



Conhecimento dos Gestores Acerca dos Passivos Trabalhistas: Um Estudo no Setor da Construção Civil

Área Temática: Temas Livres em Gestão, Atuária e Contabilidade Geral

Lara Vitória Mendes da Silva
Universidade Federal da Paraíba – UFPB
laravitoriacontabeis@gmail.com

Profa. Dra. Valdineide dos Santos Araújo
Universidade Federal da Paraíba – UFPB
valdineidesaraujo@gmail.com

Profa. Dra. Vera Lucia Cruz
Universidade Federal da Paraíba – UFPB
vera.cruz@academico.ufpb.br

Prof. Dr. Edivaldo do Nascimento Duda
Universidade Federal da Paraíba – UFPB
edivaldo.duda@academico.ufpb.br

RESUMO

O setor da Construção Civil, devido à alta rotatividade de funcionários está sujeita a ocorrência de passivos trabalhistas, sendo assim, é fundamental que os gestores compreendam as constantes mudanças da legislação, pois esse conhecimento é crucial para adoção de práticas preventivas, minimizando os riscos de processos trabalhistas. Desse modo, o objetivo dessa pesquisa é identificar o conhecimento dos gestores da construção civil sobre os passivos trabalhistas. A pesquisa envolveu 23 gestores de empresas da Construção Civil, na cidade de João Pessoa. Essa pesquisa caracteriza-se como descritiva e exploratória, tendo uma abordagem quantitativa, através de questionários contendo dois blocos de quesitos. O primeiro bloco do questionário trata-se do perfil dos respondentes e o segundo bloco refere-se ao conhecimento desses gestores acerca dos passivos trabalhista. Verificou-se que há uma necessidade de aprimorar e aprofundar seu conhecimento sobre as principais ferramentas mais eficientes que podem ser implementadas nas empresas para prevenir a ocorrência de passivos trabalhistas, tendo em vista as mudanças constantes ocorridas na legislação. Quando essas alterações não são acompanhadas e executadas corretamente, aumentam os riscos processos trabalhistas, o que pode acarretar prejuízos financeiros para as empresas.

Palavras-chave: Construção Civil. Gestores. Passivo Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII na Inglaterra, marcou o surgimento do direito do trabalho diante das jornadas exaustivas e condições precárias impostas aos trabalhadores, sem qualquer proteção legal. Esse cenário motivou a organização dos operários

em sindicatos, que passaram a lutar por melhores condições de trabalho, visto que a ausência de leis trabalhistas deixava os operários desprotegidos (Barros; Lagares, 2017).

Os direitos trabalhistas fundamentais, as normas instituídas que proibiam o trabalho para menores de 12 anos, a garantia de um salário mínimo, entre outros direitos foram estabelecidos em 1917 com a criação da primeira Constituição Mexicana (Silva, 2012). A criação do Ministério do Trabalho, órgão responsável pela proteção e regulamentação das relações trabalhistas foi implementado no governo de Getúlio Vargas, iniciado em 1930.

A normatização crescente das relações de trabalho, evidenciou a necessidade de um departamento para atender às demandas e garantir o cumprimento das normas nas relações entre empregados e empregadores. Sendo assim, o departamento pessoal emergiu como uma área fundamental para auxiliar os empregadores com todas as obrigações trabalhistas, garantindo que os direitos dos empregados estejam em conformidade com a legislação trabalhista (Silva; Gobbes, 2024).

O surgimento de um profissional do departamento pessoal para aconselhar sobre a importância da conformidade com a legislação, ocorre para minimizar os riscos de conflitos trabalhista decorrentes da falta de compromisso e conhecimento dos empresários acerca da legislação trabalhista, além de um cenário de frequentes mudanças na legislação do trabalho (Silva, 2012).

De acordo com Santana, Santos e Neves (2017) dentre os diversos setores da economia, o setor da construção civil se destaca pela alta rotatividade de mão de obra, sendo os gastos com pessoal um dos maiores impactos na estrutura dos custos de empresas do setor da construção civil. Além disso, Ferreira (2012) ressalta que no setor da construção civil, a descontinuidade das relações de trabalho gera para as empresas muitas de contratos previstas na legislação vigente.

Nesse sentido, levanta-se o problema de pesquisa: **Qual o conhecimento dos gestores do setor da construção civil acerca dos passivos trabalhistas?** Sendo o objetivo da pesquisa identificar o conhecimento dos gestores da construção civil sobre os passivos trabalhistas.

A presente pesquisa fornece uma análise sobre o conhecimento dos gestores em relação aos passivos trabalhistas, destacando as principais obrigações trabalhistas que, quando descumpridas, podem gerar passivos significativos para as empresas. Este tema é relevante para setores como a construção civil, que lida com uma grande quantidade de mão de obra. Para os gestores, o estudo representa uma análise para a revisão dos processos internos relacionados à conformidade trabalhista, para os colaboradores, o estudo oferece uma melhor compreensão dos direitos trabalhistas e da importância de um ambiente de trabalho que respeite as normas estabelecidas. Já para a academia, a pesquisa serve como um referencial importante, contribuindo para o avanço do conhecimento nas áreas de gestão de recursos humanos e administração de empresas, em particular as empresas do setor da Construção Civil.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 DEPARTAMENTO PESSOAL

O Departamento Pessoal é o setor responsável por administrar os processos de admissão, elaboração da folha de pagamento, benefícios, férias, rescisões e demais obrigações trabalhistas das empresas que são regidas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas e - Social, (Silva; Gobbes, 2024).

Conforme Santos e Amorim (2023) o departamento pessoal é essencial para as organizações, suas responsabilidades abrangem processos burocráticos como admissões e demissões, garantindo a conformidade com a legislação. Contudo, apesar do cumprimento da legislação trabalhista, os desentendimentos nas relações de trabalho são comuns, sendo a falta de conhecimento sobre os direitos e deveres trabalhista um dos motivos para o surgimento dos processos trabalhistas (Batista; Sousa; Gomes, 2019).

Para Santana (2024) as funções atribuídas ao departamento pessoal impactam na relação entre empregado e empregador, exigindo que os profissionais se mantenham atualizados acerca da legislação trabalhista, visto que os erros cometidos pelos profissionais geram passivos trabalhistas para a empresa, sendo assim, as chances de ações trabalhistas tornam-se menores para as empresas que apresentam um departamento capacitado e estruturado.

2.2 PASSIVO TRABALHISTA

O passivo trabalhista normal se configura como as principais obrigações das empresas com os trabalhadores, como o salário, fundo de garantia, férias, entre outros, já o passivo oculto surge quando a empresa apresenta procedimentos incorretos, decorrentes do não acompanhamento das mudanças na legislação trabalhista, ou pela ausência de conhecimento técnico do departamento pessoal (Lima; Gonçalves, 2019). Os passivos trabalhistas correspondem aos valores que as empresas devem pagar aos empregados, em virtude dos descumprimentos das obrigações trabalhistas e das responsabilidades de proteção a relação de trabalho (Lins et al., 2022).

Segundo Lima e Gonçalves (2019) a falta de atualização da empresa quanto às mudanças da legislação trabalhista e a incapacidade dos profissionais do departamento pessoal para lidarem com os processos, é um dos motivos do surgimento do passivo oculto nas empresas, gerando custos financeiros atrelados aos erros cometidos. Diante disso, os processos trabalhistas apresentam dificuldade de contabilização devido à incerteza dos valores elevados e o tempo de duração dos processos (Rachman, 2013).

Com base nas incertezas dos valores a serem contabilizados como obrigação, um dos recursos seria utilizar o passivo contingente, para Ferrari (2015) é uma saída de recursos resultando em uma obrigação possível decorrente de eventos passados, cuja existência será confirmada pela ocorrência de eventos futuros. Apesar do passivo contingente não ser reconhecido pela entidade, devido o valor da obrigação não ser mensurada com suficiente confiabilidade, é necessário que seja divulgado em notas explicativas, porém, caso ocorra a possibilidade de saída de recursos remota, torna-se necessário sua divulgação (Gelbcke et al., 2020).

2.3 CASOS QUE EXPÕEM AS EMPRESAS A PASSIVOS TRABALHISTAS

A falta de compromisso dos empresários com a qualidade de vida dos seus colaboradores expõe a empresa a possíveis riscos trabalhistas com custos elevados, se comparados a aplicação da legislação na empresa, esse fato ocorre, em alguns casos, devido à falta de conhecimento dos empresários sobre as mudanças constantes da legislação trabalhistas (Silva; Gobbes, 2024).

Os conflitos existentes quando uma das partes não cumprem com as obrigações estabelecidas no contrato de trabalho, ocorre tanto pela falta de comprometimento das partes, quanto pelo descumprimento da legislação trabalhista, essa prática colabora para o surgimento das reclamações trabalhistas e multas, denominadas de passivos trabalhistas, que poderiam ser reduzidas caso as medidas de prevenção fossem colocadas em prática (Mergener; Rosa, 2014).

Corroborando, Palmeira (2012) aponta que, as principais motivações de ações trabalhistas são: descontos indevidos, ausência de recolhimento do FGTS, não pagamento do DSR (Descanso Semanal Remunerado), 13º salário, guia do seguro desemprego, férias e rescisão, entre outros. Além disso, os salários ínfimos, as jornadas de trabalho exaustivas e os acidentes de trabalho ocorridos, são resultados da priorização dos lucros acima dos empregados, desse modo, a percepção de diminuir custos infringindo a legislação é uma prática contraditória já que os resultados dessas condutas apresentam para a empresa passivos trabalhistas que podem comprometer o seu funcionamento (Lins et al., 2022).

O quadro 1 destaca os principais direitos trabalhistas, a lei que determina esses artigos e as observações quanto a esses direitos.

Quadro 1 -Direitos Trabalhistas que expõem as empresas a passivos trabalhistas

Direito Trabalhista	Lei que determina	Observações
Salário	Art. 76 da CLT	O salário corresponde a uma contraprestação que o empregador paga ao trabalhador, sem distinção de sexo, pela realização de determinado serviço, tendo em vista o contrato de trabalho estabelecido pelas partes, com o objetivo de cobrir as necessidades básicas do trabalhador, como moradia, alimentação, transporte, entre outros.
Férias	Art. 129 e 134 da CLT	Férias corresponde a um período de descanso que o empregado tem direito após o período de um ano de serviço prestado, o colaborador tem o direito de tirar 30 dias de férias dividido em até três períodos, desde que um não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos, cada um.
13º Salário	Lei nº 4.090 de 1962	O décimo terceiro salário é uma remuneração concedida anualmente aos empregados, trata-se de um direito trabalhista garantido aos trabalhadores registrados pela CLT, conhecido como gratificação natalina calculada com base na remuneração do trabalhador, sendo paga em duas parcelas (CLT Lei 13467/2017), uma até o dia 30 de novembro e a outra até o dia 20 de dezembro. (CLT 2017).

Horas Extras	Art. 59, Lei nº 13.467/2017	Corresponde às horas que excedem a duração da diária do trabalho, ou seja, quando um funcionário trabalha além da jornada de trabalho, não podendo esta ser excedente a duas horas. Essa compensação de horas poderá ser feita desde que haja acordo coletivo ou individual, nesse caso, os trabalhadores deveram ser remunerados com um acréscimo de pelo menos 50% sobre o valor da hora normal.
FGTS	Lei nº 8.036 de 1990	O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito garantido aos trabalhadores de carteira assinada, esse fundo de garantia é formado por depósitos mensais feitos ao início de cada mês correspondendo a 8% (oito por cento) do valor bruto do salário do empregado, o objetivo é garantir aos trabalhadores uma reserva caso eles sejam demitidos sem justa causa.
Aviso Prévio	Art. 487 da CLT	Aviso prévio é uma comunicação formal realizada tanto pelo empregador quanto pelo empregado em casos de optarem por encerrar o contrato de trabalho, caso o empregado peça demissão, ele deve comunicar ao empregador com 30 dias de antecedência, caso esse prazo não seja cumprido, a empresa terá direito de descontar o valor do salário do trabalhador. Já se o empregador não cumprir com o aviso prévio, deverá pagar ao empregado o valor correspondente ao prazo do aviso.
DSR	Art. 67 da CLT	É um direito que permite ao empregado contratado o descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas por semana, preferencialmente aos domingos no todo ou em parte, esse descanso é garantido por lei para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, evitando jornadas exaustivas que comprometam a sua saúde.
Multa 40% do FGTS	Art. 18, Lei nº 8.036/1990	É um direito pago ao empregado caso o empregador opte pela rescisão contratual, ele deverá depositar os valores dos meses trabalhados até a rescisão de contrato. Em casos de demissão sem justa causa, o empregador é obrigado a depositar 40% (quarenta por cento) do montante dos depósitos realizados em uma conta vinculada ao FGTS do empregado.
Insalubridade	Art. 189 da CLT	O adicional de insalubridade é devido ao empregado quando as atividades a serem realizadas expõem o trabalhador a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados. O Art. 192 da CLT apresenta que de acordo com o Ministério do Trabalho, as atividades consideradas insalubres assegura ao trabalhador o adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário, segundo as atividades se classifiquem em grau máximo, médio ou mínimo.

Periculosidade	Art. 193 da CLT	O adicional de periculosidade é um valor pago pelas empresas para aqueles empregados que executam atividades consideradas perigosas, expondo o trabalhador a riscos acentuados, como explosivos, energia elétrica ou contato com inflamáveis. O adicional estipulado legalmente corresponde a 30% (trinta por cento) sobre o salário do empregado, não incidindo sobre prêmios, gratificações ou participação nos lucros da empresa.
Penosidade	Art. 7 da Constituição de 1988	A penosidade não está especificamente prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas. No entanto, é mencionado no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, assegurando o direito ao adicional referente a atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

2.4 FERRAMENTAS PARA PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Em virtude da incerteza que os processos trabalhistas apresentam, é importante que as empresas evitem possíveis reclamações trabalhistas (Oliveira, 2016). A implementação da auditoria interna possibilitará aos gestores responsáveis pelo departamento pessoal uma ferramenta para identificar e controlar possíveis erros existentes na área trabalhista (Torquato; Pereira, 2018).

Palmeira (2012) destaca que a auditoria interna trabalha como uma medida de prevenção contra os passivos trabalhistas decorrente do descumprimento da Legislação, sua principal função é orientar, prevenir e organizar as empresas acerca dos riscos atrelados aos passivos trabalhistas e os gastos com processos judiciais.

Para Bertolozzi e Silva (2024) o planejamento trabalhista é importante para as empresas que buscam realizar suas atividades de forma satisfatória, verificando os pontos necessários para desempenhar os processos trabalhistas, como os salários, levantando o número de funcionários, criando plano de cargos, entre outros.

O controle interno dentro das empresas é um ponto fundamental para garantir a organização da entidade, com profissionais qualificados que auxiliem para que os empresários não corram risco de autuação (Palmeira, 2012). Desse modo, a análise e correções de erros pelos profissionais do setor pessoal são essenciais para evitar passivos trabalhistas e desembolso desnecessário (Torquato; Pereira, 2018).

Outra ferramenta que auxilia para evitar passivos trabalhistas é o compliance, que busca reduzir as condutas inadequadas e a quantidade de ações judiciais, promovendo um programa voltado para as contratações dos funcionários e garantindo o cumprimento da legislação trabalhista (Lins et al, 2022). O compliance tem como objetivo principal garantir que as empresas estejam em conformidade com a legislação, ele abrange os procedimentos de contratação dos funcionários, relações internacionais, normas de saúde, demissões, segurança do trabalho, entre outros processos (Kruppa; Gonçalves, 2020).

2.5 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE PASSIVOS TRABALHISTAS

Nesta etapa serão apresentados no Quadro 2 os estudos relacionados aos passivos trabalhistas nas empresas, as características do conhecimento dos gestores empresariais acerca desses passivos e auditoria como ferramenta para prevenir e minimizar os riscos trabalhistas.

Quadro - 2 Estudos Anteriores Sobre Passivos Trabalhistas

AUTOR/ ANO	OBJETIVO	RESULTADOS
Abrantes (2018)	Teve por finalidade identificar características e variáveis a respeito do conhecimento dos gestores empresariais acerca de como evitar passivos trabalhistas.	Os resultados mostraram que o nível de conhecimento dos gestores teve um resultado razoável, demonstrando a necessidade de aprimorar o conhecimento quanto a legislação trabalhista com o auxílio de um contador para que os possíveis casos de passivos trabalhistas possam ser evitados na empresa.
Jesus e Souza (2016)	Teve por objetivo identificar o impacto do reconhecimento dos passivos contingentes na situação econômica das empresas brasileiras auditadas pelos big four, a análise foi realizada em 50 empresas brasileiras que estavam listadas na Bolsa de Valores Mercadorias e Futuros.	A pesquisa apresentou como resultado impacto no reconhecimento dos passivos contingentes, as empresas analisadas apresentaram alta divulgação de contingências com passivos de natureza fiscal, civil e trabalhista e redução no lucro, apenas algumas detalharam a ocorrência de passivo contingente, indicando que existe uma dificuldade das empresas em interpretarem o CPC 25.
Garcia e Vier (2016)	O estudo teve como objetivo analisar auditoria interna como ferramenta para prevenir e minimizar os riscos trabalhistas nas 10 maiores empresas localizadas na cidade de Campo Bom/RS.	Os resultados mostram que as empresas não fazem a provisão de passivo trabalhista como forma de prevenção de possíveis ações judiciais, além disso, apesar de reconhecerem a importância da auditoria externa para a empresa, e estarem cumprindo com os direitos trabalhistas, reconhecendo as possíveis formas de prevenção, foram citadas reclamações trabalhistas referente as horas extras e ao pagamento de insalubridade, identificando que nenhuma das empresas apresentam uma auditoria interna.

Fonte: elaborado pelo autor (2025)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho classifica-se como descritivo e exploratório, porque visa descrever a percepção dos gestores a respeito dos passivos trabalhistas de empresas no setor da construção civil. Para Lunetta e Guerra (2024) a pesquisa exploratória é útil para a definição de abordagens mais específicas e para o desenvolvimento de hipóteses, visto que se trata de uma pesquisa que proporciona uma maior familiaridade com o problema em questão, já a pesquisa descritiva busca descrever características e fenômenos de determinada realidade.

Quanto a abordagem do problema, a pesquisa classifica-se como quantitativa, que de acordo com Lunetta e Guerra (2024) se caracteriza como uma abordagem que se baseia na compreensão da realidade através da coleta e análise de dados, utilizando instrumentos padronizados como escalas de avaliação e questionários, com o objetivo de identificar as

relações de causa e efeito. Essa abordagem buscará analisar, através da coleta de dados, qual o conhecimento dos gestores a respeito dos passivos trabalhistas.

A população foi composta pelas 126 empresas da Construção Civil filiadas ao SINDUSCONJP – Sindicato da Indústria da construção civil de João Pessoa, e para a amostra de 23 respondentes foi realizado um questionário com os gestores das empresas de construção civil filiadas ao SINDUSCONJP com o objetivo de analisar o nível de conhecimento desses gestores acerca dos passivos trabalhistas. A amostra de 23 respondentes foi determinada de acordo com o número de participantes que aderirem à essa pesquisa.

Para realizar a coleta de dados sobre o estudo e objetivo da pesquisa foi utilizado um questionário eletrônico, destinado aos empresários da construção civil filiados ao SINDUSCONJP. A aplicação do questionário ocorreu através da plataforma do Forms, formado por dois blocos de questões, o primeiro com o objetivo de coletar dados acerca do perfil dos gestores, e o segundo bloco é composto por questões sobre os estudos realizados para analisar o conhecimento dos gestores da construção civil acerca dos passivos trabalhistas.

As questões foram adaptadas de acordo com a elaboração própria da autora, baseado nas leituras dos autores Brogio e Mello (2016); Silva e Gobbes (2024); Lima e Gonçalves (2019) e Palmeira (2012). Para medir e facilitar a obtenção e análise dos dados, foi realizada uma pesquisa do tipo Survey com escala Likert de 5 para mensurar o nível de conhecimento dos gestores. As informações obtidas no bloco II do questionário, foram organizadas também em conjunto com o RM que de acordo com Oliveira (2005) tem como objetivo analisar os itens da escala likert, mensurando o grau de conhecimento. Os participantes da pesquisa atribuíram as respostas de 1 (Nenhum), 2 (Pouco), 3 (Indiferente), 4 (Parcialmente), 5 (Totalmente).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise e os resultados da pesquisa obtidos através do questionário organizado em duas partes: (1) perfil socioeconômico dos participantes e (2) a análise do conhecimento dos gestores acerca dos passivos trabalhistas e as principais ferramentas para minimizar a ocorrência desses passivos nas empresas.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A apresenta-se na tabela 1 o perfil dos entrevistados e de suas empresas, desse modo, serão analisadas algumas características da amostra, como o gênero, faixa etária, cargo que ocupa na empresa, tempo de experiência profissional, tempo de atuação da empresa no mercado e quantos empregados a empresa possui.

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados

Gênero e faixa etária			
Gênero	Percentual	Faixa etária	Frequência relativa
Feminino	52,20%	Até 25 anos	8,70%
Masculino	47,80%	De 26 a 35 anos	30,40%
		De 36 a 46 anos	34,80%
		De 46 a 55 anos	21,70%
		Acima de 55 anos	4,40%
Total	100%		100%

Cargo do gestor e tempo de experiência

Cargo na Empresa	Frequência Relativa	Experiência	Frequência Relativa
Proprietário	34,8%	Menos de 3 anos	13%
Sócio Proprietário	17,4%	Entre 3 e 9 anos	21,7%
Gerente	13%	Entre 9 e 15 anos	34,9%
Auditor	0%	Entre 15 e 25 anos	21,7%
Contador	26,1%	Mais de 25 anos	8,7%
Administrativo de Obras	8,70%		
Total	100%		100%
Tempo da empresa no mercado e quantidade de empregados			
Tempo de Empresa	Frequência Relativa	Empregados	Frequência Relativa
Menos de 3 anos	17,4%	Entre 10 e 30	50%
Entre 3 e 9 anos	30,4%	Entre 31 e 60	15,0%
Entre 9 e 15 anos	21,7%	Entre 61 e 100	5,0%
Entre 15 e 25 anos	8,7%	Entre 101 e 150	10,0%
Mais de 25 anos	21,7%	Entre 151 e 200	15,0%
		Acima de 200	5,0%
Total	100%		100%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em referência ao gênero dos indivíduos da pesquisa, observou-se que o gênero feminino (52,2%) apresentou uma participação maior na pesquisa em relação ao gênero masculino (47,8%). Em relação a variável idade, percebe-se que os participantes são compostos, em sua maioria por adultos entre 36 e 46 anos (34,8%), já aquele que possuem acima de 55 anos apresentaram um percentual menor (4,4%).

O perfil dos entrevistados é composto, na maioria por proprietários da construção civil (34,8%), seguido dos contadores responsáveis pelas construtoras (26,1%), quanto a sócio e proprietários (17,4%) possuem esse cargo, os gerentes das construtoras apresentaram um percentual de (13%), e por fim (8,7%) da pesquisa é composta por administradores de obras. Em relação ao tempo de experiência profissional, a maior parte dos participantes, (34,8%), possui entre 9 e 15 anos de experiência. O percentual de (21,7%) foi observado tanto entre os profissionais com experiência de 3 a 9 anos, quanto entre aqueles com 15 a 25 anos de atuação. Já os profissionais com menos de 3 anos de experiência representam (13%), enquanto o menor percentual, de (8,7%), refere-se aos que têm mais de 25 anos de experiência.

No que concerne ao tempo da empresa no mercado e a quantidade de empregados registrados, constatou-se uma predominância de 30,4% das empresas que apresentam entre 3 e 9 anos no mercado, referente a quantidade de empregados registrados, apresentou que 50% consiste na empresa que apresenta entre 10 e 30 empregados, e um percentual de 15% tanto para empresa que possui entre 31 e 60, quanto aquela que apresenta entre 151 e 200 empregados registrados.

4.2 CONHECIMENTO DOS GESTORES ACERCA DOS PASSIVOS TRABALHISTAS

Segundo Batista, Sousa e Gomes (2019) a falta de conhecimento sobre os direitos e deveres trabalhistas é um dos principais fatores que contribuem para o surgimento dos processos trabalhistas nas empresas. Nesse contexto, a ausência de atualização em relação às

mudanças ocorridas na legislação trabalhista, também se destaca como uma causa para o surgimento do passivo oculto nas empresas, gerando custos financeiros atrelados aos erros cometidos (Lima e Gonçalves, 2019).

No quadro 3 foram analisadas as respostas relativas ao conhecimento sobre passivos trabalhistas, ao cumprimento e pagamento das obrigações trabalhistas, assim como às mudanças ocorridas na legislação.

Quadro 3 - conhecimento dos gestores sobre passivos trabalhistas

QUESTÕES	Frequência de respostas					
	1	2	3	4	5	RM
1- Se tratando de passivos trabalhistas, qual o seu conhecimento?	1	2	0	11	9	4,1
2- O quanto você conhece sobre as obrigações trabalhistas que a empresa deve cumprir para estar em conformidade com a legislação?	0	1	0	13	9	4,3
3 - As principais motivações de ações trabalhistas são: ausência de recolhimento do FGTS, não pagamento do descanso semanal remunerado, 13º salário, guia de desempregos, férias, rescisão entre outros. Qual seu conhecimento sobre como deve ocorrer o cumprimento e pagamento dessas obrigações?	0	2	0	8	13	4,4
4 - As mudanças recorrentes na legislação trabalhista exigem que os empresários se mantenham atualizados. Qual seu conhecimento sobre as mudanças constantes ocorridas na legislação?	2	2	0	11	8	3,9
5 -O sucesso da empresa depende também dos seus colaboradores, do conhecimento, motivação e engajamento para lidarem com os processos burocráticos. Qual o conhecimento sobre a importância da contratação de funcionários qualificados?	1	1	2	5	14	4,3
6 -A falta de conhecimento sobre a legislação trabalhista e a falta de compromisso com a qualidade de vida dos empregados é um dos motivos para o surgimento de passivos trabalhistas. Qual seu conhecimento sobre os prejuízos ocorrido devido à falta de cumprimento desses fatores?	1	2	0	10	10	4,04

7 -Além do cumprimento das obrigações trabalhistas, existem situações que causam impactos na empresa, como os processos trabalhistas que podem resultar em desembolso financeiro após uma ação judicial ser realizada. Qual o seu conhecimento sobre os impactos que os custos incorridos ao infringir os direitos trabalhistas podem causar na empresa?	0	2	0	8	13	4,4
Legenda: 1 (Nenhum), 2 (Pouco), 3 (Indiferente), 4 (Parcialmente), 5 (Totalmente).						

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Com base nas definições sobre o RM, observou-se que os participantes demonstraram maior domínio nos itens relacionados ao conhecimento sobre passivos trabalhistas, cumprimento da legislação, forma correta de pagamento das obrigações e impactos dos processos trabalhistas nas empresas, com Médias Relativas variando entre 4,04 e 4,4.

Em relação ao conhecimento sobre passivos trabalhistas, o estudo de Abrantes (2018) demonstra que as características e variáveis a respeito do conhecimento dos gestores apresentou um resultado razoável, demonstrando a necessidade de aprimorar o conhecimento acerca da legislação trabalhista. Considerando a análise das respostas dos participantes, evidencia-se que o item relacionado ao conhecimento sobre passivos trabalhistas, apresentou o maior número de alternativas marcada como “conhecimento parcial” acerca da temática. Isso denota que os participantes não conhecem e nem estão totalmente atualizados com relação a legislação trabalhista. Esses resultados são semelhantes aos estudos de Jesus e Souza (2016), no estudo, algumas empresas detalharam a presença de passivos contingentes, indicando que existe uma dificuldade das empresas em interpretar o CPC 25.

No que se refere ao conhecimento sobre as mudanças recorrentes da legislação, o índice de RM apresentou-se como (3,9) evidenciando que alguns participantes não possuem conhecimento algum sobre as mudanças na legislação. O que de fato representa uma temática importante, tendo em vista que, no estudo realizado por Viola (2014) foi apresentado a necessidade de um acompanhamento constante nas mudanças que são ocorridas na legislação para que os erros e possíveis penalidades sejam evitadas.

4.3 PRINCIPAIS FERRAMENTAS PARA EVITAR OS PASSIVOS TRABALHISTAS

Nesse quadro 4 apresenta-se os resultados relacionados às principais ferramentas para minimizar e evitar a ocorrência de passivos trabalhistas nas empresas, utilizando o RM como critério de ponderação.

QUESTÕES	Frequência de respostas					
	1	2	3	4	5	RM
8- Qual seu conhecimento sobre o papel do controle interno para evitar processos trabalhistas na empresa?	1	2	0	9	11	4,2

9- Para as empresas que buscam realizar as atividades de forma satisfatória, analisando quais pontos podem ser melhorados, deve implementar o planejamento trabalhista. Qual seu conhecimento sobre o planejamento trabalhista?	1	3	1	12	6	3,8
10- Qual seu conhecimento sobre o papel da auditoria trabalhista para evitar os passivos?	1	3	4	10	4	3,4
11- Qual seu conhecimento sobre a função do compliance para minimizar a ocorrência de passivos trabalhistas na empresa?	2	3	4	9	5	3,4
Legenda: 1 (Nenhum), 2 (Pouco), 3 (Indiferente), 4 (Parcialmente), 5 (Totalmente).						

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

De acordo com o RM, analisando as respostas contidas no quadro 4 em relação ao conhecimento parcial e total no que se refere ao planejamento trabalhista para as empresas que buscam realizar as atividades de forma satisfatória e o papel do controle interno para evitar processos trabalhistas, na percepção dos respondentes, são destacados os itens: 8 (3,8) e 9 (4,2).

No tocante as demais afirmativas, que indicam pouco ou indiferente conhecimento sobre o papel da auditoria trabalhista na prevenção de passivos e a função do compliance na redução dos casos de processos nas, destacam-se os itens 10 (3,4) e 11 (3,4). Para Garcia e Vier (2016) embora alguns empresários reconheçam a importância da auditoria para a empresa, ainda ocorrem casos de reclamações trabalhistas. O estudo apresentou que nenhuma das empresas analisadas possuía auditoria, o que resultava em um aumento no número dos processos trabalhistas, evidenciando a necessidade de implementarem práticas de auditoria na empresa.

A análise sobre a função do compliance na minimizar a ocorrência de passivos trabalhistas, revelou que uma parte dos gestores não possui nenhum conhecimento sobre o tema, enquanto outros consideram possuir pouco conhecimento sobre as práticas de compliance. Isso indica uma lacuna no conhecimento de muitos profissionais sobre essa ferramenta importante, que de acordo com Lins et al (2022) busca reduzir as condutas inadequadas da empresa, implementando mecanismos e procedimentos de prevenção e correção de condutas ilícitas, garantindo o cumprimento da legislação trabalhista.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa em questão buscou analisar o conhecimento dos gestores de empresas da construção civil acerca dos passivos trabalhistas. Diante da análise dos resultados da pesquisa, constatou-se que o objetivo geral e os específicos foram alcançados, conforme a metodologia aplicada através da aplicação do questionário aos gestores da construção civil.

Com base nas respostas obtidas, foi possível constatar que a maioria dos gestores possui apenas um conhecimento parcial sobre os passivos trabalhistas, o que revela um entendimento básico, mas ainda insuficiente diante da complexidade da legislação trabalhista. Os dados da pesquisa também demonstram que apesar dos gestores possuírem certa familiaridade acerca dos passivos trabalhistas, ainda há uma necessidade de aprimorar e aprofundar seus conhecimentos, especialmente sobre os impactos desses passivos e as atualizações ocorridas na legislação, visto que possibilita a prevenção de causas trabalhistas nas empresas.

Em relação às mudanças na legislação, a pesquisa evidenciou que alguns participantes não têm conhecimento sobre o tema, outros demonstram saber pouco, e a maioria apresenta um conhecimento apenas parcial. Esses resultados obtidos reforçam a importância dos empresários se manterem atualizados acerca da legislação trabalhista, visto que o não acompanhamento e cumprimento das obrigações, aumentam os riscos de processos trabalhistas, o que pode acarretar prejuízos financeiros para as empresas.

Além disso, o resultado da pesquisa apresentou que os gestores do setor da construção civil demonstram conhecimento limitado sobre as práticas da auditoria trabalhista e do compliance nas empresas. Essas ferramentas são fundamentais para identificar as possíveis irregularidades trabalhistas, garantir o cumprimento da legislação e implementar práticas eficazes nas atividades da empresa. Portanto, é essencial que os gestores ampliem seu conhecimento sobre essas ferramentas eficientes que contribuem para prevenir e reduzir os casos de riscos jurídicos decorrentes de passivos trabalhistas.

A respeito dos estudos anteriores relacionados aos passivos trabalhistas, é possível destacar que os trabalhos apresentam alguns pontos similares com essa pesquisa, visto que um número considerável de gestores apresentaram parcial conhecimento sobre passivos trabalhistas, tópico tratado no estudo de Abrantes (2018) que obteve como resultado que o nível de conhecimento dos gestores eram razoáveis, demonstrando a necessidade de aprimorar constantemente o conhecimento quanto às mudanças ocorridas na legislação trabalhista.

Como limitação, destaca-se a dificuldade na obtenção de respostas por parte dos gestores, o que pode ter afetado a abrangência da análise. Para estudos futuros, recomenda-se investigar como os gestores acompanham as atualizações na legislação trabalhista, de que forma implementar estratégias preventivas e quais ferramentas eles utilizam para evitar passivos nas empresas.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, F. E. R. **Procedimentos contábeis relativos ao departamento pessoal: uma análise do conhecimento dos gestores empresariais sob a ótica de evitar passivos trabalhistas**. Orientador: Ronaldo José Rêgo de Araújo. 2018. 15f. Artigo científico (Bacharel em ciências contábeis) – Universidade Federal de Campina Grande, Souza – PB, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/14622> Acesso em: 18. ago. 2024.

BATISTA, F. D.; SOUSA, F. M. S.; GOMES, R. L. R. A importância do departamento de pessoal nas organizações. **Observatorio de la Economía Latinoamericana**, n. 7, p. 12, 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8930041>. Acesso em: 13. out. 2024

BARROS, S. G. M.; LAGARES, R. Direito do trabalho: da revolução industrial à proteção Constitucional Brasileira. In: I Simpósio de produção científica, 2017, Pará: UNIFESSPA. **Anais**, 2017. Disponível em: https://spc.unifesspa.edu.br/images/Resumos_SPC/SILASGUILHERMEMACHADOBARROS.pdf. Acesso: 09. ago. 2024



BRASIL, **Lei Nº 8.036, de 11º de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm. Acesso: 28. ago. 2024.

BRASIL, **Lei Nº 4.090, de 13º de julho de 1962**. Aprova a Gratificação de natal para os trabalhadores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm. Acesso: 28. ago. 2024.

BRASIL, **Lei Nº 13.467, de 1º de julho de 2017**. Aprovação da Reforma das trabalhistas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015. Acesso: 11. out. 2024.

BRASIL, **Art. 7º, Constituição de 1988**. Disponível em:

<https://constituicao.stf.jus.br/dispositivo/cf-88-parte-1-titulo-2-capitulo-2-artigo-7>.

BERTOLOZZI, R. da G. SILVA. V. A. Planejamento trabalhista e os impactos para o empreendedor. *Revista Linhas Jurídicas*, v. 11, n. 1, p. 116-138, 2024. Disponível em: <https://periodicos.unifev.edu.br/index.php/linhasjuridicas/article/view/1955> Acesso em: 09. out. 2024

BRÓGIO, R. C.; MELLO, R. B. Importância do Profissional de Departamento Pessoal e a Relação com a Contabilidade da Empresa. In: **II Congresso Internacional do Grupo Unis**. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/502> Acesso: 23. ago. 2024.

DRUMOND, T. D.; SOARES, G. A. M. **Auditoria interna: um estudo de caso no departamento de pessoal da empresa de construção civil Alpha**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade Doctum de João Monlevade, Minas Gerais, 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3088/1/AUDITORIA%20INTERNA.pdf> Acesso: 14. set. 2024.

FERRARI, ED, L.; Contabilidade geral: teoria e 1.000 questões. 14.ed. rev. Niterói, RJ: Impetus, 2015.

GARCIA, J. B. D; VIER, A. J. A auditoria e os controles internos como ferramentas para minimizar o passivo trabalhista. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, n. 8, p. 28-55, 2016. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/348> Acesso: 18. ago. 2024.

GELBCKE, E. R; SANTOS, A; IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E. **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades: de acordo com as normas internacionais e do CPC**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2020.

JESUS, S. S; SOUZA, M. M. Impacto do reconhecimento dos passivos contingentes na situação econômica das empresas brasileiras auditadas pela big four. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v.10, n.2, p. 1-18, 2016. Disponível em:



<https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/15287/13075> Acesso: 21. set. 2024.

JENKINS, L. E. C.; SANTOS, E. A.; PACHECO, V. Reclamatórias Trabalhistas e Práticas de Controles Internos aplicados à Gestão de Pessoas. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 17, n. 2, p. 29-45, 2022. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/download/44799/pdf_1. Acesso em: 21 set. 2024.

KRUPPA, R. P; GONÇALVES, A. Compliance Trabalhista. **Revista de Direito da FAE**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 123-145, 09 jun. 2020. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52/30>. Acesso em: 04. ago.2024

LIMA, J. J. V.; GONÇALVES, J. S. Auditoria trabalhista nas empresas, uma análise de como reduzir o passivo trabalhista. **Revista Multidisciplinar do Sertão**, v. 1, n. 1, p. 11-19, 2019. Disponível em: <https://revistamultisertao.com.br/index.php/revista/article/view/7/70>. Acesso em: 07. jul. 2024.

LINS, F. B.; OLIVEIRA, P. C.; SOUZA, W.; NETO, S. M. **Compliance trabalhista - A Importância dos controles Internos na prevenção do passivo trabalhista**. Graduação em Movimento-Ciências Jurídicas, v. 1, n. 2, p. 197-197, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uniftc.edu.br/index.php/gdmdireito/article/view/149> Acesso em: 18. ago. 2024

LUNETTA, A. de; GUERRA, R. METODOLOGIAS E CLASSIFICAÇÃO DAS PESQUISAS CIENTÍFICAS. **RECIMA21- Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 5, n. 8, p. e585584-e585584, 2024. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/5584> Acesso em: 23. set. 2024.

MATOS, F. C.; DOS SANTOS R., E. C.; FREIRE, D. C. Os impactos da inobservância das obrigações trabalhistas no aumento do passivo trabalhista para uma instituição financeira. **Revista FAROL**, v. 10, n. 10, p. 180-198, 2020. Disponível em: <https://revista.farol.edu.br/index.php/farol/article/view/193> Acesso: 16.out.2024.

MERGENER, A. R; DA ROSA, S. M. O impacto do passivo trabalhista nas indústrias calçadistas de Igrejinha. *Revista Eletrônica de Ciências Contábeis*, n. 5, p. 136 165, 2014. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/129> Acesso em: 31. ago. 2024

OLIVEIRA, A. L. D. Passivo trabalhista: estudo de caso em uma empresa de mineração da região do Seridó. Orientador: Sócrates Dantas Lopes. 2016. 42 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó – RN, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/48123/3/2_PassivoTrabalhista_Oliveira_2016.pdf. Acesso: 04. ago. 2024.

OLIVEIRA, L. H. Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert. Notas de Aula. Metodologia científica e técnicas de pesquisa em administração. Mestrado em Adm. e Desenvolvimento Organizacional. PPGA CNEC/FACECA: Varginha, 2005.

PALMEIRA, J. S. Auditoria preventiva como medida para minimização do passivo trabalhista. Revista Científica Semana Acadêmica, v. 1, n. 18, p. 1-20, 2012. Disponível em: https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/artigo_15_0.pdf Acesso em: 18. ago. 2024

RACHMAN, L. Modelagem de perdas com ações trabalhistas em instituições financeira. 2013. 94 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. 2013. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/982ba785-94b4-4e53-9c08-31256ff1c9f0/content>. Acesso: 22. set. 2024

SANTANA, A.; SANTOS, M.; NEVES, M. C. Gerenciamento de Pessoas: impacto da rotatividade de pessoal no custo da movimentação de mão de obra na construção civil em uma empresa de Vitoria da Conquista-BA. Semana do Administrador do Sudoeste da Bahia-ISSN 2358-6397, v. 3, n. 1, 2017. Disponível: <https://anais.uesb.br/index.php/sasb/article/view/6079> Acesso: 14.abr.2025.

SANTANA, D. A. as ações de um departamento pessoal preventivo: reflexos em passivos trabalhistas. Revista Científica da UniMais, v. 22, n. 1, p. 153-169, 2024. Disponível:<https://revistas.facmais.edu.br/index.php/revistacientificafacmais/article/view/196>.Acesso: 29. ago. 2024.

SANTOS, A. L. C.; AMORIM, D. A. A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura. Revista GeTeC, v. 12, n. 39, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2972> Acesso em: 28.jul. 2024.

SILVA; GOBBES. A importância do contador no departamento pessoal. Revista FANORPI de Divulgação Científica, v. 3, n.10, p. 81-94, 2024. Disponível em: <https://fanorpi.com.br/universitas/index.php/revista/article/view/288> Acesso: 23. ago. 2024

SILVA, F. O. O profissional contábil na função de departamento de pessoal: diminuindo as possibilidades de conflitos trabalhistas. Revista Científica Semana Acadêmica, v.1 n, 20, p. 1-12, 2012. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigocientifico_14_1.pdf Acesso em: 12. out. 2024

TORQUATO, E. B. B.; PEREIRA, T. C. Horas extras: um estudo sobre auditoria interna no departamento de pessoal para evitar passivos trabalhistas. Orientador: Eliane Pereira Fernandes. 2018. 27 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Faculdades Unificadas de Teófilo Otini, Teófilo Otoni – MG, 2018. Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/handle/123456789/4262> Acesso: 24. ago. 2024



VIOLA, D. Z. Departamento de pessoal: os reflexos dos procedimentos frente à legislação trabalhista e previdenciária—uma abordagem geral. 2014. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense UNESC, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/2662/1/Daiane%20Zanelato%20Viola.pdf> Acesso: 11. mar. 2025