



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

NADSON RUI PEREIRA CARVALHO JUNIOR

**IMPACTO DOS SERVIÇOS DE DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ESCRITÓRIOS
DE CONTABILIDADE NA REDUÇÃO DE CUSTOS TRABALHISTAS EM
EMPRESAS DE PARAUAPEBAS**

PARAUAPEBAS
2024

NADSON RUI PEREIRA CARVALHO JUNIOR

**IMPACTO DOS SERVIÇOS DE DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ESCRITÓRIOS
DE CONTABILIDADE NA REDUÇÃO DE CUSTOS TRABALHISTAS EM
EMPRESAS DE PARAUAPEBAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis para a obtenção do Título de Bacharel

Orientador (a): Prof.^a Esp. Sara Debora Carvalho Cerqueira

PARAUAPEBAS
2024

C331i

Carvalho Junior, Nadson Rui Pereira.

Impacto dos serviços de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade na redução de custos trabalhistas em empresas de Parauapebas / Nadson Rui Pereira Carvalho Junior – Parauapebas / PA: FADESA, 2024.

55f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA, Bacharelado em Ciências Contábeis, 2024.

Orientador: Prof. Esp.: Sara Debora Carvalho Cerqueira.

1. Competitividade. 2. Departamento pessoal. 3. Custos trabalhistas. I. Cerqueira, Sara Debora Carvalho. II. Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia. III. Título.

CDD 657

NADSON RUI PEREIRA CARVALHO JUNIOR

**IMPACTO DOS SERVIÇOS DE DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ESCRITÓRIOS
DE CONTABILIDADE NA REDUÇÃO DE CUSTOS TRABALHISTAS EM
EMPRESAS DE PARAUAPEBAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis para a obtenção do Título de Bacharel.

Aprovado em: 04 / 12 / 2024.

BANCA EXAMINADORA



Prof.(a) Mateus da Silva Sousa
(Avaliador (a) – FADESA)



Prof.(a) Sara Debora Carvalho Cerqueira
(Orientadora – FADESA)



Prof.(a) Juliana Silvia Siqueira Viana
(Avaliador (a) – FADESA)

Data de depósito do trabalho de conclusão ____/____/____

NADSON RUI PEREIRA CARVALHO JUNIOR

**IMPACTO DOS SERVIÇOS DE DEPARTAMENTO PESSOAL DOS ESCRITÓRIOS
DE CONTABILIDADE NA REDUÇÃO DE CUSTOS TRABALHISTAS EM
EMPRESAS DE PARAUAPEBAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis para a obtenção do Título de Bacharel.



Nadson Rui Pereira Carvalho Junior
(Discente)



Prof.(a) Mateus da Silva Sousa
(Coordenador do Curso de Ciências Contábeis)

AGRADECIMENTOS

O encerramento deste trabalho de conclusão de curso não representa apenas um fim de uma etapa acadêmica, mais sim a concretização de um sonho, que só foi possível graças a Deus, pois Ele sempre esteve ao meu lado, me concedendo força, saúde e motivação para continuar.

Agradeço aos meus pais Madson Rui Pereira Carvalho e Eunice Mendes Silva de Macedo, por sempre me educar e investir no meu conhecimento. E um agradecimento em especial a minha esposa Girlane de Oliveira da Costa Carvalho, por todo apoio, paciência, carinho e compreensão demonstrado, não deixando que eu desistisse dessa fase tão importante. Agradeço aos meus irmãos pelo apoio e inspiração e aos amigos que conquistei durante essa jornada.

Agradeço a minha orientadora, Sara Debora Carvalho Cerqueira, por sempre estar disponível em ajudar e por seu comprometimento em concluir este trabalho. Por fim, agradeço aos meus professores que passaram pela minha jornada acadêmica e que foram exemplos de dedicação, ética, e comprometimento com o ensino, possibilitando uma visão clara do quão são fundamentais em nossas vidas. Obrigado a todos!

“Como é feliz o homem que acha a sabedoria,
o homem que obtém entendimento, pois a
sabedoria é mais proveitosa do que a prata e
rende mais do que o ouro.”

(Bíblia Sagrada, Provérbios 3: 13 – 14)

RESUMO

A competitividade está crescendo a cada momento, e impulsionando a geração e modificação das formas de realização do trabalho, que por consequência, desencadeou novos custos trabalhistas, derivados dessas transformações. Em razão disso, este estudo tem como finalidade analisar os serviços de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade que são relevantes para evitar e reduzir os custos trabalhistas nas empresas de Parauapebas – PA. No século atual, vemos que inúmeras são as formas para a conquista de redução de custos trabalhistas, mais que entre muitas, encontra-se poucas que descrevem soluções através do departamento pessoal. Setor que tem tão pouco reconhecimento, mas compõe funções indispensáveis para o crescimento da empresa. Sua função destina-se a atividades burocráticas que envolvem os funcionários, aonde os serviços vão desde as primeiras etapas da admissão do funcionário até o desligamento do mesmo. Em desenvolvimento deste trabalho, encontra-se os impactos da gestão de custos trabalhistas onde descrevem o seu papel para a empresa, como também o papel do departamento pessoal, explicando suas importâncias, e descrevendo os proventos e descontos da folha de pagamento dos colaboradores, acompanhado de formas da diminuição de gastos trabalhista. Situa-se também, o conhecimento da terceirização dos serviços do departamento pessoal, descrevendo o seu relacionamento com a redução de custos trabalhista, em seguida, relatando a importância da conformidade trabalhista e legislação, trazendo como estudo as principais leis e normas que regem as relações de trabalho. Houve ainda, a observância da gestão de benefícios trabalhistas, com créditos dos principais benefícios trabalhistas utilizados. Por fim, este estudo trata-se de uma pesquisa de campo, com a utilização do método quantitativo, realizado com os empregadores da cidade de Parauapebas – PA, a fim de analisar suas percepções sobre seus conhecimentos e eficácia dos serviços de departamento pessoal prestados pelos escritórios de contabilidade.

Palavras-chave: Competitividade; Departamento pessoal; Custos trabalhistas.

ABSTRACT

Competitiveness is growing at every moment, and driving the generation and modification of the ways of performing work, which consequently triggered new labor costs, derived from these transformations. For this reason, this study aims to analyze the personnel department services of accounting firms that are relevant to avoid and reduce labor costs in companies in Parauapebas – PA. In the current century, we see that there are countless ways to achieve labor cost reduction, more than among many, there are few that describe solutions through the personnel department. A sector that has so little recognition, but it is an indispensable function for the company's growth. Its function is intended for bureaucratic activities that involve employees, where the services range from the first stages of the employee's admission to their dismissal. In the development of this work, we find the impacts of labor cost management where they describe their role with the company, as well as the role of the personnel department, explaining its importance, and describing the earnings and deductions from the payroll of employees, accompanied by ways to reduce labor expenses. It also situates the knowledge of the outsourcing of the services of the personnel department, describing its relationship with the reduction of labor costs, then reporting the importance of labor compliance and legislation, bringing as a study the main laws and standards that govern labor relations. There was also the observance of the management of labor benefits, with credits from the main labor benefits used. Finally, this study is a field research, using the quantitative method, carried out with employers in the city of Parauapebas – PA, in order to analyze their perceptions about their knowledge and effectiveness of the personnel department services provided by accounting firms.

Keywords: Competitiveness; Personnel department; Labor costs.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	IMPACTOS DA GESTÃO DE CUSTOS TRABALHISTAS.....	13
2.1	Papel do Departamento Pessoal	16
2.2	Terceirização de Serviços do Departamento Pessoal.....	23
2.3	Conformidade Trabalhista e Legislação.....	25
2.4	Gestão de Benefícios Trabalhistas	29
3	METODOLOGIA	31
3.1	Método de pesquisa	31
3.2	Local de pesquisa.....	32
3.3	Coleta, amostra e análise de dados	32
3.4	Aspectos éticos	33
3.5	Critérios de inclusão e exclusão	34
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	35
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS.....	49
	APÊNDICE.....	53

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, é visto que o cenário empresarial Brasileiro tem enfrentado muitos desafios, principalmente quando se trata de gestão de custos e eficiência operacional, onde a competitividade está cada vez mais crescente, e as empresas mais alucinadas em buscar maneiras de maximizar seus recursos e reduzir suas despesas. Nesse sentido, os serviços de departamento pessoal oferecidos pelos escritórios de contabilidade, fornecem diversas soluções que são pouco utilizadas para o crescimento financeiro da empresa.

O departamento pessoal tem uma similaridade muito grande com o RH (recursos humanos), pois são áreas destinadas a administração e controle dos empregados, sendo diferentes apenas nas suas atividades do cotidiano. O RH tem a função de gerenciar o recrutamento, treinamento e desempenho profissional dos funcionários, direcionando as atividades de sua responsabilidade e facilitando que a empresa atinja suas metas (Ivancevich, 2011).

Já o DP Segundo Silva (2017, p. 23) “É o departamento responsável pela administração dos procedimentos que envolvam as obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos empregados.” ou seja, toda a parte burocrática como contratação, demissão, elaboração mensal da folha de pagamento, cálculos de guias de FGTS, INSS e IRRF mensais, licenças, controle de férias, recálculos de impostos de sua competência, entre outras atividades, com o seguimento da CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) para evitar possíveis processos trabalhistas e a insatisfação de funcionários.

É possível identificar que esses departamentos estão interligados, visto também que um depende do outro, tornando o trabalho impossível sem a presença de quaisquer, pois além das responsabilidades direcionadas aos funcionários, trazem também possibilidades estratégicas, como a criação de relatórios capazes de demonstrar a melhor situação para determinado momento.

Essas informações auxiliam os gestores em tomadas de decisões, por influenciar diretamente ou indiretamente no lucro da empresa. Esse tipo de análise fornece aos gestores o poder de criar planos que colaborem com a redução de custos ou até mesmo impedi-los, onde torna possível um aumento de competitividade no mercado e o melhor controle financeiro e trabalhista da empresa.

Como problemática desta pesquisa teremos como objeto de estudo, revelar como os serviços do departamento pessoal fornecidos por escritórios de contabilidade influenciam na redução dos custos trabalhistas nas empresas de Parauapebas – PA, e entender de maneira direta e abrangente o impacto específico dos serviços de departamento pessoal na gestão de custos trabalhistas.

Já como objetivo geral pretende-se analisar os serviços de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade que são relevantes para evitar e reduzir os custos trabalhistas nas empresas de Parauapebas – PA. Trazendo de forma clara e objetiva para facilitar a compreensão do leitor, possibilitando a identificação do real valor do estudo abordado.

Trazendo como complementação, os objetivos específicos resultam em investigar as práticas da gestão de custos trabalhista; avaliar a importância da conformidade com as leis trabalhistas; estudar a relação entre a gestão de benefícios e analisar a percepção das empresas clientes sobre o seu conhecimento e eficácia dos serviços prestados pelos escritórios de contabilidade.

Justifica-se que o tema escolhido foi com intuito de mostrar as soluções econômicas encontradas na rotina do departamento pessoal, no que possibilita a redução de custos trabalhistas de forma que traga sustentabilidade para as empresas, especialmente em um contexto regional como a cidade de Parauapebas.

No entanto, a importância de entender o papel do departamento pessoal para a otimização dos custos relacionados à força de trabalho, trazem grandes relevância para este trabalho, devido a capacidade do setor de gerenciar os benefícios oferecidos aos funcionários, como planos de saúde, vales, bolsas de estudo e outros. A boa gestão estratégica do DP ajuda a equilibrar os custos desses benefícios, garantindo mais do que o necessário enquanto ainda mantém a satisfação dos funcionários. Devido a isso deve-se salientar que manter-se em conformidade com as leis trabalhista é um ponto crucial, pois sabemos que há inúmeras soluções econômicas que infringem essas leis, caso de discordância para este trabalho.

Por fim, este trabalho trará influências fornecidas pelo departamento pessoal de escritórios de contabilidade para a redução dos custos trabalhistas nas empresas de Parauapebas, possibilitando novas ideias e práticas de atividades para as empresas do município, favorecendo o crescimento e o desenvolvimento tanto para o empregador como para o empregado.

2 IMPACTOS DA GESTÃO DE CUSTOS TRABALHISTAS

A gestão de custos trabalhistas são fatores que trazem grandes benefícios para as empresas no quesito financeiro, pois reflete diretamente na sua competitividade no mercado. (Ribeiro, 2018) destaca que os gastos ligados aos trabalhadores, não tem relação apenas com o salário, mais também com os benefícios e encargos sociais, no que resulta em uma análise minuciosa nesses fatores para uma gestão estratégica.

A gestão de custos trabalhistas visa o controle e a otimização de todos os gastos relacionados aos funcionários, onde sua importância reside no impacto que esses gastos têm sobre a rentabilidade da empresa. Dessa forma, é correto afirmar que a gestão de custos trabalhistas possibilita uma tomada de decisão precisa sobre a realidade financeira da empresa, evitando passivos trabalhista ou selecionando as melhores datas para eventuais problemas legais. Além disso, uma gestão eficiente traz a atração e retenção de profissionais, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

As empresas estão sempre em mudança com objetivos de adotar diferentes estratégias para conduzir o negócio. (Rogers, 2011) descreve que empregadores estão sempre em busca de alto crescimento assumindo uma postura proativa para crescerem exponencialmente, permitindo guiar a uma gestão de custos trabalhista eficiente, com diversos benefícios significativos, como por exemplo, a redução de despesas operacionais, aprimoramento na margem de lucro e aumento da competitividade no mercado. Além disso, a gestão por meio de controle eficiente de gastos trabalhistas, conseguem utilizar recursos estratégicos, promovendo a inovação e o crescimento da empresa.

Sousa; Neto; Luporini (2021, p. 2) comentam que:

Esta capacidade de desenvolver ações gerenciais que conduzem a empresa a resultados acima da média e duradouros é exatamente a capacidade estratégica. A empresa gera uma habilidade em entender seu contexto de negócio interagindo com seu contexto competitivo. Ou seja, o clássico ajuste entre oferta e demanda. Ao prospectar oportunidades de negócios, as empresas se preparam e desenvolvem ações em todas as suas áreas administrativas (produção, pessoas, logística, comercial, serviços etc.) para estabelecer seu padrão de competição.

Para o desenvolvimento promissor de uma empresa que visa otimização de gastos trabalhistas, investir em treinamentos e qualificação dos funcionários é

considerado um fator determinante, já que através dessa ideia temos a possibilidade de conseguir proporcionar um aumento na produtividade e na qualidade das atividades, derivado do avanço no conhecimento dos funcionários. (Robbins; Decenzo; Wolter, 2012) argumentam que o treinamento de funcionários está se tornando cada vez mais importante, em medida que as empresas buscam crescimento e competitividade.

A prática de treinar pessoas significa adequá-las para a realização de atividade com eficiência e qualidade, criando mais segurança ao realizar sua rotina, o que contribui positivamente para sua motivação interna e satisfação, pois os colaboradores sentem-se mais valorizados em sua função, promovendo assim o crescimento tanto para o funcionário quanto para a empresa.

No entanto, empresas vencedoras treinam repetida e sistematicamente seus empregados, que, ao serem formados, aperfeiçoados e desenvolvidos, produzirão melhor, reduzirão os custos, errarão menos, economizarão materiais e energia, atenderão melhor os clientes, criarão novos produtos e assim por diante (Ribeiro, 2018, p. 12).

Contudo, as empresas que investem em treinamentos e qualificação, conseguem-se posicionar em um nível elevado em comparação aos seus concorrentes, por oferecerem serviços mais especializados e conseguirem reduções de gastos através da retenção de talentos.

Outra forma bastante comum utilizada por empresas estratégicas para redução de custos trabalhistas, são os trabalhos temporários, devido sua capacidade de atender as demandas específicas e temporárias da empresa de forma ágil, sem a quebra dos princípios da legislação trabalhista.

Frediani (2011, p. 18) comenta que:

Disciplinado pela Lei n. 6.019/74, considera-se o trabalho temporário como uma modalidade contratual atípica. É permitida a admissão do trabalhador temporário nos casos de necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente da empresa ou acréscimo suplementar de serviços.

Esse tipo de trabalho é uma modalidade de contratação que envolve a prestação de serviços por um período determinado, caracterizado pela natureza não permanente, sendo distinguido pelo caráter transitório da relação empregatícia. As atividades desenvolvidas por essa modalidade são regidas por contratos de trabalho

específicos, onde caracteriza questões salariais, local, horário de trabalho e período de duração do trabalho.

Redinz (2019, p. 130):

O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo tomador de serviços, não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

Acredita-se que sua maior finalidade é permitir que a empresa ajuste sua força de trabalho, com a necessidade de substituição de empregados em períodos de férias, licença maternidade, ou até mesmo no aumento de serviços em datas sazonais. Outra justificativa também seria o exemplo da contratação por prazo indeterminado de novos profissionais para cobrir esses pequenos períodos, que trariam gastos mais elevados para a empresa.

No entanto, é importante estar ciente dos desafios e riscos que essa prática pode trazer para a empresa, e realizar uma análise minuciosa dos custos envolvidos na contratação temporária, porque dependendo da situação da empresa essa prática pode trazer desvantagens ao invés de vantagens, levando em consideração a qualidade do serviço, a produtividade e o impacto no ambiente de trabalho.

Para além dessas estratégias, sabemos que a tecnologia tem mil e uma utilidade se tratando do ramo empresarial, então devido a isso, nada melhor que trazermos pontos relevantes para a redução custos trabalhistas através dela. Como seria o exemplo da utilização de softwares integrados, que por sua vez refere-se a sistemas que atende todos os departamentos da empresa, em um só banco de dados. Sordi; Meireles (2019) deixam claro que os softwares integrados auxiliam a gestão da empresa possibilitando tomadas de decisões que geram impactos no crescimento da empresa, e permite um monitoramento em tempo real.

Esses softwares são ótimas ferramentas para reduzir uma enorme escala das atividades diárias dos colaboradores, trazendo praticidades como documentos predefinidos, acesso a informações resumidas, ou também redução de erros e relatórios personalizados.

Eles também oferecem outros benefícios como a facilidade de comunicação entre os colaboradores, permitindo compartilhamento de informações de forma mais rápida e eficiente, independentemente da localização. Pressman e Maxim (2021, p. 2) complementa que “Há 60 anos, ninguém poderia prever que o software se tornaria

uma tecnologia indispensável para negócios [...]”. Certamente é possível ver isso, pois ao longo dos anos a utilização de softwares passou a ser indispensável dentro de uma organização que visa o crescimento no mercado atual.

Outro ponto importante de relevância para a tecnologia é a automação comercial, que a cada ano vem crescendo e modificando a forma de contribuição para o crescimento das empresas. Como por exemplo a automatização de atendimentos a clientes por meios de plataformas online, ou também através de realização de atividades de processos financeiros, como elaboração e envio de faturas ou cobranças, sem a presença de mão de obra humana para realizar essas tarefas. Entendendo isso é notável que a automação influencia na redução do quadro de funcionários da empresa o que posteriormente reduz os custos trabalhista.

Camargo (2014, p. 17) esclarece que a automação comercial:

É o ramo da automação que visa controlar, gerenciar e otimizar os processos comerciais típicos, como: faturamento, controle de estoque, contas a pagar e receber, folhas de pagamento, identificação de mercadorias por código de barras ou por radiofrequência (RFID) etc. Seu uso visa aumentar a eficiência do trabalho dos funcionários, bem como atender à demanda dos clientes que certamente preferem fazer suas compras com conforto e rapidez. Dentre outros benefícios, podemos citar a diminuição de erros no cálculo e na digitação de preços, informações gerenciais mais precisas, disponibilização de serviços por meio eletrônico, especialmente tecnologias relacionadas à internet.

No entanto, é possível observar que, a cada dia, a proporção do crescimento da tecnologia vem se expandindo e mudando a forma de como o trabalho é realizado, criando novos cargos e/ou eliminando ou adaptando funções tradicionais para atender às demandas do comércio. Por tanto, essas grandes ferramentas de gestão de custos trabalhista podem ser utilizadas para maximizar seus serviços até o momento atual, pois talvez em um futuro não muito distante, não terão a mesma relevância que tem no mercado de hoje.

2.1 Papel do Departamento Pessoal

O Departamento pessoal é um tópico de extrema relevância para esse trabalho, devido seu grande envolvimento com o tema. O mesmo é o responsável por gerir todas as questões relacionadas aos funcionários, onde tem como função cuidar de todas as questões burocráticas e legais, garantindo que a empresa esteja sempre em

conformidade com as leis trabalhistas vigentes, além de atuar simultaneamente com o RH.

Fidelis (2020, p. 16) complementa que:

O Departamento de Pessoal (DP) é o processo de Gestão de Pessoas que cuida dos aspectos legais das relações de trabalho e emprego. Por ser considerada por muitos como uma atividade unicamente burocrática, pode reunir também ações estratégicas e tornar-se um importante meio de informações gerenciais.

Esse departamento surgiu a partir das necessidades de formalização e controle das relações de trabalho, e vem se modificando de acordo com as mudanças na legislação e a forma de como é gerenciado os funcionários. Hoje é um setor mais estratégico, deixando de atuar apenas na parte operacional, e trabalhando no desenvolvimento e retenção de talentos. A sua importância é inegável, pois suas funções incluem desde a contratação e demissão de funcionários, até a gestão de benefícios, com a responsabilidade de acompanhar e aplicar as leis que regem as relações de trabalho, garantindo que a empresa esteja sempre em conformidade com as exigências legais.

Manter-se atualizado e seguindo as normas que regulamentam cada atividade ou setor da empresa é um fator primordial para o departamento pessoal, pois garantir que os direitos e deveres dos empregados estejam em conformidade é sua principal função. Está familiarizado com as principais leis e regulamentações de trabalho, tais como a Consolidação das Leis do Trabalho, Plano de Benefícios da Previdência Social, Lei geral de Proteção de Dados, Normas Regulamentadoras, entre diversas outras também faz parte do seu dever.

Esse setor conta com diversas obrigações e responsabilidades, como manter os registros de funcionários sempre atualizados, emitir, controlar e arquivar todos os documentos relacionados à admissão, férias e demissão, calcular e recolher os encargos trabalhistas e previdenciários. Ainda, é responsável em orientar a empresa e funcionários sobre as suas obrigações e deveres na organização, atuando como um agente que liga a empresa com as autoridades trabalhistas (Silva, 2017).

A contratação e demissão de funcionários deve haver muita atenção e cuidado, por parte do profissional do departamento pessoal, pois é necessário seguir os trâmites legais, para garantir que os processos sejam transparentes e justos, e estar atento as questões de ética e responsabilidade social também é importante. Além

disso, o departamento pessoal deve atuar de forma estratégica alinhando as contratações e demissões com as necessidades da organização para não gerar custo trabalhista desagradáveis.

Um aspecto importante para a satisfação e engajamento dos funcionários vindo como suporte do DP para evitar custos trabalhistas é o salário, e haver transparência no processo de remuneração é fundamental para promover a confiança dos colaboradores. Chiavenato (2021, p. 20) fala que o “[...] salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao colaborador em função do trabalho que ele exerce e dos serviços que presta”. Ademais, o valor do salário não é apenas o que importa, mais também como ele é estruturado, levando em consideração das diversas formas de benefícios e compensações monetárias e não monetárias.

Dentro da contabilidade o departamento pessoal tem como maior atividade mensal a elaboração da folha de pagamento de salários para toda as empresas que possuem funcionários, no que consiste em um registro detalhado de todas as remuneração e descontos do trabalhador em determinado mês. Esse processo envolve cálculos exatos e cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias, visando a garantia de que os funcionários receberam seus pagamentos corretamente e que a empresa esteja em conformidade com a lei.

Witt et al. (2021, p. 157):

A folha de pagamento é uma relação de informações dos funcionários, na qual são registradas as informações sobre os proventos e descontos dos empregados. O documento é de preparação obrigatória pelo empregador, por força do art. 225 do Decreto no. 3.048, de 6 de maio de 1999 (BRASIL, 1999), devendo ficar à disposição dos órgãos de fiscalização e auditorias interna e externa. Não há um formato padrão ou oficial, sendo facultada a cada empresa a proposta do documento que melhor se adeque às suas necessidades. A folha de pagamento é dividida em proventos e descontos.

A folha de pagamento apresenta de forma separada todos os valores recebidos, bem como também os descontos realizados. Sua importância reside no fato de ser um instrumento de controle e transparência, onde fornece informações essenciais tanto para os colaboradores, que podem conferir os valores pagos e descontados, como para a empresa, que pode utilizar como registro das remunerações pagas conforme a lei.

Os proventos compostos na folha de pagamento destinam-se em diferentes tipos onde cada um possui regras específicas de cálculo e incidência de descontos

legais, sendo de obrigação do profissional do departamento pessoal conhecer detalhadamente cada um deles para garantir a correta remuneração dos colaboradores.

Quadro 1 – Principais proventos da folha de pagamento.

Provento	Descrição
Salário	Valor fixo mensal pago ao colaborador pelo seu trabalho.
Abono	Pagamento extra, geralmente concedido em ocasiões especiais.
Adicional de Insalubridade	Valor extra pago devido a condições insalubres de trabalho.
Adicional de Periculosidade	Valor extra pago devido a condições perigosas no trabalho.
Prêmios	Recompensas financeiras oferecidas pelo desempenho ou metas atingidas.
Comissão	Percentual de vendas ou resultados que incrementa a remuneração.
Gorjetas	Valores recebidos diretamente de clientes pelo serviço prestado.
13º Salário	Pagamento anual adicional, dividido em duas parcelas.
Horas Extras	Pagamento adicional por horas trabalhadas além da jornada normal.
DSR (Descanso Semanal Remunerado)	Benefício para trabalhadores em jornada semanal.
Adicional Noturno	Pagamento extra por trabalho realizado em período noturno.
Hora Extra Noturna	Pagamento adicional por horas extras trabalhadas no período noturno.
Salário-família	Benefício pago por dependentes para trabalhadores de baixa renda.
Auxílio-enfermidade	Valor pago ao trabalhador afastado temporariamente por doença.
Gratificação	Pagamento adicional como reconhecimento pelo trabalho ou dedicação do empregado.

Fonte: Adaptado de Silva (2017).

Já os descontos da folha de pagamento, são valores deduzidos do salário bruto do funcionário, que impacta no valor final do recebimento dele. Esses descontos são essenciais para o cumprimento das obrigações fiscais, previdenciais, trabalhistas e sindicais.

Quadro 2 – Principais descontos da folha de pagamento.

Desconto	Descrição
INSS	Contribuição obrigatória para a previdência social.
Imposto de Renda	Imposto aplicado sobre a renda do trabalhador.
Contribuição Sindical	Valor destinado ao sindicato da categoria do colaborador.
Desconto Assistencial	Contribuição para assistência social definida por convenção coletiva.
Faltas	Dedução pelo não comparecimento ao trabalho sem justificativa.
Atrasos	Dedução por chegada tardia ao trabalho.
Repouso Semanal Remunerado (DSR)	Desconto referente ao descanso semanal remunerado não trabalhado.
Pensão Alimentícia	Valor descontado para pagamento de pensão alimentícia, quando devido.
Adiantamento	Valor adiantado ao trabalhador, descontado no próximo pagamento.

Fonte: Adaptado de Silva (2017).

A etapa de cálculo dos proventos e descontos da folha de pagamento requer muita atenção aos detalhes e absoluta precisão, pois se tratar de cálculos estabelecidos pela legislação trabalhista e previdenciária, onde quaisquer erro ou falhas a empresa terá custos indesejados com os pagamentos indevidos aos funcionários, então o profissional do DP tem a responsabilidade de realizar esses descontos, seguindo as leis vigentes e as alíquotas estipuladas a fim de garantir que as deduções estejam com porcento corretas e que os valores devidos ao governo e sindicatos sejam devidamente repassados dentro dos prazos estabelecidos.

Para realizar esses cálculos de forma segura, eficiente e livre de erros, é imprescindível a utilização dos softwares, pois devido a sua garantia de inviolabilidade e exatidão total das informações processadas, se torna impossível a sua não utilização para fins de excelência no trabalho. No entanto, a responsabilidade inerente a esse procedimento é de imensurável valor, uma vez que tem o impacto direto com a vida financeira e legal dos colaboradores.

O atraso no pagamento dos colaboradores é um fator preocupante para o departamento pessoal e para a empresa no quesito de explorações indevidas, pois essa falha acarreta diversas consequências jurídicas desfavoráveis para a empresa, como por exemplo, processos trabalhistas de iniciativa dos colaboradores devidos sua insatisfação, até por que, na maioria da vezes os valores futuros de pagamento já

estão comprometidos para pagamento pessoais do colaborador, e com esse atraso, a empresa afetar diretamente a vida financeira de seus funcionários.

Por tanto é fundamental que a empresa esteja plenamente consciente das possíveis ações judiciais que podem ser realizadas devido ao atraso no pagamento e esteja totalmente preparada para lidar com consequências legais, que podem ser bastante prejudiciais para o funcionamento. No entanto, a empresa deve estar sempre em dia com suas obrigações trabalhistas, pois a negligência nesse sentido pode acarretar não apenas em perdas financeira, mais também em danos irreversíveis na reputação da empresa diante de seus funcionários e clientes.

No artigo 459 da CLT destaca que o salário dos colaboradores deve ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte trabalhado, tendo em mente que a legislação considera o sábado com dia útil, independentemente da jornada de trabalho que o funcionário atua (Brasil, 1943).

Quadro 3 – Demonstrativo da data de pagamento.

Dom.	Seg.	Ter.	Qua.	Qui.	Sex.	Sab.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Outro ponto importante é o recrutamento e seleção, pois trata-se de uma ferramenta essencial para o RH e posteriormente ao DP, devido sua responsabilidade em atrair e escolher profissionais mais qualificados e alinhados com a necessidades e cultura da empresa. (Banov, 2020) fala que a aplicação dessa ferramenta envolve a divulgação das vagas, triagem de currículos, entrevistas, avaliação de competências e habilidades, verificação de referências, entre outras etapas que variam do ramo da empresa.

Após essa etapa o DP tem o dever de solicitar uma relação de documentos pessoais e profissionais para o escolhido da vaga, onde o mesmo deve entender que esses documentos são essenciais para a sua admissão. O DP tem a responsabilidade de encaminhar uma lista de todos os documentos necessários ao candidato (Fidelis, 2020).

Quadro 4 – Lista dos documentos necessários para admissão.

Solicitação de Documentos	
Nome:	_____
Cargo:	_____
☐	Documentos de Escolaridade ou Formação Acadêmica
☐	Exame Médico Admissional (NR-07)
☐	Carteira de Identidade (RG)
☐	Cadastro de Pessoa Física (CPF)
☐	Título de Eleitor
☐	Certificado de Alistamento ou Reservista
☐	Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)
☐	Cartão do PIS (caso não seja o primeiro emprego)
☐	Fotos 3 x 4
Possui conta corrente? () Sim () Não Banco: _____	
Agência: _____	Conta corrente: _____
☐	Carteira Nacional de Habilitação (CNH) - quando motorista
☐	Certidão de Nascimento (quando solteiro)
☐	Certidão de Casamento
☐	Certidão de Nascimento dos filhos menores de 24 anos
☐	Comprovante (Caderneta) de Vacinação dos filhos menores de 14 anos
☐	Comprovante de Residência
☐	Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional da empresa anterior (NR-07)
☐	Atestado de frequência escolar dos filhos entre 7 e 14 anos
☐	Atestado de antecedentes

Fonte: Adaptado de Fidelis (2020).

Após o recebimento dos documentos solicitado é essencial que o departamento pessoal esteja atento aos aspectos éticos e de responsabilidade social, e para isso é fundamental promover honestidade, transparência, imparcialidade e respeito à privacidade dos dados, porém é fundamental que as decisões e ações tomadas pelo departamento pessoal se pautem sobre valores ético, com o intuito de garantir a confiança e o respeito mútuo dos colaboradores. Pois a ética do profissional de

departamento pessoal envolve a confidencialidade das informações e a imparcialidade organizacional, sendo regida pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), de 2018.

Garcia (2020, p. 16) descreve que:

[...] a LGPD tem como objetivo proteger dados pessoais naturais, ou seja, pessoas físicas. Este é o primeiro ponto: a LGPD não tem como escopo os dados das empresas (pessoas jurídicas), mais sim os dados que as empresas têm das pessoas físicas, sejam elas funcionárias, clientes, acionistas etc. – ou seja, todo mundo.

Por fim é possível compreender a importância das funções e estratégias do departamento pessoal para a redução de custos trabalhistas, atuando desde a conformidade legal até o desenvolvimento e gestão de pessoas. Sem contar, na relevância da ética e responsabilidade social nesse contexto, assim como a necessidade de acompanhar as tendências e desafios futuros.

2.2 Terceirização de Serviços do Departamento Pessoal

A terceirização de serviços é um processo em que a empresa contrata outra para realizar atividade que não fazem parte do seu negócio principal, esse processo pode envolver diferentes setores que movimentam a empresa, incluindo o departamento pessoal. Ao terceirizar serviços, as empresas podem se concentrar em suas competências principais e deixar outras atividades nas mãos de especialistas, no que resulta em maior qualidade e produtividade (Martinez, 2023).

Redinz (2019, p. 141) afirma que:

[...] terceiros, que é responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus trabalhadores, mediante um contrato ajustado com um tomador, que pode ser uma pessoa física ou jurídica, com vista à prestação de serviços, de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, podendo ser executados nas instalações físicas do tomados ou em local escolhido em comum acordo com a empresa contratada [...]

A legislação aplicável à terceirização de serviços é regulada pela Lei de nº 13.429/2017, que dispõe todas as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Nela encontramos as responsabilidades e obrigações da empresa contratante e do contratado, tais com a responsabilidade de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores.

A terceirização de serviços é motivada por diversos fatores, sendo uma delas a redução de custos, pois ao optar pela terceirização de atividades, a empresa pode economizar significativamente com despesas operacionais, como salários, benefícios, treinamentos ou até aquisição de equipamentos. Dessa forma as organizações conseguem manter a qualidade dos serviços prestados, ao mesmo tempo em que otimizam seus gastos, criando mais competitividade no mercado.

Essa redução de custos derivada da ação de terceirizar é considerada um aspecto fundamental para a tomada a decisão, porque isso afeta diretamente na rentabilidade e na sustentabilidade da empresa. Ao terceirizar, as organizações podem se beneficiar dos custos baixos oferecidos pelas empresas prestadoras de serviços, devido sua eficiência operacional, que permite a flexibilização dos custos, pois as despesas são menores do que a contratação de funcionários fixos, o que acaba facilitando controle financeiro e adaptabilidade nas variações do mercado e a reduções de custos trabalhistas (Santos, 2014).

A terceirização de serviços de departamento pessoal em escritórios de contabilidade é um exemplo de reduzir custos trabalhistas, pois as empresas conseguem focar em suas atividades, enquanto os serviços trabalhistas são realizados por profissionais dessa área. Isso possibilita vantagens como redução de custos com profissionais, melhoria na eficiência e qualidade dos processos e redução de erros trabalhistas.

Santos (2014, p. 20) fala que:

A opção de se terceirizar é uma “decisão estratégica cujos aspectos de curto médio e longo prazo devem ser considerados cuidadosamente”. Aspectos que envolvam as circunstâncias e estruturas do mercado podem dificultar ou até impedir a decisão em terceirizar.

Apesar das vantagens que a terceirização traz, ela também apresenta alguns riscos, como por exemplo no caso da terceirização dos serviços de departamento pessoal das contabilidades, que podem presenciar perdas sobre determinados processos e a falha na proteção de dados dos colaboradores. Por tanto é necessário estabelecer contratos claros e detalhados e adotar medidas de segurança do serviço prestado, para que a empresa não seja prejudicada na hora de terceirizar.

Por fim, é possível concluir que a terceirização ao todo, incluindo o departamento pessoal, pode ser uma estratégia eficaz para reduzir os custos

trabalhistas das empresas, no entanto é fundamental que as empresas estejam atentas aos riscos envolvidos e busquem formas de mitigá-los contemplando os direitos e deveres de ambas as partes, garantindo uma parceria de sucesso.

2.3 Conformidade Trabalhista e Legislação

A conformidade trabalhista é à prática de seguir rigorosamente todas as leis e regulamentações no ambiente de trabalho, a fim de garantir com que a empresa cumpra com suas obrigações. (Martins, 2023) comenta que a conformidade das relações trabalhistas com as normais legais é imprescindível para a ordem jurídica e o respeito aos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, é evidente a importância do seguimento da conformidade trabalhista entre empregadores e empregados. Essa conformidade traz a proteção dos direitos e deveres, garantindo segurança no ambiente de trabalho, e promovendo o favorecimento de relacionamento saudável e equilibrado entre ambos.

A sua importância é crucial para evitar litígios, multa e penalidades legais para a empresa que visa manter a reputação e a credibilidade. Devido a isso, a utilização do compliance trabalhista seria a ferramenta essencial para evitar essas complicações, por conta da sua capacidade em ajudar a empresa.

Segundo Ribeiro (2019, p. 19) afirma que o compliance:

[...] é o lado dinâmico da governança, com o sentido de cumprir, fazer, aderir de fato, agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando, ou seja, atuar em conformidade com as leis e regulamentações externas e internas.

Marconi (2021, p.20) complementa que “Uma empresa, ao adotar um programa de compliance, espera ter a garantia de que as leis e as regulamentações para as operações sejam rigorosamente cumpridas.” No que leva a empresa ao crescimento prospero.

Nesse sentido, é obrigatório aclarar que as relações de trabalho estão em evolução a cada momento, e as leis e regulamentações estão cada vez mais desafiadoras, trazendo obrigatoriedades para os empregadores garantirem os direitos de seus funcionários. No entanto cumprir as leis trabalhistas não se trata apenas de uma obrigação legal, mais sim um compromisso moral e ético como para os funcionários.

Alves (2020, p. 380) cita que:

As relações de trabalho evidenciam progressiva complexidade e mutação constante, em contínuo processo de adaptação às exigências hodiernas. Diante das profundas transformações produzidas pela globalização, pela evolução tecnológica e pelas novas condições de competição da economia mundial, a proteção e tutela ao trabalho têm sofrido indesejáveis limitações e restrições. Por conseguinte, a adoção de medidas efetivas para a concretização dos direitos fundamentais no trabalho revela-se imperiosa.

Os direitos e deveres possuídos pelos empregadores e empregados estão estabelecidos por lei, visando garantir uma relação de trabalho justa e equilibrada. Dentre esses direitos e deveres do empregador, encontramos a garantia de um ambiente de trabalho seguro, como também possibilidade de direção, controle, fiscalização do trabalho.

Martinez (2023, p. 157) comenta que:

O poder de organização ou poder regulamentar é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

Enquanto os direitos e deveres do empregado englobam a prestação de serviços com zelo e diligência, compreender a obediência às ordens e regulamentos da empresa, bem como a lealdade e qualidade no desempenho da função. Além disso cumpre ainda ao empregado observar padrões éticos e as diretrizes estabelecidas pela empresa, respeitando colegas, superiores e normas internas, para que forneça a confiança para um bom relacionamento com a empresa.

Resende (2020, p. 384):

Portanto, o fundamento do poder empregatício é, para a doutrina amplamente majoritária, o próprio contrato de trabalho, consubstanciado em um acordo de vontades que origina a relação empregatícia e, a partir desta, faz surgir direitos e deveres para os contratantes (empregador e empregado).

Manter-se atualizado com a legislação é uma maneira eficaz de evitar problemas legais e financeiros, porque sabemos que garantir que as políticas da empresa estejam em conformidade com as leis e normas é essencial, no que diz respeito a colaboração para o crescimento financeiro da empresa. O empregador deve

estar atento as diversas leis e normas para o seguimento legal e o favorecimento do crescimento da sua empresa como por exemplo:

Quadro 5 – Principais Leis e Normas que regem as relações de trabalho.

Leis/Normas	Descrição
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Regulamenta os direitos e deveres na relação empregatícia, como jornada de trabalho, férias e rescisão.
Lei nº 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social)	Define benefícios previdenciários, como auxílio-doença, aposentadoria e pensão por morte.
Normas Regulamentadoras (NRs) - Segurança e Saúde no Trabalho	Conjunto de normas que garantem a segurança e a saúde no ambiente de trabalho, como uso de EPIs e prevenção de acidentes.
Lei nº 6.019/74 (Trabalho Temporário)	Estabelece diretrizes para contratação temporária, incluindo direitos do trabalhador e duração do contrato.
Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD)	Estabelece regras para coleta, armazenamento e tratamento de dados pessoais, incluindo os de empregados.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo Martins (2023) trata-se de conjunto de normas que regulamenta as relações de trabalho no Brasil, criada no governo de Getúlio Vargas no ano de 1943 com o objetivo de reunir as leis esparsas existentes na época. A CLT estabelece direitos e deveres para empregadores e empregados, com intuito de garantir a normalidade de suas relações. Ela aborda a jornada de trabalho, faltas, férias, contribuição ao FGTS, rescisão do contrato, entre outras responsabilidades do empregador e empregado.

Enquanto a Lei nº 8.213/91 estabelece todos os direitos previdenciários dos trabalhadores, e os critérios para acesso a benefícios, como aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença e salário-maternidade. Ela também define obrigações para os empregadores, com por exemplo o recolhimento das contribuições previdenciárias ao INSS, e tem como objetivo equilibrar os direitos dos funcionários e garantir que todos tenham acesso a essa proteção previdenciária.

Já as Normas Regulamentadoras (NRs) trata-se de um conjunto de regras e requisitos de segurança do trabalho que a empresa deve seguir, visando a preservação da saúde e da integridade física dos funcionários, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, sendo estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego

(MTE) possuindo diferentes exigências para cada seguimento ou setor de trabalho, como construção civil, indústria, saúde, entre outros, (Mattos; Másculo, 2019).

O mesmo autor (2019, p.95) comenta que:

[...] Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Quadro 6 – Principais Normas Regulamentadoras.

NR	Descrição
NR-6	Equipamento de Proteção Individual (EPI): Estabelece a obrigatoriedade do uso de EPIs adequados aos riscos e fornecidos gratuitamente pelo empregador.
NR-7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): Obriga as empresas a realizarem exames médicos periódicos para monitorar a saúde dos trabalhadores.
NR-12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos: Define requisitos para garantir a segurança na operação e manutenção de máquinas e equipamentos.
NR-17	Ergonomia: Estabelece medidas para adaptar o ambiente de trabalho às condições físicas e psicológicas dos trabalhadores.
NR-23	Proteção Contra Incêndios: Determina procedimentos e equipamentos necessários para prevenção e combate a incêndios nas empresas.

Fonte: Autoria Própria (2024).

A adaptação à legislação é essencial para a conformidade e a boa gestão de uma empresa. Isso envolve não apenas a compreensão das leis trabalhistas, mais também a implementação de práticas que garantem o cumprimento dessas leis. Além disso, a adaptação requer um processo contínuo de revisão e atualização, para acompanhar as mudanças na legislação e garantir que a empresa permaneça em conformidade e livre de multas.

Por fim, o seguimento dessas Leis e normas são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho seguro e equitativo para empregadores e empregados, e se adaptar à legislação é indispensável para uma empresa, mesmo sabendo as dificuldades de se ajustar com a legislação, pois a adequação traz os seus benefícios como para o funcionário e empresa. Por tanto, investir em conformidade trabalhista é essencial para o sucesso e a sustentabilidade prospera de uma organização.

2.4 Gestão de Benefícios Trabalhistas

A gestão de benefícios é uma área de grande importância para empresas que buscam reduções de custos, devido ser a área responsável por definir e administrar os conjuntos de benefícios oferecidos aos funcionários, sendo eles monetários ou não. Essa área é tratada como um campo estratégico para as empresas, pois influencia diretamente na satisfação e motivação de funcionários.

Esses benefícios são instrumentos importantes para atrair profissionais e promover o bem-estar e a motivação no ambiente de trabalho. Ribeiro (2015, p. 2) fala que os benefícios “[...] é tudo aquilo que a empresa oferece ao trabalhador além do salário”.

Quadro 7 – Principais Benefícios trabalhistas.

Benefício	Descrição
Assistência Médica	Cobertura de despesas médicas, consultas, exames e internações em rede conveniada ou particular.
Seguro de Vida	Proteção financeira para a família em caso de falecimento ou invalidez do colaborador.
Vale-Alimentação	Fornecimento de um valor mensal para a compra de alimentos, geralmente em forma de cartão ou vale.
Complemento de Aposentadoria	Contribuição adicional da empresa para o fundo de aposentadoria do colaborador.
Bolsas de Estudos	Incentivo financeiro para cursos e formações acadêmicas dos funcionários ou seus dependentes.
Creche	Subsídio ou espaço dedicado para o cuidado de filhos pequenos durante o horário de trabalho.
Assistência Odontológica	Cobertura de despesas com consultas, tratamentos e procedimentos odontológicos.
Empréstimos Emergenciais	Facilidade de obtenção de crédito rápido em situações de emergência, com desconto em folha de pagamento.
Ambulatório Médico na Empresa	Estrutura dentro da empresa para atendimento médico básico e emergencial.
Convênios para Medicamentos e Óticas	Descontos especiais em farmácias e óticas para colaboradores e seus dependentes.
Horário Flexível	Flexibilidade no horário de entrada e saída, promovendo melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2015).

Os benefícios monetários e não monetários, oferecidos pela empresa são de extrema importância para a motivação e satisfação dos funcionários, devido atuar como um diferencial competitivo, no que possibilita a retenção de talentos. Além disso,

ao investir nessas iniciativas que promove a qualidade de vida e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a empresa revela o compromisso com o bem-estar de seus funcionários, impactando positivamente no desempenho da empresa.

Com a utilização desses benefícios trabalhista é possível encontrar caminhos para reduzir gastos de forma legal, tais como a substituição de benefícios oferecidos ao funcionário, como o plano de saúde, que pode ser substituído por outros mais favoráveis, caracterizando a localidade geográfica do funcionário para selecionar o plano que melhor se enquadra, ou também através da flexibilidade de jornada, com a ideia de regime de home office em determinados dias da semana, para reduzir gastos com transportes diários de funcionários.

Trazendo essas ideias como embasamento é possível ver sua relevância nas finanças de uma empresa, por isso é essencial compreender a estrutura salarial adotada e os benefícios adicionais composto na folha de pagamento dos funcionários, para que ao elaborar o planejamento seja possível garantir a competitividade.

Outra forma bastante comum utilizadas por empresas estratégicas, são os acordos coletivos de trabalho (ACT). Que conforme descrito por Fidelis (2020, p. 172), “o ACT é um instrumento normativo negociado entre o sindicato da categoria dos trabalhadores de uma ou mais empresas, estabelecendo regras e condições de trabalho.”

Martins (2023) também comenta que os acordos coletivos são utilizados para atender peculiaridades e situações particulares da empresa com o principal intuito de atingir a paz social, e podendo ter maior flexibilidade devido a facilidade de ser modificado ou atualizado do que a lei. Através do acordo coletivo é possível realizar eliminações de benefícios, que por sua vez seja uma obrigação superlativa do governo.

Por tanto, deve-se destacar que ao analisar todos os benefícios é possível trazer estratégias favoráveis, pois a gestão de benefícios vai além de uma simples prática trabalhista, devido suas diversas possibilidades de redução de custo e atração de novos profissionais. Então vale ressaltar que é preciso analisar minuciosamente os benefícios sem agredir grandiosamente os valores de benefício do funcionário, a fim de manter a satisfação do mesmo.

3 METODOLOGIA

Este trabalho científico adota uma abordagem de pesquisa quantitativa com o objetivo de coletar e analisar dados numéricos, a fim de obter informações precisas e objetivas sobre o entendimento do público-alvo acerca da importância e de seus conhecimentos sobre redução de custos trabalhistas através do departamento pessoal. Creswell; Creswell (2021). Explicam que métodos quantitativos envolve a coleta, análise, interpretação e escrita de dados numéricos.

3.1 Método de pesquisa

A pesquisa aqui retratada é de natureza simples com objetivo exploratório, sendo algo mais direto, sem a complexidade de métodos ou técnicas avançadas, como o foco básico em obter informações relevantes, evitando muito detalhamento, e tendo como base coleta das informações teóricas a revisão bibliográfica.

Sampieri; Callado; Lucio (2013, p. 101):

Os estudos exploratórios são realizados quando o objetivo é examinar um tema ou um problema de pesquisa pouco estudado, sobre o qual temos muitas dúvidas ou que não foi abordado antes. Ou seja, quando a revisão da literatura revelou que existem apenas orientações não pesquisadas e ideias vagamente relacionadas com o problema de estudo ou, ainda, se queremos pesquisar sobre temas e áreas a partir de novas perspectivas.

O método aplicado neste trabalho acadêmico, consiste no método de pesquisa de campo que segundo Marconi; Lakatos (2023) é um levantamento de dados na localidade onde o estudo foi destinado. A escolha deste método tem relação direta com o tema, pois a pesquisa de campo permite diferentes tipos de estilos para observação.

O mesmo autor (2023, p. 215) afirma que:

Pesquisa de campo é que se utiliza com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema, para o qual se procura uma resposta, ou sobre uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, com o propósito de descobrir novos fenômenos ou relações entre eles. Ela consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes para analisá-los.

Na construção deste trabalho acadêmico, foram utilizadas leis e fontes confiáveis de autores renomados que abordaram de maneira transparente, objetiva e clara o assunto que envolve o tema escolhido, abrangendo formas e meios que englobam a redução de custos trabalhista através do departamento pessoal das contabilidades.

3.2 Local de pesquisa

O local de aplicação dessa pesquisa teve lugar na cidade de Parauapebas, encontrada no estado do Pará, localizada na região norte do Brasil, contando com cerca de 298.854 habitantes em 2024, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A cidade é reconhecida devido a exploração de minério de ferro e também por sua gama de atividades comerciais e de serviços.

3.3 Coleta, amostra e análise de dados

O questionário originado desta pesquisa foi aplicado diretamente a uma amostra representativa dos empregadores, com critérios que garantem a diversidade e a relevância dos empregadores em relação ao tema do trabalho, a fim de obter o controle máximo dos resultados, com intuito de análise.

O meio de coleta dos dados do questionário foi de forma tecnológica, através do aplicativo de gerenciamento Google Forms, onde refere-se a uma ferramenta online oferecida pela empresa Google, que permite a criação de formulários e questionários.

O método escolhido para a seleção da amostra foi a amostragem por acessibilidade. De acordo com Gil (2008), esse método consiste em selecionar os elementos que estão ao alcance do pesquisador, partindo do pressuposto de que esses elementos podem, de certa maneira, representar o todo. O questionário desenvolvido é contido com 15 perguntas, sendo elas de múltipla escolha, não possibilitando respostas livres para o entrevistado, a fim de trazer mais praticidade no solucionamento, não testado anteriormente. O número de compartilhamento foi de 70 links enviados via WhatsApp, onde tivemos uma máxima de 56 respostas, no período de 44 dias contados, onde iniciou-se dia 01 de outubro de 2024 com encerramento do dia 14 de novembro de 2024.

O recurso utilizado para esboçar os dados coletados do questionário foi a ferramenta da empresa Microsoft, denominada Excel, utilizando gráficos 3D com colunas empilhadas demonstrando em porcentagem as respostas selecionadas pelos entrevistados.

3.4 Aspectos éticos

As informações obtidas com as respostas não esboçam nenhuma identificação pessoal do entrevistado, para a preservação de suas informações e o sigilo dos dados coletados, sendo uma abordagem clara para manter a ética e privacidade. Além disso, os resultados obtidos foram utilizados apenas na elaboração deste trabalho acadêmico.

Lozada; Nunes (2019, p. 215):

Esses princípios buscam garantir que os pesquisadores realizem seus procedimentos de forma cuidadosa. Afinal, o objetivo maior de se ter uma ética na pesquisa é evitar e até mesmo eliminar possíveis danos aos envolvidos. Nos últimos anos, a ética na pesquisa está cada vez mais em debate, o que resultou no nascimento de muitos códigos de ética institucionais. Tais códigos têm como objetivo normatizar a postura ética dos pesquisadores, definindo o comportamento ideal que se espera no desenvolvimento de estudos, e proteger as instituições de possíveis processos judiciais.

A Resolução nº 510 de 7 de abril de 2016, e o Ofício Circular nº 17 de 5 de julho de 2024, foram de grande importância para entender e orientar na elaboração deste trabalho a partir de quando envolveu a utilização de dados pessoais de seres humanos, no questionário.

Na Resolução nº 510 estabelece diretrizes de ética para as informações coletadas neste trabalho, enfatizando a importância da confidencialidade e da proteção dos dados coletados, trazendo a garantia e entendimento da responsabilidade do armazenamento dos dados. Já no Ofício Circular nº 17 trouxe orientações sobre a necessidade do autor em seguir os padrões éticos previamente estabelecido, reforçando a responsabilidade do autor em comunicar adequadamente os objetivos desta pesquisa, bem com assegurar o anonimato e a segurança das informações coletadas.

No entanto, é importante ressaltar que os resultados foram utilização exclusivamente para os fins acadêmicos, sem qualquer intenção de expor ou

prejudicar os entrevistados, onde os dados serão excluídos após a degradação deste trabalho.

3.5 Critérios de inclusão e exclusão

A definição dos critérios de inclusão e exclusão é essencial para a realização de uma pesquisa de campo estruturada via questionário, garantindo que os dados coletados sejam relevantes ao tema em estudo. Para este TCC, focado no impacto dos serviços de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade na redução de custos trabalhistas em empresas de Parauapebas, os critérios de inclusão consideraram empregadores ou responsáveis pela gestão de empresas localizadas no município. Além disso, foi necessário que os participantes utilizassem serviços de escritórios de contabilidade no âmbito trabalhista e possuísem conhecimento básico sobre os custos envolvidos nesse processo.

Por outro lado, foram definidos critérios de exclusão para evitar distorções nos resultados. Empresas que não contratam serviços de escritórios de contabilidade ou que não possuem atividades relacionadas ao departamento pessoal foram excluídas. Da mesma forma, empregadores que não ocupam cargos com poder de decisão ou que não têm informações detalhadas sobre os custos trabalhistas também foram desconsiderados, pois suas respostas poderiam não refletir com precisão a realidade das empresas analisadas. Respostas incompletas ou inconsistentes também foram eliminadas para preservar a qualidade dos dados coletados.

Após os resultados do questionário, foi encontrada perguntas que por sua vez, não tiveram tanta relevância para este trabalho, por se tratar de assuntos similares, que trariam uma proximidade da duplicidade de conteúdo para análise. Nesse sentido, foi desconsidera duas perguntas para extrairmos o máximo de entendimento e coerência dos resultados.

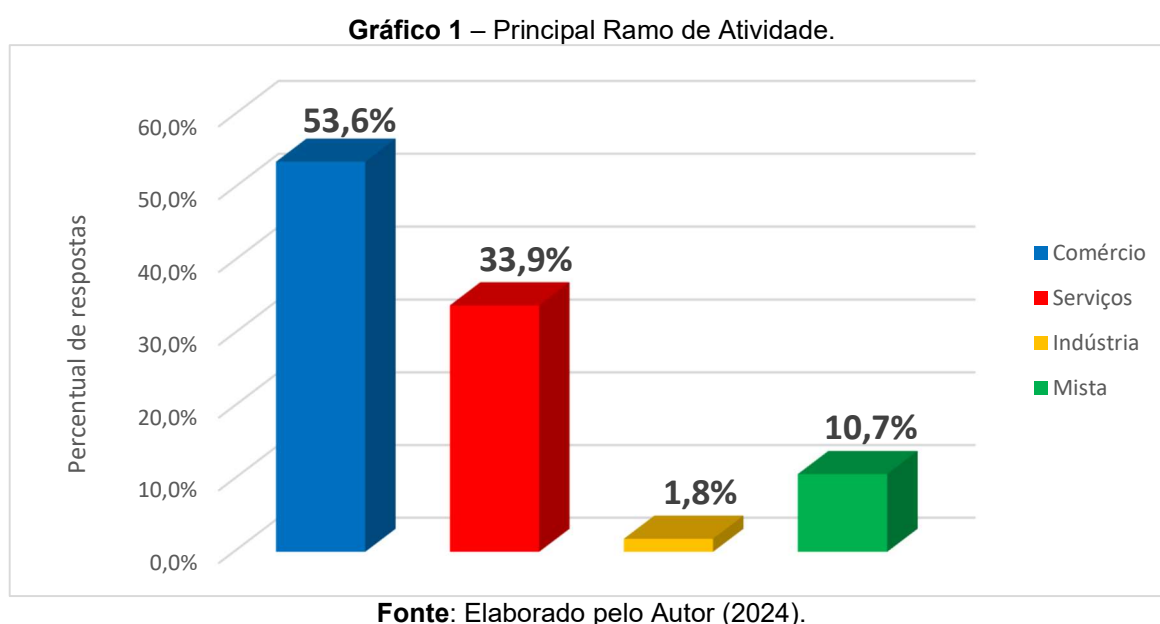
Esses critérios foram elaborados para direcionar a pesquisa ao público-alvo mais relevante, garantindo que as informações obtidas fossem representativas do impacto dos serviços de departamento pessoal na gestão de custos trabalhistas. Essa delimitação contribuiu para a precisão dos resultados e para a identificação de oportunidades e desafios na relação entre os escritórios de contabilidade e as empresas de Parauapebas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A primeira pergunta realizada aos empregadores de Parauapebas – PA, possui relação direta com os seus ramos de atividade, onde segundo Fraporti et al. (2018) trata-se da categoria ou setor específico na qual a empresa atua. A pergunta realizada caracterizou quatro opções onde os entrevistados foram colocados diante a escolha de selecionar apenas uma, tais como, comércio, serviço, indústria e mista.

Houve em maior percentual empresas do ramo do comercio atingindo a marca de 53,6% de respostas, enquanto o setor de serviços, representou 33,9%. Em decorrência, é possível observar que ambos os segmentos possuem grandes contribuições para o crescimento e geração de empregos, indicando significativas para a economia de Parauapebas.

Já o setor de indústria envolveu uma parcela de 1,8% de votos, e 10,7% sendo mista, indicando que a indústria possuiu o percentual mais baixo do gráfico. Mais que embora sendo a menos representativa, não significa que deve ser desvalorizada. Em uma publicação realizada em 16 de maio de 2024, da Assessoria de Comunicação – PMP, apontou que “Parauapebas continua se destacando no cenário nacional pelo seu desempenho na geração de empregos formais.” O que significa a possibilidade de novos crescimentos neste ramo, como também nos demais.

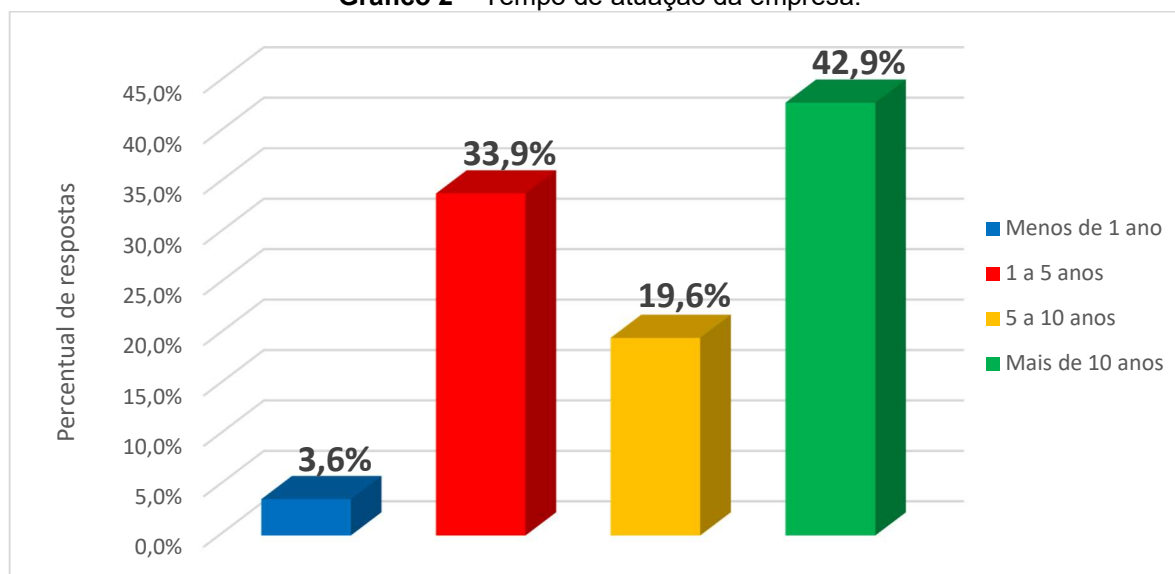


É evidente que a experiência no mercado revela os conhecimentos dos empregadores sobre os seus segmentos, pois é notório que ao entrar em qualquer

ramo de atividade, haverá uma grande dificuldade para quem tem tão pouco conhecimento. Segundo Nakagawa (2011), empreender não é tão fácil, principalmente quando não há planejamento estratégico. Considerando isso, demonstramos interesse em perguntar aos empregadores, há quanto tempo sua empresa está ativa no mercado.

Para fins de análise, dividimos as opções em escalas, seguindo da seguinte forma: empresa com menos de 1 ano, de 1-5 anos, de 5-10 anos e com mais de 10 anos. Após a apuração foi encontrada a maior porcentagem em empresas a mais de 10 anos no mercado, representando 42,9% do total, o que mostra uma boa estabilidade no mercado deste município. Além disso foi observado que, empresas com 1-5 anos representaram 33,9%, enquanto aquelas com 5-10 anos corresponderam a 19,6%, e as com menos de 1 ano, a 3,6%. Isto expõe que á um bom nível de gestão dos empregadores mais antigos, e que talvez tragam dificuldades para iniciantes.

Gráfico 2 – Tempo de atuação da empresa.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

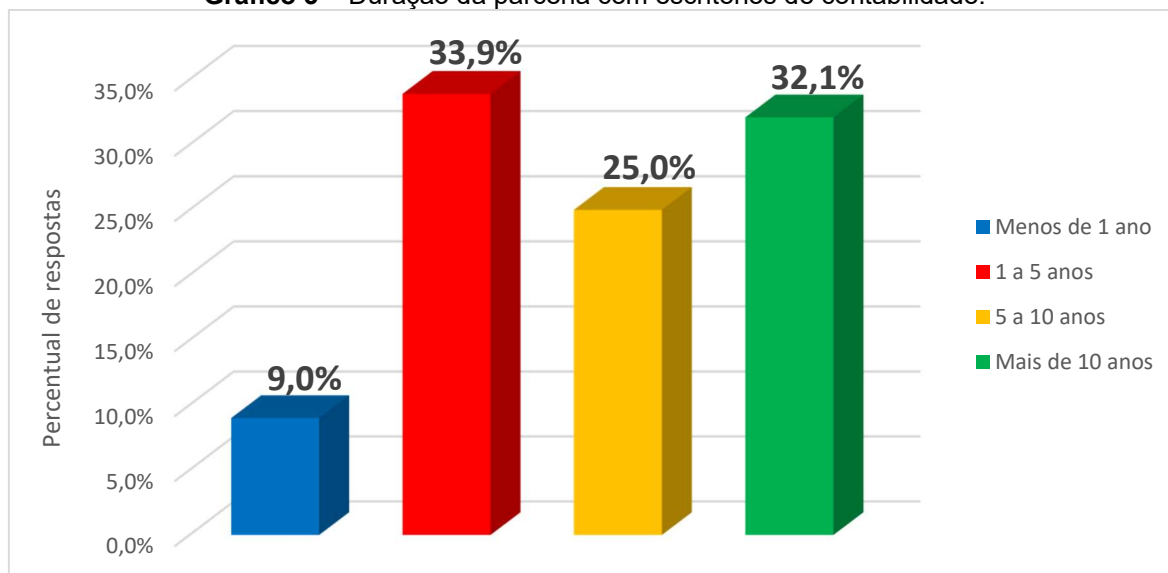
Em continuidade, é correto afirma que empresas que contém um nível baixo de colaboradores tentem a optar por terceirizar serviços de escritórios de contabilidade, devido à flexibilidade e capacidade de se concentrar em suas atividades principais. Por esse motivo, foi realizada uma nova pergunta sobre há quanto tempo suas empresas utilizam serviços de escritórios de contabilidade.

Os resultados mostraram que 32,1% das empresas utilizam serviços de contabilidade há mais de 10 anos. Valendo aclarar que além das atividades

relacionadas a funcionários, a contabilidade também desenvolve diversas outras funções, para o crescimento da empresa. Niyama; Silva (2022, p. 40) esclarece que “Embora a Contabilidade seja única, ela se divide em ramos e especialidades.” Ou seja, através da contabilidade é possível encontrar outros meios de redução de custos.

Em sequência houve também marcações entre 5 e 10 anos, com porcentagem de 25% do envolvidos, como ainda de 1 e 5 anos firmando 26,8% e 16,1% em menos de 1 ano no mercado. O que mostra em comparação ao gráfico anterior que grande parte dos envolvidos não utilizavam serviços de contabilidade desde a abertura de suas empresas, o que talvez tenha postergado seu desenvolvimento.

Gráfico 3 – Duração da parceria com escritórios de contabilidade.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

O conhecimento dos empregadores de Parauapebas sobre a redução de custos trabalhista através do departamento pessoal da contabilidade, tem forte relevância para este trabalho. Dito isso, foi realizada outra pergunta como o objetivo de verificar se os empregadores acreditam na existência de redução de custos por meio do departamento pessoal.

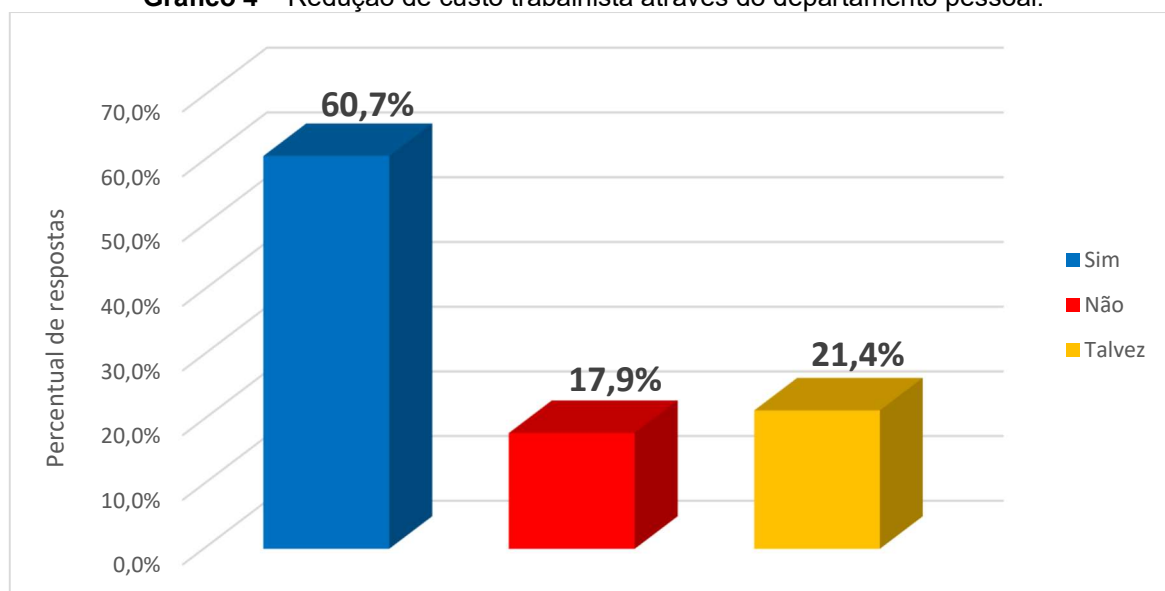
As opções disponíveis para seleção da pergunta foi as seguintes: sim, não ou talvez. Após os resultados tivemos o conhecimento de que, 60,7% dos entrevistados marcaram “sim”, demonstrando um alto nível de controle sobre a gestão de custos, onde reflete a existência de uma estratégia bem-sucedida para obtenção de lucro nessas empresas.

Além disso, observou-se uma porcentagem de 17,9% dos respondentes que negaram conhecer, indicando um nível baixo, mais que ainda significa a existência de empregadores sem conhecimento sobre redução de custos trabalhistas através do departamento pessoal. Por fim, 21,4% dos respondentes optaram por “talvez”, o que mostra um ponto de incerteza sobre a otimização através dessa ferramenta.

Sousa; Neto; Luporini (2021, p. 392):

Entretanto, a escolha da decisão certa leva à otimização de recursos, redução de custos, melhoria de performance e resultados. Ou seja, a tomada de decisão gera resultados diretos na organização, sejam positivos, sejam negativos.

Gráfico 4 – Redução de custo trabalhista através do departamento pessoal.



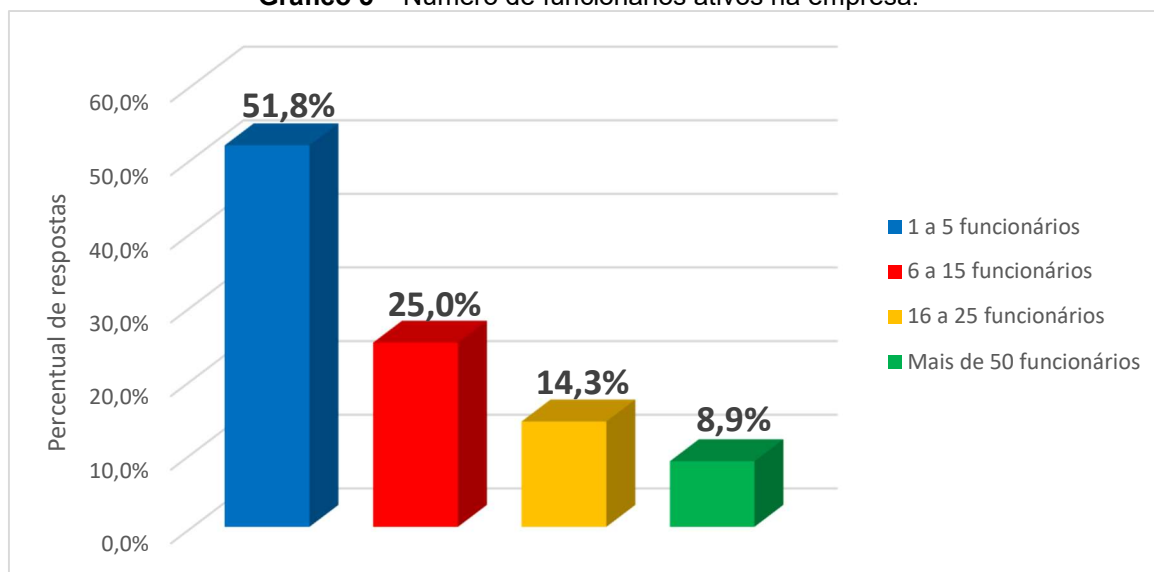
Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

A quantidade de colaboradores também reflete o nível de conhecimento dos empregadores sobre o mercado atual, pois gerenciar funcionários não é uma tarefa tão simples. Pereira (2020) fala que, diante a muitas mudanças no mundo empresarial existem muitos desafios de gerenciar pessoas. Oque é proporcionalmente direta a relação entre o número de funcionários e o nível de preparo dos empregadores.

Consequentemente, foi realizada outra pergunta com o interesse em conhecer o número de colaboradores ativos na empresa de cada entrevistado. Onde a questão revelou uma concentração de 51,8% das empresas que contêm de 1 a 5 funcionários, como ainda empresas entre 6 e 15, com 25% dos resultados, entre 16 e 25 com 14,3%, e finalizando com empresas com 50 funcionários com 8,9% do total da pesquisa.

Através dessa amostra, identifica-se que a maioria das empresas de Parauapebas, são empresas pequenas que contam com até 5 funcionários, o que torna um ótimo momento para esses empregadores estudarem meios de crescimento e desenvolvimento, pois a competitividade está tornando-se mais ampla, e sem o envolvimento visando o crescimento a empresa tende a desmoronar.

Gráfico 5 – Número de funcionários ativos na empresa.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

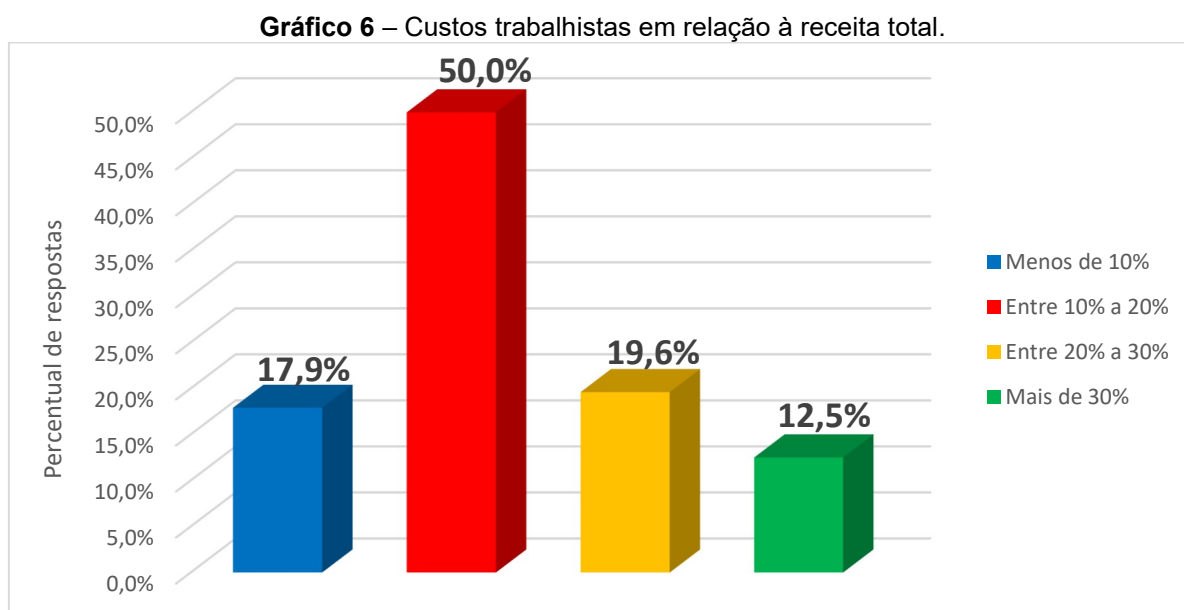
O percentual dos custos trabalhistas em relação ao total dos ganhos da empresa, está intimamente relacionada à estratégia adotada pelos empregadores, tendo em vista o fato de que quanto menor forem os gastos, melhor é o controle dos empregadores sobre reduções de gastos trabalhistas.

Na próxima pergunta direcionada os empregadores houve a ideia de realizar em média de escala de porcentagem, qual é a referência de gastos trabalhistas da empresa em relação ao total de ganhos empresariais. Neste contexto, após a verificação dos dados recebemos a resposta que o maior resultado foi de 50% de empresas que detêm entre 10% e 20%, de seus ganhos para o pagamento de custos trabalhista, o que corresponde a uma média favorável para gastos com mão de obra. Igualmente, houve empresas com porcentagem de respostas de 17,9% de gastos abaixo de 10% dos totais da empresa. Isso significa novamente à presença de uma boa gestão de gastos por partes dos empregadores, pois para além dessas despesas a diversas outras que a empresa possui com responsabilidade para atuar no mercado.

Obtivemos ainda respostas com 19,6% de empregadores afirmando deter entre 20% e 30% para pagamentos de custos trabalhista, sendo percentual preocupante

para essas organizações. Ainda encontramos 12,5% de empresa com mais de 30% de seus lucros comprometidos com custos trabalhistas.

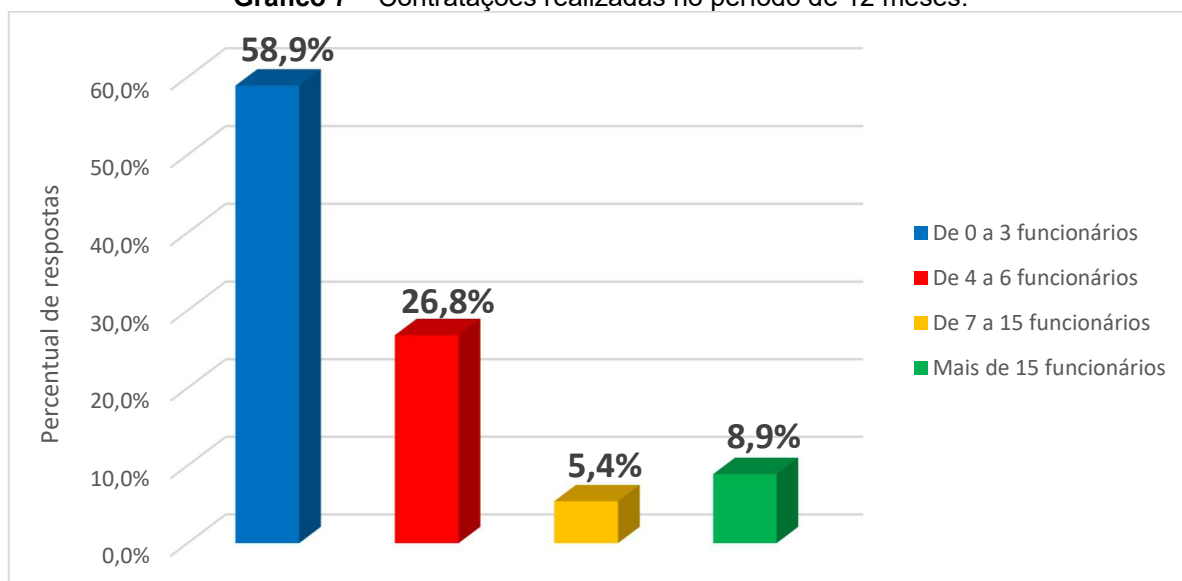
Por tanto, os empregadores que contêm esses níveis mais elevados, devem correr atrás de novos meios estratégicos para reduzir essa escala, visto que pode afetar negativamente ou já afeta o crescimento e desenvolvimento das empresas. No entanto, deve-se fundamentar em ferramentas adequadas que serão mencionadas mais adiante.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

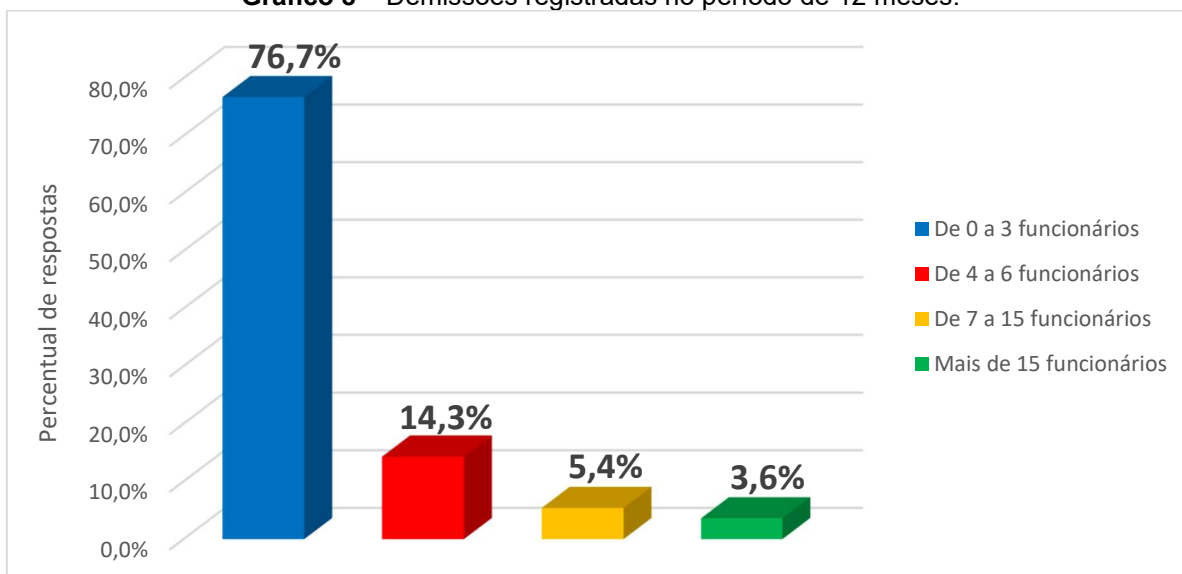
Outro fator importante para debate é a quantidade de contratações realizadas no período de 12 meses, pois compõem um índice de análise valioso sobre a eficácia da gestão de pessoas nas empresas devido a capacidade de retenção de talentos. Em sequência disso, foi desenvolvida uma nova pergunta a fim de descobrir o número de contratação realizadas no último ano pelos empregadores. Dessa forma, os resultados revelaram o maior nível de respostas selecionadas entre 0 e 3 funcionários admitidos, totalizando 58,9% do gráfico, indicando uma variação significativa em comparação com as demais.

Os outros resultados incluem 26,8% entre 4 e 6 funcionários, como também 5,4% entre 7 e 15 funcionários, e 8,9% acima de 15. Isso evidencia que a retenção e satisfação na maioria das empresas está estabelecida de forma positiva, devido a pouca movimentação de funcionais, significando um ambiente de trabalho saudável, produtivo e inovador, onde os colaboradores sentem valorizados.

Gráfico 7 – Contratações realizadas no período de 12 meses.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

Ao comparar os gráficos de admissões e demissões observa-se que os índices de demissões foram semelhantes aos de admissões. O que valida que 76,7% das respostas indicaram demissões de 0 a 3 funcionários, enquanto 14,3% relataram entre 4 e 6 funcionários. Além disso, 5,4% dos respondentes informaram demissões entre 7 e 15 funcionários, e apenas 3,6% apontaram demissões superiores a 15 funcionários, o que comprova novamente que as empresas estão conseguindo reter seus profissionais e atingindo a satisfação dos mesmos, o que seja devido seus conhecimentos encontrados com base nos dados coletados a análises anteriores.

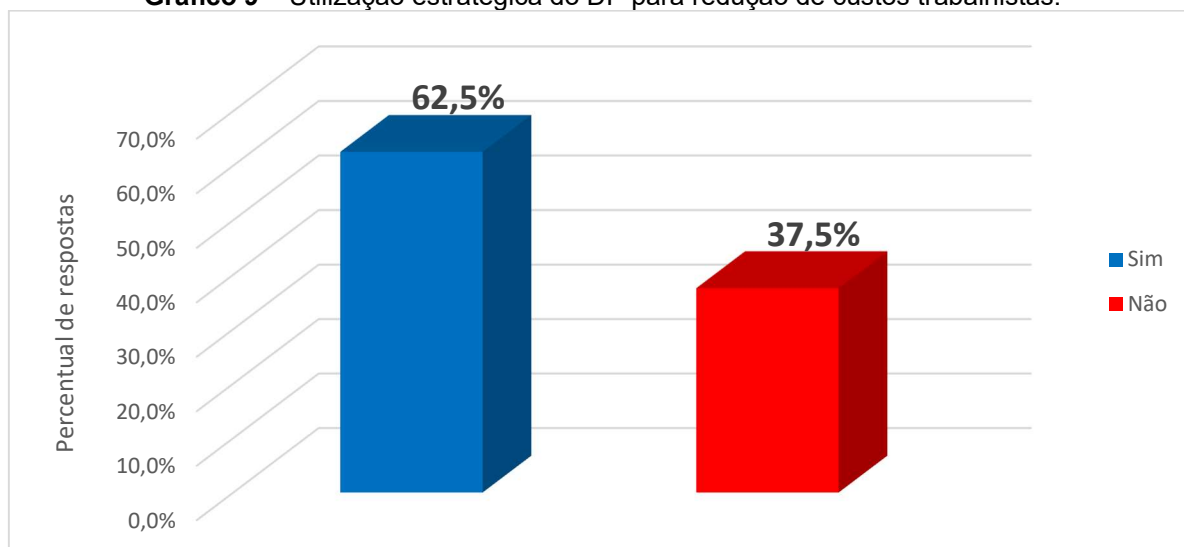
Gráfico 8 – Demissões registradas no período de 12 meses.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

Sabe-se que o departamento pessoal é uma ótima ferramenta para redução de custos trabalhistas, devido sua capacidade de controle dos funcionários. Dessa forma uma pergunta adicional foi feita com o intuito de descobrir se os empregadores de Parauapebas empregam essa ferramenta para otimizar despesas. Para essa situação, foi disponibilizado duas opções de escolha, sendo elas, sim ou não. Após o resultado observou-se o maior percentual de respostas, empregadores que confirmaram a utilização de ferramenta, considerando 62,5% afirmação para “sim”, e 37,5% para “não”.

Com esse resultado é possível observar que os empregadores, recebem orientação adequada deste departamento sobre as reduções de custos trabalhistas. O que significa que os empregadores reconhecem que através das atividades exercidas por este departamento, é possível encontrar formas de reduzir custos trabalhistas.

Gráfico 9 – Utilização estratégica do DP para redução de custos trabalhistas.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

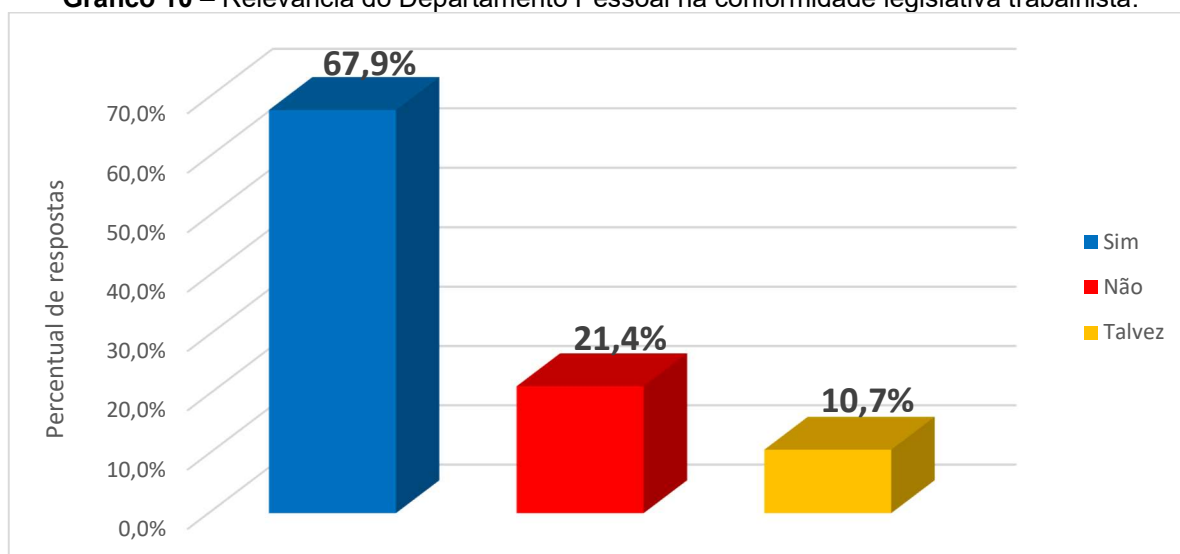
As Leis trabalhistas desempenham um papel fundamental na regulamentação dos direitos e deveres laborais. Onde estabelecem condições ideais para empregadores e funcionários, com o intuito de adquirir a paz e harmonia nas relações de trabalho (Martinez, 2023).

Dessa forma, teve-se o interesse de perguntar aos entrevistados, sobre a importância dos serviços de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade para a melhoria da conformidade com as Leis trabalhistas para suas empresas.

Porque é notório que ao terceirizar esses serviços o empregador reduz significativamente sua responsabilidade em relação às Leis trabalhistas.

Sendo assim, os resultados indicaram que 67,9% dos respondentes confirmaram a veracidade, enquanto 21,4% discordaram, e 10,7% ficaram com incertezas. Com base nesses resultados, é possível ver que grande parte vivenciou uma melhoria, o que evidencia que a terceirização dos serviços de departamento pessoal, fortalece e contribui para o controle das empresas em relação conformidade com a legislação trabalhista.

Gráfico 10 – Relevância do Departamento Pessoal na conformidade legislativa trabalhista.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

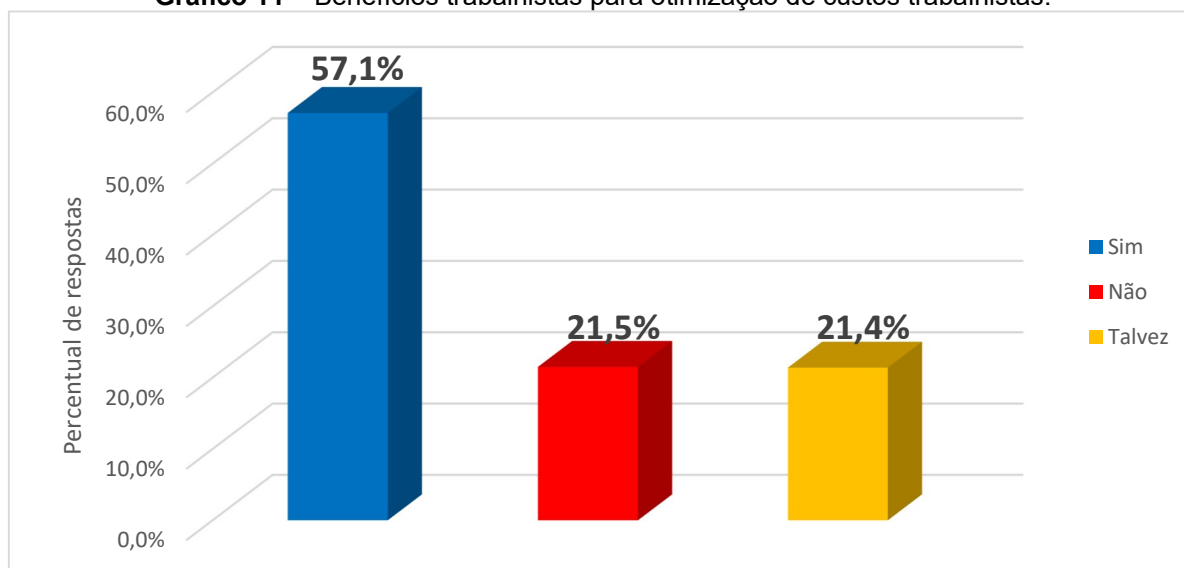
Os benefícios trabalhistas são ótimos recursos para atrair e reter talentos na empresa, pois com sua utilização, é mais fácil adquirir o interesse e satisfação dos funcionários. Diante disso, surgiu a ideia de consultar os empregadores sobre a existência de redução de custos trabalhista através desses benefícios. O que tornou a pergunta um pouco contraditória, pois a eliminação ou redução desses benefícios podem gerar o favorecimento para reduzir esses custos. Mais por sua vez, pode gerar a perda de colaboradores com habilidades essenciais, no qual a saída pode gerar diminuição de ganhos da empresa.

Com os resultados obtidos, o gráfico abaixo mostrou que 57,1% dos entrevistados, acreditam na possibilidade de reter custos através dos benefícios, e também 21,5% discordam dessa ideia. Ressalvando 21,4% dos entrevistados com dúvida sobre essa possibilidade. É importante salientar que para exercer um controle proativo entre redução de custos e a satisfação dos colaboradores, é necessário a

realização de uma análise minuciosa, dos benefícios mais utilizados como também dos menos, considerando os benefícios monetários e não monetários.

Essa análise contribui com o objetivo de demonstrar que em alguns casos existem benefícios que são pouco utilizados pelos colaboradores, o que resulta em gastos trabalhistas sem retorno para a empresa. Então com isso podemos ver que, em algumas situações é possível reduzir custos, sem a perda do interesse dos colaboradores como para a empresa.

Gráfico 11 – Benefícios trabalhistas para otimização de custos trabalhistas.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

Investir em treinamentos e qualificações de colaboradores constitui uma solução eficaz para minimizar despesas trabalhistas, porque em decorrência disso é possível haver diminuição na rotatividade dos funcionários, visto que esse tipo de investimento promove o melhor controle e produtividade da empresa, como também a diminuição de gastos com rescisões.

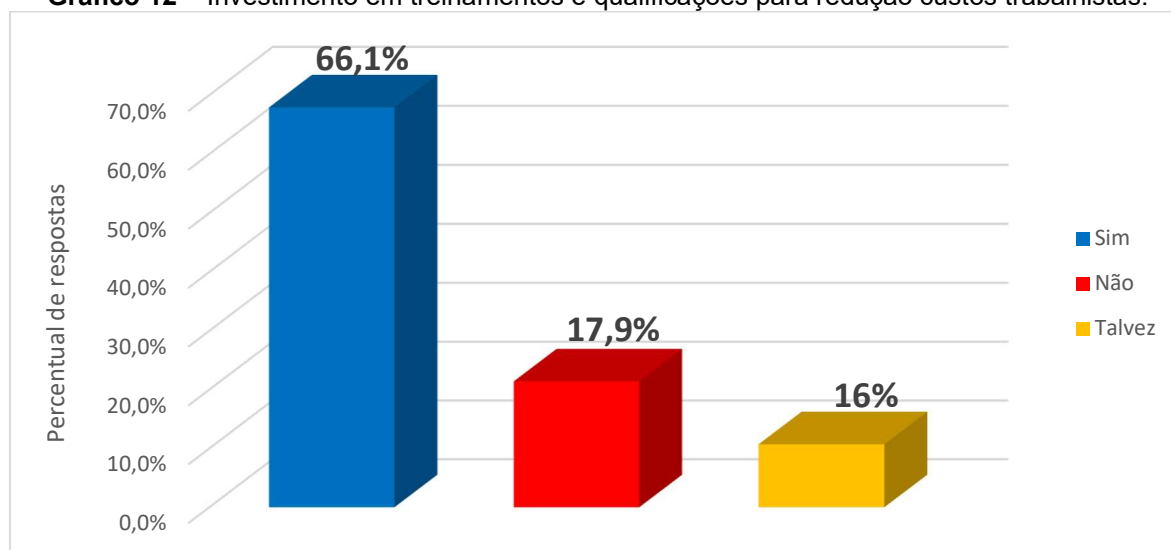
Madruga (2018, p. 7) comentam que:

Algumas organizações aprenderam a importância de desenvolver competências em conjunto com seus colaboradores e hoje colhem frutos saudáveis. Contudo, existem muitas que não incorporaram ainda, em seu DNA, a arte e a técnica de desenvolver pessoas, muitas vezes por acreditar que custa caro e que não há benefícios.

É evidente que ainda a muitos empregadores que creem que gastos com funcionários é irrelevante para o crescimento de suas empresas e posteriormente para a redução de custos, devido à percepção de desnecessidade. Por razão disso criamos

uma pergunta para esclarecer essa dúvida sobre os empregadores de Parauapebas. Na pergunta, vivenciamos em maior número os empregadores que confirmaram a diminuição dos gastos sendo de 66,1%, enquanto 17,9% dos empregadores descartaram essa possibilidade, e 16,1% manifestaram incerteza. Esses resultados mostraram novamente que, a maioria dos empregadores de Parauapebas possuem excelência na administração de custos, o que significa que estão na trajetória certa para alcançarem grandes sucessos empresariais.

Gráfico 12 – Investimento em treinamentos e qualificações para redução custos trabalhistas.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

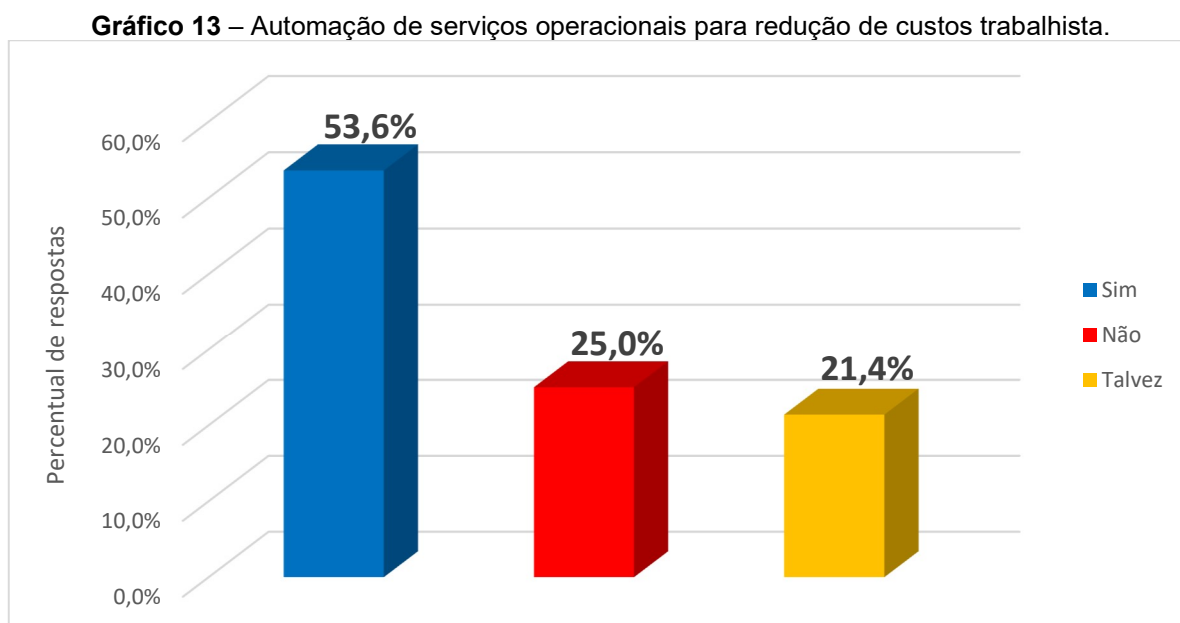
Para a finalização do questionário realizado aos empregadores de Parauapebas para obtenção de informações sobre seus conhecimentos de redução de custos, surgiu a proposta de concluir as análises relacionando a redução de custos trabalhistas com a implementação de tecnologias no ambiente de trabalho. Pois sabemos que a tecnologia tem avançado de forma acelerada, proporcionando contribuições significativas para o desenvolvimento e eficiência da empresa. Hoje é encontrado muitas atividades que não são mais exercidas por funcionários, o que corresponde a um valor significativo, que acaba preocupando muitos.

Camargo (2014, p. 18) comentam que:

Tarefas repetitivas e monótonas são muito mais bem executadas por máquinas, que normalmente fazem esse trabalho de forma mais rápida e precisa e, ainda, sem se cansarem ou se entediarem com o passar do tempo, o que garante uma produtividade relativamente constante.

A tecnologia tem assustado muitos trabalhadores devido a substituição de seus trabalhos por máquinas e sistemas automatizados. Pois anteriormente profissões que eram consideradas indispensáveis no mercado, passa a ser facilmente realizada através da tecnologia, o que acaba levando questionamentos sobre a sustentabilidade do emprego para profissionais dessas áreas afetadas. Além disso, é visto que a tecnologia tem fortes participações para a redução de custos, no sentido de diminuir o tempo dos processos trabalhistas, como também por não haver necessidade da mão de obra de colaboradores, gerando aspectos positivos para a otimização e crescimento da empresa.

Considerando esses fatos, a última pergunta realizada buscou entender como os empregadores avaliam a automação de serviços operacionais como ferramenta para à redução de custos trabalhistas, pois em alguns casos à empregadores que não percebem vantagens significativas na redução de custos por meio da tecnologia. Contudo, os resultados da questão mostraram que 53,6% dos entrevistados afirmaram positivamente, enquanto 25% negaram a possibilidade, tendo com ressalvas 21,4% dos candidatos com dúvidas sobre a existência essa alternativa.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024).

Portanto, esses resultados evidenciam que a tecnologia empresarial nesse município possui um grande potencial de crescimento, considerando que mais da metade dos entrevistados dessa amostra manifestaram essa percepção de forma positiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral esse trabalho mostrou que o departamento pessoal dos escritórios de contabilidade possui grandes vantagens para as organizações, e que além do seu conhecimento em relação aos colaboradores, trazem também possibilidades para tomadas de decisões que influenciam na redução de custos trabalhistas das empresas. Onde ao trazer como aprofundamento sobre os conhecimentos dos empregadores de Parauapebas acerca dessas possibilidades, foi possível observar a formidável harmonia com a gestão de custos trabalhistas de suas empresas, por mostrarem um nível elevado de conhecimento sobre o assunto, o que pressupõem que seja devido a boa orientação do departamento pessoal dos escritórios de contabilidade.

Nos resultados da pesquisa, os setores de comércio e serviços desenvolveram uma expressiva capacidade de domínio no mercado de Parauapebas, alcançando os percentuais mais altos, em comparação com os demais. Isso evidencia que essas categorias possuem relevância significativas para a sustentabilidade econômica do município.

Ainda por cima, a pesquisa revelou que maioria dos entrevistados possuem muitos anos de conhecimento sobre empreendedorismo, devido períodos longínquos de suas empresas no mercado. Esses resultados mostraram um nível de patamar elevado de competitividade, derivado das capacidades de adaptação sofrida por variações no mercado.

A administração estratégica dos benefícios como também dos investimentos em treinamentos e qualificações dos colaboradores apresentaram muitas conclusões sobre as empresas desse município, pois em todas as questões foram encontrados níveis altos de respostas confirmando o conhecimento dos entrevistados sobre as formas de reduções de custos trabalhistas e conhecimento do mercado, o que é provável que a entrada de novos empreendedores no mercado seja extremamente desafiadora.

Além disso, algumas questões evidenciaram a existência de empregadores com pouco conhecimento e incertezas sobre a redução de custos através do departamento pessoal. O que mesmo sendo uma quantia mínima, não significa que deve ser desconsiderada, pois essas empresas apoiadas por profissionais qualificados,

podem alcançar excelência e contribuir substancialmente para o desenvolvimento do município.

No entanto, além dos resultados encontrados na pesquisa, este trabalho de modo geral, apresenta fortes contribuições para a academia, pois, com suas descobertas e conclusões, tem o potencial de servir como referência para futuros estudos ou pesquisas mais aprofundadas.

Dessa forma, os conteúdos identificados nesta pesquisa servem como demonstrações que podem ser aplicadas no futuro próximo, pois considerando os constantes avanços no mercado e nas transformações socioeconômicas, alguma das alternativas citadas, talvez não tenha mais a mesma relevância que hoje, no que disponibiliza possibilidades de atualizações para novos acadêmicos da instituição de ensino.

Além disso, este trabalho também oferece contribuições significativas para a sociedade, derivadas das soluções práticas apresentada, como promover debates relevantes no ambiente empresarial, incentivando a adoção de práticas inovadoras para reduções de custos trabalhistas, com intuito de atingir bons resultados financeiros, satisfação e qualidade de vida dos funcionários, os quais constituem de fato, a base da sociedade do município.

Com a abordagem sobre meios de reduções de custos trabalhistas organizações, este estudo também fornece insights valiosos para os profissionais do departamento pessoal, que podem inspirar esses profissionais a refletirem sobre suas práticas e a explorarem novas maneiras de contribuir para o crescimento e a eficiência das empresas, incluindo a criação de estratégias inovadoras que vão além das práticas atualmente utilizadas.

Por fim, este trabalho permanece em aberto para a realização de novas pesquisas acadêmicas, tendo em vista que os resultados apresentados não têm a intenção de serem interpretados com verdade absoluta, mais sim como um ponto de partida para investigações futuras. Dessa maneira, o estudo preserva a flexibilidade necessária para incorporar novas perspectivas e adaptações, garantindo que o conhecimento gerado continue relevante e aplicável no futuro.

REFERÊNCIAS

ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho**. Leme, SP: JH Mizuno, 2020.

Assessoria de comunicação. PMP. **Fortalecimento econômico em Parauapebas alavanca**, 16 de maio, 2024. Acesso: 18/05/2024 Disponível em: <https://parauapebas.pa.gov.br/destaque/fortalecimento-economico-em-parauapebasalavanca-geracao-de-empregos-de-carteira-assinada/>

BANOV, Márcia R. **Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026115/>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 de nov. 2024

CAMARGO, Valter Luís Arlindo de. **Elementos de Automação**. 1ª ed. São Paulo: Érica, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536518411/>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho: Como Reter Talentos na Organização**. 8ª ed. Barueri, SP: Atlas, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771257/>. Acesso em: 17 out. 2024.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786581334192/>. Acesso em: 24 nov. 2024.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/>. Acesso em: 28 out. 2024.

FRAPORTI, Simone; REIS, Zaida C.; FERRARI, Fernanda L.; e outros. **Teoria geral da empresa**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595024434/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas: Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. 6ª ed. São Paulo: Érica, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536533513/>. Acesso em: 18 out. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GARCIA, Lara R.; FERNANDES, Edson Aguilera; GONÇALVES, Rafael Augusto M. BARRETTO, Marcos Ribeiro Pereira. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): Guia de implantação**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555060164/>. Acesso em: 26 out. 2024.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos Humanos**. 10ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788563308825/>. Acesso em: 21 out. 2024.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina S. **Metodologia científica**. Porto Alegre: Fernanda Anflor, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029576/>. Acesso em: 17 nov. 2024.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547230401/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

MATTOS, Ubirajara Aluizio de O.; MASCULO, Francisco Soares. **Higiene e Segurança do Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595150959/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

MARCONI, Aline Del Tedesco N. **Compliance trabalhista: como assegurar conformidade nas relações trabalhistas**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786586407372/>. Acesso em: 08 nov. 2024.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026580/>. Acesso em: 17 nov. 2024.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 39ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553627475/>. Acesso em: 16 out. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 28 out. 2024.

NAKAGAWA, Marcelo. **Plano de Negócio: Teoria Geral**. Barueri, SP: Manole, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520441916/>. Acesso em: 21 nov. 2024.

NIYAMA, Jorge K.; SILVA, César Augusto T. **Teoria da Contabilidade**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027792/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

PEREIRA, Maria Célia B. **RH Essencial**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788571440944/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

PRESSMAN, Roger S.; MAXIM, Bruce R. **Engenharia de software: uma abordagem profissional**. 9ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558040118/>. Acesso em: 24 nov. 2024.

ROGERS, Steven. **Finanças e Estratégias de Negócios para Empreendedores**. Porto Alegre: Bookman, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788540700406/>. Acesso em: 16 out. 2024.

RIBEIRO, Antonio de L. **Gestão de Benefícios**. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502621947/>. Acesso em: 16 nov. 2024.

RIBEIRO, Osni M. **Contabilidade de Custos**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978854728392/>. Acesso em: 17 out. 2024.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547230449/>. Acesso em: 24 nov. 2024.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553131808/>. Acesso em: 24 nov. 2024.

REDINZ, Marco A. **Contratos trabalhistas na prática**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553610075/>. Acesso em: 21 out. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María D. P B. **Metodologia de pesquisa**. 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788565848367/>. Acesso em: 22 nov. 2024.

SANTOS, Diogo Palau Flores dos. **Terceirização de serviços pela Administração Pública: estudo da responsabilidade subsidiária**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502221352/>. Acesso em: 07 nov. 2024.

SILVA, Marilene Luzia da. **ADMINISTRAÇÃO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL**. 15ª ed. São Paulo: Érica, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536529967/>. Acesso em: 21 out. 2024.

SORDI, José Osvaldo de; MEIRELES, Manuel. **Administração de Sistemas de Informação**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553131532/>. Acesso em: 18 out. 2024.

SOUSA, Almir Ferreira de; NETO, Adelino De B.; LUPORINI, Carlos Eduardo de M. **Manual de gestão empresarial: teoria e prática**. 1ª ed. Barueri, SP: Manole, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555764499/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo A.; SOUZA, Cláudia Sampaio Freire de; e outros. **Contabilidade da Folha de Pagamento**. Porto Alegre: Adriana, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556901688/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

APÊNDICE

Questionário elaborado para levantamento de informações sobre Impactos dos Serviços de Departamento Pessoal dos escritórios de contabilidade na Redução de Custos Trabalhistas em empresas de Parauapebas.

1. Qual é o ramo de atividade da sua empresa?
 - ☐ Comércio
 - ☐ Serviço
 - ☐ Indústria
 - ☐ Mista
2. Há quanto tempo sua empresa está ativa no mercado?
 - ☐ Menos de 1 ano
 - ☐ 1 a 5 anos
 - ☐ 5 a 10 anos
 - ☐ Mais de 10 anos
3. Há quanto tempo sua empresa utiliza os serviços de um escritório de contabilidade?
 - ☐ Menos de 1 ano
 - ☐ 1 a 5 anos
 - ☐ 5 a 10 anos
 - ☐ Mais de 10 anos
4. Você acredita que é possível reduzir custos trabalhista através do departamento pessoal?
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Talvez
5. Quantos colaboradores sua empresa possui?
 - ☐ 1 a 5
 - ☐ 6 a 15
 - ☐ 16 a 25
 - ☐ Mais de 50
6. Qual é o percentual dos custos trabalhistas em relação ao total dos ganhos da sua empresa?

- ☐ Menos que 10%
 - ☐ De 10% até 20%
 - ☐ 20% até 30%
 - ☐ Mais que 30%
7. Quantas contratações foram realizadas no último ano?
- ☐ De 0 a 3 funcionários
 - ☐ De 4 a 6 funcionários
 - ☐ De 7 a 15 funcionários
 - ☐ Mais de 15 funcionários
8. Quantas demissões ocorreram na sua empresa no último ano?
- ☐ De 0 a 3 funcionários
 - ☐ De 4 a 6 funcionários
 - ☐ De 7 a 15 funcionários
 - ☐ Mais de 15 funcionários
9. Você utiliza o departamento pessoal do escritório de contabilidade como uma ferramenta de redução de custos trabalhistas?
- ☐ Sim
 - ☐ Não
10. Você considera que os serviços do departamento pessoal de escritórios de contabilidade melhoram a conformidade da sua empresa com as leis trabalhistas?
- ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Talvez
11. Você acredita que os benefícios da folha de pagamento trazem opções para a redução de custos trabalhistas?
- ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Talvez
12. Com que frequência sua empresa utiliza os serviços de gestão de benefícios do departamento pessoal oferecidos por escritórios de contabilidade?
- ☐ Semanalmente
 - ☐ Mensalmente
 - ☐ Trimestralmente

☐ Anualmente

13. Você acredita que investir em treinamentos e qualificações diminui os custos trabalhistas, devido à redução na rotatividade dos funcionários?

☐ Sim

☐ Não

☐ Talvez

14. Você acredita que a automação de serviços operacionais diminui os custos trabalhistas, devido à redução no quadro de funcionários da sua empresa?

☐ Sim

☐ Não

☐ Talvez

15. Qual a importância do departamento pessoal na redução de custos trabalhistas para sua empresa?

☐ Muito Alta

☐ Alta

☐ Moderada

☐ Baixa

☐ Muito Baixa

Página de assinaturas



Nadson Junior
026.242.402-92
Signatário



Sara Carvalho
017.799.872-50
Signatário



Mateus Sousa
034.782.562-16
Signatário



Juliana Viana
020.109.713-37
Signatário

HISTÓRICO

03 jan 2025 16:00:09		Nadson Rui Pereira Carvalho Junior criou este documento. (Email: nadsonrui7@gmail.com, CPF: 026.242.402-92)
03 jan 2025 16:00:10		Nadson Rui Pereira Carvalho Junior (Email: nadsonrui7@gmail.com, CPF: 026.242.402-92) visualizou este documento por meio do IP 45.7.26.180 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
03 jan 2025 16:00:16		Nadson Rui Pereira Carvalho Junior (Email: nadsonrui7@gmail.com, CPF: 026.242.402-92) assinou este documento por meio do IP 45.7.26.180 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
03 jan 2025 17:45:24		Mateus da Silva Sousa (Email: cienciascontabeis@fadesa.edu.br, CPF: 034.782.562-16) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.85 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
03 jan 2025 17:45:26		Mateus da Silva Sousa (Email: cienciascontabeis@fadesa.edu.br, CPF: 034.782.562-16) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.85 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
03 jan 2025 16:00:29		Sara Carvalho (Email: csaradeboracontato@gmail.com, CPF: 017.799.872-50) visualizou este documento por meio do IP 177.54.229.190 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
03 jan 2025 16:00:48		Sara Carvalho (Email: csaradeboracontato@gmail.com, CPF: 017.799.872-50) assinou este documento por meio do IP 177.54.229.190 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
04 jan 2025 12:38:39		Juliana Silvia Siqueira Viana (Email: profajulianaviana@gmail.com, CPF: 020.109.713-37) visualizou este documento por meio do IP 181.213.18.252 localizado em Marabá - Pará - Brazil



04 jan 2025
12:38:43



Juliana Silvia Siqueira Viana (Email: profajulianaviana@gmail.com, CPF: 020.109.713-37) assinou este documento por meio do IP 181.213.18.252 localizado em Marabá - Pará - Brazil

