

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**A RELEVÂNCIA DAS INFORMAÇÕES DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL NOS  
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB: Uma evidência  
da carência da exatidão dos relatórios**

**Adailton Alves da Silva**

**CAMPINA GRANDE - PB  
2015**

**ADAILTON ALVES DA SILVA**

**A RELEVÂNCIA DAS INFORMAÇÕES DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL NOS  
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB: Uma evidência  
da carência da exatidão dos relatórios**

Trabalho de Conclusão de Curso- TCC apresentado ao departamento Curso de Ciências Contábeis, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Msc. José Péricles Alves Pereira

**CAMPINA GRANDE - PB  
2015**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586r Silva, Adailton Alves da  
A relevância das informações do Departamento de pessoal nos  
Escritórios de Contabilidade de Campina Grande-PB [manuscrito]  
: Uma evidência da carência da exatidão dos relatórios / Adailton  
Alves da Silva. - 2015.  
23 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências  
Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Sociais Aplicadas, 2015.

"Orientação: Prof. Me. José Péricles Alves Pereira,  
Departamento de Contabilidade".

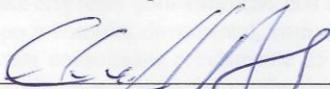
1. Contabilidade atual. 2. Departamento de pessoal. 3.  
Informações. 4. Folha de pagamento. I. Título.

21. ed. CDD 657

**ADAILTON ALVES DA SILVA**

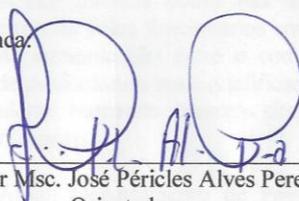
**A RELEVÂNCIA DAS INFORMAÇÕES DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL NOS  
ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DE CAMPINA GRANDE-PB:  
Uma evidência da carência na exatidão dos relatórios**

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sendo aprovado em sua forma final.



Professor Msc. José Eufililton Cruz de Menezes  
Coordenador do Trabalho de Conclusão de Curso

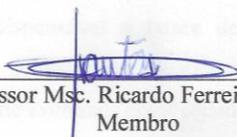
Professores que compuseram a banca.



Professor Msc. José Pérciles Alves Pereira  
Orientador



Professor Msc. Sidney Soares de Toledo  
Membro



Professor Msc. Ricardo Ferreira Dantas  
Membro

**Campina Grande - PB, 01 de Julho de 2015**

## RESUMO

SILVA, Adailton Alves. **A relevância das informações do Departamento de Pessoal nos escritórios de contabilidade de Campina Grande-Pb.** 2015. Trabalho de conclusão de curso-Curso de Ciências Contábeis, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015.

**RESUMO:** A informação fornecida com excelência é o fator primordial para elaboração de relatórios confiáveis para a Contabilidade. A presente pesquisa teve como objetivo averiguar a consistência dessas informações no Departamento de Pessoal em três escritórios de contabilidade em Campina Grande – Pb, através de levantamento dos dados de folha de pagamento fornecidas pelas empresas para execução dos relatórios. A metodologia aplicada foi uma pesquisa de campo e consulta documental, com comparação de planilhas mensais e folhas de pagamento. Foram consultados previamente 25 clientes. Os resultados revelaram que há um grau de dificuldade na execução das tarefas desse setor, ocasionando informações não confiáveis. Em síntese, buscou-se verificar a execução das rotinas diárias, onde ocorreram os erros e algumas soluções para minimizar esses eventuais erros. No tocante às variáveis investigadas, tanto nas planilhas dos clientes como nas folhas de pagamento, foram observadas falhas de execução das tarefas pelos funcionários envolvidos no Departamento de Pessoal, em outros casos, falta de comunicação entre o contabilista e a empresa/cliente. Concluiu-se então, a necessidade de profissionais mais qualificados neste setor, possibilitando trabalhar de forma eficaz e contundente, buscando maneiras simples de trabalho, ocasionando um melhor rendimento desses profissionais.

**Palavras-chave:** Contabilidade Atual. Departamento de Pessoal. Informações. Folha de pagamento.

## 1 INTRODUÇÃO

A falta de mão de obra qualificada é um dos problemas que impulsionam para ocasiões de erros no Departamento de Pessoal. Para uma melhor desenvoltura dos funcionários deste setor, é indispensável a busca de soluções alternativas para que as atividades das empresas sejam supridas de maneira satisfatória. Há uma necessidade de profissionais qualificados para que eventuais erros sejam corrigidos.

Nesse contexto, há uma preocupação iminente: os escritórios de contabilidade tornaram-se adeptos à contratação de estagiários ou concluintes de cursos, sem a devida experiência prática do setor. Nesta linha pragmática de trabalho, é evidenciada a prática de minimização dos gastos de mão de obra. A formação de um bom profissional custa tempo e dinheiro, emerge a necessidade, também, de submetê-los a cursos e treinamento.

Assim, os profissionais que têm formação curricular e capacitação, experiência promissora dentro dos escritórios enfrentam essa desvantagem com a contratação de estagiários até por um período de dois anos. Os próprios bancos aderiram a essa prática. Assim, baixam-se os custos com as despesas de folha de pagamento.

O sistema capitalista está inserido nas escolhas feitas, para uma melhor comodidade e redução dos gastos também dentro dos escritórios de pequeno porte, que procuram minimizar seus custos para obtenção uma melhor receita. Há nos Departamentos de Pessoal dos escritórios de contabilidade a devida constatação do pagamento de um preço alto demais, oriundo da contratação do profissional desqualificado, o estagiário, como substituto do qualificado, com um trabalho de imensa responsabilidade para executar, sem o conhecimento que tanto necessita para executá-lo, dentro deste curto prazo. Surge o questionamento: Qual a consistência das informações para a contabilidade?

Tendo o presente artigo o objetivo geral de averiguar a consistência das informações do Departamento de Pessoal nos escritórios de contabilidade de Campina Grande – Pb.

Como justificativa da pesquisa, foram consultados os relatórios de folha de pagamento em detrimento às planilhas repassadas das empresas para os escritórios de contabilidade, com o intuito de averiguar a informação e os seus respectivos erros.

Dentro desse contexto, como metodologia, fora efetuada uma pesquisa de campo em três escritórios de contabilidade de Campina Grande-Pb, com o intuito de comparar as planilhas de dados fornecidas por 25 empresas contratadas com as folhas de pagamento efetuadas dentro desses escritórios, para avaliar a qualidade das informações para os usuários internos e externos.

Trata-se de uma pesquisa de grande relevância, pois, se propõe a analisar o teor das informações e os danos ocasionados quando as mesmas são fornecidas de maneira errônea. Visando trazer um despertar na classe contabilista para se executar um trabalho com excelência, em todas as suas ramificações, mas principalmente, no trato desse assunto, dentro dos escritórios de contabilidade.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O que é a Contabilidade**

A Contabilidade é a ciência que busca, registra e analisa as informações do patrimônio das empresas e/ou, entidades com o intuito de subsidiar as tomadas de decisões. O objetivo específico é o controle do patrimônio das Entidades com fins lucrativos ou não, sendo assim, o instrumento de informações para a tomada de decisões dentro e fora da empresa. Padoveze (2007).

O problema com a informação contábil não é algo novo, vem desde os primórdios, quando do controle específico do patrimônio da pessoa física ou empresa. Com o passar do tempo e a sua evolução crescente dentro de um mercado abrangente e competitivo, fez-se então necessária a busca por rotas de acessos mais confiáveis e profissionais que dominassem essas técnicas de trabalho com a devida eficácia.

Marion (2013), diz que a contabilidade tem por objetivo controlar especificamente o patrimônio, sendo de suma importância esse processo de controle, para o princípio de continuidade da empresa. Além de abordar controle de patrimônio, diz também que é o instrumento de informações para a tomada de decisões dentro e fora da empresa.

Nada substitui na empresa, o conhecimento íntimo das informações. Seja Contador, Gerente, Diretor financeiro e/ou envolvidos neste processo, que vão utilizá-las. Entretanto, profissionais podem ser potencialmente capacitados, para evidenciar uma melhor qualidade das informações. (IUDÍCIBUS, 1998, p. 309).

## **2.2 A globalização da Contabilidade**

A Contabilidade no Brasil sempre foi atrelada à legislação tributária, ou seja, atender em primeiro plano, as necessidades fiscais, os relatórios eram gerados e adequados especificamente para esses fins específicos. Em 1976 foi criada a Lei 6404 das Sociedades Anônimas. O modelo de contabilidade no Brasil é o do Direito Romano, (CODE LAW). Havia pouca participação do profissional de contabilidade. Tinha como principal usuário, o fisco. Havia um tom de conservadorismo ou prudência, onde a influência tributária era evidente, as normas prevaleciam sobre a informação, esse era o antigo cenário.

Apontava-se para um novo modelo de contabilidade, o modelo contábil da informação, onde os profissionais se tornariam mais participativos, os usuários principais seriam os investidores em ações, haveria mais acessibilidade às informações. A essência prevaleceria sobre a forma, a evidência das normas baseadas em princípios. Hoje, a visão segue esse rumo.

Todas as nuances apontavam para a padronização da contabilidade, haveria a busca pela rigidez dos padrões contábeis, a necessidade de criação de leis que impusessem cânones específicos, a contabilidade se apresentando de forma transparente, não conduzida por diretores, gestores e/ou administradores capazes de apresentarem relatórios forjados. Três processos surgem para diferenciação dos conceitos usuais, são eles:

**Harmonização:** É o processo que busca preservar as particularidades inerentes a cada país, mas que permite reconciliar os sistemas contábeis, como outros países, de modo a melhorar a troca de informações a serem interpretadas e compreendidas.

**Padronização:** É processo de uniformização de critérios, não admitido flexibilidade.

**Convergência:** É a ideia de “movimento em direção”, indicando que o processo tende a chegar a uma linguagem comum.

No passado, a contabilidade se restringia a escriturar, trabalhar formalmente e de modo burocrático. Atualmente, gera informações de níveis diferentes atendendo a economia, ao sistema financeiro, tendo cunho de contabilidade física e com padrões de produtividade e trabalhando de modo transparente, atendendo ao social, com os usuários de todos os níveis.

O Brasil é um dos únicos, senão o único, dos países mundiais, a utilizar, por força legal, as normas internacionais nos balanços individuais das empresas ao invés de apenas nos consolidados. Em poucos anos, mantida a postura brasileira, tanto a contabilidade internacional, como a contabilidade societária, significarão a mesma coisa. (Lemes, Carvalho, 2010, p.30).

Em 1º de Abril de 2001 o IASC transformou-se no International Accounting Standards Board – IASB; IAS passaram a ser denominadas IFRS – International Financial Reporting Standards. O Objetivo do IASB é estabelecer as normas contábeis globais num nível de alta qualidade, com informações transparentes e com relatórios confiáveis, ajustando a informação para tomadas de decisões dos usuários (LEMES; CARVALHO, 2004).

Segundo Niyama (2005), o efeito das normas contábeis brasileiras para as normas internacionais do IASB representa promover a convergência com alta qualidade, propiciando a boa utilização por usuários em todo mundo.

Santos (2011), diz as vantagens e desvantagens da adoção das normas internacionais. Vantagens: Mudar a concepção de regras para princípios; Adequar às mudanças do plano social e econômico a nível mundial; Menor risco para os investidores; Facilidade de acesso ao capital; Maior transparência, comparabilidade, relevância, compreensibilidade; Entrada de recursos estrangeiros no país; Facilidade das empresas ao mercado mundial. Em contrapartida, observa o autor: O aumento dos custos com a divulgação de informações contábeis; Alto custo de implantação de sistemas; Número excessivo de normas; A dificuldade de formação profissional na área.

Obviamente que o Brasil precisava de alternativas emergentes para inserção nesse contexto, as mudanças seriam abruptas, porém, extremamente necessárias. O fisco já não é a

prioridade, o foco é o Mercado Internacional. Trava-se uma incessante corrida contra o tempo para mudar o seu panorama contábil de informação.

### **2.3 A informação na Contabilidade Globalizada**

Vem maturando a ideia do dinamismo da informação contábil num sistema globalizado, já há algum tempo (KAPLAN, 1984), afirma que: “Um melhor desempenho da organização prescinde de um sistema de informações que otimize os controles e favoreça a tomada de decisões em tempo hábil e com confiabilidade”.

A globalização exige, pois, informação de valor universal, tanto no tocante à forma, como no tratamento da essência. Isto quer dizer que tanto os procedimentos informativos como o estabelecimento de modelos de comportamento do capital, para fins administrativos, ambos, precisam de bases científicas contábeis. (SÁ, 2006. p, 57).

Segundo Almeida (2010), há, porém, a necessidade de se verificar a origem das informações, não se cabe à ideia de diversos critérios para evidenciação do mesmo fato, a menos que se deseje ludibriar os usuários. Dentro de uma contabilidade como ciência que a é. A informação é a via de acesso primordial para inserção das empresas no mercado competitivo.

### **3.0 O Departamento de Pessoal**

É o setor da empresa, responsável por toda rotina correlacionada à relação de empregado e empregador. Gerando e gerenciando relatórios que serão precursores dos Demonstrativos Contábeis da organização. É também responsável pelos contratos de trabalho, pagamentos de salários, férias, transporte, licença médica, 13º salário, horários, dentre outros. É o departamento vinculado ao departamento de recursos humanos, também é responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária em vigor no País.

Um Departamento de Pessoal bem alicerçado, funcionando com eficácia, evita problemas com processos trabalhistas e posteriores fiscalizações do Ministério do Trabalho, por isso, o peso de uma excelente elaboração dos relatórios, sem erros e a eficácia da informação. Chiavenato (2004, p.165). .

Há no Brasil, ainda, a ideia do não registro do funcionário para se pagar menos impostos. Isto insufla às buscas por processos judiciais, para obtenção de ressarcimentos trabalhistas. Se o problema encontrado for falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, não há esse critério, o auto é lavrado de imediato.

### **3.1 As informações do Departamento de Pessoal para a Contabilidade**

Os escritórios de contabilidade, dentro de um modelo moderno de contabilidade, privilegiam a informação não se limitam tão somente ao controle da documentação dos trabalhadores, calcular folha de pagamento e emitir guias de recolhimento. O Departamento de Pessoal está inserido dentro do contexto de escritório de contabilidade, porém, o cliente procura o escritório também para fazer as tarefas contábeis e fiscais. Tarefas essas que se não forem bem executadas, podem ocasionar transtornos na relação cliente x escritório. (SANTOS, 2005).

Existe, porém, um grau de dificuldade para o bom funcionamento do Departamento de Pessoal dentro dos escritórios de contabilidade.

### **3.2 Dificuldades para o bom funcionamento do Departamento de Pessoal**

Obviamente, assim como em todos os ramos de trabalho, existem empecilhos que por algumas razões, travam o bom desempenho das tarefas a serem executadas em alguns setores do trabalho, no Departamento de Pessoal, há também essa dificuldade, abaixo, algumas citadas (SOVIENSKI; STIGAR, 2008):

- Reposição constante de pessoal – A tarefa de se encontrar bons profissionais não é fácil, por entradas e saídas constantes dos funcionários e/ou estagiários dos escritórios, emerge a necessidade de estar contratando e treinando frequentemente.
- Propostas de empresas no mercado – Não se pode coibir e nem tampouco controlar essa demanda, por consequência de empresas que possuem setor de recursos humanos, propiciando maiores salários e outros benefícios aos funcionários, como: plano de carreira, planos de saúde, dentre outros benefícios.
- Faltas – É complicado um funcionário faltar no seu trabalho, dentro do escritório de contabilidade, já que as tarefas são pragmáticas e agendáveis. Para reposição deste, se

faz necessário deslocar outro funcionário, torna-se inviável, por conta, na maioria das vezes do não domínio da área.

- Custos com o treinamento – A limitação das receitas, faz com que os treinamentos sejam caros e morosos, porém, depois de treinado, o funcionário pode optar por outra empresa, tendo o escritório que refazer todo o processo de admissão e treinamento novamente. Segundo Chiavenato (2010, p. 376) e Marras (2002), treinar funcionários é uma reciclagem de conhecimento ou aprendizagem de algo novo a ser utilizado pelas empresas. Havendo ainda, uma necessidade de planejamento.
- Redes sociais – A produtividade dos funcionários e a qualidade do trabalho ficam comprometidas com esse utilitário, se utilizado exageradamente de forma pessoal. Não tem como bloquear, já que existem outros meios, como: celulares, tablets, etc.
- Estagiários – Esses “funcionários,” chegam ao escritório com o intuito de fazer horas curriculares para conclusão dos pré-requisitos do curso, como também, não descartando a sede no aprendizado. Geralmente, os escritórios os contrata para minimizar os custos com as suas próprias folhas de pagamento. Porém, a qualidade do serviço fica devidamente comprometida.
- Informações geradas e fornecidas através do SPED Social ou eSocial – Os funcionários precisam se especializar com os novos moldes de informações de folha de pagamento e recolhimento tributário instituídos pelo Governo Federal, há ainda um grau de dificuldade para execução desta nova rotina de trabalho.
- Perda dos clientes – Se houver problemas com as informações na folha de pagamento, haverá transtornos, podendo ocasionar o rompimento dos contratos dos clientes como escritório.

Essas dificuldades podem ser monitoradas e devidamente suplantadas pelo Contabilista, administrador do escritório, com o conhecimento, que lhe é peculiar e um toque de diplomacia. Esses ajustes fazem parte do processo.

### **3.3 SPED Social ou eSocial**

Com a Emenda Constitucional nº 72/2013, a Receita Federal, o Ministério do Trabalho, o INSS e a Caixa Econômica Federal, todos envolvidos, têm como meta consolidar as obrigações acessórias da área trabalhista em uma única entrega. Visa o recolhimento de todas as declarações, resumos de tributos decorrentes das relações trabalhistas e

previdenciárias e informações de contrato de trabalho. Há um ganho tanto para quem fornece a informação, pela desburocratização do trabalho, quanto para o fisco. Para o governo, conforme Decreto Federal nº 6022, de janeiro de 2007, haverá a facilidade de minimizar as irregularidades, habilitar os prazos, encontrar erros de cálculos e inconsistências nas declarações. Haverá também um melhor controle no tocante à saúde e segurança do trabalhador, as doenças laborais serão declaradas quase de modo urgente, com o conhecimento de tal fato pela empresa.

As empresas devem estar atentas para cumprimento dos prazos exigidos, como também os relacionados aos RET – Registros de Eventos Trabalhistas, que são as informações das relações trabalhistas. Há o prazo hábil para fornecimento dessas informações, tendo que ser entregues assim que ocorrer o fato ou evento, sob o risco de multa pela da informação no prazo adequado.

Ainda, segundo o referido Decreto, a fiscalização será on-line, conforme averiguando e multando automaticamente as infrações cometidas. Desde 2007 o Governo Federal vem trabalhando para implantação do SPED, visando a emissão das Notas Fiscais Eletrônicas, Transportes Eletrônicos, Livros e Demonstrações Contábeis, os Livros Fiscais de ICMS e IPI, a apuração e demonstração do Pis e Cofins.

O SPED ou eSocial, surgiu para viabilização da informação da gestão tributária, permitindo assim fiscalizações virtuais, onde o fisco tem a mobilidade de analisar as operações para apuração de fraudes e irregularidades.

O SPED ou eSocial é um sistema complexo, exigindo dados corretos e qualidade nas informações fornecidas, possibilitando menor risco de ser apanhado pela fiscalização. Há necessidade de melhor capacitação profissional. (Mota, 2012, p. 17)

Pode-se observar que o SPED ou eSocial, veio trazer grande contribuição e dinamismo para se executar bem as tarefas dentro do Setor de Pessoal. Claro que não é de simples manuseio, atende bem à tributação imposta pelo Governo Federal, mas também traz um excelente ganho de tempo para quem sabe utilizá-lo no trabalho diário.

### **3.4 As informações do Departamento de Pessoal no SPED Social ou eSocial**

Segundo Mota, (2012), o Departamento de Pessoal cumpre uma série de obrigações, como a entrega destas de maneira isolada, outras por período (mensal ou anual). Essas

informações tornam-se caras para a administração tributária e aumenta o risco de erros. O eSocial surgiu exatamente para suprimir esses erros, oriundos na entrega da Gfip/Sefip. As informações, agora, serão objetivas, facilitando o cruzamento das análises fiscais, estarão contidas em um só lugar e serão devidamente comparadas entre si, antes mesmo do seu cumprimento. Serão incorporadas ao SPED, viabilizando a maneira de trabalhar.

“É um sistema de controle de tributos, atividades laborais e sistema econômico”, sendo tão completo que possivelmente não há outro similar no mundo, com controle de tributos, atividades laborais e sistema econômico. Conterá informações de folha de pagamento sobre: Admissões; Horas extras; Diferenças salariais obtidas nos dissídios coletivos; Acidentes de trabalho; Informações ligadas à saúde do trabalhador; Afastamento do trabalho; Controle das atividades desempenhadas; Tributos retidos; Informações para recolhimento do FGTS e INSS; e Serviços prestados p/ autônomos e demais prestadores de serviços (inclusive terceirização). Além disso, a própria folha de pagamento deverá ser entregue pelo eSocial, demonstrando os valores pagos, verba por verba, de tal modo que haja conferência dos recolhimentos, sendo obrigatório para as empresas que gozam de alguma imunidade ou processo judicial originário desse benefício. Com o eSocial, haverá uma informação melhor qualificada, centralizada, as obrigações não fugirão ao seu âmbito legal e funcional, as críticas serão facilitadas, redundâncias e incorreções serão evitadas, haverá maior segurança para os usuários internos e externos.

### **3.5 Geração das informações**

De acordo com o que foi estabelecido pelo Ato Declaratório Executivo Sufis nº 5, de 17 de Julho de 2013, seguem abaixo algumas regras:

O Cadastramento dos empregados e trabalhadores no sistema da Receita. Isto ocorrerá uma única vez. Logo após, o envio dos eventos, RET – Registro de Evento Trabalhista, enviados individualmente, em sequência, posteriormente os eventos que ocorrerem na relação trabalhador/empresa. Podemos exemplificar o aviso prévio, com o empregado sendo avisado pelo empregador com 30 dias de antecedência da sua demissão. Este é um dos eventos dentre outros, que terá que ser remetido dentro do prazo, no mínimo 30 dias, antes da rescisão. Sendo também comunicado aos órgãos de suspensão.

Ao trabalhador, monitoramento das suas movimentações na empresa constantemente, como; remuneração, condições de trabalho, exposição a agentes nocivos, dentre outros casos.

Por último, ocorrerá o envio da folha de pagamento, contendo todas as informações de praxe, contidas no antigo sistema, como também as informações de FGTS e INSS, para posterior recolhimento dos mesmos.

Em conformidade com o Artigo 487 da CLT, esta entrega só se completará quando do pagamento das guias pela empresa, as informações serão geradas por um site da Receita Federal do Brasil, daí então, a Receita fará toda a apuração dos dados e montará as guias, com o aceite do responsável e sua devida conferência, através de certificação digital. Sendo assim, encerrada a última etapa para os empregadores.

### **3.6 A comunicação do SPED Social ou eSocial**

A comunicação do SPED Social ou eSocial é dada no Portal eSocial, estabelecido pelo Decreto Federal 8.373, de 11/12/2014. Sendo permitida a introdução manual dos dados para as empresas com até dez trabalhadores, para envio ao fisco. A outra maneira é o envio de arquivos no formato XML, através de Webservices conectados através dos softwares, que carregarão os arquivos.

Os arquivos deverão ser assinados pela empresa através de um certificado digital, enviados para um ambiente nacional, onde serão validados, sendo emitindo, após todo o processo e verificação da integridade dos dados, um protocolo de entrega digital. Há um agravante de multas que podem custar em torno de até R\$ 5.000,00 por conta das inadequações.

## **4 Procedimentos Metodológicos**

### **4.1 Caracterização da Pesquisa**

No tocante ao objetivo, trata-se de uma pesquisa descritiva, observando os fatos, analisando, classificando, interpretando-os, sem a interferência do pesquisador, a descrição e características de determinada população ou fenômeno (LAKATOS; MARCONI, 2010).

Foi realizada uma pesquisa de campo. De acordo com Santos (2004, pg.17):

A pesquisa de campo é aquela que coleta dados como percebidos pelo pesquisador, fazendo normalmente observações diretas, levantamento ou estudo de caso. De acordo com Ruiz (1991, pg. 23), consiste na observação de fatos, tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e registro das variáveis relevantes para a análise. Envolve o diálogo do pesquisador com a realidade estudada.

Com relação à metodologia adotada, trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa com análise de documentos. De acordo com Minayo e Gomes (2012), este método de pesquisa pressupõe uma análise dialética, que permita um trabalho em conjunto, com elementos que se complementam, corroborando para uma interpretação mais abrangente da realidade posta.

A análise de documental caracteriza-se por ser um processo dinâmico ao permitir representar o conteúdo de um documento de uma forma distinta da original, gerando assim um novo documento (PIÑA VERA & MORILLA, 2007).

## **4.2 Ambiente de Pesquisa**

Delimitou-se o Departamento de Pessoal dentro dos escritórios de contabilidade como objeto de estudo e a sua prestação de serviços para as suas empresas contratadas, por tratar-se de um executor de rotinas que geram relatórios com informações totalmente relevantes para a contabilidade e seus usuários.

Em seguida, realizou-se uma pesquisa de campo, buscando trazer à tona os principais vertentes ocasionadoras de tantos desencontros das informações e a inúmera sequência de erros, onde foram efetuadas comparações com as planilhas das empresas e os relatórios de folha de pagamento gerados nos escritórios de contabilidade no ano de 2014.

A pesquisa foi efetuada em 03 escritórios de contabilidade, de pequeno porte, por conta de um melhor acesso aos dados, que possuem 25 clientes, distribuídos na cidade de Campina Grande, PB.

Adotou-se o critério de avaliação documental, efetuando-se pesquisa nas folhas de pagamento elaboradas durante esse período.

## **4.3 Procedimentos para coleta de dados**

Em seguida, foram efetuadas comparações com as planilhas das empresas e os relatórios de folha de pagamento gerados nos escritórios de contabilidade no ano de 2014.

# **5 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

## **5.1 Pesquisa de satisfação dos clientes/empresas com as informações geradas em folha de pagamento no Departamento de Pessoal**

Há um grau de insatisfação considerável por alguns clientes e/ou empresas consultados com os escritórios de contabilidade de Campina Grande, PB, com os demonstrativos dos erros apresentados em folhas de pagamento de Janeiro a Dezembro/2014, Observa-se que é imprescindível à busca imediata por soluções, para que o Departamento de Pessoal funcione com a devida aplicação e segurança, nos moldes padrões de qualidade. Por isso, a quebra de contratos, emergentes destas situações. A descentralização dos serviços faz-se necessária, tem que haver outros funcionários que dominem as técnicas dos outros setores, para que haja um conhecimento mútuo das rotinas de trabalho. Com isso, haverá um ganho, basta remanejar o tempo, dentre outras rotinas. Propiciar um treinamento adequado é extremamente necessário. Veremos na tabela a seguir, informações fornecidas pelas empresas para elaboração dos relatórios:

Tabela 1: Planilhas entregues pelos clientes para execução da folha de pagamento ano/2014 em Escritórios de Contabilidade em Campina Grande, Pb.

MESES	TIPO DE PLANILHA	DATA ENTREGA	QUANTIDADE DE CLIENTES
Janeiro	Folha de Pagamento Normal	24/01/2014	25
Fevereiro	Folha de Pagamento Normal	25/02/2014	26
Março	Folha de Pagamento Normal	25/03/2014	24
Abril	Folha de Pagamento Normal	25/04/2014	22
Maiο	Folha de Pagamento Normal	26/05/2014	21
Junho	Folha de Pagamento Normal	23/06/2014	22
Julho	Folha de Pagamento Normal	25/07/2014	21
Agosto	Folha de Pagamento Normal	25/08/2014	21
Setembro	Folha de Pagamento Normal	25/09/2014	21
Outubro	Folha de Pagamento Normal	24/10/2014	19
Novembro	Folha de Pagamento Normal	25/11/2014	19
Dezembro	13º Salário e Folha Normal	16 e 23/12/2014	18

Fonte: Escritórios/Clientes, 2014.

Fora efetuada uma pesquisa acadêmica dentro de três escritórios de contabilidade de Campina Grande, Pb, e uma pesquisa de campo com os respectivos clientes, uma pesquisa de satisfação, através de um questionário elaborado, onde foram coletadas planilhas, cedidas pelas empresas para comparações com as folhas de pagamento geradas nos escritórios. Trabalho esse, só possível pela guarda de absoluto sigilo. Há de se observar que houve uma diminuição no número de clientes, mesmo entrando um no mês de Fevereiro e outro no mês

de Junho/2014, conforme Tabela 1. Essa redução de contratos emerge oriunda de algum problema dentro dos escritórios. Na tabela a seguir podemos fazer um comparativo e verificar algumas respostas do porque dessa redução.

Tabela 2: Relatório dos erros encontrados nas folhas de pagamento executadas pelos escritórios de contabilidade na Cidade de Campina Grande-Pb em 2014.

Clientes	Relatório de erros de informações em folhas de pagamento de Janeiro a Dezembro/2014												
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Totais
01-a			02								01	03	06
02-b		01	01		02							02	06
03-c			01									02	03
04-d				01								01	02
05-e	03				01						01	01	06
06-f												01	01
07-g													
08-h			01										01
09-i						01						02	03
10-j	01			01							01	01	04
11-l				01									01
12-m		01			01								02
13-n				02			01					01	04
14-o								01				01	02
15-p									01			02	03
16-q			01							01		01	03
17-r										01		01	02
18-s			01										01
19-t												02	02
20-u			01									01	02
21-v					01	01						02	04
22-x	01												01
23-y											01	01	02
24-z		01	02									03	06
25-w			01									04	05
Totais	05	03	11	05	05	02	01	01	01	02	06	32	72

Fonte: Pesquisa de campo em Clientes de Escritórios de Contabilidade 2015.

Pode-se observar na tabela 2, um índice de erros muito elevado nas informações contidas, como: Erros nos dados de férias, divergências nas informações de 13º salário, horas

extras com cálculos errados, faltas não descontadas com o Repouso Remunerado, Contribuição Confederativa de alguns funcionários descontados indevidamente, funcionários com rescisão entrando na folha do mês de demissão com aviso prévio indenizado, cadastros de funcionários com nomes errados, etc. Esta tabela explica bem a tabela 1. Constata-se um número elevado de erros nas nos relatórios de folha de pagamento, que acarretam até mesmo prejuízo, como; pagamento de impostos errados, ocasionando multas e até uma propensa fiscalização de caráter trabalhista e também do INSS. Este fato é um combustível para o êxodo dos clientes destes mesmos escritórios e a procura por profissionais mais capacitados.

Nos moldes de um cenário altamente competitivo, tanto nacional, como internacional, onde os investimentos tecnológicos são imprescindíveis, a cada ano, pelas empresas, para que possam competir à altura, há, sobretudo, a necessidade de informações precisas, especificamente quando se trata de folha de pagamento, para que as tomadas de decisões tenham um suporte satisfatório. Não se cabe mais a informação oscilante, imprecisa, a eficácia tem que prevalecer sobre todos os âmbitos estruturais de trabalho.

O profissional de contabilidade passa por um momento de transição, onde a fase técnica prevalece sobre a fase mecânica e, fora substituída, essa, pela fase da informação, atendendo aos usuários interno e externos, inserindo a empresa num grau de competitividade. Marion (2005, pg.23)

## **5.2 Algumas soluções para desenvolver um trabalho eficaz e relatórios de folhas de pagamento confiáveis:**

- Ter um funcionário extra, que ajude os outros setores e que tenha domínio das tarefas, para casos de falta, treinamentos, tipo um monitor. Pode ser o próprio dono do escritório, já que se trata de pequena estrutura.
- Dispor de uma agenda de prazos de recolhimentos e obrigações exposto na empresa e uso individual de cada funcionário, para que os mesmos não percam os prazos.
- Ao término das tarefas imprescindíveis, haver conferência de outro funcionário, que também tenha domínio do trabalho.
- Utilizar, de preferência, programas que tenham respaldos do Governo Federal, ou programas que já tenham sido utilizados por outros escritórios e tenham boa informação.

- Utilizar treinamentos internos e não externos, com material que possam ficar no escritório, que possibilitem que os mesmos possam funcionar como fonte de pesquisa dos funcionários.
- Estimular os funcionários com pequenos bônus por produção e acerto, para que haja motivação para execução das tarefas.
- Se houver sobrecarga do trabalho por parte do escritório, efetuar um treinamento com funcionários dentro da empresa, para que a folha seja gerada nesta, sendo, assim, supervisionada pelo Contador chefe do escritório.

As empresas estão cada vez mais competitivas, além de profissionais capacitados, que tenham o devido conhecimento da área, buscam também aqueles que tenham conhecimento em legislação trabalhista, que estejam constantemente atualizados. Apesar da existência de rotinas mensais fixas, há também aquelas que estão em constante movimento, como uma norma técnica expedida pelo Ministério do Trabalho, como um artigo constante na CLT, ou ainda a solução para um problema atípico apresentado pelo funcionário. (Ato Declaratório Executivo Sufis nº 5, de 17 de Julho de 2013).

Das empresas consultadas, 10 afirmaram que não têm o intuito de abandonar o contrato de serviço, por tratar-se de escritórios de contabilidade com baixos custos, ficando o contabilista responsável pelo ressarcimento de quaisquer eventualidades de erros, 08 afirmaram que pensam em buscar soluções alternativas, pois, pensam não valer a pena os transtornos ocasionados pelos erros das informações. Por fim, as 07 que abandonaram, afirmaram que estavam no limite, não tinha como dar continuidade a essa relação de contratos, pensam em monitorar seus próprios departamentos, com funcionários eficazes contratados, mesmo com um maior custo.

## **6 CONCLUSÃO**

Esta pesquisa buscou analisar a relação dos escritórios de contabilidade de Campina Grande-Pb, com empresas contratadas para prestação dos seus serviços, abordando o setor de Departamento de Pessoal. Identificando o teor, a qualidade das informações fornecidas através de relatórios de folha de pagamento e mecanismos on-line.

As 25 empresas e os 03 escritórios de contabilidade constituíram a população da pesquisa, limitando assim, o caráter desta pesquisa.

Na análise das tabelas e planilhas fornecidas pelas empresas, foram inseridas variáveis como: quantidade de clientes, meses das informações, data de entrega, relação de clientes/mês, total de erros apresentados nas informações de folha de pagamento.

Os resultados da pesquisa denotam o limite dos clientes, bem como das empresas, constituindo uma pesquisa de pequeno porte, o que não descaracteriza o fator primordial destes mesmos resultados obtidos. Evidenciando, de fato, a carência de relatórios confiáveis e informações de excelência.

Diante do que fora apresentado, o Departamento de Pessoal necessita de profissionais que possam dominar com primazia os seus trabalhos diários, estes estejam bem interligados com os conceitos elementares do que é a informação. É um dos setores principais da empresa, responsável por todo um quadro social de informações, atendendo tanto a usuários internos como externos.

Recomenda-se, como proposta para futuros trabalhos, observar o contingente de empresas e a sua migração ou não para esses escritórios, avaliar os possíveis empecilhos causadores da má informação, dentro de uma perspectiva humana e de condições de trabalho. Sabendo-se que a má qualidade de trabalho e o excesso de tarefas contribuem de forma negativa para uma menor produtividade. É, porém imprescindível a sua distribuição de forma justa dentro desse departamento, possibilitando um melhor ajuste para execução das tarefas em tempo hábil e com a devida qualidade.

Como limitação da pesquisa, observa-se a predisposição dos indivíduos em não fornecer as informações contidas nestas tabelas, por tratar-se de informações internas e de caráter contratual. Porém, adquiridas, mediante a um termo de responsabilidade e de guarda de sigilo.

A principal contribuição está atrelada a reflexão da comunidade acadêmica no tocante aos estágios dentro dos escritórios de contabilidade, os relatórios, as informações geradas, o grau de responsabilidade por ocasião de discrepância dessas mesmas informações, e a continuação desses estágios sob a forma de contrato. É imprescindível o estágio supervisionado, não se questiona esse benefício, mas a sua continuidade. Este tema é reflexivo, emerge diversas linhas de raciocínio e se são realmente benéficos para todas as classes.

## **ABSTRACT**

The information provided with excellence is the primary factor for preparation of reliable reports to the Accounting. This research aimed to investigate the consistency of this information in the Personnel Department in three accounting firms in Campina Grande - Pb, through a survey of payroll data provided by companies to run the reports. The methodology was applied field research and document research, a comparison of monthly spreadsheets and payrolls. Previously they were consulted 25 guests. The results revealed that there is a degree of difficulty in performing the tasks in this sector, causing unreliable information. In short, it sought to verify the performance of daily routines where errors occurred and some solutions to minimize these errors. Regarding variables investigated in both customer spreadsheets as in payrolls, task execution failures were observed by officials involved in the Personnel Department, in other cases, lack of communication between the accountant and the company / client. In conclusion then, the need for more qualified professionals in this industry, enabling work effectively and forcefully, seeking simple ways of working, resulting in better performance of these professionals.

**KEY-WORDS:** Current accounting. Personnel Department. Information. Payroll.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA FILHO, JOSÉ CARLOS DE ARAÚJO. "Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico: a informatização judicial no Brasil." (2010).

ATO DECLARATÓRIO SUFIS, nº 5, de 17 de Julho de 2013).

ARTIGO 487, CLT .Dias, E. F. P., & Dias, C. N. (2015). Desenvolvimento, extensão de direitos e transformações sociais no trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas/(Brazilian Journal of Public Policy)*, 4(2).

CARRION, VALENTIN. "Comentários à consolidação das leis do trabalho." (2011).

CHIAVENATO (2004, p.165). "Planejamento Estratégico no processo de recrutamento e seleção de pessoal: Um estudo de caso no setor terciário".

CPC 06 e CPC 12. (2013) "Adequação dos demonstrativos contábeis".

DECRETO FEDERAL 6022, de 01/2007, da Silva, Cleozimara Dias, et al. "SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL SPED FISCAL-UMA NOVA SISTEMÁTICA NA PROFISSÃO CONTÁBIL."

DECRETO FEDERAL 8373, de 11/12/2014, BARROS, JOSIE DE MENEZES. "O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E AS LEIS DE MEIA ENTRADA."

EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013, Neto, Gabriel Carlos Vieira Costa, and Tânia Carla de Oliveira Silva. "RELAÇÕES TRABALHISTAS EM EMPRESAS PRIVADAS NO BRASIL."

IASB: uma contribuição para a adoção das IFRS por empresas brasileiras." *Revista Contabilidade & Finanças* 22.56 (2011): 155-173. Lemes e Carvalho (2010, p. 30).

IKUNO, LUCIANA MIYUKI, et al. "Contabilidade internacional: Uma análise da produção científica nos principais periódicos internacionais da área-2000 a 2009." (2012).

(IUDÍCIBUS, 1998, p.309). Subjetivismo responsável: necessidade ou ousadia no estudo da contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças*,14(33), 33-44.

(KAPLAN, 1984), SOUZA, Marcos Antonio de; LISBOA, Lázaro Plácido; ROCHA, Wellington. Práticas de contabilidade gerencial adotadas por subsidiárias brasileiras de empresas multinacionais. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 14, n. 32, p. 40-57, 2003.

(LAKATOS; MARCONI, 2010, p.139), NAZATTO, MARCELA FRANCIELE DA SILVA, and GRAZIELA GRAZIANO. "AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: UM ESTUDO DOS POSSÍVEIS IMPACTOS NO COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES."

LEMES, CARVALHO, Congresso USP de Contabilidade. Vol. 4. No. 07. 2004).

LEMES, CARVALHO, Congresso USP de Contabilidade. Vol. 6. No. 10. 2010).

LOPES DE SÁ, ANTONIO. "Teoria da contabilidade." *São Paulo: Atlas* (1998 p.257).

MARION (2013), Marion, José Carlos. "O vendedor de sonhos." *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ* 4.2 (2013): 13-17.

MARTINS, FRAN. *Comentários à Lei das sociedades anônimas: Lei no. 6.404, de 15 de dezembro de 1976*. Vol. 3. Forense, 1979.

MARRAS, JEAN PIERRE. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. Futura, 2002.

MARTINS, ORLEANS SILVA. "A Contabilidade Internacional e a Convergência às Normas Internacionais de Contabilidade do IASB." *Qualit@s Revista Eletrônica* 7.2 (2008).

MINAYO E GOMES (2012), "REVISTA DE CONTABILIDADE DO MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UERJ: *REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade* 2.3 (2012):

MIRANDA, JORGE. *Manual de direito constitucional*, Coimbra Editora, 1996).

MIRANDA, JORGE. *Teoria do Estado e da Constituição*. Coimbra Editora, 2002.

MONTEIRO, WALKÍRIA DA SILVA. "Sistema público de escrituração digital: um novo cenário no ambiente contábil." (2013).

(MOTA, 2012, P. 17), FATORES QUE IMPACTAM NA ADOÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO SPED NA AVALIAÇÃO DOS GESTORES DAS EMPRESAS BRASILEIRAS."

NIYAMA, JORGE KATSUMI. *Contabilidade internacional*. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, Valdiney Alves; LEMES, Sirlei. Nível de convergência dos princípios contábeis brasileiros e norte-americanos às normas do IASB: uma contribuição para a adoção das IFRS por empresas brasileiras. *Revista Contabilidade & Finanças*, v. 22, n. 56, p. 155-173, 2011.

PADOVEZE (2007), *Teoria da Contabilidade, um enfoque em sistema de informação contábil*. São Paulo: Atlas, 2007.

(PIÑA VERA & MORILLA, 2007). "Apoio institucional—o processo de trabalho do apoiador na coordenação geral de da atenção básica: potencialidades e desafios para a condução e operacionalização da política de atenção básica."

RAMIREZ, A. "IFRS-International Financial Reporting Standards." *The Bottom Line. Austin (2009): 10-13.*

RUIZ, JOÃO ÁLVARO. "Metodologia científica." *Guia para eficiência nos estudos*13 (1996):

(SÁ, 2006. P, 57). "O profissional contábil diante da convergência das normas contábeis: análise da preparação desse profissional nos processos organizacionais." *VIII SEGET—Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2011).*

SANTOS, André Ricardo Ponce dos; PADOVEZE, Clóvis Luís. Contribuição à estruturação de sistemas de informações de controladoria estratégica. Brasília: RBC—Revista Brasileira de Contabilidade, ano XXXVI, n. 163, 2007.

SANTOS, (2005b) . "ROTATIVIDADE DE PESSOAL: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA DINÂMICA SERVIÇOS-LTDA."

SANTOS, B. D. S. (2011). A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência. In *Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática* (Vol. 1).

SOARES, GUIDO FERNANDO SILVA. *Common law: introdução ao direito dos EUA.* Editora Revista dos Tribunais, 1999.

SOVIENSKI, FERNANDA, and ROBSON STIGAR. "Recursos humanos x gestão de pessoas." *Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação* (2008). Chiavenato (2010, p. 376).