

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (DCSA)
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

RÔMULO CARNEIRO GUSMÃO

***SURVEY* SOBRE CÁLCULOS TRABALHISTAS NAS DISCIPLINAS
CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA E LEGISLAÇÃO SOCIAL E DIREITO DO
TRABALHO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA EM 2014.**

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA,
2014**

RÔMULO CARNEIRO GUSMÃO

***SURVEY* SOBRE CÁLCULOS TRABALHISTAS NAS DISCIPLINAS
CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA E LEGISLAÇÃO SOCIAL E DIREITO DO
TRABALHO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA EM 2014.**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Tributária e Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Jorge Luiz Santos Fernandes

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA,
2014**

G99p Gusmão, Rômulo Carneiro.
Survey sobre cálculos trabalhistas nas disciplinas
contabilidade tributária e legislação social e direito do trabalho
do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do
Sudoeste da Bahia em 2014 / Rômulo Carneiro Gusmão, 2014.
71f.: il.; algumas col.
Orientador (a): Jorge Luiz Santos Fernandes.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação),
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da
Conquista, 2014.

Referências: p. 60-63

1. Contabilidade tributária. 2. Cálculos trabalhistas.
Fernandes, Jorge Luiz Santos. II. Universidade Estadual
Sudoeste da Bahia. III.T.

CDD: 657

RÔMULO CARNEIRO GUSMÃO

***SURVEY* SOBRE CÁLCULOS TRABALHISTAS NAS DISCIPLINAS
CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA E LEGISLAÇÃO SOCIAL E DIREITO DO
TRABALHO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA EM 2014.**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de Concentração: Contabilidade Tributária e Direito do Trabalho.

Vitória da Conquista, ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA

Jorge Luiz Santos Fernandes
Mestre em Contabilidade pela CEPPEV
Professor UESB
Orientador

Abmael da Cruz Farias
Mestre em Ciências Sociais pela PUC/SP
Professor UESB

Claudinei de Camargo Sant'Ana
Doutor em Educação pela UNICAMP
Professor UESB

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar, a Deus, por ter saúde.

Aos meus pais e avós, pela dedicação e respeito.

Agradeço ao meu orientador e demais professores pelo aprendizado.

RESUMO

A correta aplicabilidade dos cálculos referentes à legislação trabalhista é importante para a solidez das empresas e evitam passivos ocultos e penalidades na Justiça do Trabalho. A realização dos cálculos referentes ao direito do trabalhador representa um dos mais requisitados campos de atuação do profissional de Contabilidade. A pesquisa realizada teve como objetivo demonstrar a opinião dos discentes concluintes do Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB sobre a abordagem dos cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho. Desta forma, buscou-se responder quais os cálculos trabalhistas são aprendidos no Curso e qual o período necessário, na opinião dos alunos, para tratar desses cálculos durante a graduação, além de conhecer a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil, na visão dos estudantes. Para responder a estas indagações foi realizada pesquisa de campo, com abordagem paradigmática quantitativa do tipo *Survey*. No tocante a coleta de dados junto aos concluintes do Curso de Ciências Contábeis, foram utilizados questionários do tipo fechado, os quais foram analisados de forma descritiva, tendo como delimitação espacial a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, no segundo semestre do ano de 2014. Partiu-se da ideia de que os alunos apontam uma necessidade de maior abordagem dos cálculos trabalhistas nas disciplinas apontadas, sugerindo a utilização de um semestre inteiro voltado à temática.

Palavras-chave: Contabilidade. Legislação Social e Direito do Trabalho. Contabilidade Tributária. Cálculos Trabalhistas.

ABSTRACT

The correct applicability of calculations relating to labor legislation is important for the health of companies and avoid hidden liabilities and penalties in the Labor Court. The purposes of the calculation for the employee's right is one of the hottest professional fields of activity Accounting. The research aimed to demonstrate the opinion of the graduating students of the Bachelor of Accounting Sciences of UESB on addressing labor calculations in the disciplines Legislação Social e Direito do Trabalho e Contabilidade Tributária. Thus, we sought to answer what labor calculations are learned in the course and what the time necessary, in the opinion of the students, to address these calculations during graduation, and knowledge about the applicability of labor calculations in accounting professional activity, in view of students. To answer these questions field research was carried out with a quantitative paradigm approach Survey type. As regards the collection of data from the graduates of Accounting Course, kind of closed questionnaires were used, which were analyzed descriptively, with the spatial delimitation Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, in the second half of 2014. Started from the idea that the students point out a need for greater approach to labor in the calculations pointed disciplines, suggesting the use of an entire semester focused on the theme.

Keywords: Accounting. Legislação Social e Direito do Trabalho. Contabilidade Tributária. Labor calculations.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estado da Arte: Cálculos Trabalhistas.....	18
Quadro 2 - Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF).....	37
Quadro 3 - Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).....	40
Quadro 4 - Contribuição Sindical dos Empregadores.....	41
Quadro 5 - Contribuição Sindical FIRJAN.....	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Cálculos Trabalhistas aprendidos durante o curso.....	52
Figura 2 -	Opinião discente sobre as matérias LSDT e Contabilidade Tributária.	53
Figura 3 -	Período para abordagem dos Cálculos Trabalhistas.....	54
Figura 4 -	Aplicabilidade dos Cálculos Trabalhistas.....	54
Figura 5 -	Empregabilidade do Contador na Atividade de Cálculos Trabalhistas	55
Figura 6 -	Interesse discente pela atividade: Cálculos Trabalhistas.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF – Caixa Econômica Federal

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COFINS - Contribuição para Financiamento da Seguridade Social

DSR - Descanso Semanal Remunerado

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

ICMS - Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual, Intermunicipal e de Comunicação

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

IRPF – Imposto de Renda da Pessoa Física

IRPJ – Imposto de Renda da Pessoa Jurídica

ISS – Imposto sobre Prestação de Serviços

LSDT – Legislação Social e Direito do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MPT- Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PIS/PASEP – Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público

RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

UESB – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 TEMA.....	13
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.2 Objetivos Específicos	13
1.3 PROBLEMATIZAÇÃO	13
1.3.1 Questão – Problema.....	14
1.3.2 Questões Secundárias	14
1.4 HIPÓTESE DE PESQUISA	14
1.5 JUSTIFICATIVA	14
1.6 RESUMO METODOLÓGICO	16
1.7 VISÃO GERAL.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1 ESTADO DA ARTE	17
2.2 MARCO CONCEITUAL.....	21
2.3 MARCO TEÓRICO	23
2.3.1 Atuação profissional do Contabilista nas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas	23
2.3.2 A abordagem dos cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia	25
2.3.3 Percepção discente.....	27
2.3.4 Breve comentário sobre cálculos trabalhistas.....	27
2.3.5 Alguns cálculos trabalhistas e suas operações correlatas	29
2.3.5.1 Folha de Pagamento	29
2.3.5.2 Salário Líquido	30
2.3.5.3 Hora Extra	30
2.3.5.4 Incorporação das horas extras ao Repouso Semanal Remunerado.....	31
2.3.5.5 Adicional de Insalubridade	32
2.3.5.6 Adicional de Periculosidade	33
2.3.5.7 Adicional Noturno	34
2.3.5.8 Adicional por Transferência	35

2.3.9 Imposto de Renda da Pessoa Física.....	36
2.3.10 Férias	37
2.3.11 Décimo Terceiro Salário.....	38
2.3.12 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).....	39
2.3.13 Contribuição Sindical dos Empregados e Empregadores.....	40
2.3.14 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	42
2.3.15 Rescisão do Contrato de Trabalho.....	43
2.3.15.1 Aviso Prévio	43
2.3.15.2 Dispensa sem justa causa.....	44
2.3.15.3 Dispensa com justa causa	45
2.3.15.4 Rescisão indireta.....	45
2.3.15.5 Culpa recíproca.....	46
2.3.15.6 Pedido de Demissão.....	46
2.3.15.7 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado sem justa causa.....	46
2.3.15.8 Rescisão de contrato por prazo determinado com justa causa.....	47
2.3.15.9 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado por pedido de demissão.....	47
2.3.15.10 Rescisão do contrato por falecimento do empregado.....	47
2.3.15.11 Rescisão do contrato por fechamento da empresa.....	47
3 METODOLOGIA.....	48
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	51
4.1 Cálculos trabalhistas aprendidos durante o Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB	51
4.2 O aprendizado dos cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho	52
4.3 Tempo necessário para o estudo dos cálculos trabalhistas pelos discentes de Contabilidade da UESB	53
4.4 Aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil.....	54
4.5 Opinião discente acerca da empregabilidade do Contador na atividade de cálculos trabalhistas.....	55
4.6 Interesse discente pelas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas.....	55
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICES	64

1 INTRODUÇÃO

O Contabilista, além de desenvolver suas atividades relacionadas ao auxílio de gestores no processo de tomada de decisões nas empresas e na execução de funções ligadas à auditoria, perícia, controladoria, análises financeiras e custos, também pode realizar cálculos trabalhistas, auxiliando na melhoria das relações de emprego das instituições em que venha a atuar e contribuindo sobremaneira para o alívio de eventuais tensões entre empregadores e empregados, especialmente aquelas relacionadas aos proveitos financeiros a serem obtidos pelas partes durante a vigência dos vínculos trabalhistas.

Como exemplo de presumíveis tensões decorrentes das relações de trabalho e emprego, pode-se citar o valor elevado dos encargos sociais sobre os salários, fator que poderá onerar o custo da atividade laboral desenvolvida e fazer com que as empresas acabem por exigir maior produtividade de seus empregados dentro da carga horária normal de trabalho; como provável consequência, ter-se-ia trabalhadores produtivos, mas com baixa remuneração pelo seu rendimento, o que geraria insatisfação de ordem pessoal e profissional.

Outro fator que merece destaque é aquele relacionado às mudanças no cenário econômico geral; ao menor sinal de turbulência financeira, as empresas tendem a praticar políticas de arrocho salarial, demissões e até mesmo desrespeito à legislação trabalhista, com o objetivo de tentar evitar ou conter a baixa lucratividade durante a crise, tal como se observa no cenário econômico atual, quer nos setores público ou privado. Essas medidas de contenção, além de possibilitarem a sensação de insegurança nos empregados, viriam a aumentar a quantidade de demandas judiciais e ensejar a intervenção de órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Em decorrência das possíveis dificuldades enfrentadas pelos protagonistas das relações de emprego para manter sua harmonização, os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário desenvolveram e continuam a aprimorar mecanismos de regulamentação trabalhista, como por exemplo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943, que normatiza as principais regras de proteção individual e coletiva ao trabalhador.

Todavia, a abrangência das relações trabalhistas não permite que sua tutela se dê apenas por meio da legislação pertinente (que é, diga-se, extremamente burocrática e complementada por farta jurisprudência mutável, o que dificulta seu acompanhamento). Outros ramos do conhecimento colaboram sobremaneira para garantir o bom andamento da

convivência entre empregado e empregador, com destaque para a atuação do profissional da Contabilidade no que tange à realização de cálculos trabalhistas, apto a confeccionar folhas de pagamento, proceder à arrecadação e quitação de tributos, realizar lançamentos e perícias contábeis e prestar auxílio à Justiça do Trabalho quando necessário. Ratificando essa ideia, tem-se o pensamento de Jorge Alberto Péres Ribeiro:

[...] o Contador se obriga não só a conhecer como também a interpretar corretamente os dispositivos da respectiva lei, especialmente nos casos em que demandam cálculos, muitas vezes complexos, cuja execução só mesmo um técnico tem condições de determinar. É o caso dos cálculos trabalhistas, cuja determinação depende da fiel interpretação dos dispositivos da legislação, de modo a confirmar as verbas pleiteadas. (RIBEIRO, 2006, p. 86).

Vislumbrando na atividade de cálculos trabalhistas uma possibilidade de atuação profissional do Contador, esta pesquisa visa analisar o nível de abordagem de conteúdos de cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho (LSDT), ministradas no 6º semestre do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), *campus* de Vitória da Conquista.

A ementa da disciplina LSDT, no que tange aos cálculos trabalhistas, apresenta apenas informações genéricas e sua prioridade pauta-se na abordagem dos aspectos jurídicos do direito do trabalho. Em relação à disciplina Contabilidade Tributária, as atividades de cálculo voltadas às relações trabalhistas consistem na elaboração da folha de pagamento de empresas, partindo-se da suposição de salário mensal, ou sua fração, para se encontrar o líquido a receber (aqui, são abordados cálculos de salário bruto, horas extras, incorporações, adicionais, descontos legais, impostos, tributos).

Da observação das ementas das disciplinas citadas, este trabalho buscará averiguar a opinião dos discentes sobre o nível de abordagem desses cálculos no Bacharelado, a partir da suposição de que, diante da complexidade das relações de trabalho, os empregadores buscam adicionar em seu quadro de funcionários (ou mesmo de forma terceirizada), profissionais que possuam vasto conhecimento das atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas, com o intuito de evitar possíveis intervenções de órgãos fiscalizadores, o que tencionaria ainda mais as relações de emprego.

A presente pesquisa realizou-se no *campus* da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia localizado na cidade de Vitória da Conquista e teve como público-alvo 54 (cinquenta e quatro) alunos do curso de Ciências Contábeis que já concluíram as disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho até o período letivo 2014.1.

Logo, a pesquisa empreendida terá como:

1.1 TEMA

Survey sobre cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia em 2014.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos, problemas e questões:

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Demonstrar a opinião dos discentes do Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB, que já cursaram as disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho, acerca do nível de abordagem dos cálculos trabalhistas nestas duas matérias.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Verificar os cálculos trabalhistas aprendidos durante o curso;
- ✓ Analisar a opinião discente sobre as matérias de Legislação Social e Direito do Trabalho e Contabilidade Tributária no tocante à aprendizagem dos cálculos trabalhistas;
- ✓ Identificar o período necessário, apontado pelos estudantes, para estudo dos cálculos trabalhistas;
- ✓ Apontar a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil.

1.3 PROBLEMATIZAÇÃO

A seguir, apresentar-se-ão as inferências que serão comentadas ao longo deste estudo monográfico.

1.3.1 Questão – Problema

Qual a opinião dos discentes que já cursaram, até o período letivo 2014.1, as disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB, acerca do nível de inserção dos cálculos trabalhistas durante a graduação?

1.3.2 Questões Secundárias

- ✓ Quais os cálculos trabalhistas são aprendidos durante a graduação?
- ✓ Qual a opinião discente sobre as disciplinas Contabilidade Tributária e LSdT, no tocante à aprendizagem dos cálculos trabalhistas?
- ✓ Qual o período de tempo necessário, na opinião dos estudantes, para estudo dos cálculos contábeis trabalhistas?
- ✓ Qual a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil, na opinião dos discentes?

A pesquisa baseia-se na seguinte

1.4 HIPÓTESE DE PESQUISA

Observando-se o ementário geral das disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho, ministradas no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, *campus* de Vitória da Conquista, o pesquisador presume que, para 60% (sessenta por cento) dos alunos, é insuficiente a abordagem, por essas matérias, do conteúdo de cálculos trabalhistas.

1.5 JUSTIFICATIVA

A complexidade das relações de trabalho e as divergências daí advindas fizeram surgir a necessidade de estabelecimento de leis para harmonizar os interesses de seus componentes. A forma como está disposta a legislação trabalhista, muitas vezes de difícil compreensão tanto por empregados quanto por empregadores, requer a atuação de profissionais capacitados, com

habilidade de interpretar os dispositivos legais e conciliá-los com as demandas que venham a surgir, especialmente na aplicação dos cálculos pertinentes à legislação do trabalho.

Neste contexto, as universidades exercem papel fundamental, posto que são elas, por meio do desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão, que oferecem aos discentes uma formação profissional de qualidade, tornando-os aptos a proporem soluções eficientes para as exigências do mercado de trabalho. Para tanto, a academia deve atentar-se para as novas demandas do mercado e manter sua gama de conteúdos sempre atualizada, contribuindo, assim, para melhorias substanciais na qualidade dos cursos oferecidos, e, por isso mesmo, com a realização deste trabalho a academia se renova e oferta à sociedade.

Para os graduandos do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB, *campus* de Vitória da Conquista, os trabalhos desenvolvidos quando da conclusão da graduação constituem valiosos instrumentos de aperfeiçoamento profissional. Esta monografia, atenta a esse pressuposto, voltou-se especificamente para a opinião do corpo discente acerca da abordagem de cálculos trabalhistas nas duas disciplinas especificadas, com vistas a contribuir para uma possível reformulação de suas ementas e melhor planejamento dos conteúdos ministrados, caso, ao final, a pesquisa aponte para esta perspectiva.

A temática discutida, ainda, ultrapassa os limites acadêmicos e profissionais individuais e mostra-se de grande importância para a sociedade, especialmente na cidade de Vitória da Conquista/BA, município de forte potencial econômico e polo de atração de empresas de diversificados setores comerciais¹, que exigem profissionais contábeis qualificados e atentos às novas demandas de mercado, especialmente no que diz respeito à elaboração eficiente e conforme os parâmetros legais, dos cálculos trabalhistas.

Por fim, a Contabilidade amplia os seus horizontes com pesquisas de variados tipos, sendo esta uma condição importante para a manutenção de sua condição como ciência, acrescentando-se, ainda, que as discussões sobre qualquer tema devem ser ampliadas.

¹ Segundo dados disponibilizados no portal eletrônico da Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista (<<http://www.pmvc.ba.gov.br/v2/economia/>>), a cidade possui a 5ª (quinta) maior economia da Bahia, com participação de 2,29% (dois vírgula vinte e nove por cento) no Produto Interno Bruto (PIB) estadual. O setor de serviços (que abrange a atuação do profissional contábil) é responsável por mais de 70% (setenta por cento) do PIB do município. Nessa área, a cidade ocupa a 6ª (sexta) posição no Estado, com R\$ 2,224 (dois vírgula duzentos e vinte e quatro) bilhões acumulados em 2009. Ainda, de acordo com a Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI), a expectativa é de que nos próximos anos Vitória da Conquista se torne a 5ª (quinta) maior economia estadual.

1.6 RESUMO METODOLÓGICO

Para a elaboração deste trabalho, foi adotado o método de pesquisa quantitativo na forma *Survey*, construído em bases dedutivas, de cunho e interpretação descritiva. Como eixo principal de procedimentos, trata-se de pesquisa de campo que utilizou como instrumento de coleta de dados o questionário do tipo fechado. Os resultados foram tabulados dedutivamente, chegando-se às conclusões que serão expostas em capítulo apropriado.

O universo populacional da pesquisa abrangeu os discentes do curso de Contabilidade da UESB que já concluíram as disciplinas Contabilidade Tributária e LSDT até o período letivo 2014.1. Para obtenção do conjunto de respondentes, empregou-se um relatório do sistema SAGRES/UESB, que permite identificar os alunos que se encontram na situação apontada (o sistema identificou 54 (cinquenta e quatro) alunos); diante do reduzido número de bacharelados, optou-se pela realização da pesquisa com todos.

1.7 VISÃO GERAL

Ao final da pesquisa, produziu-se um relato monográfico composto por 05 (cinco) capítulos, distribuídos da seguinte forma: o primeiro trata da introdução e seus itens principais; o segundo abarca o referencial teórico, dividido em estado da arte, marco conceitual e marco teórico; o terceiro expôs a metodologia da pesquisa; o quarto analisou os dados coletados, com respostas às questões de pesquisa; por fim, o quinto capítulo resumiu o trabalho realizado e explicitou as conclusões deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho monográfico desenvolveu-se a partir da realização de investigações, na comunidade científica, sobre os temas a serem abordados. Nesta monografia, tomou-se como referencial as discussões científicas a seguir expostas:

2.1 ESTADO DA ARTE

No **quadro 1** foram abordadas algumas análises científicas acerca da temática deste trabalho. As investigações realizadas permitem inferir que o assunto ora desenvolvido merece atenção, tanto pelo seu alto grau de complexidade (que exige grande capacidade de assimilação aritmética), quanto pela sua relevância social, posto serem constantes as demandas da legislação trabalhista envolvendo cálculos, o que exige a atuação de profissionais qualificados.

Assim, foram selecionados para a composição do Estado da Arte, 04 (quatro) artigos científicos, publicados nos períodos do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (Revista UNI-RN), da Universidade do Estado do Mato Grosso (Revista Contabilidade e Amazônia), da Faculdade Cathedral (Caderno de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas) e da Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade). Tem-se, então, os seguintes resultados:

Quadro 1 – Estado da Arte: Cálculos Trabalhistas em Março/2015.

TIPO	Artigo Científico	Artigo Científico	Artigo Científico	Artigo Científico
TÍTULO	O papel do Direito na Contabilidade	A Contabilidade nas empresas: como os serviços contábeis estão sendo praticados?	O papel do Contador na prevenção dos conflitos trabalhistas	Percepção dos Graduandos em Ciências Contábeis de Salvador (BA) Sobre os Conceitos Relevantes da Teoria da Contabilidade
AUTOR (ES)	Jorge Alberto Péres Ribeiro, advogado e bacharel em Ciências Contábeis pela UFRGS; Professor de Direito da FARN, para os cursos de Administração e Ciências Contábeis.	Bruna Socreppa, graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Estado de Mato Grosso; Geovane Paulo Sornberger, mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de São Carlos; Ivan Canan, mestre em Contabilidade pela FACC/UFRJ, Doutorando em Controladoria e Contabilidade pela FEA/USP.	Renato Magustero Américo, bacharel em Ciências Contábeis da Faculdade Cathedral; Vilmar Antonio da Silva, bacharel em Direito, especialista em Metodologia Aplicada ao Ensino Superior, mestrando em Desenvolvimento Regional da Amazônia, professor da Faculdade Cathedral.	Raimundo Nonato Lima Filho Doutorando em Controladoria e Contabilidade (FEA-USP), professor da Universidade do Estado da Bahia (UNEB); Adriano Leal Bruni, doutor em Administração (FEA-USP), professor Titular da Faculdade de Ciências Contábeis na Universidade Federal da Bahia (UFBA).
ANO	2006	2011	2013	2012
NÍVEL	--	--	--	--
INSTITUIÇÃO	Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN, Revista do UNI-RN, ISSN: 1983-0939.	Universidade do Estado de Mato Grosso, Revista Contabilidade e Amazônia, ISSN: 2175-1722.	Faculdade Cathedral, Caderno de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, ISSN: 2317-9279.	Academia Brasileira de Ciências Contábeis (ABRACICON), Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC), ISSN: 1981-8610
IDEIA PRINCIPAL	O estudo aponta para a necessidade de o profissional	O estudo visa destrinchar as principais atividades	O estudo visa analisar o papel do profissional Contábil nos	Trata-se de pesquisa que tem por objetivo apurar a opinião

	contábil dominar alguns ramos do Direito, especialmente aqueles ligados às legislações tributária, trabalhista, previdenciária, financeira e empresarial, a fim de que possa bem desempenhar seu papel.	desempenhadas pelo Contabilista em algumas empresas. Para tanto, foi desenvolvido um questionário, aplicado a uma amostra de empresas dos setores comercial, industrial e prestadoras de serviço do município de Sinop/MT; como conclusão, os autores apontaram que os serviços contábeis de evidenciação contábil são os mais praticados.	conflitos trabalhistas; aponta para a importância do papel preventivo do Contador ao trabalhar diretamente nas empresas, elaborando os cálculos trabalhistas e os termos de rescisões de contrato de trabalho quando necessário.	dos alunos de Cursos de Ciências Contábeis na cidade de Salvador (BA), acerca do nível de abordagem, pelos cursos superiores, dos conceitos relevantes de Teoria da Contabilidade. O método de pesquisa utilizado pelos autores foi o método quantitativo.
LINK/LUGAR	http://www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/view/62/71	http://sinop.unemat.br/projetos/revista/index.php/contabilidade/articulo/view/1025	http://200.230.184.11/ojs/index.php/CCHAS/article/view/27/16	http://www.repec.org.br/index.php/repec/article/view/176
DATA DE ACESSO	07 de março de 2015.	07 de março de 2015.	07 de março de 2015.	09 de março de 2015.

Fonte: Compilação da internet (2015) – organização própria.

As pesquisas descritas no **Quadro 1** demonstram a importância, para o profissional contábil, do domínio de algumas legislações que influenciam diretamente no seu trabalho, especialmente a legislação tributária e a legislação trabalhista, posto ser, em regra, de responsabilidade do Contador a elaboração de cálculos trabalhistas e dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho tanto de empresas quanto de pessoas físicas.

O artigo de Jorge Alberto Péres Ribeiro destaca a importância do conhecimento legislativo para a atuação do Contador, com destaque para a legislação tributária e para a legislação trabalhista. O professor destaca

a importância e o grande papel do Direito, sob o ponto de vista do direito material e objetivo, para a Contabilidade, obrigando o profissional, desde seus tempos de acadêmicos a se manterem atentos e atualizados sobre as legislações que dão suporte à área empresarial onde atua o contador, de modo a poder se inserir com invulgar desenvoltura no disputado mercado de trabalho. (RIBEIRO, 2006, p. 87).

O artigo de Bruna Socreppa, Geovane Paulo Sornberger e Ivan Canan tem por objetivo avaliar de que forma são prestados os serviços contábeis em empresas do município de SINOP/MT. A pesquisa permitiu aos autores concluir que os serviços de evidência contábil são os mais utilizados pelas empresas investigadas, bem como que esses serviços, em sua maioria, são desenvolvidos por empresas terceirizadas.

O artigo científico de Renato Magustero Américo e Vilmar Antonio da Silva enfoca o papel do Contabilista na prevenção dos conflitos trabalhistas. Os autores apontam que a atuação do Contador também deve voltar-se para a busca da anulação ou diminuição dos conflitos trabalhistas envolvendo seus clientes, e destacam que as atividades de elaboração de folha de pagamento fechada com cálculos exatos, formulação de rescisões contratuais, manutenção e controle em dia dos vencimentos de férias, décimo terceiro salário, salário família, dentre outras obrigações acessórias e obrigatórias (ligadas à realização de cálculos trabalhistas), em regra desenvolvidas pelo profissional contábil, auxiliam na diminuição de conflitos trabalhistas dentro das empresas.

Por fim, a pesquisa científica realizada por Raimundo Nonato Lima Filho e Adriano Leal Bruni buscou avaliar a percepção de 591 (quinhentos e noventa e um) discentes dos Cursos de Ciências Contábeis alocados na cidade de Salvador/BA acerca dos conceitos relevantes da Teoria da Contabilidade. Assim como na presente monografia, o método de pesquisa utilizado pelos professores Raimundo Nonato e Adriano Leal foi o método quantitativo. Ao final, os pesquisadores concluíram que “os resultados obtidos indicam uma percepção formal pouco reflexiva e desatualizada dos conceitos. Docentes de Teoria da

Contabilidade precisam investir maiores esforços no ajuste das suas agendas didáticas” (FILHO, 2012, p. 2000).

2.2 MARCO CONCEITUAL

A seguir, serão relatados e comentados os principais conceitos necessários ao entendimento da pesquisa, com destaque para as definições de Contabilidade, Direito do Trabalho e Cálculos Trabalhistas.

O professor e pesquisador Antônio Lopes de Sá (1999, p. 42), define a Contabilidade como “a ciência que estuda os fenômenos patrimoniais, preocupando-se com realidades, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação à eficácia funcional das células sociais”. O autor classifica a matéria como uma ciência, cujo objetivo é a exploração dos fatores que influenciam diretamente no patrimônio das organizações.

Por outro lado, Hendriksen e Van Breda citam que a Contabilidade para a Associação Americana de Contabilidade é “[...] o processo de identificação, mensuração e comunicação de informação econômica para permitir a realização de julgamentos bem informados e a tomada de decisões por usuários da informação” (1999, p.135), fato que denota sua importância para a realização de procedimentos úteis e confiáveis.

Como processo de comunicação de informação, a Contabilidade atua em parceria com outras ciências, principalmente com a Administração, a Economia, a Sociologia e o Direito. Nesta última ciência, percebe-se uma forte conexão da ciência contábil com o Direito do Trabalho, conceituado, nos dizeres de Sérgio Pinto Martins, como:

O conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2011, p. 17).

Do conceito exposto, extrai-se que o Direito do Trabalho é o elemento de ligação entre a aplicação da legislação pertinente e as relações do trabalho, impondo deveres e obrigações para empregadores e empregados. Para bem desempenhar esse papel, Martins também afirma que:

No Direito do Trabalho, não existem apenas conjuntos de princípios e regras, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O Estado é o maior criador de normas de Direito do Trabalho. O Ministério do Trabalho edita portarias, resoluções, instruções normativas, etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas. (MARTINS, 2011, p. 17).

Mediando as relações trabalhistas, e, valendo-se das regras do direito do trabalho, o profissional contábil é responsável pela correta realização dos cálculos trabalhistas necessários ao cumprimento das normas legais, quando do exercício profissional em escritórios, empresas ou entidades de caráter público, e, ao mesmo tempo, tem o dever de prestar ao Poder Judiciário, quando solicitado, informações sobre esse trabalho, por meio de Perícia Técnica, bem como ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE –por meio do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), que são informações de cunho econômico e social sobre a mobilidade dos trabalhadores no Brasil.

Com base nas atribuições citadas, o pesquisador acredita que a elaboração dos cálculos trabalhistas (conteúdo presente, no curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB, apenas nas disciplinas Contabilidade Tributária e LSĐT), requer análise mais aprofundada, pois, discute-se seu nível de inserção nas disciplinas, com conseqüente condição de aprendizado para os alunos do curso.

Por outro lado, na falta de uma definição formal para cálculos trabalhistas, pode-se inferir que tratam-se da interpretação técnica da Legislação Trabalhista, executados conforme a orientação das leis, regulamentos, portarias etc., com o objetivo de legalizar as relações de trabalho; abrangem cálculos de folhas de pagamentos, controle de férias, 13º (décimo terceiro) salário, rescisão contratual, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e correlatos.

Acrescenta-se que, junto com os normativos, o Contador deve ter sólidos conhecimentos de matemática, pois dela dependerá para que as atividades desenvolvidas fundamentem as decisões empresariais (fornecendo dados para, por exemplo, controle de gastos) e as decisões governamentais, que se utilizam do RAIS elaborado pelo profissional para traçar políticas públicas voltadas ao desenvolvimento social.

Convém destacar que, embora exista uma interdependência entre as Ciências - Sociais, Exatas, Humanas etc. – este fato não foi relevante para a realização desta pesquisa, pois, somente as disciplinas que se faz referência, carregam nas suas ementas conteúdos de natureza trabalhista.

A seguir serão apresentados os principais conceitos que servem de embasamento para este trabalho, quais sejam, a atuação do profissional contabilista nas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas e a opinião dos discentes da UESB acerca da importância dos cálculos e a melhor forma apontada para estudá-los.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 Atuação profissional do Contabilista nas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas.

A partir do final do século XX, a expansão das pesquisas científicas e tecnológicas, aliada ao fenômeno da globalização e da transmissão de informações em tempo real, fez com que a sociedade pós-industrial passasse a exigir da formação escolar e, inclui-se, aqui, a formação universitária, não apenas conhecimentos básicos para o desenvolvimento de atividades laborais cotidianas e menos complexas, mas sim, que a educação escolar acompanhe as mudanças ocorridas nos demais setores sociais e forme, como descreve Sônia Maria Guedes Gondim (2002, p. 299),

Cidadãos cientes de seus direitos e deveres – como também das transformações científicas, tecnológicas e econômicas, que ocorreram e contribuíram para o reconhecimento de que os trabalhadores que dispusessem de uma escolarização básica estariam mais habilitados intelectualmente a lidar com a complexidade crescente do sistema produtivo.

Nessa perspectiva, as instituições de ensino superior devem prezar por uma formação acadêmica/profissional voltada para o desenvolvimento de aptidões que permitam aos acadêmicos proporem soluções eficientes diante das exigências do mercado de trabalho e deve atentar-se, para tanto, à atualização das grades curriculares e das ementas de disciplinas de seus cursos, buscando mantê-las em afinidade com as novas exigências mercadológicas, legislativas² e sociais, especialmente aquelas relacionadas à atividade empresarial e às relações trabalhistas, fundamentais para a manutenção do sistema econômico que é hegemônico no globo, o capitalista.

Dentre as recentes competências exigidas pelo mercado de trabalho da sociedade pós-industrial, destacam-se aquelas voltadas ao profissional da Contabilidade, não mais entendido, nos dizeres de Salézio Dagostim (*apud* Slomski, 2010, p. 171) como um profissional “que recebia os dados monetários, processava, extraía informações econômicas, financeiras e patrimoniais” e sim, segundo o mesmo autor, como o “profissional preocupado com os resultados da empresa e com o sucesso do empreendimento”.

² Nesse diapasão, Marco Antônio Henrique (2009, p. 04) destaca a importância da atualização legislativa do Contador: “as leis mudam a todo instante, as empresas contábeis trabalham tendo como fundamento a legislação contábil, fiscal e trabalhista, ou seja, se mudam as leis, mudam os aspectos do trabalho contábil. Esse aspecto exige uma atualização constante por parte das pessoas envolvidas com a execução do trabalho e talvez esse seja um dos aspectos mais complexos do trabalho contábil, a de acompanhar as mudanças”.

Manuel Castells (1999), citado por Márcio Pires de Araújo (2008, p. 99), descreve a atuação do Contador na contemporaneidade:

[...] A estrutura social do capitalismo, antes calcada no modo de desenvolvimento industrial, agora se materializa sobre o modo de desenvolvimento informacional, caracterizado por redes de empresas, pelo Estado empreendedor, por novas ferramentas tecnológicas (softwares adaptáveis e auto-evolutivos) e por uma concorrência global. Nesse sentido as informações são produzidas com facilidade e velocidade próprias do atual modo de desenvolvimento, que desloca o Contador das suas atividades operacionais.

Visando desenvolver de forma satisfatória seu novo papel no mercado de trabalho, o Contabilista deve dominar não apenas conceitos específicos das Ciências Contábeis, mas também de outros ramos do conhecimento que tangenciam sua atuação profissional e cujos conteúdos são essenciais para o desenvolvimento de suas atividades cotidianas. Nesse sentido, cumpre destacar a lição de Márcio Pires de Araújo (2008, p. 99):

A Teoria da Contabilidade está sujeita à influência dos mais diversos elementos sociais, políticos e científicos e deve ‘beber’ em outras áreas de conhecimento na perspectiva de fundamentar teoricamente seus construtos, utilizando-se da transdisciplinaridade inerente às ciências sociais aplicadas.

Assim, o Contador poderá: auxiliar os gestores no processo de tomada de decisões nas empresas, prestando, quando necessário, informações úteis e tempestivas para indicar as melhores diretrizes a serem seguidas em prol do controle patrimonial, bem como executar funções ligadas à auditoria, perícia, controladoria, análises financeiras, custos, setores tributário, previdenciário, trabalhista, etc., sendo este último um dos *nichos* de mercado que mais empregam os Contabilistas nas instituições³, pois é preciso cumprir a lei de forma eficiente.

Acerca das atuações das empresas prestadoras de serviços contábeis, sublinha-se a posição de Marco Antônio Henrique:

As empresas prestadoras de serviços contábeis são aquelas que além da assessoria contábil também oferecem serviços de escrituração contábil, fiscal e na maioria dos casos também cuida dos aspectos trabalhistas das empresas dos clientes. Devido a essa complexidade de serviços que envolvem um conhecimento legal apurado por parte dos contadores e funcionários em geral, as pessoas envolvidas precisam estar em constante atualização, pois as leis mudam a todo instante. (HENRIQUE, 2009, p. 03).

³ No que tange à empregabilidade, a atuação do Contador na atividade de cálculos trabalhistas mostra-se um *nicho* de mercado. Na cidade de Vitória da Conquista/BA, por exemplo, existem Escritórios de Contabilidade com atuação específica nas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas, como é o caso do Escritório Sociedade Civil Trabalhista LTDA.

Por tudo isso, tem-se que a correta aplicabilidade dos cálculos trabalhistas interfere positivamente na saúde financeira das empresas até o momento em que procura se evitar danos patrimoniais com ações trabalhistas, aja visto que toda entidade com ou sem finalidade lucrativa deve registrar e elaborar os cálculos trabalhistas para os funcionários.

Constatada a importância das atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas no mercado de trabalho, conclui-se que os cursos de Ciências Contábeis deveriam, então, incluir em seus currículos matérias que tratem de forma aprofundada esse tema, a fim de preparar adequadamente o profissional para o desenvolvimento das atividades relacionadas a esses conteúdos.

Atentando-se à necessidade do mercado de trabalho por profissionais que dominem a atividade de realização de cálculos, interessa para esta monografia, em atenção ao universo populacional utilizado para a realização da presente pesquisa (os estudantes do Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia), a análise da abordagem dos cálculos trabalhistas nas disciplinas LSDT e Contabilidade Tributária, cadeiras responsáveis por tratar do assunto no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB.

2.3.2 A abordagem dos cálculos trabalhistas nas disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia:

O Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia foi criado no ano de 1992 e funciona no *campus* de Vitória da Conquista. Tem duração mínima de 05 (cinco) anos e máxima de 08 (oito) anos e seu principal objetivo é formar “profissionais capacitados para o exercício de atividades nas áreas de contabilidade e de finanças, de assessoria técnica à gestão financeira e de auditoria empresarial institucional”⁴.

A matriz curricular do Curso de Graduação em Ciências Contábeis da UESB possui carga horária de 3.180 (três mil cento e oitenta) horas, distribuídas entre 45 (quarenta e cinco) disciplinas obrigatórias e 13 (treze) disciplinas optativas, das quais o graduando deve fazer 04 (quatro), correspondentes a 240 (duzentos e quarenta) horas. Além disso, deve realizar o

⁴ Disponível em <http://www.uesb.br/catalogo/cga-csap.asp>. Acesso em 07 de março de 2015.

Estágio Supervisionado, obter 150 (cento e cinquenta) horas de atividades extracurriculares e realizar o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC.

Dentre as 58 (cinquenta e oito) disciplinas do curso, apenas 02 (duas), conforme o ementário geral das matérias disponibilizado pela UESB abordam os cálculos trabalhistas em seus conteúdos: Contabilidade Tributária (DCSA 034) e Legislação Social e Direito do Trabalho (DCSA 123), ministradas no VI semestre.

A disciplina Contabilidade Tributária – código CSA034 - possui a seguinte ementa: **“Campo de atuação. A importância da escrituração comercial e fiscal. Tributos e Contribuições Sociais em âmbito Federal, Estadual e Municipal. Contabilização de impostos e acréscimos legais. A contabilidade Tributaria e a Informática”**.⁵ Como se observa, na abordagem da disciplina não fica claro o nível de inserção dos cálculos trabalhistas, embora os assuntos relacionados sejam ministrados pelo professor. Pela ementa, identifica-se assuntos que dizem respeito a outros tributos, e isto pode ser um fator limitante para que os alunos aprendam os conteúdos de legislação trabalhista satisfatoriamente, já que a disciplina possui uma carga horária de apenas 60 (sessenta) horas.

A disciplina LSDT – código CSA 123 - tem como ementa: **“Origem e evolução da legislação social; relação de emprego e contrato individual de trabalho; jornada de trabalho; repouso remunerado; salário e remuneração; rescisão do contrato de trabalho e suas consequências; estabilidade; Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; acidentes de trabalho; legislação previdenciária; administração da Previdência Social; organização sindical”**. Observa-se, no entanto, que apesar de serem abordadas algumas definições de fatos geradores dos cálculos trabalhistas, a disciplina não contempla a parte prática dos cálculos, mas tão somente o ensino conceitual, conforme entendimento do pesquisador, pois dela já foi aluno.

Outras disciplinas são importantes para o entendimento e operacionalização de cálculos trabalhistas, a exemplo de perícia contábil e arbitragem, matemática etc. Contudo, pelo fato de não possuírem nas ementas fatos relacionados ao assunto que se pesquisa, optou-se por manter o foco apenas nas disciplinas analisadas.

Pelo pressuposto, do exame das ementas das disciplinas Contabilidade Tributária e LSDT, foi levantada a hipótese de que a abordagem dos cálculos trabalhistas no Curso de Ciências Contábeis da UESB seriam insuficientes para atender as demandas do mercado e,

⁵ Disponível em: www.uesb.br/catalogo/egd.asp?letra=A&cod=1. Acesso em 09/03/2015.

então, com base na opinião dos discentes procurou-se verificar essa situação, por meio da aplicação de um questionário do tipo fechado.

Antes, contudo, de se apurar os resultados obtidos com a aplicação do questionário, fez-se necessário discorrer acerca da opinião discente sobre o tema, bem como do conceito de Cálculo Trabalhista e as operações que lhe são pertinentes. Após a compreensão desses conceitos, procedeu-se à descrição da metodologia utilizada para a condução da pesquisa realizada na UESB, *campus* de Vitória da Conquista e à verificação dos resultados.

2.3.3. Percepção discente

Este trabalho aborda a opinião de discentes sobre o nível de inserção de cálculos trabalhistas no âmbito das duas disciplinas que se estuda, e, por isso mesmo, trata-se de um *Survey*, pois apresenta, como dito, uma análise de dados amparada em um instrumento de pesquisa apropriado para esta finalidade, que é o questionário.

As opiniões de grupos ou de pessoas também são realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, e, através destas opiniões, o governo pode traçar diretrizes econômicas para atender uma parcela significativa da população brasileira.

Resguardadas as devidas proporções, este trabalho procura conhecer a opinião dos alunos sobre os fatos que se pesquisa, para, a partir daí, contribuir para uma discussão mais amparada sobre o quantitativo de informações técnicas que se pratica, para que os alunos alcancem o conhecimento desejado pelo mercado de trabalho.

2.3.4 Breve comentário sobre Cálculos Trabalhistas

A compreensão dos cálculos trabalhistas perpassa, obrigatoriamente, pela compreensão das relações de trabalho, já que a necessidade de se efetuar estes cálculos depende da ocorrência de uma relação de trabalho. O professor Sérgio Pinto Martins (2011, p. 88), conceitua relação de trabalho “[...] como um gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc.” da mesma forma, o professor Maurício Godinho Delgado (2013, p. 279-280) afirma que a expressão relação de trabalho aplica-se:

a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como contrato de estágio, etc.).

Ainda sobre o conceito de relações de trabalho, vale salientar a opinião de Arnaldo José Franca Mazzei Nogueira:

O conceito de relações de trabalho abrange o conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações entre capital e trabalho em suas diversas dimensões na complexa formação social e econômica capitalista, cuja totalidade está determinada pelo modo de produção das mercadorias, isto é, pela contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas tecnológicas e do trabalho e as relações sociais de produção. Por estar no campo das relações sociais, as relações de trabalho são influenciadas por costumes, tradições, ideologias, culturas e, em especial, pelos valores atribuídos à categoria trabalho, originários das sociedades que ingressam de forma particular no capitalismo universal. (NOGUEIRA, 2002, p. 115-116).

Em regra, as relações de trabalho são pactuadas por meio de contratos e devem ser remuneradas; caso o contrato celebre uma relação de labor com as características de continuidade (não eventualidade), subordinação (as atividades a serem desenvolvidas pelo contratado são dirigidas pelo contratante), onerosidade (o trabalho pactuado será efetuado mediante remuneração), pessoalidade (exige-se, no contrato, a prestação do serviço por pessoa certa e determinada) e alteridade (os serviços prestados correm por conta do contratante), tem-se uma relação de trabalho do tipo relação de emprego.

As relações de emprego podem se instituir por tempo determinado ou indeterminado e, no Brasil, são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto Lei nº 5.452, publicado em 1º de maio de 1943), que normatiza as principais regras de proteção individual e coletiva relativas ao trabalhador. Em seu texto, a CLT, além de garantir aos trabalhadores instalações físicas dignas nos locais de trabalho, limites à carga horária de labor, períodos de descanso durante a jornada de trabalho, instituiu garantias pecuniárias aos trabalhadores, como o 13º (décimo terceiro) salário, férias remuneradas, adicional noturno, adicional de periculosidade/insalubridade, depósito do FGTS.

Nos casos de término da relação de emprego, a CLT, em afinidade com o texto da Constituição da República do Brasil, determina o pagamento das garantias pecuniárias proporcionais ao tempo de serviço prestado, como forma de indenização. Essas garantias serão discriminadas em um Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e, para apuração de seus valores, será necessária a atuação de profissional habilitado, por meio da utilização dos cálculos trabalhistas.

Neste contexto, então, é importante formular um conceito para cálculos trabalhistas que, embora não seja encontrado de forma facilitada em trabalhos científicos e livros da área, demonstra, com base na interpretação dos parágrafos anteriores, como sendo a interpretação prática da legislação trabalhista com o uso de procedimentos da matemática, uma vez que, são

utilizadas, em muitos casos, fórmulas para se chegar ao resultado esperado, fato que se apresenta nos tópicos a seguir.

2.3.5 Alguns cálculos trabalhistas e suas operações correlatas.

Desenvolver-se-á, a seguir, a operacionalidade dos cálculos trabalhistas, bem como serão destacadas as observações importantes a respeito da aplicabilidade da legislação do trabalho. A abordagem abrangerá: folha de pagamento; salário líquido; hora extra; adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno e de transferência; imposto de renda da pessoa física; férias; décimo terceiro salário; contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social; contribuição sindical dos empregados e empregadores; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e as diversas formas de rescisão do contrato de trabalho, que são os cálculos, segundo o pesquisador, mais comumente abordados nas disciplinas citadas.

2.3.5.1 Folha de Pagamento

A folha de pagamento é um procedimento realizado mensalmente que lista toda a remuneração paga aos trabalhadores de uma empresa, bem como os descontos legais pertinentes. Serve tanto para fins de fiscalização, auxiliando a entidade na lida com órgãos fiscalizadores, quanto para gerenciamento, contendo informações fundamentais para o setor de recursos humanos. Acerca da folha de pagamento, preceitua Aristeu de Oliveira:

O uso da folha de pagamento é obrigatório para o empregador, conforme preceitua Lei nº 8.212/91, art. 32, inciso I, da Constituição da Legislação Previdenciária – CLP. Ela pode ser feita a mão (manuscrita), ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. Nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar à disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa. (OLIVEIRA, 2003, p.17).

É obrigatória nas organizações, e nela devem constar dados pessoais do funcionário; cargo exercido; salário e forma de recebimento; horas extras; adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno; contribuição previdenciária; imposto de renda da pessoa física; contribuição sindical, e, tudo quanto necessário para que possa ser realizado os cálculos e proceder aos recolhimentos devidos.

2.3.5.2 Salário Líquido

Para o correto entendimento dos cálculos trabalhistas, é necessário distinguir salário de remuneração. O primeiro refere-se ao valor recebido diretamente do empregador correspondente ao estipulado em contrato; o segundo engloba todos os valores recebidos, inclusive valores angariados de terceiros, que não fazem parte da relação contratual pré-definida. Segundo José Fernando Cunha Belfort,

Nestas circunstâncias há de se observar que se o valor recebido pelo empregado pelo serviço executado por força de contrato de trabalho subordinado foi feito diretamente pelo empregador teremos salário, já a remuneração é a soma de diversas parcelas recebidas pelo empregado por força do contrato de trabalho ou ainda valores recebido habitualmente de terceiros estranhos ao contrato de trabalho, mas que se utilizaram dos serviços daquele. (BELFORT, 2004, p.23)

A remuneração, subtraindo-se os descontos referentes ao INSS, IRRF e outros eventuais abatimentos, como vale transporte e vale refeição, resulta no salário líquido.

Exemplificação:

Salário Bruto: R\$ 4.000,00

Valor INSS: R\$ 4.000,00 x 11% = R\$ 440,00

Base Cálculo IRRF: R\$ 4.000,00 – R\$ 440,00 (INSS) = R\$ 3.560,00

Valor IRRF: R\$3.560,00 x 22,5% = R\$ 801,00 – R\$ 602,96 (Parcela a deduzir) = R\$ 198,04

Total Desconto: R\$ 638,04

Salário Líquido: R\$ 4.000,00 – R\$ 638,04 = R\$ 3.361,96

2.3.5.3 Hora Extra

Desde que seja firmado acordo por escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho, à jornada de trabalho diária poderão ser acrescentadas até 2 (duas) horas suplementares. Excepcionalmente, em casos de necessidade imperiosa, essa jornada poderá ser prorrogada para além do limite permitido legalmente. O valor a ser pago pela hora extra foi inicialmente informado pela CLT, em seu artigo 59, correspondendo ao menos a 20% (vinte por cento) superior ao valor da hora normal. Posteriormente, a Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XVI alterou essa porcentagem para o mínimo de 50%:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; [...]

Salienta-se que, para o cálculo da hora-extra é necessário saber a quantidade de horas trabalhadas mensalmente. A CLT estabelece, no artigo 58, que a carga horária normal de trabalho é de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Esse valor é encontrado dividindo-se o total de horas da semana pelos dias efetivos de trabalho, ou seja: $44h/6d = 7h\ 33...min$. Multiplicando-se esse valor por 30 dias, se obtém o total de 220 horas.

Exemplificação:

Salário Mensal: R\$ 3.000,00

Salário Hora: R\$ 3.000,00 : 220 h / mês, obtém R\$ 13,63/h:

Valor de hora extra: R\$ 13,63 + 50% = R\$ 20,44

Funcionário realizou 20 horas extras mensais:

Total: = R\$ 20,44 x 20 = R\$ 408,08

Valor Hora Extra: R\$ 408,08

Observa-se, ainda, que nas relações de trabalho existe a possibilidade da manutenção do banco de horas, com fundamento na Lei 9.601/1998. É uma forma de se flexibilizar as horas trabalhadas, mediante convenção ou acordo coletivo. Nessa hipótese, uma empresa regula a jornada de trabalho de seus funcionários de acordo com sua produção, podendo reduzir a carga em dias de menor intensidade operacional e aumentá-la em dias de aumento de produção (até o limite máximo da décima hora diária); utilizando-se esse procedimento, as horas extras não serão remuneradas, sendo compensadas por meio de folgas.

2.3.5.4 Incorporação das horas extras ao Repouso Semanal Remunerado

Dispõe o artigo 1º, parágrafo primeiro da Lei nº 605/49:

Art.1º. Todo empregado tem direito ao Repouso Semanal Remunerado ou Descanso Semanal Remunerado (DSR), de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

O artigo 67 da CLT também traz essa garantia:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

O Tribunal Superior do Trabalho determinou por meio da Súmula nº 172, que deve ser adicionado ao cálculo do DSR as horas extras realizadas habitualmente pelo empregado.

Para a incorporação das horas extras ao DSR realiza-se o seguinte procedimento: somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês, e, por fim multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo.

Exemplificação:

Salário de R\$ 2.000,00

220 Horas mensais

10 Horas Extras Realizadas

Hora normal: $R\$ 2.000,00/220 = R\$ 9,09$

Adicional Hora Extra: $R\$ 9,09 \times 50\% = R\$ 13,63$

Total Hora Extra: $R\$ 13,63 \times 10 = R\$ 136,30$

Integração das horas extras ao DSR: $R\$ 136,30/26 \times 4 = R\$ 20,96$

2.3.5.5 Adicional de Insalubridade

O exercício do trabalho em condições insalubres propicia ao empregado o recebimento de uma percentagem adicional, como forma de compensar a sua vulnerabilidade a agentes nocivos a sua saúde. Segundo o artigo 192 da CLT,

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Em relação à base de cálculo do adicional de insalubridade, muitas discussões foram travadas em virtude da determinação da CLT de que o salário mínimo servisse como base para o cálculo e a CRFB, em seu artigo 7º, inciso IV, afirmar que é vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. [...]

Os Tribunais da Justiça do Trabalho tem adotado o salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Excepcionalmente, em decorrência do princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica, admite-se o cálculo do adicional de insalubridade com base em salário previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme exposição no *site* do Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná (SINDPD/PR).

Exemplificação:

Para um trabalhador que em junho de 2014 realize atividades consideradas insalubres no grau máximo, observando exposição ao calor, ruídos, radiações ionizantes sobre o agente, verificadas por peritos do Ministério do Trabalho e fundamentada na Portaria nº 3.214, de 1978, terá direito ao adicional de insalubridade:

Salário mínimo: R\$ 724,00

Valor do adicional de insalubridade: R\$ 724,00 x 40% = R\$ 289,60

Convém destacar que o cálculo realizado indica determinação da CLT, qual seja, do adicional de insalubridade vinculado ao salário mínimo; porém, quando o acordo coletivo sindical determinar outra base para cálculo, este predomina.

2.3.5.6 Adicional de Periculosidade

O trabalhador que realiza seus serviços em condições de risco imediato a vida tem direito a receber o adicional de periculosidade, um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o salário efetivo. Explica Aristeu de Oliveira:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado. (OLIVEIRA, 2003, p.24)

Ressalta-se que o acréscimo de 30% no salário deverá ser feito apenas sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. A classificação de periculosidade é feita pelo Ministério do Trabalho, por meio de seus peritos. Caso o empregado trabalhe em serviços insalubres e perigosos, deverá optar por um dos dois adicionais.

Observa-se que, com a alteração da Súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho, não é mais possível se fixar, mesmo que em acordos coletivos, um percentual do adicional de periculosidade inferior ao pautado em lei, conforme exposição da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região (AMATRA).

Exemplificação:

Salário Base: R\$1.000,00

Adicional de Periculosidade: R\$1.000,00 x 30%: R\$ 300,00

Total: R\$ R\$ 1.300,00.

2.3.5.7 Adicional Noturno

A partir da necessidade biológica do ser humano de desfrutar do sono noturno, a legislação trabalhista criou o adicional noturno como forma de compensar o empregado que exerce suas funções à noite. Dispõe o artigo 73 da CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna

§ 1º. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946)

§ 2º. Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte

§ 3º. O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º. Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

Examinando-se as recomendações da CLT, mostram-se pertinentes algumas pontuações. A redação inicial do artigo 73 da CLT, por contrariar o artigo 7º da Constituição

Federal de 1988, perdeu vigência⁶. Logo, mesmo no caso de revezamento semanal ou quinzenal, o adicional noturno será devido quando o empregado trabalhar no período noturno. A porcentagem acrescida à hora trabalhada será de 20% (vinte por cento), desde que o trabalho seja realizado no período entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte. Destaca-se que a hora noturna não será computada como tendo sessenta minutos, e sim, cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho o adicional noturno não poderá ser flexibilizado por acordo coletivo. Essa decisão, tomada a partir da negativa de ampliação da hora noturna para 60 (sessenta) minutos sugerida pela Companhia Vale do Rio Doce (que propôs aumentar a hora noturna através de acordo coletivo, porém, também aumentar o adicional noturno recebido por cada funcionário para 60% (sessenta por cento) para cada hora noturna executada). O Tribunal entendeu que aumentar a hora de trabalho no período da noite violaria a CLT⁷.

Exemplificação:

Um trabalhador que recebe R\$ 2.000,00 e trabalha mensalmente 60 minutos com direito ao adicional noturno.

Hora noturna reduzida para 52min30seg.

$60/52,30=1,14$.

$30 \times 1,14= 34,2$ horas com adicional noturno mensal.

Hora normal = $2.000/220= R\$ 9,09$

Valor Adicional Noturno: valor da hora normal x percentual de adicional noturno x quantidades de horas noturnas.

$R\$ 9,09 \times 20\% = 1,81 \times 34,2= R\$ 61$

2.3.5.8 Adicional por Transferência

O adicional de transferência é devido ao funcionário que for deslocado sem sua anuência para outra localidade, causando mudança de domicílio. O valor que o empregador

⁶ O artigo 73 da CLT determina que “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno”, porém, a Constituição Federal em seu sétimo artigo afirma que é direito do trabalhador remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, independente de ocorrer revezamento ou não.

⁷Tribunal Superior do Trabalho, 8ª Turma. Recurso de Revista. Acórdão do processo nº RR-74000-83.2005.5.03.0099. Data: 03/03/2010.

deverá acrescer ao salário do empregado enquanto perdurar a situação, é de, no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual. No entendimento de Cunha Belfort,

O Contrato de Trabalho repousa sobre bases de leis de proteção ao trabalho. São normas imperativas, cogentes, de ordem pública. Assim, qualquer alteração nas condições de trabalho são vistas com reserva, pois vige o princípio da intangibilidade das cláusulas contratuais. A regra que vem estabelecida na norma legal é a da intransferibilidade do local de trabalho sem que para tanto o empregado concorde, pelo menos é o que vem estabelecido no art.469 da CLT, ao dispor que “ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio” (BELFORT, 2004, p. 86).

De acordo os artigos 497 e 498 da CLT, o empregado estável pode recusar se transferir para outra localidade devido à extinção da entidade na qual presta serviços, devendo ainda, receber indenização dobrada.

Exemplificação:

Funcionário de empresa com salário mensal de R\$ 3.000,00 que exerce cargo de confiança foi transferido provisoriamente para outra cidade pelo prazo de quatro meses.

Valor Salário: R\$ 3.000,00

Valor Adicional de Transferência: R\$ 3.000,00 x 25% = R\$ 750,00

2.3.5.9 Imposto de Renda da Pessoa Física

O Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) é um tributo cobrado pela União sobre o salário e rendimento dos contribuintes. A quantia a ser paga modifica-se conforme os ganhos de cada trabalhador; para o cálculo do desconto utiliza-se a tabela progressiva mensal do IRPF, disponibilizada pela Receita Federal do Brasil, que pode sofrer alterações a cada ano.

Para efetuar os cálculos referentes ao IRPF, deve-se primeiro, encontrar a base de cálculo do tributo. Conforme o artigo 8º da Lei nº 9.250/1995; o artigo 83 do Decreto nº 3.000 de março de 1999 (Regulamento do Imposto sobre a Renda (RIR/1999)),

Art.8º. A base de cálculo do imposto devido é a diferença entre a soma dos rendimentos recebidos durante o ano calendário (exceto os isentos, não tributáveis, tributáveis exclusivamente na fonte ou sujeitos à tributação definitiva) e as deduções permitidas pela legislação.

Conforme citação mencionada acima, observa-se que a base de calculo é utilizada para a declaração de ajuste anual do IRPF.

Para os cálculos mensais sobre a renda do trabalhador, utiliza-se a soma do salário e rendimentos mensais brutos do contribuinte, deduzindo a parcela de contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e valor dedutível por dependentes, além de outras deduções legais, chegando-se então à base de cálculo do IRPF.

Abaixo, tem-se a tabela para o ano calendário de 2014, conforme Lei 12.469, de 26 de agosto de 2011, que informa também o valor de dedução por dependente em R\$ 179,71:

Quadro 2- Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF)

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.787,77	-	-
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,96
Acima de 4.463,81	27,5	826,15

Fonte: Compilação da internet (2014) – organização própria.

Exemplificação:

Para um salário de R\$ 3.000,00, recolhe-se R\$ 330,00 para o INSS (11%), restando R\$ 2.670,00. Imaginando-se a existência de dois dependentes, subtrai-se R\$ 359,42, que resulta em uma base de cálculo de R\$ 2.310,58. Observando-se a tabela acima, deve ser utilizada a alíquota de 7,5%, correspondente ao valor de R\$ 173,29. Subtraindo-se a parcela a deduzir no valor de R\$ 134,08, obtém-se como contribuição mensal referente ao IRPF o valor de R\$ 39,21.

Destaca-se que, quando o valor apurado é inferior a R\$ 10,00 (dez reais) fica adiado seu recolhimento, com acumulação do valor para período seguinte.

2.3.5.10 Férias

O empregado terá direito ao gozo de um período de férias passados doze meses de vigência do contrato de trabalho. Por sua vez, o empregador terá um limite de doze meses subsequentes à aquisição do direito do funcionário para determinar o mês das férias. Perdido o prazo, o empregador deverá pagar as férias em dobro. A CLT, em seu artigo 130, estabelece:

Art. 130. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;

II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;

III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;

IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

§ 1º. É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Outro direito outorgado ao empregado, conforme inciso XVII do art. 7º da Constituição da República é o de receber, para o gozo das férias, o valor adicional correspondente a um terço do seu salário.

As férias e o seu valor adicional devem ser provisionadas mês a mês, em obediência ao princípio da competência, essencial à organização contábil da empresa. Esses valores são debitados em conta de custo (empregados vinculados à produção de mercadorias ou serviços) ou como despesa operacional (empregados da área administrativa); a contrapartida é a conta de Provisão de Férias.

Exemplificação:

Salário Base: R\$ 3.000,00

Férias R\$ 3.000,00

Adicional 1/3 R\$ 1.000,00

Total R\$ 4.000,00

INSS 11% = R\$ 440,00

Base de Cálculo IRRF: R\$ 3.560,00

IRRF 15% = R\$ 534,00 - parcelar a deduzir no valor de R\$ 335,03 = R\$ 198,97

Total Líquido = R\$ 3.361,03

2.3.5.11 Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário é uma gratificação de final de ano, paga pelas empresas aos funcionários em obediência a lei nº 4.090/62. O pagamento é feito com base no salário do mês de dezembro, desde que o empregado não tenha salários variáveis, e deve ser feita em duas parcelas, a primeira entre fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 5.878/13, que determina o recebimento do 13º salário no mês do aniversário do empregado, devendo o mesmo avisar,

por meio de requerimento com antecedência de 60 (sessenta) dias, embora, deliberadamente, isto já ocorra, principalmente, em órgãos públicos.

De acordo com a Constituição da República, o décimo terceiro salário será pago com base na remuneração integral, e compõem sua base de cálculo os adicionais noturnos, de insalubridade e de periculosidade, as horas extras e gratificações periódicas.

Da mesma forma que as férias e o seu valor adicional, o 13º (décimo terceiro) salário é uma despesa mensal e deve ser provisionado mês a mês. Geralmente é debitado em conta de custo ou despesa 13º salário e encargos e tem como contrapartida à conta de Provisão de 13º salário.

Incidirão de forma obrigatória sobre o valor total do 13º salário o INSS e IRRF. Esses descontos serão realizados apenas na 2ª parcela do pagamento, portanto, a 1ª parcela é paga ao empregado de forma integral, na segunda parcela subtrai-se os descontos e o valor da parcela já paga.

Exemplificação:

Salário Bruto: R\$ 3.000,00

INSS 11% = R\$ 330,00

Base de Cálculo IRRF (sem dependentes) R\$ 3.000,00 - R\$ 330,00 = R\$ 2.670,00

IRRF 15% = 400,50 - parcela a deduzir valor de R\$ 335,03 = R\$ 65,47

Líquido = 2.604,53

1º Parcela: R\$ 1.500,00

Valor Salário Bruto: R\$ 3.000,00

Valor 1º Parcela: R\$ 3.000,00 x 50% = R\$ 1.500,00

2º Parcela:

Valor Salário Bruto: R\$ 3.000,00

Valor INSS: R\$ 330,00

Valor IRRF: R\$ 65,47

Valor 1º Parcela: R\$ 1.500,00

Valor 2º Parcela: R\$ 3.000,00 - R\$ 330,00 - R\$ 65,47 - R\$ 1.500,00 = R\$ 1.104,53

2.3.5.12 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é o órgão responsável pela arrecadação de contribuições com a finalidade de custear benefícios como a aposentadoria, pensão por morte, auxílios doença e acidente dos contribuintes.

O imposto de renda e a contribuição para o INSS são as formas mais comuns de desconto referentes ao salário dos trabalhadores brasileiros com carteira assinada, pois são descontos que a empresa não precisa de autorização do funcionário para fazê-los, por tratar-se de previsão legal. Para qualquer outro desconto no salário do empregado que não seja de previsão legal, é imprescindível a autorização do empregado.

Para efetuar os cálculos referentes ao INSS, deve-se observar a tabela de contribuição mensal, que impõem um limite máximo para o valor de desconto. No ano de 2014 este valor é de \$ 482,92 correspondente a 11% (onze por cento) do teto previdenciário que, atualmente, é de \$ 4.390,24 (quadro 3). Mesmo que o salário ultrapasse o teto, o abatimento respeitará o limite pré-determinado.

Segue abaixo a tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2014, de acordo Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10 de janeiro de 2014:

Quadro 3- Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.317,07	8,00
De 1.317,08 até 2.195,12	9,00
De 2.195,13 até 4.390,24	11,00

Fonte: Compilação da internet (2014) – organização própria.

Exemplificação:

Salário Bruto: R\$ 3.000,00

Valor INSS: R\$ 3.000,00 x 11% = R\$ 330,00

2.3.5.13 Contribuição Sindical dos empregados e empregadores

Todos aqueles que participarem de determinada categoria econômica ou profissional devem coadjuvar com o pagamento da contribuição sindical. Dentre os objetivos dessa arrecadação, está o de custear as atividades sindicais, e os valores arrecadados serão distribuídos entre os sindicatos, federações e confederações.

A contribuição sindical por parte dos empregadores deve ser realizada em janeiro e o valor será proporcional ao capital social registrado na Junta Comercial, conforme tabela do artigo 580, inciso III da CLT:

Quadro 4- Contribuição Sindical dos Empregadores

Classe de Capital	Alíquota (%)
Até 150 vezes o maior valor de referência	0,8
Acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor de referência	0,2
Acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor de referência	0,1
Acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor de referência	0,02

Fonte: Compilação da *internet* (2014) – organização própria.

Para exemplificação de valores utilizados por um ramo de atividade, apresenta-se a seguir a tabela para cálculo de Contribuição sindical da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN, aplicável a indústrias e profissionais autônomos, vigente em 1º de janeiro de 2014 e válida para este ano.

Quadro 5- Contribuição Sindical FIRJAN

Linha	Classe de Capital Social (R\$)	Alíquota (%)	Valor a adicionar (R\$)
1	De 0,01 a 12.047,78	Contrib. Mínima	96,38
2	De 12.047,79 a 24.095,56	0,8	-
3	De 24.095,57 a 240.955,62	0,2	144,57
4	De 240.955,63 a 240.955.562,35	0,1	385,53
5	De 24.095.562,36 a 128.509.665,85	0,02	19.661,98
6	De 128.509.665,86 em diante	Contrib. Máxima	45.363,91

Fonte: Compilação da *internet* (2014) – organização própria.

Exemplificação:

Empresa cujo Capital Social é de R\$ 150.000,00.

Classe de Capital Social 3: (de 24.095,57 a 240.955,62):

Alíquota (%): 0,2

Valor a Adicionar: R\$ 144,57

$R\$ 150.000,00 \times 0,2 = R\$ 300,00 + R\$ 144,57 = R\$ 444,57$

Valor Contribuição Sindical Empregador: R\$ 444,57

Conforme a tabela da FIRJAN, as empresas cujo capital social seja de até R\$ 12.047,78 pagam a contribuição mínima no valor de R\$ 96,38, as que ultrapassarem o capital social de R\$ 128.509.665,86 deverão pagar a contribuição máxima, no valor de R\$ 45.363,91.

As empresas optantes pelo Simples Nacional não são obrigadas ao recolhimento da contribuição patronal. No que tange as entidades sem fins lucrativos, empresas que não possuem empregados e órgãos públicos, a contribuição sindical não é devida, segundo a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de 10/2011, nota B.8.1, alínea “b”.

Para os empregados filiados ou não ao respectivo sindicato, paga-se a Contribuição Sindical no mês de março. Somente para os profissionais filiados em algum sindicato é devido pagar a Contribuição Assistencial. Para cálculo da contribuição sindical, é descontado 1/30 (um trinta avos) do salário base do empregado vigente no mês do cálculo (março). No caso da contribuição assistencial, o valor é estipulado em assembleia do sindicato, realizada ao final de cada ano e dividido em doze parcelas mensais.

Quanto aos trabalhadores autônomos ou profissionais liberais o recolhimento será feito no mês de fevereiro, pelos próprios, diretamente nas entidades sindicais correspondentes a profissão.

2.3.5.14 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Criado na década de 1960 e regulamentado pela Lei nº 8.036/90 e pelo Decreto 99.684/90, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) tem como principal objetivo amparar os trabalhadores demitidos sem justa causa. Além do auxílio ao trabalhador, o Fundo tem como meta financiar programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.

A captação de recursos ocorre por meio de depósito mensal feito pelos empregadores em contas abertas na Caixa Econômica Federal (CEF), que também é a responsável por administrar o FGTS. O valor da contribuição mensal equivale a 8% (oito por cento) do salário de cada funcionário. Na demissão sem justa causa o empregador deverá depositar uma indenização correspondente a 40% (quarenta por cento) do total dos depósitos realizados na conta do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho, valor conhecido como multa rescisória. A Lei Complementar 110/2001 instituiu o adicional de contribuições ao FGTS de 10% (dez por cento) - acrescido na multa rescisória; embora este valor não seja destinado aos

empregados dispensados, serve para compensar perdas monetárias com planos econômicos anteriores ao plano real - sobre o saldo total na despedida sem justa causa.

Além da demissão sem justa causa, o trabalhador, de acordo com a CLT, tem direito ao saque do FGTS nos casos de doenças consideradas graves, para aquisição da casa própria, aposentadoria, extinção da empresa, dentre outras hipóteses citadas na legislação trabalhista brasileira.

Exemplificação:

Valor Salário Bruto: R\$ 2.000,00

Valor FGTS Depósito Mensal: R\$ 2.000,00 x 8% = R\$ 160,00

2.3.5.15 Rescisão do Contrato de Trabalho

A relação empregador e empregado pode-se caracterizar tanto por aspectos legais, quanto por conflitos pelas interpretações errôneas da legislação trabalhista, causando uma série de dúvidas no que tange aos direitos e deveres das partes envolvidas, principalmente quando ocorrem rescisões de contrato de trabalho.

O final do vínculo trabalhista pode ocorrer de várias formas: dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa, rescisão indireta, culpa recíproca, pedido de demissão, rescisão antecipada de contrato por prazo determinado sem justa causa, rescisão de contrato por prazo determinado com justa causa, rescisão antecipada de contrato por prazo determinado por pedido de demissão, extinção do contrato por falecimento do empregador e extinção do contrato por fechamento da empresa.

Neste contexto, nos processos de interrupção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, cabe ao empregado cumprir o aviso prévio.

2.3.5.15.1 Aviso Prévio

Um dos pontos mais significativos e de difícil compreensão da rescisão contratual diz respeito ao aviso prévio, que é a comunicação antecipada do final de uma relação de trabalho sem prazo pré-definido de duração. Nos dizeres de Delgado,

O aviso prévio é instituído provindo do campo civil e comercial do Direito, inerente aos contratos de duração indeterminada que permitam sua terminação pelo simples exercício da vontade unilateral das partes; o pré-aviso desponta, nesses casos, como

mecanismo atenuador do impacto da rescisão, conferindo ao contratante surpreendido certo prazo para se ajustar ao término do vínculo. (DELGADO, 2013, p. 210)

Existem duas modalidades para o cumprimento dessa advertência: trabalhada ou indenizada. O aviso prévio trabalhado pode ser prestado de duas formas, é o mais comum, quando a parte comunicante confirmar com antecedência de trinta dias, ou mais, a depender do tempo de vigência do convívio contratual que não prosseguirá com as atividades. O cumprimento do aviso se dará, ainda, da seguinte forma:

O aviso trabalhado pode ser cumprido de duas maneiras, nos casos de dispensa promovida pelo empregador, a teor da regra contida no art. 488, caput, da CLT. A primeira mediante prestação laborativa pelo obreiro na jornada e horários habituais, ao longo de 30 dias, com redução diária de duas horas, sem prejuízo da integralidade do salário (caput do art. 488 da CLT).

A segunda forma de cumprir-se o aviso laborado, nos casos de dispensa promovida pelo empregador, consiste na supressão de qualquer trabalho nos últimos 7 dias de pré-aviso, laborando-se o período anterior sem a redução de duas horas acima mencionada. Ou seja, há uma redução efetiva dos dias trabalhados para o respectivo empregador, o que permite ao obreiro desvencilhar-se mais cedo do contrato em extinção. Tal alternativa de cumprimento do aviso – que parece, naturalmente, mais favorável – é posta como faculdade do empregado pelo parágrafo único do art. 488 da CLT. (DELGADO, 2013, p. 214).

O aviso indenizado ocorre quando o aviso de encerramento do trabalho é feito sem respeitar o período mínimo, devendo então serem pagos os salários equivalentes ao prazo do aviso a quem foi comunicado do encerramento da relação contratual. Delgado comenta sobre o assunto:

O aviso indenizado corresponde àquele que não é cumprido mediante labor pelo obreiro, sendo pago em espécie pelo empregador. Em vez de valer-se do trabalho do empregado pelas semanas contratuais restantes, o empregador prefere suprimir, de imediato, a prestação laborativa, indenizando o respectivo período de 30 dias (art. 487, & 1º, CLT). Trata-se do meio mais comum de dação de aviso prévio, uma vez que evita os desgastes de relacionamento que podem ocorrer após a comunicação empresarial sobre a ruptura do contrato. (DELGADO, 2013, p.214)

A Lei nº 12.506/2011 trouxe mudanças nos prazos referentes ao aviso prévio. Para as relações encerradas sem justa causa como limite o prazo de um ano, permanece o total de trinta dias. Ultrapassado esse teto serão acrescidos três dias a cada ano, num total máximo de 60 dias, podendo chegar a 90 dias de aviso prévio. Em caso de se optar pela modalidade indenizatória, o pagamento também será proporcional.

As formas de desligamento acima referidas serão comentadas nos tópicos a seguir.

2.3.5.15.2 Dispensa sem justa causa

Na dispensa sem justa causa com menos de um ano de relação contratual o funcionário deve receber saldo de salário, férias proporcionais, terço de férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio, FGTS acrescido de multa e solicitar o seguro desemprego em caso de ter prestado suas atividades num prazo superior a seis meses. No caso da dispensa ultrapassar o prazo de um ano, inclui-se o pagamento de férias e terço de férias vencidos.

2.3.5.15.3 Dispensa com justa causa

A dispensa com justa causa tem suas características explícitas no artigo 482 da CLT, cita-se como hipótese de acontecimento o ato de improbidade, violação de segredo da empresa, lesões à honra e à boa fama, etc.

Ocorrendo a justa causa com menos de um ano de serviço a empresa deverá pagar apenas o saldo de salário ao empregado, caso tenha mais de um ano de trabalho o mesmo deverá receber também férias vencidas e terço de férias.

2.3.5.15.4 Rescisão indireta

Da mesma forma que o empregado, ao cometer determinados atos, pode ser dispensado por justa causa, o empregador, ao cometer falta grave, permite ao funcionário romper o vínculo empregatício. O artigo 483 da CLT lista quais as ações que fundamentam a rescisão indireta do contrato de trabalho:

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

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

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º. Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo

ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Ocorrendo a rescisão indireta, independentemente do tempo de serviço, o funcionário tem direito ao saldo de salário, férias proporcionais e vencidas, terço de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço acrescido de multa, aviso prévio.

2.3.5.15.5 Culpa recíproca

A culpa recíproca ocorre quando empregador e empregado cometem faltas graves, configurando, dentro dos parâmetros legais, rompimento do vínculo empregatício. Salienta-se que os fatores que originaram a culpa devem ser simultâneos e equivalentes em gravidade.

Ocorrendo a culpa recíproca no tempo de serviço inferior a um ano o empregador deverá pagar os saldos de salários; superior a esse período, será devido também às férias vencidas e o terço de férias.

2.3.5.15.6 Pedido de demissão

Uma das formas mais simples de se encerrar uma relação contratual de trabalho consiste no pedido de demissão feito pelo funcionário. Ocorrendo num período inferior a um ano de serviços prestados, o empregado terá direito a saldo de salário, férias proporcionais e décimo terceiro salário. Em data superior a um ano, incluem-se as férias vencidas acrescidas do terço de férias.

Neste tipo de encerramento das relações trabalhistas o empregador não é obrigado a liberar o FGTS do empregado, uma vez que a ruptura se deu de forma unilateral a pedido do trabalhador.

2.3.5.15.7 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado sem justa causa

No caso de se rescindir, sem justa causa, um contrato de trabalho que tenha um prazo determinado de duração com menos de um ano, o empregado terá direito ao saldo de salário, férias proporcionais e o terço de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e Fundo de

Garantia por Tempo de Serviço acrescido de multa. Ultrapassado um ano de duração, o funcionário deverá receber também as férias vencidas acrescidas de um terço.

2.3.5.15.8 Rescisão de contrato por prazo determinado com justa causa

Ocorrendo justa causa na rescisão do contrato por prazo determinado, o empregador deverá arcar com o saldo de salário e, se ocorrer a relação contratual por prazo superior de um ano, será devido as férias vencidas juntamente com o terço de férias.

2.3.5.15.9 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado por pedido de demissão

Caso ocorra o pedido de demissão na rescisão antecipada de contrato por prazo determinado, o funcionário com menos de um ano de serviço terá direito ao saldo de salário e ao décimo terceiro salário; em período superior a um ano, acrescentam-se as férias proporcionais e vencidas e o terço de férias correspondente.

2.3.5.15.10 Rescisão do contrato por falecimento do empregado

Na hipótese de falecimento do funcionário, os valores que teria direito a receber serão pagos aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou, na sua falta, aos sucessores previstos na Lei Civil.

Contando o empregado com menos de um ano de serviço, terão direito seus dependentes ao saldo de salário e ao décimo terceiro. Ultrapassado um ano, acrescentam-se as férias proporcionais, férias vencidas e seus respectivos adicionais de um terço.

2.3.5.15.11 Rescisão do contrato por fechamento da empresa

Com a extinção da empresa, fica assegurado ao empregado com menos de um ano de contrato o saldo de férias, férias proporcionais, terço de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço acrescido de multa. Em período superior a um ano somam-se as férias vencidas e o respectivo adicional de um terço.

3 METODOLOGIA

Com o aperfeiçoamento do método científico, que teve como precursores os cientistas Francis Bacon, Galileu Galilei e René Descartes⁸, a pesquisa científica passou a pautar-se pelos critérios de objetividade, racionalidade e regularidade. Para ater-se aos critérios do pensamento científico estabelecidos, é necessária a utilização de uma metodologia, que consiste em um conjunto de técnicas e abordagens utilizadas pelo pesquisador para se chegar a uma conclusão e compreensão do problema de estudo. João José Saraiva Fonseca, ao definir metodologia, afirma:

Metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência. Etimologicamente, significa o estudo dos caminhos, dos instrumentos utilizados para fazer uma pesquisa científica (FONSECA, 2002, p. 37).

Com base na definição exposta, buscou-se a realização deste estudo monográfico objetivando demonstrar a opinião discente sobre o nível de inserção dos cálculos trabalhistas nas duas disciplinas já referidas, tratando-se como dito anteriormente, de um *Survey* (obtenção de dados por opiniões).

A fim de se avaliar a opinião dos discentes de Contabilidade da UESB acerca do tratamento dispensado aos cálculos trabalhistas nas duas disciplinas apontadas, foi utilizada a abordagem paradigmática quantitativa, pois o pesquisador teve a intenção de traduzir opiniões em números, de forma objetiva, exata. Essa abordagem visa o estudo estatístico, procurando reproduzir as características de uma determinada situação e mensurando numericamente as conjecturas levantadas a respeito de um problema de pesquisa. Roberto Jarry Richardson (1999, p. 70) aponta as características da abordagem paradigmática quantitativa:

[...] caracteriza-se pelo emprego de quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.

Ainda sobre a abordagem quantitativa, cumpre destacar a informação de Fabiano Maury Raupp e Ilse Maria Beuren (2006, p. 93), que destacam a importância da pesquisa

⁸ Ao tratar do surgimento do método científico, o professor Lino Rampazzo (2005, p. 29) afirma que “[...] o inglês Francis Bacon (1561-1626) é considerado um dos fundadores do método indutivo de investigação científica”; na mesma época do pesquisador inglês, o italiano Galileu Galilei “[...] dá uma interpretação quantitativa da natureza e, conseqüentemente, indica, como meta de pesquisa científica, a descoberta das ‘quantidades’ que se encontram no fenômeno” (RAMPAZZO, 2005, p. 31); por fim, Lino Rampazzo (2005, p. 32) aponta René Descartes inicia o pensamento racionalista moderno, sustentando o “[...] método matemático-dedutivo (do geral para o particular)”.

quantitativa, pois esta possibilita a “[...] precisão dos resultados, evita distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências feitas”.

Aliada à abordagem quantitativa, o pesquisador utilizou-se do Levantamento (*Survey*) por amostragem, já que não foi possível a aplicação do questionário fechado com todos os 54 (cinquenta e quatro) alunos que já haviam concluído as disciplinas LSDT e Contabilidade Tributária, mas somente com 43 (quarenta e três) alunos. Nas palavras de Antônio Carlos Gil, o Levantamento (*Survey*) pode ser classificado como as pesquisas de

[...] interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados. (GIL, 2002, p. 50)

Para fundamentar a abordagem quantitativa foram utilizadas bases dedutivas, método lógico que pressupõe a razão que conduz ao conhecimento. Com essa escolha, o pesquisador procura a total imparcialidade, analisando a opinião dos estudantes a respeito de determinado assunto e apresentando os resultados friamente a partir do que foi coletado (esse método ratifica, portanto, as características da abordagem quantitativa). Segundo Eduardo Moresi (2003, p. 25) a dedução é um:

Método proposto pelos racionalistas Descartes, Spinoza e Leibniz que pressupõe que só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro. O raciocínio dedutivo tem o objetivo de explicar o conteúdo das premissas. Por intermédio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, de análise do geral para o particular, chega a uma conclusão. Usa o silogismo, construção lógica para, a partir de duas premissas, retirar uma terceira logicamente decorrente das duas primeiras, denominada de conclusão.

A pesquisa teve seus resultados interpretados de forma descritiva. Nesse tipo de interpretação, realiza-se a análise e registro dos fatos, sem interferência do pesquisador. A escolha dessa abordagem possibilitou ao investigador expor as percepções de determinada população sobre uma temática, estabelecendo correlações entre suas variáveis. Nesse sentido,

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. Pesquisa de opinião insere-se nessa classificação. (MORESI, 2003, p. 9)

Para obtenção dos resultados, foi realizada uma pesquisa de campo na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, *campus* de Vitória da Conquista, com os alunos que já concluíram as disciplinas de LSDT e Contabilidade Tributária, que constituem o universo

total de 54 (cinquenta e quatro) alunos, porém 43 (quarenta e três) atenderam ao questionário. Como delimitação temporal, foi escolhido o segundo semestre do ano de 2014; realizou-se o pré-teste do questionário e, por fim, foram organizados e tabulados os dados e elaborado o relatório estatístico, exposto a seguir.

Convém destacar que o pesquisador não encontrou dificuldades para obtenção dos dados, que foram analisados e interpretados para comentário no tópico seguinte, embora, para a condução do estudo foi realizada, inicialmente, a exposição dos conceitos e operações dos cálculos trabalhistas; atuação do profissional contábil na elaboração dos cálculos trabalhistas bem como a discussão das ementas das disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho, responsáveis pela abordagem dos cálculos no Curso Bacharelado em Ciências Contábeis da UESB.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Considerando-se a importância dos cálculos trabalhistas para a atividade do profissional contábil, foi realizada uma pesquisa de campo na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, *campus* de Vitória da Conquista, no ano de 2014, cujo objetivo foi coletar respostas para a questão problema (qual a opinião dos discentes que já cursaram as disciplinas LSDT e Contabilidade Tributária do curso de Ciências Contábeis da UESB até o semestre de 2014.1, sobre o nível de abordagem dos cálculos trabalhistas na matriz curricular do curso?).

A coleta de dados realizou-se com 54 (cinquenta e quatro) alunos que já cursaram as disciplinas de Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho, até o semestre de 2014.1. Todavia, 08 (oito) alunos não foram encontrados e 03 (três) alunos se recusaram a responder o questionário, restando, portanto 43 (quarenta e três) alunos respondentes como universo total.

Como instrumento de dados utilizou-se um questionário do tipo fechado (anexo 1), que abarcou quesitos relacionados às questões secundárias expostas no item 1.3.2 deste trabalho: a) quais os cálculos trabalhistas são aprendidos durante o curso?; b) qual a opinião discente sobre as matérias de Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho no tocante à aprendizagem de cálculos trabalhistas? c) qual o período necessário, na opinião dos alunos, para estudo dos cálculos contábeis trabalhistas? d) qual a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil, na opinião dos discentes?

Após a análise dos dados, foram obtidos os seguintes resultados:

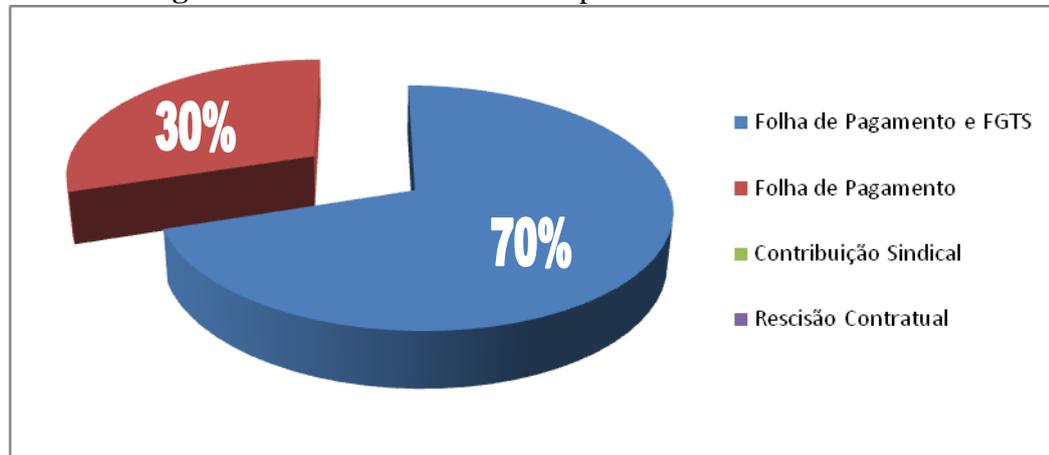
4.1 CÁLCULOS TRABALHISTAS APRENDIDOS DURANTE O BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UESB:

A **figura 1** corresponde aos resultados obtidos pela análise da questão secundária que objetiva verificar quais cálculos trabalhistas são aprendidos durante o curso de Contabilidade da UESB. O questionário possibilitou aos alunos marcarem somente uma opção, mais de opção ou indicar outros cálculos que não constavam das alternativas previamente definidas pelo pesquisador.

Foi possível perceber que, para 70% (setenta por cento) dos discentes entrevistados, os cálculos referentes à folha de pagamento e FGTS foram aprendidos durante o curso; 30% (trinta por cento) dos entrevistados citaram somente os cálculos referentes à folha de

pagamento; os cálculos referentes à contribuição sindical e rescisão de contratos não foram citados, bem como não foram apontados outros cálculos (alternativa “e”).

Figura 1: Cálculos Trabalhistas aprendidos durante o Curso



Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração própria (2014)

4.2 O APRENDIZADO DOS CÁLCULOS TRABALHISTAS NAS DISCIPLINAS CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA E LEGISLAÇÃO SOCIAL E DIREITO DO TRABALHO:

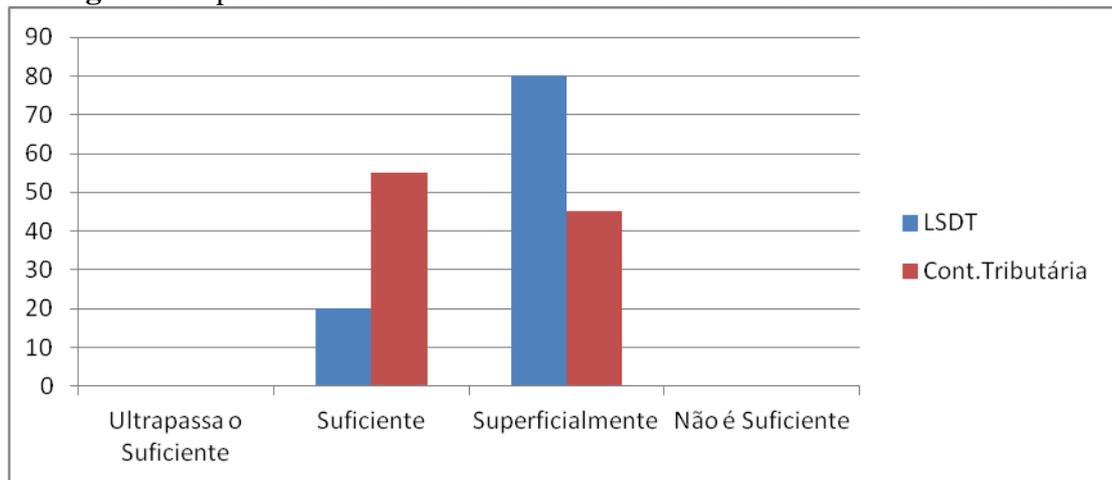
A **figura 2** analisa a opinião discente sobre as matérias de Contabilidade Tributária e LSDT no tocante à aprendizagem de cálculos trabalhistas. Verificou-se que para 80% (oitenta por cento) dos respondentes, a disciplina LSDT atende a aprendizagem dos cálculos trabalhistas de forma superficial; os 20% (vinte por cento) dos entrevistados concluíram ser suficiente para o entendimento.

Cumprе salientar que, da ementa da disciplina LSDT, extrai-se que esta não trabalha diretamente os cálculos trabalhistas, mas sim provem informações para a aprendizagem dos alunos; ademais, a cadeira abarca assuntos relacionados ao Direito Social e são trabalhados apenas aspectos inerentes ao Direito do Trabalho, não contemplando diretamente o estudo dos cálculos trabalhistas.

No que tange aos resultados da matéria Contabilidade Tributária 55% (cinquenta e cinco por cento) dos alunos opinaram que a matéria aborda suficientemente os cálculos trabalhistas e 45% (quarenta e cinco por cento) acredita que ela atende à aprendizagem de forma superficial. Ressalta-se que essa matéria contempla em sua ementa outros assuntos de natureza tributária, por exemplo: cálculo e contabilização de impostos e acréscimos legais; cálculos de Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre

Prestações de Serviços de Transporte Interestadual, Intermunicipal e de Comunicação (ICMS); Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI); Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP); Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (COFINS); Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ); Imposto sobre Prestação de Serviços (ISS); simulação de planejamento tributário (lucro real, presumido ou simples nacional), ocupando apenas parte do seu cronograma com os cálculos trabalhistas.

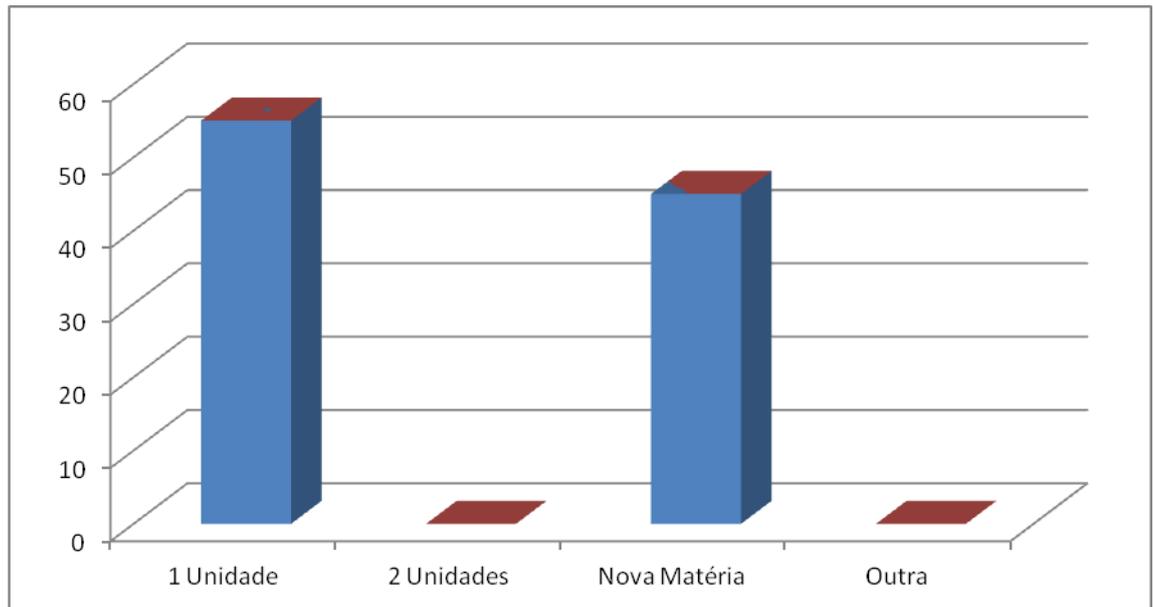
Figura 2: Opinião discente sobre as matérias LSDT e Contabilidade Tributária



Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração própria (2014)

4.3 TEMPO NECESSÁRIO PARA O ESTUDO DOS CÁLCULOS TRABALHISTAS PELOS DISCENTES DE CONTABILIDADE DA UESB:

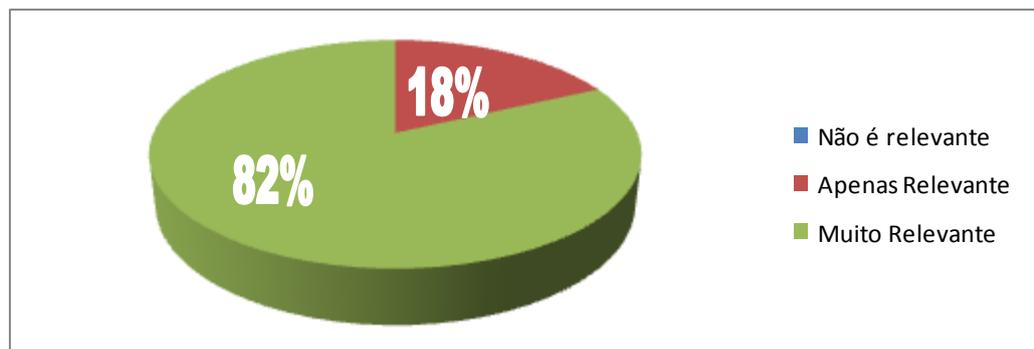
A **figura 3** apresenta os resultados da busca para se identificar o tempo necessário, na opinião dos alunos, para estudo dos cálculos trabalhistas. Nota-se que, para 55% (cinquenta e cinco por cento) dos entrevistados, utilizar uma unidade dentro de uma matéria semestral é suficiente para a abordagem dos cálculos trabalhistas. Os 45% (quarenta e cinco por cento) restantes acreditam que deveria ser criada uma matéria que abranja todo o semestre. A alternativa de se utilizar duas unidades dentro de uma matéria semestral não foi votada, bem como os alunos não apresentaram alternativas pessoais.

Figura 3: Período para abordagem dos Cálculos Trabalhistas

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração própria (2014)

4.4 APLICABILIDADE DOS CÁLCULOS TRABALHISTAS NA ATIVIDADE PROFISSIONAL CONTÁBIL:

A **figura 4** aponta os resultados da questão acerca da aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil. De forma unânime, os discentes consideram importante a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas para a profissão contábil. Para 82% (oitenta e dois por cento) dos entrevistados, essa aplicação é fundamental, devido à necessidade das empresas em contar com profissionais com este conhecimento. Os 18% (dezoito por cento) restantes acreditam ser apenas mais uma atividade dentre tantas outras.

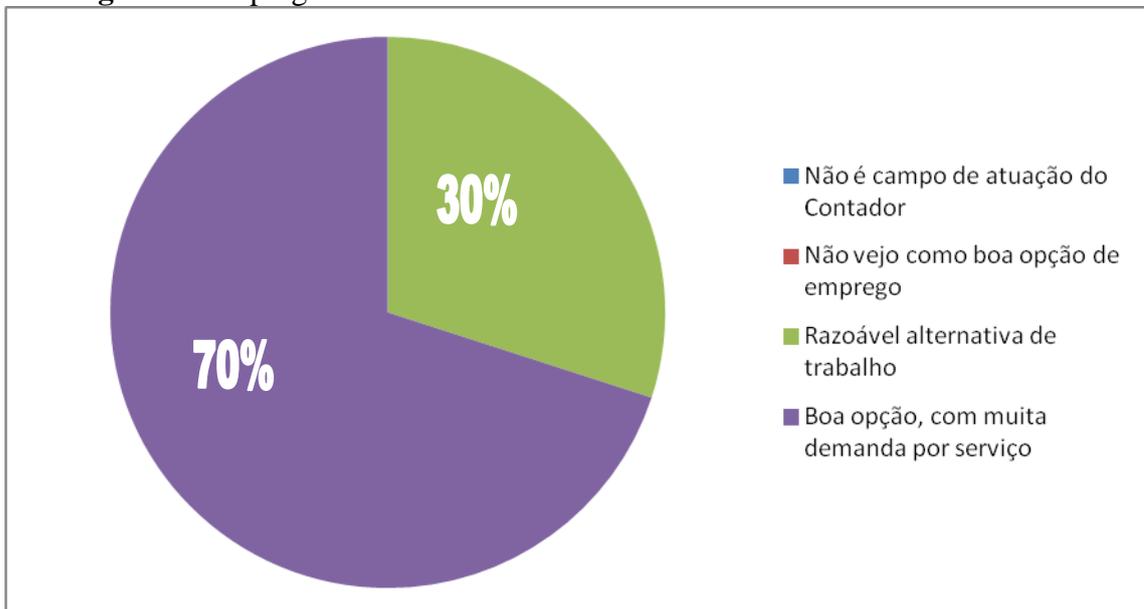
Figura 4: Aplicabilidade dos Cálculos Trabalhistas

Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração própria (2014)

4.5 OPINIÃO DISCENTE ACERCA DA EMPREGABILIDADE DO CONTADOR NA ATIVIDADE DE CÁLCULOS TRABALHISTAS:

A **figura 5** demonstra que os discentes enxergam a atividade de cálculos trabalhistas como importante *nicho* de mercado. No que tange a empregabilidade, 70% (setenta por cento) dos discentes consideram como ótima atividade de trabalho, devido à demanda de serviços, seja pelas pessoas jurídicas ou físicas. Os 30% (trinta por cento) restantes consideram ser apenas uma razoável alternativa de trabalho.

Figura 5: Empregabilidade do Contador na atividade de Cálculos Trabalhistas

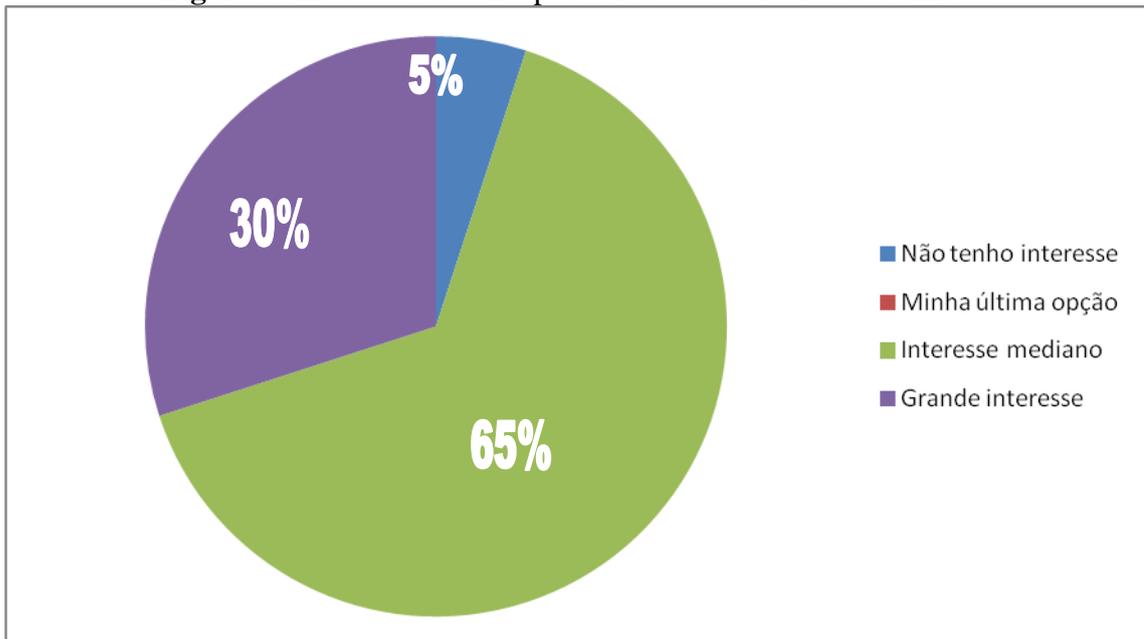


Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração própria (2014)

4.6 INTERESSE DISCENTE PELAS ATIVIDADES RELACIONADAS AOS CÁLCULOS TRABALHISTAS:

Seguindo-se o raciocínio do item anterior, a **figura 6**, demonstra o interesse dos discentes em desenvolver atividades profissionais relacionadas aos cálculos trabalhistas. Infere-se que 30% (trinta por cento) dos graduandos afirmaram ter grande interesse em trabalhar com essa atividade; 65% (sessenta e cinco por cento) afirmaram ser uma opção entre outras para se trabalhar e 5% (cinco por cento) afirmaram não ter interesse.

Figura 6: Interesse discente pela atividade: cálculos trabalhistas



Fonte: Dados da Pesquisa. Elaboração própria (2014)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atentando-se para a importância da realização de cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil, conforme já demonstrado nos capítulos anteriores e, baseando-se na hipótese de que, para 60% (sessenta por cento) dos alunos do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, *campus* de Vitória da Conquista, a abordagem desses cálculos, nas disciplinas LSDT e Contabilidade Tributária, seria insuficiente para o seu aprendizado, esta pesquisa monográfica buscou verificar a opinião dos discentes acerca da hipótese apontada.

O alcance dos objetivos da pesquisa se deu, inicialmente, pela pesquisa dos principais conceitos necessários para o entendimento do tema, expostos no capítulo “2 REFERENCIAL TEÓRICO”. A pesquisa de campo realizada com os discentes fundamentou-se no método denominado método quantitativo na forma *Survey*, construído em bases dedutivas, de cunho e interpretação descritiva, com a utilização de um questionário do tipo fechado, composto por 08 (oito) quesitos.

Buscou-se verificar, primeiramente, quais os cálculos trabalhistas são aprendidos durante o curso (**figura 1**); restou demonstrado que 70% (setenta por cento) dos discentes aprenderam cálculos referentes à folha de pagamento e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; 30% (trinta por cento) aprenderam somente os cálculos referentes à folha de pagamento e as demais alternativas do questionário não foram escolhidas.

Quanto à opinião discente sobre as disciplinas LSDT e Contabilidade Tributária no tocante à aprendizagem de cálculos trabalhistas, considerou-se fatores externos que influenciaram as respostas; a matéria de LSDT é voltada somente à teoria e abrange também o Direito Social; a disciplina de Contabilidade Tributária é composta por um extenso conteúdo referente a tributos e planejamentos fiscais, tendo apenas parte de seu cronograma dedicado aos cálculos trabalhistas.

Conforme exposto na **figura 2**, 80% (oitenta por cento) dos alunos consideraram que a matéria de LSDT atende ao aprendizado dos cálculos trabalhistas superficialmente e 20% (vinte por cento) afirmaram ser suficiente. Para Contabilidade Tributária 45% (quarenta e cinco por cento) acreditam que o conteúdo foi superficial e 55% (cinquenta e cinco por cento) acham que a matéria atende ao suficiente.

Na busca pela identificação do período necessário de estudo, a opinião dos alunos se assemelha ao objetivo anterior exposto na **figura 2**: conforme observação da **figura 3**,

verificou-se que 55% (cinquenta e cinco por cento) acreditam em apenas uma unidade dentro das disciplinas; os demais afirmaram ser necessário criar uma nova disciplina.

Por fim, para atender ao último objetivo específico do trabalho, buscou-se apontar a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil. Conforme **figuras 4, 5 e 6**, 82% (oitenta e dois por cento) dos discentes consideram importante a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas para a profissão contábil; os demais 18% (dezoito por cento) afirmaram ser apenas mais uma atividade dentre várias.

No que tange a empregabilidade, motivados pela boa quantidade de serviços solicitados por empresas ou pessoas físicas, 70% (setenta por cento) dos discentes consideram ser uma atividade laboral interessante, e 30% (trinta por cento) consideram ser uma atividade laboral razoável. Já para conhecer o real interesse dos alunos em trabalhar com cálculos trabalhistas, três alternativas foram respondidas: 5% (cinco por cento) não tem interesse, 65% (sessenta e cinco por cento) afirmam ter interesse médio e 30% (trinta por cento) tem grande interesse.

A partir das conclusões referentes aos objetivos específicos e respostas as questões secundárias, observou-se que os cálculos trabalhistas são vistos como excelente alternativa de atividade de trabalho para os alunos. De forma majoritária, os discentes destacaram a importância do conhecimento para a aplicabilidade dos cálculos trabalhistas e para a formação do profissional de Contabilidade, demonstrando mais uma vez, interesse pela temática.

Os alunos consideram, em sua maioria, que a aprendizagem dos cálculos nas disciplinas é suficiente, porém deve-se atentar para o fato de que o excesso de conteúdo na matéria de Contabilidade Tributária impede o aprofundamento nos cálculos trabalhistas e também ao fato de que a disciplina de LSDT é voltada para a teoria. No resultado da pesquisa, destaca-se que 45% (quarenta e cinco por cento) dos alunos acreditam ser interessante a criação de uma disciplina voltada somente para o estudo da operabilidade dos cálculos, o que serve de alerta aos professores da instituição para avaliarem a distribuição de conteúdos.

Em suma, quanto à hipótese – observando-se o ementário geral das disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho, ministradas no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, *campus* de Vitória da Conquista, o pesquisador presume que, para 60% (sessenta por cento) dos alunos, é insuficiente a abordagem, por essas matérias, do conteúdo de cálculos trabalhistas – esta não se comprovou, pois, para 55% (cinquenta e cinco por cento) dos graduandos, é suficiente utilizar uma unidade dentro de uma matéria semestralmente para estudo dos cálculos e apenas 45% (quarenta e cinco por cento) dos entrevistados solicitaram nova

disciplina. Observa-se que, apesar da hipótese não ter se confirmado, a porcentagem foi bem próxima; portanto deve-se atentar para a quantidade de alunos que reivindicam melhorias no nível de abordagem dos cálculos trabalhistas nas disciplinas apontadas.

A título de sugestão para estudo posterior, recomenda-se a realização de uma pesquisa para analisar o valor percentual de honorários referente aos cálculos trabalhistas em escritórios de contabilidade, realizando uma comparação com outras áreas da contabilidade.

REFERÊNCIAS

AMÉRICO, Renato Magustero. SILVA, Vilmar Antônio da. **O papel do Contador na prevenção dos conflitos trabalhistas.** Caderno de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, v. 01, n. 1, jun. 2013. Disponível em: <<http://200.230.184.11/ojs/index.php/CCHAS/article/view/27/16>>. Acesso em 07 de março de 2015.

ARAÚJO, Márcio Pires e *et al.* **Uma contribuição à avaliação do ativo intangível 36 anos depois: uma reflexão em torno do pensamento do professor Eliseu Martins.** Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, v. 2, n. 2, p. 95-100, maio-ago 2008. Disponível em: <www.repec.org.br/index.php/repec/article/view/30/32>. Acesso em 07 março 2015.

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região. **Súmula 364: periculosidade não pode ser alterada por convenção coletiva.** Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/noticias-externas/211-sumula-364-periculosidade-nao-pode-ser-alterada-por-convencao-coletiva>>. Acesso em 26 de outubro de 2014.

BELFORT, Fernando José Cunha. **O livro dos cálculos trabalhistas.** 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL, Congresso Nacional, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.878/2013.** Altera a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, que dispõe sobre a gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=583218>>. Acesso em 27 de outubro de 2014.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 10 de 06 de janeiro de 2011.** Aprova instruções para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS ano-base 2010. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DA8CC7A012DAA3F4178486C/p_20110106_10.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2013.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814A5E0146014A62F865274EB6/01%20-%20NR-01.pdf>>. Acesso em 14 de outubro de 2014.

BRASIL, Receita Federal. **Portaria Interministerial nº 19, de 10 de janeiro de 2014.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=4914>>. Acesso em 11 de outubro de 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 779-869.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 65-135.

BRASIL. **Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999.** Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm>. Acesso em 24 de outubro de 2014.

BRASIL. **Decreto nº 99.684, de 08 de novembro de 1990.** Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em 11 de outubro de 2014.

BRASIL. **Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.** Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp110.htm>. Acesso em 15 de outubro de 2013.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.** Dispõe sobre o aviso-prévio e dá outras providências. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1898.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1296.

BRASIL. **Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949.** Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário, nos dias feriados civis e religiosos. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1284-1285.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e dá outras providências. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1495-1502.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Vade Mecum. 6ª Ed, rev., amp., atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1698-1699.

BRASIL. **Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.** Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9250.htm>. Acesso em 15 de outubro de 2013.

BRASIL. **Lei nº 12.469, de 26 de agosto de 2011.** Altera os valores constantes da tabela do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física e altera as Leis nºs 11.482, de 31 de maio de 2007, 7.713, de 22 de dezembro de 1988, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.656, de 3 de junho de 1998, e 10.480, de 2 de julho de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112469.htm>. Acesso em 03 de dezembro de 2013.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FILHO, Raimundo Nonato Lima. BRUNI, Adriano Leal. **Percepção dos graduandos em Ciências Contábeis de Salvador (BA) sobre os conceitos relevantes da Teoria da Contabilidade.** Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, v. 6, n. 2, p. 187-203, abr-jun 2012. Disponível em: < <http://www.repec.org.br/index.php/repec/article/view/176>>. Acesso em 09 de março de 2015.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HENDRIKSEN, Eldon S. Van Breda, Michael F. **Teoria da Contabilidade.** 5ª Ed. Tradução de Antonio Zoratto Sanvicente. São Paulo: Atlas, 1999.

GODIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários.** Estudos de Psicologia, vol. 7, n. 2, p. 299-309, 2002. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7n2/a11v07n2.pdf>>. Acesso em 07 de março de 2015.

HENRIQUE, Marco Antonio e *et al.* **Desafios na administração de empresas de serviços contábeis: da importância da profissão aos desafios atuais.** Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, v. 13, 2009, p. 1-6. Disponível em: < http://www.administradores.com.br/_resources/files/_modules/academics/academics_3538_2010111010562890e1.pdf>. Acesso em 08 de março de 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da pesquisa.** Universidade Católica de Brasília – UCB. Disponível em: <www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>. Acesso em 15 de outubro de 2013.

NOGUEIRA, Arnaldo José Franca Mazzei. **Gestão estratégica das relações de trabalho.** IN: FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 115-132.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas.** 13ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista. **Economia do Município de Vitória da Conquista.** Disponível em: < <http://www.pmvc.ba.gov.br/v2/economia/>>. Acesso em 07 de março de 2015.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação.** 3ª Ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

RAUPP, Fabiano Maury e *et al.* **Metodologia da Pesquisa aplicável às Ciências Sociais.** IN: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática.** 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: < http://200.17.83.38/portal/upload/com_arquivo/metodologia_de_pesquisa_aplicavel_as_ciencias_sociais.pdf>. Acesso em 08 de março de 2015.

RIBEIRO, Jorge Alberto Péres. **O papel do Direito na Contabilidade.** Revista da FARN, v. 2, n. 1, p. 81-88, jul-dez 2006. Disponível em: <<http://www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/view/6>>. Acesso em 07 de março de 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas.** 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da Contabilidade.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná. **A nova base de cálculo do adicional de insalubridade.** Disponível em: <www.sindpdpr.org.br/faq/nova-base-calculo-do-adicional-insalubridade>. Acesso em 14 de outubro de 2014.

SLOMSKI, Vilma Geni e *et al.* **Mudanças curriculares e qualidade de ensino: ensino com pesquisa como proposta metodológica para a formação de contadores globalizados.** Revista de Contabilidade e Organizações – FEA-RP/USP, vol. 4, n. 8, p. 160-188, jan-abr 2010. Disponível em: <www.rco.usp.br/index.php/rco/article/view/103/138>. Acesso em 07 de março 2015.

SOCREPPA, Bruna e *et al.* **A Contabilidade nas empresas: como os serviços contábeis estão sendo praticados?** Revista Contabilidade e Amazônia, v. 4, n. 1, p. 1-18, 2011. Disponível em: <<http://sinop.unemat.br/projetos/revista/index.php/contabilidade/article/view/1025>>. Acesso em 07 de março de 2015.

Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do processo nº RR 74000-83.2005.5.03.0099.** disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.8:acordao;rr:2010-03-03;74000-2005-99-3-0>>. Acesso em 14 de outubro de 2014.

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. **Catálogo dos Cursos de Graduação: Ciências Contábeis, Vitória da Conquista.** Disponível em: <<http://www.uesb.br/catalogo/cgacsap.asp>>. Acesso em 07 de março de 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário:

Sou Rômulo Carneiro Gusmão, aluno do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, campus de Vitória da Conquista - BA. Tenho como propósito desenvolver uma pesquisa monográfica, cujo objetivo é demonstrar a opinião dos discentes que já cursaram as disciplinas de Legislação Social e Direito do Trabalho e Contabilidade Tributária e qual o nível de abordagem dos cálculos trabalhistas nessas matérias. Para sua execução busco respostas a uma série de indagações através deste instrumento de coleta de dados composto de 8 questões.

Peço, por gentileza, que responda o questionário, seguindo as instruções presentes no enunciado das questões.

Sua participação é muito importante para dar suporte a minha pesquisa. Os dados aqui coletados são passíveis de divulgação, porém os nomes dos participantes serão mantidos em sigilo.

Desde já agradeço a sua valiosa colaboração.

Rômulo Carneiro Gusmão

1 - Quais cálculos trabalhistas são aprendidos durante o curso?

(Se necessário marque mais de uma opção).

- a) Folha de Pagamento
- b) Rescisão Contratual
- c) Contribuições Sindicais
- d) Fundo de Garantia por Tempo de Serviços
- e) Outro _____

2 - O período da graduação destinado ao estudo dos cálculos trabalhistas é suficiente para ter uma boa aprendizagem na opinião dos alunos?

- a) Sim
- b) Não

3 - Qual a opinião discente sobre a matéria de Legislação Social e Direito do Trabalho no tocante à aprendizagem de cálculos trabalhistas?

- a) Ultrapassa o suficiente
- b) Suficiente
- c) Atende ao aprendizado de maneira superficial
- d) Necessita de maior profundidade

4 - Qual a opinião discente sobre a matéria de Contabilidade Tributária no tocante à aprendizagem de cálculos trabalhistas?

- a) Ultrapassa o suficiente
- b) Suficiente
- c) Atende ao aprendizado de maneira superficial
- d) Necessita de maior profundidade

5 - Qual o período necessário, na opinião dos alunos, para estudo dos cálculos contábeis trabalhistas?

- a) 1 unidade dentro de uma matéria
- b) 2 unidades dentro de uma matéria
- c) Criação de uma matéria que abranja todo o semestre
- d) Outra _____

6 - Qual a importância da aplicabilidade dos cálculos trabalhistas na atividade profissional contábil, em sua opinião?

- a) Não acho importante para a profissão.
- b) Tem importância mediana em face das diversas áreas de atuação do Contador.
- c) Representa grande importância devido à necessidade das empresas em profissionais com este conhecimento.

7 - Como você enxerga a área trabalhista no que tange a possibilidade de empregabilidade do Contador?

- a) Não é campo de atuação do Contador.
- b) Não vejo como boa opção de emprego.
- c) Representa uma razoável alternativa de trabalho entre tantas outras.
- d) Boa opção, com muita demanda por serviço seja por pessoa jurídica ou física.

8 - Qual o seu interesse em atuar na área trabalhista?

a) Não tenho interesse.

b) Minha última opção.

c) Tenho interesse mediano, representa uma opção dentre várias.

d) Tenho grande interesse.

APÊNDICE B – Lista de matrícula dos alunos que participaram do questionário
(Extraída do Portal SAGRES/UESB):

201110794	201010621
201010777	201010637
201010576	201010675
201010577	201110985
201110753	201010875
201110729	200814853
201010578	201110797
201011227	201010660
200917861	201011028
201011423	201010772
200717521	200910216
201011615	200814883
201020660	201010750
201110788	201011157
201010579	201010668
201111202	200910224
201010582	200910161
201111350	201110747
201010776	200920643
201010761	201010672
200813091	201010612
201011231	200812740
201110768	201011216
200910168	201010597
200910612	
201110978	
200918165	
200910228	
200812728	
201010767	

APÊNDICE C – Matriz curricular do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (extraído do endereço eletrônico da UESB):

INTEGRALIZAÇÃO CURRICULAR
CARGA HORÁRIA – 3.180 CRÉDITOS - 178
Nova Estrutura - vigência: 2007.1

I SEMESTRE (CH 300 - CRED 18)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DFCH 002	Introdução à Sociologia	60	(4.0.0)	-
DFCH 001	Introdução à Filosofia	60	(4.0.0)	-
DCSA 020	Contabilidade Introdutória I	60	(4.0.0)	-
DELL 001	Português Instrumental	75	(1.2.0)	-
DCSA 021	Ética Geral e Profissional	45	(3.0.0)	-

II SEMESTRE (CH 300 - CRED 17)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DCE 062	Tópicos de Informática	60	(0.2.0)	-
DCSA 023	Instituições de Direito Público e Privado	60	(4.0.0)	DFCH 001, 002
DCSA 022	Contabilidade Introdutória II	60	(4.0.0)	DCSA 020
DCSA 100	Introdução à Administração	60	(4.0.0)	-
DCE 046	Matemática	60	(2.1.0)	-

III SEMESTRE (CH 300 - CRED 19)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DFCH 156	Psicologia Aplicada à Contabilidade	60	(4.0.0)	-
DCSA 025	Direito Empresarial	60	(4.0.0)	DCSA 023
DCSA 024	Contabilidade Comercial	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 001	Introdução à Economia	60	(4.0.0)	-
DCE 105	Matemática Comercial e Financeira	60	(2.1.0)	DCE 046

IV SEMESTRE (CH 300 - CRED 17)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DFCH 077	Métodos e Técnicas de Pesquisa - MTP	60	(0.2.0)	-
DCSA 029	Direito Administrativo (1)	60	(4.0.0)	DCSA 023
DCSA 026	Contabilidade de Custos (1)	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 027	Estudo das Demonstrações Contábeis	60	(2.1.0)	DCSA 022
DCSA 129	Teoria Econômica	60	(4.0.0)	DCSA 001

V SEMESTRE (CH 300 - CRED 18)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CRED	PRÉ-REQUISITO
DCE 004	Estatística Aplicada (1)	60	(2.1.0)	DCE 046
DCSA 031	Direito Tributário (1)	60	(4.0.0)	DCSA 023
DCSA 028	Análise de Custos	60	(2.1.0)	DCSA 026
DCSA 030	Contabilidade de Prestação de Serviços	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 032	Orçamento Público (2)	60	(4.0.0)	DCSA 029

VI SEMESTRE (CH 300 - CRED 20)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CRED	PRÉ-REQUISITO
DCSA 123	Legislação Social e Direito do Trabalho	60	(4.0.0)	DCSA 023
DCSA 035	Auditoria Geral	60	(4.0.0)	DCSA 027

DCSA 034	Contabilidade Tributária (1)	60	(4.0.0)	DCSA 022,031
DCSA 036	Administração de Materiais (1)	60	(4.0.0)	DCSA 100
DCSA 033	Contabilidade Governamental	60	(4.0.0)	DCSA 022, 032

VII SEMESTRE (CH 300 - CRED 19)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DCSA 052	Teoria da Contabilidade (1)	60	(4.0.0)	DCSA 027
DCSA 054	Análise de Balanços	60	(2.1.0)	DCSA 035
DCSA 053	Planejamento Contábil Tributário	60	(4.0.0)	DCSA 034
DCSA 055	Contabilidade Agropecuária	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 056	Orçamento Empresarial (1)	60	(4.0.0)	DCSA 022, 100

VIII SEMESTRE (CH 300 - CRED 18)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DCSA 057	Pesquisa Científica em Contabilidade	60	(4.0.0)	DCSA 052; DFCH 077
DCSA 059	Auditoria Empresarial	60	(2.1.0)	DCSA 035
DCSA 058	Controladoria (1)	60	(4.0.0)	DCSA 054
DCSA 060	Contabilidade Avançada	60	(4.0.0)	DCSA 054
DCSA 304	Elaboração e Análise de Projetos (2)	60	(2.1.0)	DCSA 054,129; DFCH 077

IX SEMESTRE (CH 330 - CRED 14)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DCSA 040	Estágio Supervisionado-Ciências Contábeis	150	(1.0.3)	DCSA 057
DCSA 038	Perícia Contábil e Arbitragem	60	(2.1.0)	DCSA 059
DCSA 039	Auditoria Governamental	60	(2.1.0)	DCSA 033,035
	Optativa I	60	(4.0.0)	-

X SEMESTRE (CH 300 - CRED 18)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DCSA 037	Trabalho de Conclusão de Curso	60	(4.0.0)	DCSA 057
DCSA 041	Laboratório Contábil	60	(0.2.0)	DCSA 038
	Optativa II	60	(4.0.0)	-
	Optativa III	60	(4.0.0)	-
	Optativa IV	60	(4.0.0)	-

OPTATIVAS (CH 240 - CRED 16)				
CODIGO	DISCIPLINA	C.H.	CREDITO	PRÉ-REQUISITO
DCSA 042	Tópicos Contemporâneos em Contabilidade	60	(4.0.0)	DCSA 052
DCSA 430	Contabilidade das Cooperativas	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 043	Contabilidade Ambiental	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 044	Contabilidade Social (1)	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 045	Contabilidade do Terceiro Setor	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 046	Contabilidade Internacional e Comércio Exterior	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 047	Contabilidade de Instituições Financeiras	60	(4.0.0)	DCSA 022
DCSA 048	Contabilidade Industrial (1)	60	(4.0.0)	DCSA 026
DCSA 049	Controladoria Governamental	60	(4.0.0)	DCSA 033
DCSA 050	Empreendedorismo	60	(4.0.0)	DCSA 100
DH 091	Estado Moderno e Capitalismo	60	(4.0.0)	DFCH 002
DCSA 051	Análise Quantitativa e Processo Decisório	60	(4.0.0)	DCE 004
DCSA 309	Administração Estratégica	60	(4.0.0)	DCSA 100

APÊNDICE D – Ementário Geral das disciplinas Contabilidade Tributária e Legislação Social e Direito do Trabalho (extraído do endereço eletrônico da UESB):

Legislação Social e Direito do Trabalho

Código: DCSA 123	Carga Horária: 60h	Créditos: (4.0.0)
Origem e evolução da legislação social. Relação de emprego e contrato individual de trabalho. Jornada de trabalho. Repouso remunerado. Salário e remuneração. Rescisão do contrato de trabalho e suas consequências. Estabilidade. Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Acidentes de trabalho. Legislação previdenciária. Administração da Previdência Social. Organização Sindical.		

Contabilidade Tributária (1)

Código: DCSA 034	Carga Horária: 60h	Créditos: (4.0.0)
Campo de atuação. A importância da escrituração comercial e fiscal. Tributos e Contribuições Sociais em âmbito Federal, Estadual e Municipal. Contabilização de impostos e acréscimos legais. A Contabilidade Tributária e a Informática.		