade da seguinte forma:

“...outra forma de rescisão do contrato de trabalho é o acordo, que foi introduzido pela Lei 13.467/17, especificamente em seu artigo 484³, que permite ao empregador e empregado romper o contrato de trabalho de prazo indeterminado em comum acordo, sendo que o último passa a ter direito a algumas verbas que não teria direito caso pedisse demissão.” (Coutinho, 2023, p. 12).

No término do contrato no prazo determinado, não há aviso prévio, visto que as partes já possuem conhecimento da data do término antecipadamente. Neste caso a empresa somente pagará ao empregado os dias trabalhados dentro do mês, 13º salário proporcional e férias proporcionais. Já quando se trata do término antecipado do contrato, a parte que decidir pelo término pagará uma multa de 50% do saldo de dias restantes para o término, recebendo o empregado seus dias trabalhados no mês, assim como 13º salário proporcional e férias proporcionais. Caso o término antecipado parta do empregador, a empresa ainda pagará a multa de 40% sobre o saldo de FGTS do empregado (Martins, 2012).

2.4.3 Afastamentos

O afastamento do empregado pode ocorrer por muitos motivos, alguns deles são: atestado médico, licença maternidade, acidente de trabalho entre outros e cada um deles possui suas particularidades.

O atestado médico concede ao empregado a segurança da justificativa por sua falta, não podendo haver o desconto pela falta. Ocorre que se o atestado for superior à 15 dias, a empresa deverá encaminhar o empregado ao INSS. A partir deste momento o INSS fica responsável pelo pagamento deste empregado. Desta forma, a empresa paga somente os primeiros 15 dias do atestado; o mesmo ocorre se o motivo do atestado for acidente de trabalho (Osório, 2023).

Com relação à licença maternidade, a empregada fica assegurada pelo INSS a partir da data do seu atestado médico de 120 dias - emitido pelo médico. Este afastamento poderá se estender por até 180 dias se a empresa participar do programa Empresa Cidadã. Ainda, o pagamento à empregada ocorre pela empresa e este é ressarcido diretamente em sua guia de recolhimento mensal ao INSS, atualmente o DARF Único. O valor a ser recebido pela empregada é o seu salário base e se houver valores variáveis é realizado uma média dos últimos 12 meses para o pagamento (Osório, 2023). Este afastamento gera uma estabilidade de 5 (cinco) meses após o parto, conforme Lei n° 12.812/2013.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa tem como objetivo identificar as principais dificuldades dos clientes de uma contabilidade de Garopaba-SC, no que se refere ao cumprimento das leis trabalhistas. Para o desenvolvimento do estudo empregou-se metodologia descritiva, no intuito de descrever as principais dificuldades das empresas com relação ao assunto tratado. No que se refere a abordagem, a pesquisa é classificada como qualitativa, por utilizar-se de estatística descritiva para a apresentação dos resultados e da compreensão e interpretação dos dados para analisar as dificuldades dos responsáveis pelos departamentos de pessoal e recursos humanos nas empresas.

Com relação aos procedimentos adotados para o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se o *survey*, ou levantamento. O levantamento se justifica, pois, a coleta de dados realizada busca respostas que representam opiniões, neste caso, sobre as dificuldades encontradas pelas empresas nas rotinas relacionadas à folha de pagamento.

A coleta de dados se deu por meio de um questionário, incluído na íntegra ao final do estudo no Anexo I, o mesmo foi dividido em 2 blocos. O primeiro bloco teve o intuito de identificar o perfil dos respondentes, enquanto o segundo buscou identificar as principais pontos de dificuldades dos respondentes, no que se refere a folha de pagamento. As questões do segundo bloco foram divididas de acordo com a periodicidade das rotinas trabalhistas: i) mensais; ii) anuais; e, iii) não periódicas, que são as rotinas sem prazo estabelecido, que acontecem de acordo com a demanda da empresa, como por exemplo admissões, rescisões e afastamentos. As perguntas dispostas no segundo bloco, com exceção das duas últimas, seguiam o padrão de elencar o nível de dificuldade para cada tópico/tarefa ali elencado, desta forma foi possível definir um nível de dificuldade para cada tópico. Não foi permitido que os respondentes informassem o mesmo nível de dificuldade para mais de um evento.

Como existem muitas rotinas mensais, optou-se por abrir os tópicos presentes dentro desta, em três perguntas subsequentes, com o intuito de obter mais informações. Por fim, foram realizadas duas perguntas finais para compreender de forma geral, dentre todas as rotinas elencadas na presente pesquisa, qual era a considerada mais complexa/difícil. Uma das perguntas foi fechada, para que os respondentes selecionassem uma opção dentre as informadas, enquanto a segunda foi aberta (e opcional). Nesta questão os respondentes deveriam justificar a escolha da opção selecionada na questão fechada.

Como população da pesquisa, foram definidas as empresas que compõem a cartela de clientes de uma contabilidade da cidade de Garopaba-SC. De 187 empresas ativas nesta cartela de clientes, foi necessário excluir 80 empresas que não possuíam folha de pagamento, que eram

filiais de outra empresa cliente (8 empresas), e também aquelas empresas que não eram filiais, porém são administradas pelo mesmo profissional/respondente (19 empresas). Os detalhes do refinamento da população estão evidenciados na Tabela 3. Restaram, portanto, um total de 80 empresas para as quais foi enviado o questionário.

Tabela 3 – População da Pesquisa / Relação das Empresas

Total de empresas com folha de pagamento ativa	Filiais	Mesmo responsável pelo setor	Total/Restantes	Respondentes
107	-8	-19	80	17

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O questionário foi enviado por meio do WhatsApp, em dois momentos. O primeiro envio ocorreu no dia 18 de julho de 2023, enquanto o segundo foi realizado após 1 mês. Foram recebidas 17 respostas. Após a aplicação do questionário foi realizado o levantamento dos dados, inicialmente analisando o perfil dos respondentes e posteriormente as respostas com relação às suas principais dificuldades.

4. RESULTADO DA PESQUISA

4.1 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

4.1.1 Perfil Dos Respondentes

Para interpretar de maneira assertiva os achados da pesquisa é importante conhecer o contexto dos respondentes do questionário. Neste sentido, neste tópico inicial da análise de dados são apresentadas informações acerca dos participantes e empresas em que atuam. Os dados levantados foram, idade, gênero, nível de escolaridade, nível de conhecimento da área, tempo e área de atuação na empresa e área de formação dos respondentes. Os dados coletados são evidenciados na tabela 4.

Tabela 4 – Perfil dos Respondentes

Idade	Quant.	Percentual	Atuação Na Empresa	Quant.	Percentual
20 anos ou menos	1	5,90%	Proprietário	12	70,60%
Entre 21 e 30 anos	7	41,20%	Empregado	3	17,60%
Entre 31 e 40 anos	5	29,40%	Terceirizado	1	5,90%
Entre 41 e 50 anos	4	23,50%	Sócio	1	5,90%
Total	17	100%	Total	17	100%

Gênero	Quant.	Percentual	Área de Formação	Quant.	Percentual
Feminino	10	58,80%	Administração	6	35,30%
Masculino	7	41,20%	Ciências Contábeis	3	17,60%
Total	17	100%	Direito	1	5,90%
			Não possui	2	11,80%
			Psicologia	1	5,90%
			Gestão Financeira	1	5,90%
			Sistemas de Informação	1	5,90%
			Engenharia Elétrica	1	5,90%
			Nutrição	1	5,90%
			Total	17	100%

Escolaridade	Quant.	Percentual	Tempo Na Empresa	Quant.	Percentual
Ensino Médio	2	11,76%	Entre 1 e 2 anos	2	11,80%
Ensino Superior	14	82,35%	Entre 3 e 4 anos	4	23,50%
Mestrado	1	5,88%	Acima de 5 anos	11	64,70%
Total	17	100%	Total	17	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Inicialmente, analisando as respostas do primeiro bloco do questionário, foi possível identificar que a maior parte dos respondentes se encontra na faixa etária compreendida entre 21 e 30 anos, representando 41,2%, logo após com 29,4% temos a faixa etária entre 31 e 40 anos, ainda, pode-se analisar que não houve respondentes acima de 51 anos, faixa etária não assinalada por nenhum dos respondentes.

Com relação ao perfil escolar, a maioria dos respondentes afirmou ter cursado ensino superior, sendo 82,4%, ainda, a área de formação mais citada, com 35,3%, foi administração, seguida por ciência contábeis, com 17,60%. Outras áreas de formação citadas foram direito, psicologia, gestão financeira, sistemas de informação, engenharia elétrica e nutrição. Dada a ampla gama de cursos informadas, ressalta-se a importância dos cursos e capacitações para ampliar a importância do conhecimento da área trabalhista por parte do responsável pela área na empresa, visto que ela não é exercida apenas por profissionais da área e sim de muitas outras áreas do conhecimento.

No que se refere a atuação dos respondentes nas empresas, 70,60% afirmaram ser os proprietários. A maior parte (64,70%), informou atuar na empresa a mais de 5 anos. O fato destes profissionais serem os responsáveis pelo acompanhamento da folha de pagamento da equipe, indica um ponto positivo relacionado ao conhecimento das rotinas, que está concentrado em pessoas que conhecem bem o negócio, com isso melhorando a tomada de decisão com relação às questões trabalhistas, além da confirmação da continuidade do mesmo responsável pela área na empresa, não havendo tanta rotatividade.

Ainda neste bloco, foi possível avaliar o nível de autoconhecimento dos respondentes com relação à legislação trabalhista brasileira. Cabe destacar que nenhum dos respondentes apontou ter um alto conhecimento na área, como evidenciado na Tabela 5. As respostas ficaram entre baixo e médio, sendo baixo com 52,90% das respostas e médio com 47,10%.

Neste sentido, pode-se avaliar que embora o tempo de atuação na empresa seja predominantemente alto e que a predominância de escolaridade seja o nível superior, os responsáveis não se sentem seguros quanto ao conhecimento sobre a legislação trabalhista.

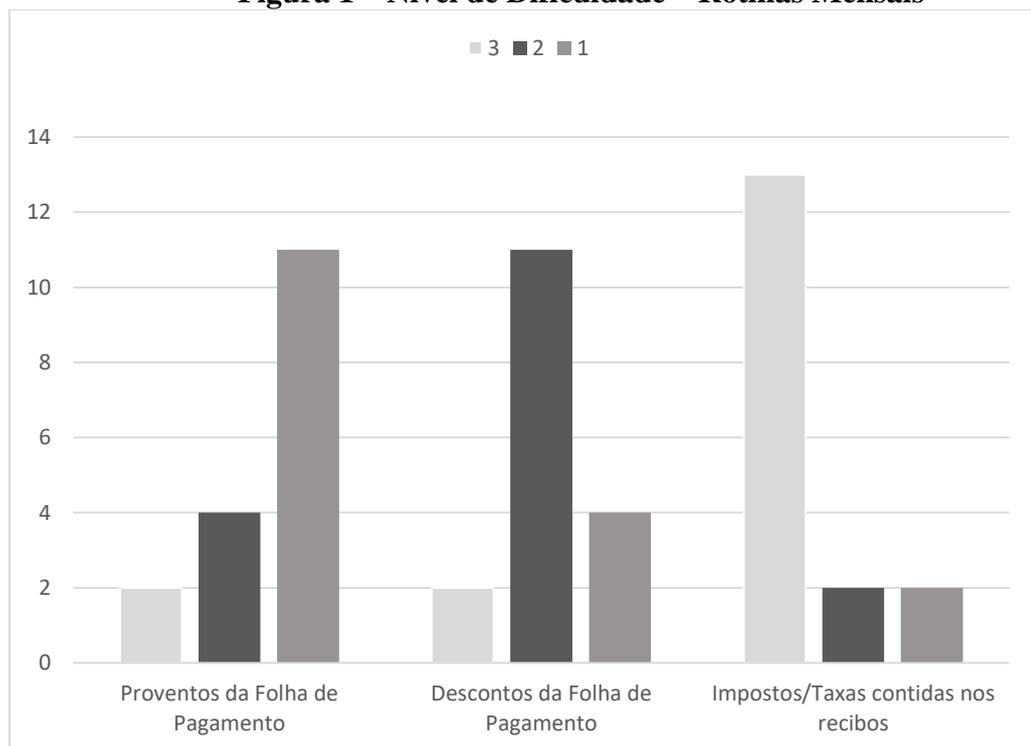
Tabela 5 – Nível de Conhecimento dos Respondentes

Nível de Conhecimento	Quant.	Percentual
Alto	0	0,0%
Médio	8	47,10%
Baixo	9	52,90%
Total	17	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.1.2 Nível de Dificuldade Relacionado as Rotinas Trabalhistas

Neste tópico são evidenciadas as principais dificuldades dos respondentes no que se refere as rotinas trabalhistas. Essa análise foi realizada considerando grupos distintos, de rotinas mensais, anuais e periódicas, sendo que o grupo de rotinas mensais por se tratar de um grupo extenso de informações, será dividido ainda em proventos, descontos e tributos da folha de pagamento; iniciando está análise com as rotinas mensais da folha de pagamento.

Figura 1 – Nível de Dificuldade – Rotinas Mensais

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Notas: 3: rotina de maior dificuldade; 1: rotina de menor dificuldade.

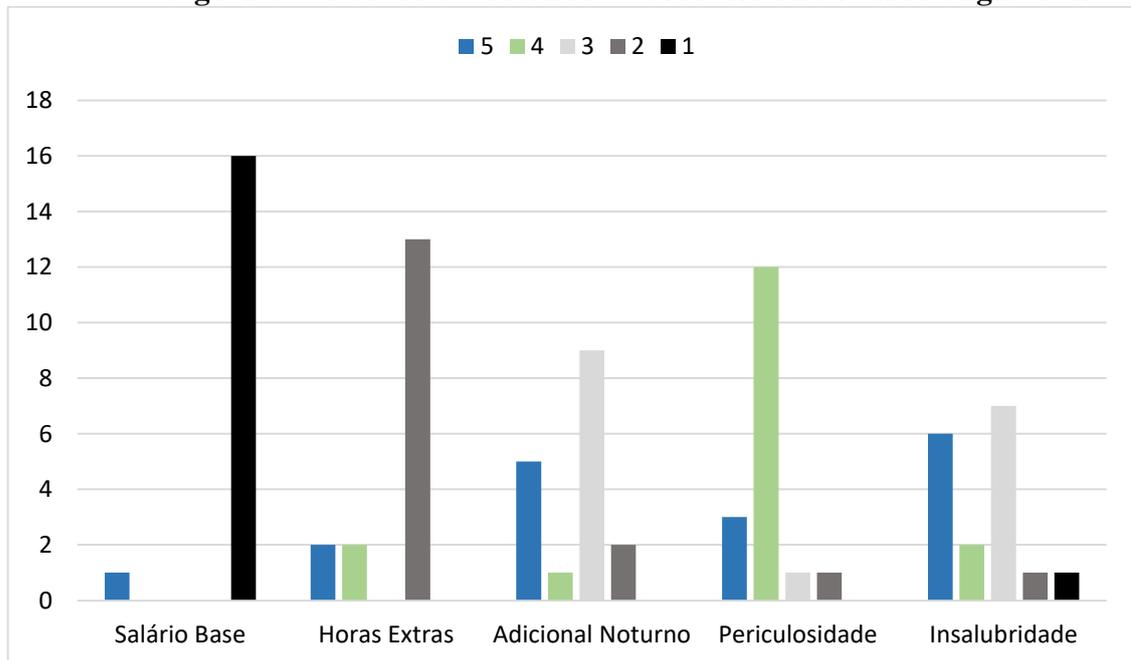
A partir da figura 1 é possível notar que a maior dificuldade dos respondentes, no que se refere as rotinas mensais, são os impostos/taxas contidas nos recibos, apontado por 13 dos

17 respondentes. Este achado pode decorrer de dificuldades relacionadas aos cálculos ou nas incidências dos tributos.

Em contrapartida, é possível verificar que a menor dificuldade relacionada às rotinas mensais são os proventos. Este resultado pode estar relacionado ao fato de os proventos serem frequentemente valores fixos, como o salário mínimo, salário base, assim como insalubridade e periculosidade que são calculados sobre estes valores. Embora em alguns casos também ocorram pagamentos de verbas variáveis.

Quando analisados os proventos da folha de pagamento, conforme demonstrado na figura 2, é possível identificar que a menor dificuldade está relacionada com o salário base, pois conforme citado acima, é um valor fixo que não se altera com frequência. Ele terá variação apenas na data base do sindicato, quando o empregado terá aumento do piso mínimo (se for o caso), ou o reajuste salarial, seguindo um percentual estipulado em convenção coletiva, se este receber acima do piso. Salvas estas situações, o empregado somente terá alteração de salário base por aumento salarial espontâneo do empregador ou por alteração de função, se necessário.

Figura 2 – Nível de Dificuldade – Proventos da Folha de Pagamento



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Notas: 5: rotina de maior dificuldade; 1: rotina de menor dificuldade.

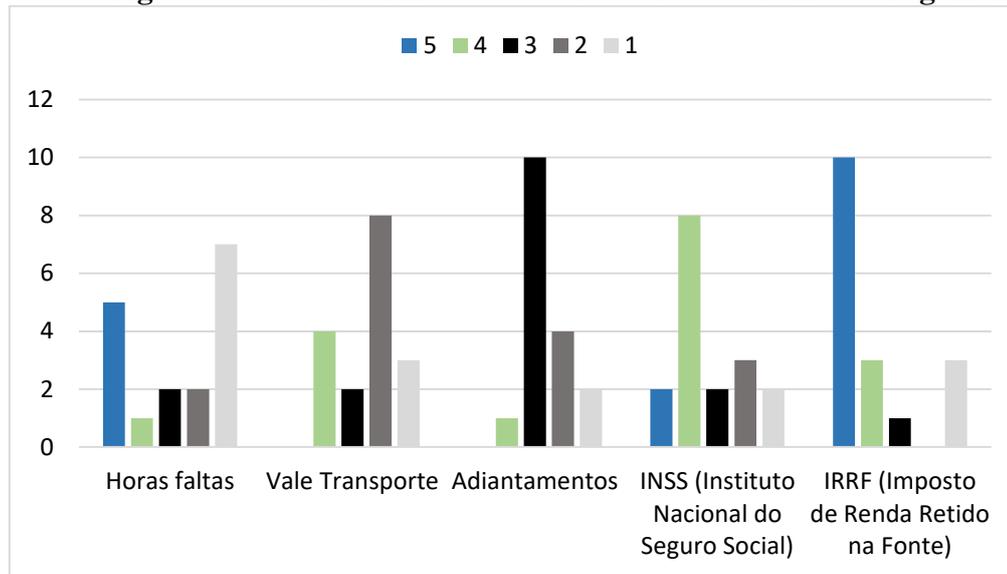
A segunda menor dificuldade foi atribuída as horas extras. De maneira geral, os percentuais de horas extras são bem esclarecidos na legislação, porém podem variar acima deste percentual a depender de convenções coletivas; sua base de cálculo é composta por salário base e todas as gratificações que o empregado venha a receber, como por exemplo insalubridade,

periculosidade, quebra de caixa, entre outros. Outra importante informação, é que via de regra as horas extraordinárias não podem exceder 2 horas diárias, conforme Art. 59 da CLT.

Os proventos mais votados com relação à maior dificuldade foram o adicional noturno e a insalubridade, sendo 6 votos para o adicional e 5 votos para a insalubridade. O adicional noturno é um cálculo com muitas variáveis e por este motivo pode causar dúvidas no momento do cálculo, visto que a base de cálculo será o salário base do empregado, somado de todas as vantagens que este recebe, como por exemplo insalubridade, periculosidade ou até mesmo gratificações, dividido pela quantidade de horas mensais que este realiza, multiplicado pelo percentual da hora noturna contido em convenção coletiva - sendo no mínimo de 20% conforme consta no Art. 73 da CLT – e por fim multiplicando por 1,1428 (valor este que transforma a hora normal em hora noturna, visto que a hora noturna é menor que a diurna), em caso de área urbana.

A insalubridade, por sua vez, irá incidir sobre o salário mínimo vigente, a dúvida pode ocorrer com relação ao percentual a ser utilizado, se 10, 20 ou 40%, percentual este que é definido pelo profissional de saúde e segurança do trabalho. Este profissional é capacitado para definir os riscos que a empresa possui em cada função. Se risco mínimo, o percentual será de 10%, se médio, 20%, já se considerar grau máximo, será calculado 40% sobre o salário mínimo vigente.

Ao analisar as principais respostas com relação às dificuldades relacionadas aos descontos contidos na folha de pagamento, é possível identificar que a principal dificuldade dos respondentes é com relação ao IRRF (Imposto retido na fonte) com 58,82%, conforme evidenciado na figura 3. É possível que este alto nível de respostas seja por conta da forma de cálculo, que leva em consideração o valor líquido de INSS, deduções, possui faixas distintas de cálculo, além das deduções legais com dependentes.

Figura 3 – Nível de Dificuldade – Descontos da Folha de Pagamento

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Notas: 5: rotina de maior dificuldade; 1: rotina de menor dificuldade.

Por outro lado, o desconto com menor dificuldade totalizando 7 das 17 respostas foi as horas faltas. Este evento é calculado apenas sobre o salário bruto do empregado, não havendo necessidade de formar uma base de cálculo, o que pode justificar os achados.

Ao verificar as respostas sobre as dificuldades relacionadas aos tributos contidos na folha de pagamento, é possível identificar que 10 dos 17 respondentes apontaram RAT e terceiros como item de maior dificuldade. Isto pode se dar por muitas das empresas respondentes serem do Simples Nacional, enquadramento que não possui incidência deste tributo, ou ainda por empresas do regime normal, que tenham dúvidas, por exemplo, com relação a base de cálculo do imposto ou até mesmo seu percentual. Para o cálculo do RAT é necessário primeiro encontrar o percentual de RAT e de FAP da empresa, que multiplicados, serão o percentual de RAT ajustado para pagamento; além disso, sua base, assim como a de terceiros é o total de remuneração paga ao empregado, não utilizando os valores pagos aos sócios. A síntese das respostas relacionadas aos tributos incidentes sobre folha está na tabela 6.

Tabela 6 – Relação dos Tributos Contidos na Folha de Pagamento

	Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	Nível 1	Total
INSS	2	0	4	3	8	17
FGTS	1	2	0	9	5	17
IRRF	1	1	13	1	1	17
INSS Patronal	3	10	0	3	1	17
RAT e Terceiros	10	4	0	1	2	17
Total	17	17	17	17	17	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Notas: 5: rotina de maior dificuldade; 1: rotina de menor dificuldade.

Enquanto que a menor dificuldade elencada pelos respondentes, com 47,06% foi o INSS, porém importante ressaltar que a base do INSS dos empregados é a mesma utilizada para o cálculo de RAT e Terceiros, tributos votados como sendo o mais difícil entre os elencados.

Com relação às rotinas anuais da folha de pagamento, tem-se como principal rotina de dificuldade (64,71%), conforme evidenciado na tabela 7 a opção de saúde e segurança do trabalho. Este assunto começou a ser mais discutido recentemente, com a obrigatoriedade do envio das informações ao e-social em 01 de janeiro de 2023. O assunto ainda gera muitas dúvidas no dia-a-dia de um escritório, com relação por exemplo a quem deve fazer este envio, quais os prazos, quais as reais penalidades, dentre outras.

Tabela 7 – Relação das Rotinas Anuais

	Nível 3	Nível 2	Nível 1	Total
Férias	5	7	5	17
13º Salário	1	8	8	17
Saúde e Segurança do Trabalho	11	2	4	17
Total	17	17	17	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Notas: 3: rotina de maior dificuldade; 1: rotina de menor dificuldade.

As férias tiveram votos distribuídos entre os diferentes níveis de dificuldade, demonstrando uma falta de uniformidade sobre esta rotina. O 13º salário, por sua vez, recebeu 8 votos para dificuldade intermediária e 8 para dificuldade baixa. Esta é uma rotina conhecida das empresas, embora anual, aparentemente gera menor número de dúvidas.

Quando se trata das rotinas não periódicas, pode-se identificar que a rotina que os respondentes julgaram como menor dificuldade foi a admissão, sendo 94,12% das respostas. Isto se deve a alguns fatores, como por exemplo, para uma empresa de grande porte está é uma atividade rotineira, visto que é uma atividade realizada com frequência. Para empresas menores, que não possuem tanto essa rotatividade, a rotina não é tão comum, é necessário sempre avaliar pontos importantes, como por exemplo a carga horária a ser cumprida, não podendo exceder os limites previstos na legislação, o piso salarial mínimo, considerando que o empregado não pode receber abaixo do piso mínimo da categoria, e a questão da equiparação salarial, no que diz respeito à empregados contratados para a mesma função, pois conforme Art. 461 da CLT “Sendo idêntica a função... corresponderá igual salário...”. (BRASIL, 1943, p. 90). A síntese das respostas é apresentada na tabela 8.

Tabela 8 – Relação das Rotinas Não Periódicas

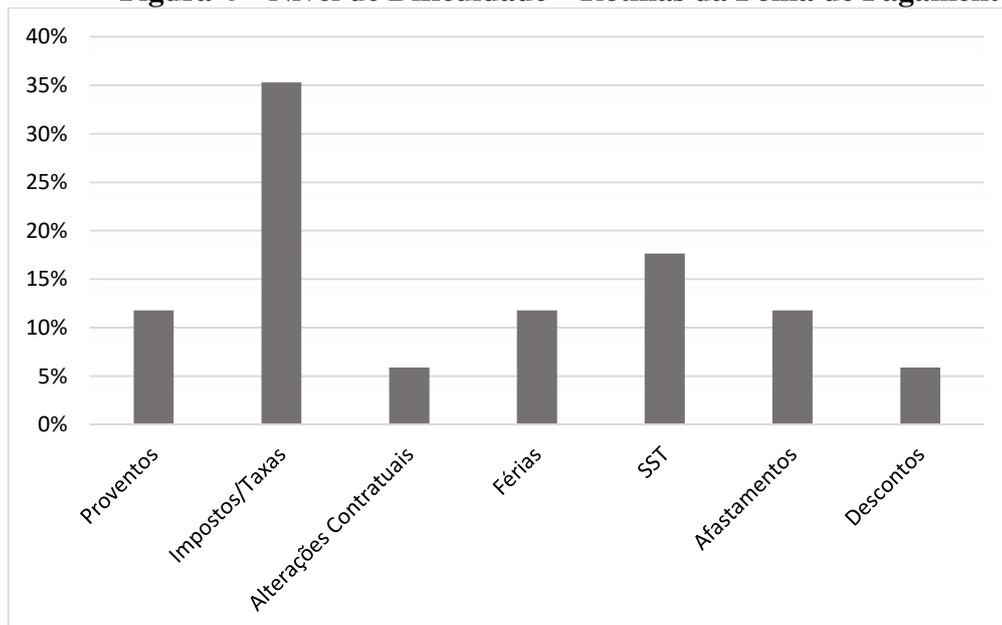
	Nível 4	Nível 3	Nível 2	Nível 1	Total
Admissão	1	0	0	16	17
Rescisão	5	3	9	0	17
Afastamentos	5	9	3	0	17
Alterações Contratuais	6	5	5	1	17
Total	17	17	17	17	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Notas: 4: rotina de maior dificuldade; 1: rotina de menor dificuldade.

Em contrapartida, com relação às rotinas não periódicas com maior dificuldade, foram elencadas as seguintes respostas: rescisão, afastamentos e alterações contratuais, com isso podemos inferir que nestes pontos há dúvidas pontuais e não uma rotina que seja um problema em comum, visto que as respostas se dividiram, não sendo somente uma rotina com o nível de dificuldade alto.

Quando analisadas todas as rotinas em conjunto, para identificar dentre todas as rotinas elencadas, qual os respondentes julgam como a rotina com maior dificuldade, os Impostos e Taxas contidas na folha de pagamento foram apontados por 35,6% dos respondentes, seguidos pela saúde e segurança no trabalho com 17,6%. De acordo com as respostas descritas, a dificuldade está associada, principalmente, a compreensão dos percentuais e as bases utilizadas para cada imposto. A figura 4, apresenta cada uma das rotinas trabalhistas e os percentuais de dificuldade atribuídos.

Figura 4 – Nível de Dificuldade – Rotinas da Folha de Pagamento

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com isto, na sequência é apresentado uma análise dos dados mais aprofundada juntamente com a análise das respostas da questão descritiva e uma breve retomada das respostas apresentadas neste tópico, com objetivo de clarear os principais pontos sobre as dificuldades apontadas pelos respondentes.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

Com base nas informações identificadas pode-se definir que quando analisadas as rotinas separadas por seus respectivos períodos, sejam mensais, anuais e periódicos, temos que no primeiro a maior dificuldade dentre os respondentes é sobre os impostos/taxas contidas na folha de pagamento, como elencado na tabela 9. Ao analisar as respostas em conjunto com o perfil dos respondentes foi possível identificar que predominantemente os respondentes que julgam impostos/taxas como rotina mensal mais difícil, possuem ensino superior, sendo 10, das 13 respostas, porém não segue uma média de faixa etária, visto que das 13 respostas para este evento, a faixa etária se dispersou entre as 4 opções elencadas.

Com relação às rotinas anuais a principal dificuldade está relacionada com saúde e segurança do trabalho, como mencionado na tabela 9. Observou-se ainda, que o perfil dos indivíduos que apontaram esta rotina como a maior dificuldade é predominante do gênero feminino, sendo 8 das 11 respostas, ainda, das 11 respostas obtidas, 7 são os próprios proprietários da empresa.

Relacionado às rotinas não periódicas, ou eventuais, que ocorre de acordo com a necessidade da empresa, não há uma rotina com maior destaque, visto que as respostas se dividiram, fazendo com que se entenda que não há uma dificuldade em comum, e sim dúvidas pontuais individuais. Desta forma, não foi possível estabelecer nenhum link entre as respostas atribuídas e o perfil dos respondentes.

Tabela 9 – Principais Dificuldades dos Respondentes

Rotinas Mensais	Impostos/Taxas contidas nos recibos
Proventos	Insalubridade
Descontos	Imposto de Renda
Tributos	RAT e Terceiros
Rotinas Anuais	Saúde e Segurança do Trabalho
Rotinas Não Periódicas	Sem dificuldade definida

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Ainda, com base nos dados apresentados, no geral, é possível identificar que as empresas possuem maior dificuldade com relação aos tributos e taxas contidos na folha de pagamento. Basicamente a folha de pagamento possui três principais tributos, sendo o FGTS,

INSS e IRRF. O primeiro possui percentual fixo de 8% sobre o salário bruto do empregado, visto que este percentual somente alterará em exceções de contrato, como por exemplo o contrato de um jovem aprendiz, na qual a alíquota é de 2%.

Quando se trata de INSS, tem-se o salário bruto dos empregados como base de cálculo, e diferentes alíquotas com suas respectivas deduções, seguindo as faixas salariais conforme demonstrado na tabela 1, na seção 2.2.4. Também importante entender que para o cálculo do INSS tem-se um valor chamado de teto, que é o limite para pagamento deste tributo, não havendo incidência sobre valores acima deste. Atualmente o teto é de R\$ 7.507,49.

Ao analisar os fatores relacionados ao IRRF, é preciso avaliar que atualmente há duas formas de cálculo, a primeira que sempre foi utilizada, chamada de deduções legais, sendo o salário bruto, subtraindo o valor calculado de INSS e as deduções por dependentes; encontrando a base de cálculo a ser utilizada dentre as faixas que constam na figura 2, também na seção 2.2.4; a segunda forma conhecida como desconto simplificado, trazida com a Medida provisória nº 1.171, de 30 de abril de 2023, tem seu cálculo sem as deduções já conhecidas, sendo permitido apenas uma dedução de 528,00 da base de cálculo (salário bruto), podendo o empregado definir em qual das opções deseja ser tributado, ou ainda, há sistemas que permitem que seja calculado da forma mais benéfica ao empregado e se necessário, é realizado o ajuste na declaração anual de imposto de renda.

Ainda, tem-se o RAT, Terceiros e INSS Patronal, percentuais devidos somente se a empresa se enquadrar no regime normal, ou seja, lucro real ou lucro presumido, ou ainda fazer parte do Simples Nacional, sendo anexo IV, em que deverá recolher INSS Patronal e RAT. Conforme já mencionado acima na seção 2.2.4, o percentual de RAT é definido a depender do grau de risco da empresa, podendo ser de 1% à 3%, multiplicado pela alíquota FAP (Fator Acidentário de Prevenção), para então formar o percentual final (RAT ajustado), em que será calculado sobre a mesma base de INSS, porém este não é calculado para contribuintes (sócios), enquanto que o INSS Patronal com alíquota de 20% é calculado sobre a mesma base, porém tanto para empregados como para contribuintes, assim como Terceiros também possui uma alíquota fixa de 5,80%, porém somente sobre a base dos empregados.

Contudo, com relação às incidências, é sempre necessário verificar a própria tabela de incidência do tributo, pois a depender do tributo e depender do cálculo que está sendo realizado, há incidência de tal imposto ou não, como por exemplo, em um cálculo de férias na qual tenha sido feito a venda de parte das férias, há incidência de INSS somente sobre os valores de férias gozadas e 1/3 de férias gozadas e vendidas, não há o desconto de INSS sobre o abono(venda) de férias.

Sobre a questão final deste estudo, na qual os respondentes poderiam incluir comentários sobre a sua principal dificuldade na folha de pagamento, os respondentes citaram questões relacionadas aos prazos, percentuais e incidências dos tributos sobre folha. Pode-se verificar, por exemplo, nesta resposta retirada do próprio questionário que os tributos “parecem variar muito e ter muitas exceções”. Com isso, entende-se que há insegurança dos respondentes com relação a tributação sobre folha e possivelmente uma falta de compreensão acerca das faixas empregadas. Exceções também são comuns, um exemplo é o prêmio por assiduidade. Se previsto em convenções coletivas, este provento não terá incidência de INSS e FGTS, no entanto, se a empresa pagar espontaneamente ao empregado, o mesmo é tributado.

5. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo identificar as principais dificuldades dos clientes de uma contabilidade de Garopaba, no que se refere ao cumprimento das leis trabalhistas. Para isto foi empregado um estudo descritivo e qualitativo junto à 80 empresas que possuem folha de pagamento ativa e que fazem parte da cartela de clientes de uma contabilidade do município de Garopaba.

Quanto aos objetivos específicos, estes foram alcançados, visto que foi explorado em toda a referencia teórica os principais pontos de cada rotina elencada, assim como verificado quais destes pontos são as principais dificuldades dos respondentes, realizado com o questionário aplicado e ainda posteriormente foi discutido estas principais dificuldades relacionando os pontos em que poderiam gerar maiores dúvidas.

Os resultados permitiram identificar que a maior dificuldade dos respondentes, no que se refere a folha de pagamento, está relacionada aos impostos e taxas contidas na folha de pagamento. Ainda, pode-se analisar de acordo com as respostas discursivas, que este percentual de dificuldade com relação aos impostos/taxas da folha de pagamento se dá por suas diversas particularidades com relação à incidências, visto que há momentos em que o imposto é devido e em outros momentos não. Um exemplo seria o desconto de INSS no 13º salário, este somente é descontado na segunda parcela, sobre o valor total, ou seja, quando há o adiantamento de 13º salário, que deve ser pago até o dia 30 de novembro, não há o desconto de INSS.

Os resultados evidenciam que embora a maior parte dos respondentes possuam anos de atuação na empresa, não se percebem com conhecimento suficiente para conferir folhas de pagamento e realizarem procedimentos sem o auxílio de um profissional da área. O estudo sobre a folha de pagamento é algo contínuo, pois por diversos momentos há mudanças na legislação, fazendo com que o profissional da área precise se adequar. Mesmo que a contabilidade realize todos os procedimentos, o profissional responsável pelo assunto na empresa, precisa estar a par do assunto, para que possa definir a melhor saída para a sua empresa, evitando desta forma reclamações trabalhistas por exemplo, e ainda ter conhecimento para poder conferir os procedimentos realizados pela contabilidade e então saber se está sendo realizado de acordo com a norma e legislação vigente.

Entretanto, houveram limitações para a realização do trabalho, como por exemplo pôr o escopo do estudo ser muito amplo, não se permitiu um aprofundamento da discussão de pontos específicos, com isso foi tratado de forma geral os eventos citados, além disso, houve uma grande redução do número de empresas totais, visto que de 187 empresas ativas, apenas 80 estavam totalmente aptas para receber o questionário e ainda foi obtido um número total de

respostas abaixo do esperado, o que inviabilizou a aplicação de análises estatísticas e reduziu as análises descritivas.

Além das limitações encontradas, os achados da pesquisa evidenciam uma oportunidade para pesquisas futuras. Pesquisadores podem aprofundar este estudo e buscar entender o motivo pelo qual profissionais experientes na área de recursos humanos não possuem domínio da legislação. Além disso, estudos futuros poderiam buscar entender de como estes profissionais se comportam quando se sentem inseguros com relação às informações da folha e a frequência que a contabilidade é procurada para auxílio.

REFERÊNCIAS

- BARBIERI, Fabiana Amendola. Breves Considerações Sobre o Décimo Terceiro Salário. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 1, n. 57, p. 2-20, jul. 2014. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/breves-consideracoes-sobre-o-decimo-terceiro-salario>. Acesso em: 04 set. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BASETO, Irene. **E-social – SST – Segurança e Saúde no Trabalho Preparem-se para uma Nova Etapa**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.meirafernandes.com.br/artigo/127/esocial-sst-seguranca-e-saude-no-trabalho-preparem-se-para-uma-nova-etapa>. Acesso em: 28 jul. 2023.
- BASTOS, Jader. **Benefícios para Funcionários: Quais tipos a Empresa Pode Oferecer?** Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/quais-os-tipos-de-beneficios-para-funcionario-que-uma-empresa-pode-oferecer/>. Acesso em: 17 set. 2023.
- BEERCORP: BEM ESTAR CORPORATIVO. **RAT: Explicamos tudo sobre o que é e como calcular**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://beecorp.com.br/rat/>. Acesso em: 28 jul. 2023.
- BRASIL, Decreto Lei N° 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Rio de Janeiro, RJ: Coleção de Leis do Brasil, 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 ago. 2023.
- BRASIL, Decreto Lei N° 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 18 ago. 2023.
- BRASIL, Decreto Lei N° 6.596, de 12 de dezembro de 1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Coleção de Leis do Brasil, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d6596.htm. Acesso em: 26 ago. 2023.
- BRASIL, Lei N° 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.
- BRASIL, Lei N° 605, de 05 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm. Acesso em: 06 ago. 2023.
- BRASIL, Lei N° 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília: Diário Oficial da União, 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm. Acesso em: 06 set. 2023.

BRASIL, Lei N° 4.749, de 12 de agosto de 1965. Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei n° 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília: Diário Oficial da União, 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14749.htm. Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL, Lei N° 5.889, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília: Diário Oficial da União, 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm#:~:text=Ao%20empregado%20rural%20maior%20de,Art. Acesso: 11 ago. 2023

BRASIL, Lei N° 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16514.htm. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL, Lei N° 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL, Lei Complementar N° 432, de 18 de dezembro de 1985. Dispõe sobre a concessão de adicional de insalubridade aos funcionários e servidores da Administração Centralizada e das Autarquias do Estado e dá outras providências. São Paulo, SP: Diário Oficial da União, 1985. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/193772/lei-complementar-432-85>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL, Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRASIL, Lei N° 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL, Lei N° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL, Lei N° 9.250, de 26 de dezembro de 1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19250.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL, Lei N° 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Brasília: Diário Oficial da União, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 09 ago. 2023.

BRASIL, Lei N° 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília: Diário Oficial da União, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112812.htm. Acesso em: 08 ago. 2023.

BRASIL, Lei Complementar N° 150, de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 09 ago. 2023.

BRASIL, Lei N° 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei n° 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943; revoga a Lei Delegada n° 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei n° 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei n° 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113874.htm. Acesso em: 07 set. 2023

BRASIL, Portaria N° 667, de 8 de novembro de 2021. Brasília: Diário Oficial da União, 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-667-de-8-de-novembro-de-2021-359094059>. Acesso em: 11 set.2023.

BRASIL, Medida Provisória N° 1.171, de 30 de abril de 2023. Dispõe sobre a tributação da renda auferida por pessoas físicas residentes no País em aplicações financeiras, entidades controladas e trusts no exterior, altera os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física de que trata o art. 1° da Lei n° 11.482, de 31 de maio de 2007, e altera os valores de dedução previstos no art. 4° da Lei n° 9.250, de 26 de dezembro de 1995. Brasília: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Mpv/mpv1171.htm. Acesso: 15 set. 2023.

COUTINHO, Bianca Gomes; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A extinção do Contrato de Trabalho à Luz dos Princípios Trabalhistas e Constitucionais. **Revista Eletrônica da Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 6, n. 1, p. 50-68, jul. 2023. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/revistagraduacao/index.php/revistagraduacao/article/view/206>. Acesso em: 21 ago. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ECONET EDITORA. CBO/E-Social – Classificação Brasileira de Ocupações. Santa Catarina, 2022. Disponível em:
https://www.econeteditora.com.br//boletim_trabalhista_previdenciario/trab-22/bol14/14_cbo_esocial.php. Acesso: 04 out. 2023.

HASS, Jolair de Avila. A Evolução das Férias no Direito do Trabalho no Brasil. **Salão do Conhecimento**, Rio Grande do Sul, v. 5, n. 5, p. 1-16, out. 2019. Disponível em:
<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/12594>. Acesso em: 06 set. 2023.

JUNIOR, Ricardo Marques. **Estudo Sobre a Arrecadação do FGTS**. 2023. Dissertação (Mestrado em Economia) – Mestrado em Economia, Escola de Políticas Públicas e Governo da Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO TRT DA 4º REGIÃO. **70 Anos da CLT: As Origens dos Direitos Trabalhistas no Brasil**. Porto Alegre, 2013. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112257>. Acesso em: 16 mai. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, Larissa Dagostin de. **Férias: Quando o Empregado tem Direito à Remuneração em Dobro**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Trabalho de Conclusão em Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, Içara, 2020.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de Prática Trabalhista**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

OSORIO, Ana. **Afastamento do Trabalho: Como funciona?** São Paulo, 2023. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/afastamento-do-trabalho/>. Acesso em: 14 ago. 2023.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Insalubridade e Periculosidade – Impossibilidade de Acumulação dos Adicionais. Curitiba, 2022. Disponível em:
https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre_perigoso.htm. Acesso em: 01 ago. 2023

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo Gibello. O Acúmulo de Ações Trabalhistas. **Correio Braziliense**, Brasília, ano 2014. Disponível em:
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_352.htm. Acesso em: 14 abr. 2023.

PONTOTEL. **Salário Base: Veja o que Compõe, Como Calcular e Principais Dúvidas**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-base/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20base%20nada%20mais,dedu%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas%20previstas%20em%20lei>. Acesso em: 29 jul. 2023.

PORSSE, Alexandre Alves; CARVALHO, Terciane Sabadini. **Análise do Impacto das Políticas de (Des)Oneração da Folha de Pagamento na Economia Brasileira**. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia) – Mestrado em Economia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Segurança e Saúde no Trabalho: Tudo Sobre as Normas e Leis**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/seguranca-saude-trabalho/>. Acesso em: 28 jul. 2023.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SALIBA, Tuffi Messias. **Insalubridade e Periculosidade: Aspectos Técnicos e Práticos**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2022.

SCHEIFER, Camila Escorsin. A Reforma Trabalhista e a (Des)Construção do Direito do Trabalho no Brasil: Uma Análise da Conjuntura da Aprovação da Lei 13.467/2017. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Paraná, 2019.

STECKEL, Paola Bronzatto. **Teletrabalho: Subordinação e Controle de Jornada**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Trabalho de Conclusão de Curso em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

TEIXEIRA, Gibran da Silva; NETO, Giácomo Balbinotto; SAMPAIO, Luciano Menezes; MONTE, Paulo Aguiar do. O Programa de Seguro-Desemprego no Brasil: O Perfil de seus Beneficiários e suas Chances de Reinserção no Mercado Formal. **Sinergia**, Rio Grande, v. 16, n. 2, p. 29-40, 2012. Disponível em: <https://seer.furg.br/sinergia/article/view/3361>. Acesso em: 02 set. 2023.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO

1. Qual a sua faixa etária?
 - 20 anos ou menos.
 - Entre 21 e 30 anos.
 - Entre 31 e 40 anos.
 - Entre 41 e 50 anos.
 - 51 anos ou mais.

2. Em qual gênero você se identifica?
 - Feminino
 - Masculino
 - Outro
 - Prefiro não responder.

3. Qual seu grau de escolaridade?
 - Ensino Fundamental
 - Ensino Médio
 - Ensino Superior
 - Mestrado
 - Doutorado

4. Qual sua área de formação (ensino superior)?
 - Administração
 - Ciências Contábeis
 - Direito
 - Não tenho curso superior
 - Outro: _____

5. Você atua na empresa como:
 - Proprietário
 - Empregado
 - Terceirizado

Outro:

6. Qual seu tempo de atuação na empresa?

- Menos de 1 ano.
- Entre 1 e 2 anos.
- Entre 2 e 3 anos.
- Entre 3 e 4 anos.
- Acima de 5 anos.

Dificuldades relacionadas a área trabalhista

7. Qual o seu nível de conhecimento com relação à Legislação Trabalhista Brasileira?

- Alto - Já participei de vários cursos, tenho vasta experiência na área e entendo que tenho pleno domínio da legislação.
- Médio - Participei de alguns cursos e/ou tenho algum nível de experiência, mas ainda tenho dúvidas relacionadas a legislação trabalhista.
- Baixo - Não participei de cursos e não tenho muita experiência na área. Tenho várias dúvidas relacionadas a legislação trabalhista.

8. Organize qual o seu nível de dificuldade relacionado as rotinas mensais listadas abaixo:

3: rotina de maior dificuldade.

1: rotina de menor dificuldade.

Observação: Você pode selecionar apenas um item por linha.

	3	2	1
Proventos da Folha de Pagamento			
Descontos da Folha de Pagamento			
Impostos/Taxas contidas nos recibos.			

9. Organize qual o seu nível de dificuldade sobre os proventos de folha de pagamento listados abaixo:

5: rotina de maior dificuldade.

1: rotina de menor dificuldade.

Observação: Você pode selecionar apenas um item por linha.

	5	4	3	2	1
Salário Base					

Horas Extras					
Adicional Noturno					
Periculosidade					
Insalubridade					

10. Organize qual o seu nível de dificuldade aos descontos de folha de pagamento listados abaixo:

5: rotina de maior dificuldade.

1: rotina de menor dificuldade.

Observação: Você pode selecionar apenas um item por linha.

	5	4	3	2	1
Horas Faltas					
Vale Transporte					
Adiantamentos					
INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)					
IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte)					

11. Organize qual o seu nível de dificuldade com relação aos tributos vinculados a folha de pagamento listados abaixo:

5: rotina de maior dificuldade.

1: rotina de menor dificuldade.

Observação: Você pode selecionar apenas um item por linha.

	5	4	3	2	1
INSS					
FGTS					
IRRF					
INSS Patronal					
RAT e Terceiros					

12. Organize qual o seu nível de dificuldade relacionado as rotinas anuais listadas abaixo:

3: rotina de maior dificuldade.

1: rotina de menor dificuldade.

Observação: Você pode selecionar apenas um item por linha.

	3	2	1
Férias			
13° Salário			
Saúde e Segurança do Trabalho			

13. Organize qual o seu nível de dificuldade relacionado as rotinas não periódicas listadas abaixo:

4: rotina de maior dificuldade.

1: rotina de menor dificuldade.

Observação: Você pode selecionar apenas um item por linha.

	4	3	2	1
Admissão				
Rescisão				
Afastamentos				
Alterações Contratuais				

14. Escolha uma dentre as principais rotinas de folha de pagamento listadas abaixo (contempla todas as anteriores) qual a que você possui maior nível de dificuldade?

- Proventos da Folha de Pagamento
- Descontos da Folha de Pagamento
- Impostos/Taxas contidas nos recibos
- Férias
- 13º Salário
- Saúde e Segurança do Trabalho
- Admissão
- Rescisão
- Afastamentos
- Alterações Contratuais

15. Sobre o item de principal dificuldade escolhido na pergunta anterior, quais as suas principais dúvidas ou inseguranças acerca do assunto?