

**Controles de departamento pessoal de micro e pequenas empresas: uma análise de
empresas da região central do Rio Grande do Sul**

**Personal department controls of micro and small companies: an analysis of companies
in the central region of Rio Grande do Sul**

**Controles de departamentos personales de micro y pequeñas empresas: un análisis de
empresas en la región central de Rio Grande do Sul**

Recebido: 29/06/2020 | Revisado: 13/07/2020 | Aceito: 13/07/2020 | Publicado: 19/07/2020

Paola da Costa Mozzaquatro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5042-6232>

Universidade Franciscana, Brasil

E-mail: paolamozzaquatro@gmail.com

Bruna Faccin Camargo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7292-470X>

Universidade Franciscana, Brasil

E-mail: brunafaccinlor@hotmail.com

Jaqueline Carla Guze

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7703-694X>

Universidade Franciscana, Brasil

E-mail: jaqueline_guse@hotmail.com

Lucas Almeida dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8946-348X>

Universidade Franciscana, Brasil

E-mail: luksanttos@gmail.com

Jocias Maier Zanatta

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9366-6500>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: josk85@hotmail.com

Ismael Alan Halberstadt

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5418-3995>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: ismaah@hotmail.com

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo compreender como o controle interno pode auxiliar o setor de departamento pessoal das microempresas e empresas de pequeno porte na região central do Estado do Rio Grande do Sul. Para a realização desse estudo utilizou-se da pesquisa descritiva como objetivo, adotando abordagem qualitativa e utilizando procedimento técnicos relacionados a levantamento com base em uma amostra selecionada. Por meio de um questionário buscou-se analisar as práticas, a estrutura do DP e o entendimento dos proprietários das empresas situadas na área urbana do município estudado, com um total de dezenove participantes. Os resultados indicaram a existência de poucos departamentos pessoais definidos, porém quanto à percepção dos empresários no que diz respeito a utilização, alcance e adaptação dos controles internos para o departamento pessoal, apresentou um resultado favorável. O controle interno auxilia as ME e EPP a estarem protegidas preventivamente à riscos relacionados aos negócios da empresa, pois com esse controle as organizações possuem melhores desempenhos e resultados satisfatórios, facilitando sua sobrevivência no mercado.

Palavras-Chave: Controle interno; Departamento pessoal; Microempresas; Empresas de pequeno porte.

Abstract

This research aimed to understand how internal control can help the personal department sector of micro-enterprises and small businesses in the central region of the state of Rio Grande do Sul. Descriptive research was used to carry out this study as an objective, adopting a qualitative approach and using technical procedures related to a survey based on a selected sample. Through a questionnaire, we sought to analyze the practices, the structure of the PD and the understanding of the owners of the companies located in the urban area of the studied municipality, with a total of nineteen participants. The results indicated the existence of few defined personal departments, but regarding the perception of entrepreneurs regarding the use, scope and adaptation of internal controls for the personal department, presented a favorable result. Internal control helps ME and PPS to be preventively protected from risks related to the company's business, because with this control organizations have better performances and satisfactory results, facilitating their survival in the market.

Keywords: Internal control; Personnel department; Micro-enterprises; Small businesses.

Resumen

Esta investigación tenía como objetivo entender cómo el control interno puede ayudar al sector de departamento personal de microempresas y pequeñas empresas en la región central del estado de Rio Grande do Sul. La investigación descriptiva se utilizó para llevar a cabo este estudio como objetivo, adoptando un enfoque cualitativo y utilizando procedimientos técnicos relacionados con una encuesta basada en una muestra seleccionada. A través de un cuestionario, buscamos analizar las prácticas, la estructura de los datos sobre el rendimiento y la comprensión de los propietarios de las empresas ubicadas en el área urbana del municipio estudiado, con un total de diecinueve participantes. Los resultados indicaron la existencia de pocos departamentos personales definidos, pero en cuanto a la percepción de los empresarios en cuanto al uso, alcance y adaptación de los controles internos para el departamento personal, presentó un resultado favorable. El control interno ayuda a ME y PPS a estar protegidos preventivamente de los riesgos relacionados con el negocio de la empresa, ya que con este control las organizaciones tienen mejores prestaciones y resultados satisfactorios, facilitando su supervivencia en el mercado.

Palabras clave: Control interno; Departamento de personal; Microempresas; Pequeñas empresas.

1. Introdução

Uma empresa para ter um apropriado desempenho e se manter bem financeiramente, deve buscar sistemas de controles, ferramentas adequadas para uma melhor gestão e buscarem inovações. Um controle interno eficiente e um planejamento viável também podem contribuir para o desenvolvimento da empresa.

O controle interno registra, controla, processa os dados e fornece informações importantes para a tomada de decisões. Além de proteger ativos e fornecer dados confiáveis, ele pode contribuir para a sustentabilidade de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), pois evidencia informações importantes para um planejamento da organização.

Segundo Dias (2010), o controle interno representa todos os processos desenvolvidos pela empresa, abrangendo os procedimentos e rotinas executadas nos setores da organização, sejam elas, na administração, produção, custos, vendas, departamento pessoal, entre outros. O planejamento estratégico na MPEs (microempresas e empresas de pequeno porte) é dito como “incompleto, não estruturado, irregular, esporádico e predominantemente reativo e informal” (Lima, 2010, p. 172).

As ME e EPP representam, cada vez mais, o crescimento no país, pois de acordo com o site Sebrae (2014), “em valores absolutos, a produção gerada pelas micro e pequenas empresas quadruplicou em dez anos, saltando de R\$ 144 bilhões em 2001 para R\$ 599 bilhões em 2011, em valores de época”.

Alguns empresários resumem a gestão de pessoas em seus negócios apenas a questões burocráticas de departamento pessoal, tais como: recrutamento e seleção, admissão, demissão, controle de benefícios e folha de pagamento. Mas sabe-se que a gestão de pessoas é muito mais do que apenas questões burocráticas, por isso a importância do desenvolvimento de subsistemas de RH. Ainda que sejam implantados de maneira mais simples, eles se aplicam perfeitamente em pequenas organizações (Barbais & Santos, 2016).

Nesse contexto, a presente pesquisa objetiva compreender como o controle interno pode auxiliar o setor de departamento pessoal das microempresas e empresas de pequeno porte na região central do Estado do Rio Grande do Sul. O departamento pessoal, como subárea dos Recursos Humanos (RH), tem como objetivo cuidar, organizar e administrar a rotina pertencente à relação de emprego ao vínculo empregador x empregado, atendendo as normas exigidas pelo governo e pelo seu departamento (Brondi & Bermúdez, 2004). Em pequenas empresas, o RH ainda é visto como uma área de suporte burocrático, ou seja, departamento pessoal (Lima, 2010).

Assim, a presente pesquisa traz o seguinte questionamento: Como o controle interno pode auxiliar as microempresas e empresas de pequeno porte no setor de departamento pessoal?

A falta de controle interno nessas empresas, caracteriza uma dificuldade que precisa ser controlada, conforme definido por Epps & Guthrie (2010), essa falta de controle pode ser definida deficiências, sendo significativas ou fraquezas materiais. A significativa afeta negativamente a capacidade que a empresa tem de iniciar, autorizar, processar ou relatar dados financeiros externos. Conforme a Public Company Accounting Oversight Board (2007) fraqueza material pode ser definida como uma combinação de deficiências significativas, que resulta em mais do que uma probabilidade remota nas demonstrações financeira.

Este trabalho foi dividido em quatro capítulos: o primeiro apresenta a revisão teórica com os temas: perfil das microempresas e empresas de pequeno porte, recursos humanos e controle interno. O segundo capítulo apresenta a metodologia da pesquisa. A terceira parte expõe os resultados da pesquisa aplicada em cada tema e por último as conclusões e contribuições do trabalho.

2. Referencial Teórico

2.1 O perfil das microempresas e empresas de pequeno porte

As ME e EPP são relevantes para a sociedade, pois movimentam o mercado, além de empregar significativa parte da mão de obra própria, de terceiros ou do próprio empresário. Essas empresas precisam estar em constante adaptação à dinâmica atual do mercado, considerando-se a legislação brasileira e as alterações constantes nas políticas tributárias (Santos & Veiga, 2011).

Elas são abrangidas pela LC nº 123/2006, a qual dá tratamento diferenciado e favorecido para elas. Desde que não haja nenhuma atividade impeditiva, ambas podem optar pela forma de tributação do Simples Nacional. Para as empresas optantes pelo Simples Nacional, há uma nova mudança no limite do faturamento a partir do ano de 2018. As ME podem faturar até R\$360.000,00 ao ano, já as EPP possuem o limite de R\$4,8 milhões ao ano.

Neto & Teixeira (2011) citam que a LC nº 123/2006, unifica os impostos federais, estaduais e municipais, pagando-se menos impostos com essa integração. A desburocratização também favoreceu a abertura de novas ME e EPP, solicitando menos comprovantes e documentos para sua criação. Outro benefício diz respeito à facilidade dessas empresas em participarem de licitações e vendas para o governo, onde as MPEs têm preferência nas participações. Uma outra vantagem é a criação da Sociedade e Propósito Específico (SPE), tipo de associação empresarial com o qual os pequenos negócios poderão se associar visando ganhos de escala, competitividade e acesso a novos mercados. Com maior poder negociação, as ME e EPP poderão comprar melhor e também vender melhor.

De acordo com Oliveira (2004), a organização deve estar estruturada para que possa atingir seus objetivos, seja à satisfação de seus clientes ou à geração de riqueza ao meio onde está inserida, bem como o retorno do investimento ao proprietário. Entretanto, além de estruturada, as ME e EPP devem ter um sistema que lhes forneça informações sobre seu patrimônio, para assim, facilitar na administração do negócio.

Um bom conhecimento de mercado, uma apropriada estratégia de vendas e saber conduzir a empresa em meio a dificuldades, refletem a preparação do administrador para interagir com o mercado, podendo conduzir para o sucesso da organização, inclusive para as ME e EPP.

Caso as empresas não sigam o caminho correto para o seu sucesso, ela poderá passar por dificuldades ou até mesmo ir à falência. Lima et al. (2004), verificaram que a maioria dos gestores não utiliza as informações contábeis na administração do negócio, motivados principalmente pelo não entendimento dos benefícios que poderiam trazer na gestão da empresa e, devido a esse fato, considera a contabilidade apenas como uma despesa a mais e que não agrega valor ao empreendimento.

Stroehrer & Freitas (2006) complementam que, devido ao pequeno empresário, na maioria dos casos, não possuem os conhecimentos contábeis suficientes, por vezes, não conseguem avaliar a sua importância. Segundo os autores, os empresários estão mais preocupados com as informações de ordem tributária fornecidas pela contabilidade, relacionando o contador a questões tributárias, como mecanismos para escapar da tributação, deixando de lado o planejamento, a organização, o controle, e outras atribuições básicas da função administrativa.

E ainda, Albuquerque (2004) levanta ainda um grave problema no processo de gerenciamento das MPÉs: observou que boa parte das decisões é tomada com base na intuição e experiência do gestor, e não de uma análise pormenorizada das informações financeiras e mercadológicas. Para as empresas alcançarem o tão desejado sucesso, os gestores devem ser o protagonista da história, sempre buscando inovações, aproveitando todas as oportunidades e enfrentando a concorrência.

2.2 Controle interno

O controle interno abrange um manual de normas e procedimentos agrupado por métodos e rotinas que serão adotadas pela empresa, visando à proteção patrimonial e à segurança da escrituração contábil da organização (Botelho, 2008).

Este controle representa todos os processos desenvolvidos pela empresa, abrangendo todos os procedimentos e rotinas executados nos mais variados setores da organização, sejam elas, na administração, produção, custos, vendas, etc. É o controle interno que compreende o plano de organização e todos os métodos para proteger os ativos, verificando a exatidão dos dados contábeis e desenvolvendo a eficiência nas operações que auxiliem na tomada de decisões (Dias, 2010).

O controle interno proporciona a mensuração e avaliação dos resultados da empresa, por isso é identificado como útil a empresa, como apresenta Pereira et al. (2016, p. 331), “um bom controle interno aumenta a credibilidade da organização perante os seus clientes,

fornecedores, investidores e até mesmo colaboradores, pois consolida no cenário em que está inserida confiabilidade e competência.”

Os objetivos do controle interno, segundo Reeve et al. (2009), são garantir a proteção do patrimônio da organização, fornecer informações precisas para a empresas e fazer com que os funcionários cumpram as leis e normas instituídas, pois caso haja uma violação é considerada uma fraude por parte dos funcionários para geração de ganhos próprios

Segundo Crepaldi (2007, p. 276), “pode-se entender a importância do controle interno a partir do momento em que se verifica que é ele que pode garantir a continuidade do fluxo de operações com as quais convivem as empresas”. Desta forma torna-se relevante controles internos eficazes, pois estes além de manter um bom funcionamento dos processos, também são ótimas ferramentas para o gestor da empresa.

A implementação de ferramentas de controle interno é importante nos processos de todas as áreas da empresa, como sugere Attie (2011) e Crepaldi (2007), os quais afirmam que estas ferramentas protegem os interesses da empresa e geram confiabilidade nos informes e relatórios contábeis, financeiros e operacionais, estimulando a eficiência operacional.

2.2.1 Sistema de controle interno

De acordo com Garcia et al. (2015) o sistema de controle interno é um conjunto de métodos utilizados no acompanhamento de atividades, produtos ou pessoas dentro da empresa. Ele pode ser utilizado como controle interno de vendas, custos, financeiro, entre outros.

Com a complexidade das tarefas e atividades das empresas, está cada vez mais importante conter um sistema de controle interno que auxilie na gestão empresarial. Galloro & Galloro (2000, p. 63), “os sistemas de controle devem variar de acordo com a natureza do negócio, estrutura e tamanho da empresa, diversidade e complexidade das operações, métodos utilizados para processamento de dados e requisitos legais e regulamentares aplicáveis”.

De acordo com Ribeiro Filho et al. (2008), um sistema bem estruturado e operante garante a fiel observância à legislação e operacionaliza procedimentos que refletem economia, eficiência, eficácia e efetividade, assegurando o cumprimento do interesse e a sua supremacia.

O sistema de controle interno deve ser ilustrado de maneira que: se mostrem eficazes para atender os objetivos da direção; não gerem ineficiências ou burocracias, adaptando os recursos da estrutura ao sistema; e tenham um saldo positivo na relação custo/benefício (Padilha, 2011).

Para que um sistema funcione corretamente não depende apenas do planejamento efetivo da empresa e da eficiência dos procedimentos e práticas instituídas, mas também da competência do pessoal, para levar adiante os procedimentos designados a cada um (Alves, 2015). Assim, todos os funcionários devem receber informações adequadas para a realização de suas tarefas e treinamentos apropriados no âmbito técnico, gerencial e operacional.

2.2.2 Controle interno de departamento pessoal

O setor de departamento pessoal é responsável por procedimentos e rotinas burocráticas que devem ser seguidas para atender às exigências da legislação. Para garantir o cumprimento dos procedimentos, as empresas têm investido em controles internos nessa área, procurando evitar despesas indesejadas futuramente (Brondi & Bermúdez, 2004).

O departamento pessoal é o setor encarregado por gerenciar os processos em relação ao funcionário e tudo que envolver a legislação trabalhista. Os processos desse departamento se iniciam na admissão do funcionário, posteriormente na permanência do pessoal (folha de pagamento) e demissão.

O profissional responsável pelo setor de departamento pessoal deve estar atento às mudanças na legislação, em especial à CLT, para que esteja sempre atualizada e devidamente implementada na empresa as devidas mudanças.

Mergener & Da Rosa (2014), ao pesquisarem sobre a dificuldade das empresas em atender à legislação trabalhista no município de Igrejinha, encontraram 38% dos empresários do setor calçadista que consideram como elevada esta obrigação, já 31% consideram como média e também 31% como baixa, onde ainda conseguem se preparar para atender às legislações.

O departamento pessoal é responsável por controlar todas as movimentações que ocorrem dentro de cada rotina trabalhista na empresa. Qualquer negligência ocorrida implicará em certos gastos, gerando despesas que poderiam ser evitadas pela empresa (Santos, 2016).

É importante que o profissional desta área seja habilitado para exercer suas funções habituais diárias e seja capaz de perceber as variações que ocorrem no mercado no próprio ambiente de trabalho. Essas negligências podem ser evitadas, com um bom controle interno nessa área.

Além de transtorno material, as negligências também podem acarretar em transtornos emocionais, tanto para a empresa quanto para o empregado. Para evitar essas imprudências é

necessário um controle interno que auxilie no departamento pessoal das empresas. A seguir serão listados os controles que devem ocorrer nesse setor, para que não ocorra problemas futuramente.

3. Procedimentos Metodológicos

Com vistas ao cumprimento dos objetivos desta pesquisa, a mesma classificou-se como descritiva, uma vez que procurou descrever características de um determinado grupo (Michel, 2009), ao realizar um estudo sobre o controle interno e departamento pessoal nas ME e EPP do município de Formigueiro, no estado do Rio Grande do Sul. Quanto à abordagem do problema, foi considerada como qualitativa, visto que fez uma investigação aprofundando sobre as temáticas a fim de conhecer a dinâmica entre a realidade e o objeto de pesquisa (Beuren, 2012).

Para coleta dos dados necessários para a pesquisa optou-se pelo questionário estruturado formado por questões de múltipla escolha. As perguntas incluídas na primeira etapa do questionário buscaram construir o perfil das ME e EPP, conhecer as rotinas e as práticas de departamento pessoal utilizadas pelas empresas compreendidas na amostragem. Já, a segunda etapa buscou analisar a estrutura do departamento pessoal, para posterior comparação com as orientações preconizadas por parte da literatura. No último estágio investigou-se o entendimento dos empresários no que tange a utilização, alcance e adaptação dos assuntos propostos.

O universo delimitado para a pesquisa foram as empresas do Município de Formigueiro/RS. O relatório que consta todas as organizações foi fornecido pela Prefeitura Municipal da cidade, finalizando em dezenove respondentes. Com o levantamento da base de dados completo iniciou-se os procedimentos de comparação das respostas, em que os resultados foram compilados em planilha dinâmica e analisados por meio de gráficos, quadros e tabelas.

4. Apresentação e análise dos resultados

4.1 Caracterização das empresas estudadas

A primeira etapa consistiu na identificação das características das empresas participantes da pesquisa, quanto ao porte, natureza jurídica, ramo, enquadramento tributário e

número de empregados, conforme apresentado na Tabela 1, a qual evidencia as informações coletadas.

Tabela 1 – Características das empresas estudadas.

Porte			
EPP	21,05%	ME	78,95%
Natureza Jurídica		Enquadramento tributário	
Sociedade Ltda	36,84%	Lucro Real	5,26%
Empresário	63,16%	Simple Nacional	94,74%
Ramo do negócio			
	Indústria		18,18%
	Comércio		68,18%
	Serviço		13,64%
Número de funcionários			
	Até 5 funcionários	De 5 a 15 funcionários	15,79%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Relevante destacar que a maioria dos respondentes são ME (78,95%), com natureza jurídica de empresário individual (63,16%). Quanto ao ramo destaca-se as empresas de comércio (68,18%), tributadas pelo Simple Nacional (94,74%) e com até 5 funcionários registrados (15,79%). Esses resultados preliminares demonstram a relevâncias das ME para o município de Formigueiro e a necessidade do estudo das práticas desenvolvidas por estas empresas.

As ME e EPP são relevantes para a sociedade, movimentando o mercado e empregando significativa parte da mão de obra própria. Cabe destacar, que esse tipo de empresa possui uma lei específica, favorecendo-as e concedendo tratamento diferenciado (Santos & Veiga, 2011).

4.2 Práticas de departamento pessoal

No segundo momento foi realizada a análise da existência de departamentos pessoais definidos nas empresas estudadas, como procedimentos da admissão, rotinas mensais, periódicas, de desligamento e de segurança no trabalho.

Cabe destacar a predominância (95%) pela opção entrevista com o empresário na hora da admissão do candidato. Esse resultado concorda com a afirmação de Robbins (2004) que, os resultados das entrevistas, além de ser utilizado em grande escala, têm grande peso nas decisões dos empresários. O mercado está em busca de um profissional com grande capacidade de adaptação em todas situações que possa vivenciar, para isso a entrevista é

empregada como um roteiro para que o entrevistador a relacione com as características exigidas (De Godoy & Noronha, 2005).

A Tabela 2 evidencia outra informação admissional, quanto ao fornecimento da lista com os documentos necessários para a contratação e um procedimento periódico, que consiste na frequência com que os funcionários recebem informações sobre o saldo do FGTS.

Tabela 2 – Lista com os documentos necessários para admissão e extratos do FGTS.

Procedimentos de departamento Pessoal	Sim	Não	Frequentemente/ Não sei responder	Total
Lista com os documentos necessários na admissão	94,74%	0%	5,26%	100,00%
Recebimento de extratos do FGTS	68,42%	15,79%	15,79%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os resultados demonstram que 94,74% dos respondentes disponibilizam a lista com os documentos que integram o cadastro admissional. De acordo com Ribeiro (2015), é de suma importância a empresa obedecer e compreender as obrigações trabalhistas e tributárias, agindo preventivamente no seu controle interno, atuando como uma forma de prevenir a ocorrência de problemas para não ferir o bom andamento dos negócios e imagem da empresa. Outra obrigação do empresário é a disponibilização dos extratos do FGTS de seus funcionários, a qual teve um resultado positivo (68,42%), o que pode sugerir que os demais empresários não cumpram ou desconheçam essa atividade. De acordo com Fernandes (2011), caso não ocorra o recebimento de informações sobre o FGTS, o funcionário deve solicitar ao empresário o extrato da conta, a qual também pode ser enviada por correio ou e-mail.

Além do depósito na conta do FGTS de seus funcionários, os empresários também devem custear os exames médicos realizados pelos seus empregados (Art. 168 CLT).

No que tange aos exames médicos, um elevado percentual de empresas, os realizam (89,47%), sejam eles de admissão, demissão, periódicos e troca de função. De acordo com o art. 168 da CLT, o exame médico é obrigatório nos casos de admissão, demissão e periodicamente, e deve ser realizado por conta do empregador. Apesar disso, ainda 10,53% dos respondentes não realizam, sendo um percentual expressivo frente à obrigatoriedade.

A empresa deve acompanhar a vida do funcionário desde a admissão até o momento do encerramento do contrato de trabalho, para isso, conta com profissionais habilitados para tal função, como técnico ou engenheiro em segurança no trabalho. A CIPA, é formada por funcionários da empresa, sendo um mecanismo de apoio a prevenção de acidentes e riscos.

Tendo em vista esta observação, a Tabela 3 representa os resultados quanto à presença de um profissional habilitado e à CIPA.

Tabela 3 – Profissional habilitado e CIPA.

Práticas de departamento pessoal	Sim	Não	Empresa não fornece risco	Total
Assistida por técnico ou segurança do trabalho	42,11%	26,31%	31,58%	100,00%
Práticas de departamento pessoal	Sim	Não	Empresa não possui tamanho	Total
Possuem CIPA	21,05%	26,32%	52,63%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Cabe destacar que parte (42,11%) das empresas possuem técnico em segurança do trabalho, sendo um serviço tão significativo quanto os outros serviços que as empresas prestam em benefícios de seus funcionários, porém eles devem tomar todas as medidas necessárias para que não ocorra acidente de trabalho, assim como os administradores. Para se possuir essa medida preventiva, o ideal é a contratação de um profissional habilitado, para cuidar da empresa periodicamente (Ferreira, 2014).

Quanto à CIPA, de acordo com a NR 05 (1999), ela tem como objetivo tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Na cidade de Formigueiro, 21,05% dos entrevistados possuem essa comissão. A CIPA é formada por membros da própria empresa que devem realizar cursos para serem presidentes dessa comissão (INBEP, 2017), com a sua ajuda pode-se evitar acidentes e enfermidades decorrentes do trabalho, identificando os riscos do processo e elaborando um mapa de riscos.

Aliado as práticas de prevenção a riscos na execução das atividades laborativas, os EPIs possuem a finalidade de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho (NR 06, 2017). Os resultados quanto aos procedimentos das ME e EPP no que concerne aos equipamentos individuais, estão evidenciados na Tabela 4.

Tabela 4 – Equipamento de Proteção Individual.

Fornecimento		Disponibilização do curso NR 06	
Sim	52,63%	Sim	42,10%
Não	5,26%	Não	10,53%
Não fornece riscos	42,11%	Não fornece EPI	10,53%
		Não fornece riscos	36,84%
Total	100,00%	Total	100,00%
Substituição do produto			
		Por dano	12,00%
		Por extravio	16,00%
		Periodicamente	36,00%
		Não forneço EPI	36,00%
		Total	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A maior parte das empresas questionadas (52,63%) disponibilizam os equipamentos de proteção individual. A substituição do EPI é feita periodicamente (36%), por extravio (16%) e dano (12%). Pode-se concluir que as empresas estão de acordo com o proposto no art. 166 da CLT, que expressa a obrigatoriedade do fornecimento dos EPI, gratuitamente e em perfeito estado de conservação e funcionamento. Quanto ao curso NR-06, 42,10% dos respondentes o ofertam para seus funcionários estando em conformidade com a norma, que exprime a regulamentação das atribuições do fornecimento dos EPIs pelo empregador ao trabalhador e especificação de quais são os equipamentos obrigatórios nas atividades (NR 06, 2017). A responsabilidade do fornecimento do equipamento e do curso é inteiramente da empresa. Caso ela não os forneça e ocorra algum acidente de trabalho, a culpa será da organização.

Assim como o EPI é um direito que o trabalhador possui, os adicionais também se incluem nessa categoria. A Constituição Federal trata do direito fundamental social do trabalho no artigo 7º, dispondo que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

O maior percentual de respondentes (47,83%) não fornece adicional a seus funcionários. Para os que responderam que proporcionam, estão o adicional de periculosidade (17,40%), seguido por quebra de caixa (8,69%), por função (8,69%), noturno (8,69%). De acordo com art. 193 da CLT são consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. De acordo com a CLT, os adicionais podem ser noturnos, de periculosidade, insalubridade,

por função ou quebra de caixa e são considerados acréscimos na remuneração do trabalhador. Outro benefício que os funcionários podem receber, consiste no vale/auxílio.

Um expressivo número de respondentes (78,95%) não fornece vales/auxílios a seus empregados. Apenas 10,53% das empresas fornecem o vale-alimentação, seguido por 5,26% para o vale-refeição e o mesmo percentual para outro tipo de auxílio. O vale-transporte é um direito que todos os funcionários que usam o transporte coletivo para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa possuem. Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do vale, então, o empregado que faz uso de um meio de locomoção até seu trabalho, por mínima que seja a distância, é obrigado a receber o vale-transporte fornecido pelo empregador (Art. 2º Decreto nº 95.247/1987). Nota-se que na pesquisa realizada apenas um empresário fornece outro tipo de vale, podendo ser o vale-transporte ou outros.

Assim como o que foi evidenciado anteriormente, outro direito que o funcionário possui são as férias anuais. Seu controle é um assunto que necessita de gestão por parte dos empresários, e segundo a maioria dos respondentes (68,42%) este monitoramento está centralizado na figura do contador, conforme expresso na Tabela 5.

Tabela 5 – Férias.

Controle de previsão de férias		Quantidade de dias que os funcionários tiram de férias	
Proprietário	26,32%	Sempre 30 dias	36,85%
Contador	68,42%	Sempre 20 dias	5,26%
Funcionário	5,26%	Depende de cada funcionário	57,89%
Total	100,00%	Total	100,00%
Emissão do aviso com 30 dias de antecedência		Realizada controle de faltas para ser reduzida nas férias	
Sim	89,48%	Sim	26,32%
Não	5,26%	Não	63,16%
Frequentemente	5,26%	Frequentemente	10,52%
Total	100,00%	Total	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Quanto à emissão do aviso de férias com 30 dias de antecedência, grande percentual de respondentes (89,48%) cumpre com esse controle, e a maior parte também responderam que depende de cada empregado quantos dias de férias irá gozar, podendo ser 30 ou 20 dias.

Referente às faltas do funcionário, o estudo apresentou que a maioria (63,16%) não faz esse controle, conforme proposto no art. 130 § 1º da CLT, é vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. O art. 129 da CLT esclarece que as férias são um direito anual do empregado, sem prejuízo na remuneração. Ela é concedida por ato do empregador, podendo serem usufruídas em até 3 períodos. As férias que forem concedidas

após o prazo, ocasionarão um gasto ao empregador que pagará em dobro a respectiva remuneração (Art. 137 da CLT). O contador pode entregar relatórios com os períodos concessivos discriminados, a fim de evitar a oneração aos empregados, como menciona o art. 137 da CLT: “sempre que as férias forem concedidas após doze meses subsequentes à data em que o funcionário tiver adquirido o direito, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração”.

No que concerne ao cancelamento ou anulação do contrato de trabalho (rescisão), o empregador deverá executar diversos procedimentos a fim de proceder corretamente com o desligamento. Na Tabela 6 estão evidenciadas as rotinas de encerramento de contrato de trabalho, realizadas pelas empresas.

Cabe destacar que quanto à realização do aviso prévio, os resultados foram positivos (94,74%), já que o art. 487 da CLT, cita que a parte que, sem justo motivo, rescindir o contrato deverá avisar a outra com no mínimo 8 dias de antecedência, em casos de pagamento semanal, e 30 dias em caso de pagamento mensal. A realização da homologação em um sindicato não é mais obrigatória, de acordo com a revogação (pela Lei nº [13.467/2017](#)) do art. 477 § 1º da CLT, apesar disso 47,37% das empresas questionadas ainda realizarem.

Outro resultado positivo (94,74%) é a devida entrega da CTPS depois que preenchida pela empresa. Segundo o art. 29 da CLT, o empregador tem até 48 horas para fazer a entrega. Os entrevistados foram questionados também, sobre a frequência com que a CTPS é exigida, obtendo outro resultado positivo, apresentando-a quando for realizado algum procedimento, como anotações de férias ou alterações de salário. As anotações serão feitas na data-base, a qualquer momento que o empregador solicitar, na rescisão ou em uma necessidade de comprovação perante a Previdência Social (29 § 2º da CLT).

Outro procedimento que a empresa deve executar consiste no controle de horas extras. No que tange as horas extraordinárias, o trabalhador poderá efetuar duas horas além do seu horário normal de trabalho como máximo, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou através de contrato coletivo de trabalho estando nesse período a serviço da empresa (Paixão, 1999; Cruz, 2013).

O acordo do controle das horas extras deve ser realizado entre funcionário e empregador. Na pesquisa apresentou que 31,58% das empresas realizam o controle por meio do funcionário, mas um elevado percentual é realizado pelo empresário (63,16%). Segundo Vianna (2008) a jornada de trabalho poderá ter um acréscimo de horas adicionais, não podendo exceder 2 horas por dia.

Assim como a obrigação do pagamento de horas extras, de acordo com o art. 41 da CLT, outra obrigação em todas atividades é o registro de seus trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. Apesar da ficha de registro ser obrigatória, 10,52% das empresas entrevistadas não a possuem, apesar desse número, grande parte das empresas (89,48%) estão de acordo com o exposto no art. 41 da CLT. Conforme o artigo citado, a ficha de registro do empregado deverá conter: identificação, data de admissão, remuneração, local e horário de trabalho, concessão de férias, identificação da conta vinculada ao FGTS e do PIS/Pasep, acidente de trabalho e numeração.

A fim de classificar as empresas quanto ao estágio de desenvolvimento do departamento pessoal, foram estabelecidas pontuações para cada pergunta do questionário conforme a adequação dos procedimentos estabelecidos pela legislação em vigor. Após as pontuações foram totalizadas por empresas, o que possibilitou a identificação dos percentuais atingidos de acordo com o nível e por temáticas, onde as empresas apresentaram pontos fracos e fortes frente ao tema. Os resultados estão expressos no Quadro 8.

Quadro 8 – Resultados da pesquisa.

Nível	Pontuação	Número de empresas
Definidos	70% a 100%	5,26%
Em desenvolvimento	50% a 69%	52,63%
Indefinidos	20% a 49%	42,11%

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Nota-se que 52,63% empresas estão em desenvolvimento no que diz respeito às práticas de departamento pessoal. Elas apresentaram pontos fracos nos temas: extrato do FGTS, pessoa habilitada em segurança do trabalho, CIPA, EPI, adicionais e vales. Já os seus pontos fortes foram: procedimentos de admissão, rotinas mensais, férias e de desligamento.

As empresas consideram a legislação trabalhista difícil e elevada (Mergener & Da Rosa, 2014), o que exige organização, planejamento e controles a fim de minimizar os riscos frente as atividades diárias do departamento pessoal. Desta forma orienta-se que as empresas estudadas apliquem controles preventivos, principalmente, nos setores que apresentaram deficiências, como rotinas mensais, periódicas e segurança no trabalho, devendo fornecer lista com documentos necessários para admissão, realizar exames médicos, possuir técnico em segurança no trabalho, obtendo um controle maior do departamento pessoal.

Apresentou-se também, um resultado de 42,11% empresas que não possuem o setor de departamento pessoal definido, onde indica pontos fracos nos temas: rotinas mensais, periódicas e segurança no trabalho. Seus pontos fortes foram os procedimentos de admissão e de desligamento. Tendo em vista os objetivos do controle interno, sugere-se que ele garanta a proteção do patrimônio das empresas, forneça informações precisas para as organizações e faça com que os funcionários cumpram as leis e normas instituídas (Reeve et al., 2009).

Pereira et al. (2016), citam que um bom controle interno aumenta a credibilidade da organização perante os seus clientes, fornecedores, investidores e até mesmo colaboradores, consolidando confiabilidade e competência, no cenário em que está inserida. Diante dessa afirmação, 5,26% dos respondentes possuem o setor definido na empresa, porém ainda há campos de melhoria como na área de férias. A falha que está ocorrendo para se ter um departamento definido, é quanto ao controle de férias, visando minimizar esse problema, a empresa deve gerar mensalmente relatórios a fim de prevenir e controlar melhor esses processos administrativos.

A partir dos resultados pode-se concluir que existem departamentos definidos, embora existam melhorias a serem desenvolvidas pelos empresários frente as obrigações trabalhistas, a evolução tecnológica e o próprio crescimento organizacional.

4.3 Entendimento sobre controle interno e departamento pessoal

A terceira parte do questionário compreende o entendimento dos empresários sobre controle interno e o departamento pessoal das empresas, como sua realização, documentações, acesso das informações, horas excedentes, E-Social, cursos de atualização e revisão do trabalho. Esse tópico busca atender ao último objetivo proposto, o qual visa analisar a percepção dos empresários no que diz respeito à utilização, alcance e adaptação dos controles internos para o departamento pessoal.

Um expressivo número de questionados (89,47%) realizam as rotinas concernentes ao departamento pessoal em um escritório de contabilidade, mas um pequeno percentual (10,53%) realiza em sua própria empresa. Esse setor é imprescindível para um bom funcionamento da empresa, uma vez que este é responsável pela administração de todo capital humano empresarial (Ferreira, 2014).

O departamento pessoal é responsável por controlar todas as movimentações que ocorrem dentro de cada rotina trabalhista na empresa, cuidando dos processos em relação a cada funcionário e tudo que envolver a legislação trabalhista (Santos, 2016).

O acesso aos arquivos e informações do departamento pessoal deve ser restrito apenas ao profissional da área, apesar disso algumas empresas responderam que não realizam esse controle (5,26%) ou que realizam frequentemente (5,26%). A maioria dos respondentes (57,89%) afirmaram que o departamento pessoal não é realizado na empresa, ou seja, pode ser que eles não possuam acesso à essa informação no escritório. A segregação de funções consiste em estabelecer que uma mesma pessoa não tenha acesso aos registros contábeis e ativos, pois são funções incompatíveis dentro do sistema de controle interno. Onde não há segregação o risco de fraude é grande (Almeida, 1996), mas de acordo com o levantado na pesquisa, é realizado essa segregação na maior parte das empresas. Segundo Santos (2016), é importante que o profissional desta área seja habilitado para exercer suas funções habituais diárias e seja capaz de perceber as variações que ocorrem no mercado no próprio ambiente de trabalho. Essas negligências podem ser evitadas, com um bom controle interno nessa área.

Outro controle que pode haver é o de horas excedentes que os funcionários realizam. As horas excedentes podem ser controladas tanto pelo empregador, quanto empregado, a fim de possuir um controle maior sobre esse tema.

A pesquisa apresentou que, na maior parte das empresas (45%) o controle é realizado pelo empresário, seguido pelo funcionário (30%) e a minoria (25%) não o realiza. O resultado demonstra, que apesar de um número baixo, segue o proposto por Crepaldi (2007, p. 276), “pode-se entender a importância do controle interno a partir do momento em que se verifica que é ele que pode garantir a continuidade do fluxo de operações com as quais convivem as empresas”.

Para Souza & Silva (2017) as áreas de departamento pessoal não serão as únicas a sofrerem mudanças significativas com a implantação do E-Social, ele exigirá o envolvimento multidisciplinar de áreas como financeiro, jurídico, medicina do trabalho, fiscal, etc. voltadas ao desenvolvimento empresarial. O novo sistema tem como finalidade eliminar a redundância, unificando as informações prestadas a cada órgão do governo, bem como a substituição, em alguns casos, e também a exclusão de informações sobre folha de pagamento e todas as suas rotinas fiscais, financeiras dentre outras (Cerqueira, 2017). Os escritórios de contabilidade no setor de departamento pessoal deverão ter impactos significativos, uma vez que o E-Social deverá trabalhar conjuntamente com os setores internos e demais campos externos de forma integrada (Souza & Silva, 2017).

Muitas empresas entrevistadas ainda não iniciaram as mudanças (52,63%), e 15,79% estão em fase de implantação. De acordo com Kerkhoff (2014) o E-Social é definido como a escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas e previdenciárias,

onde será criado um banco de dados com todas as informações do empregado podendo ser utilizada pelas entidades federais referente ao vínculo empregatício brasileiro. A participação do profissional contábil é de extrema importância para a adequação no SPED e no E-Social, sendo no departamento de recursos humanos, no departamento pessoal e inclusive no contábil, visando ampliar seus conhecimentos e se modernizando nesse processo eletrônico (Cavalcante, 2013).

Gomes (2015) coloca que o E-Social surge para tornar a rotina dos profissionais do departamento de pessoal mais moderna, unificando o envio de dados referentes às relações de trabalho. Sendo assim, os resultados da pesquisa não estão de acordo com o previsto pelos autores, pois muitas empresas ainda não iniciaram as alterações para o novo sistema.

Para Crepaldi (2004) os sistemas de controle interno servem para fiscalizar se as rotinas estão sendo corretamente cumpridas por seus funcionários. Cabe destacar que 52,63% das empresas entrevistadas possuem sistema de controle interno. Já 31,58% informaram que não o possuem, desse percentual 11,85% consideram sua empresa pequena para a temática e 7,88% não possui pessoal capacitado.

Silva (2007) evidenciou que não é o porte da empresa que define a necessidade de sistemas de controle interno e que estes são eficientes na gestão das micro e pequenas empresas. A pesquisa realizada por Lorenzoni & Vieira (2013) desenvolveu o estudo focalizando o controle interno e a auditoria como ferramenta para o desenvolvimento das micro e pequenas empresas. Foi evidenciado, em suas considerações, que para a implantação do controle interno em uma pequena empresa é necessário fazer um planejamento na elaboração do próprio, seguindo etapas e procedimentos voltados para o perfil da empresa, atentando-se as limitações e responsabilidades que envolvem a execução do controle, bem como vinculação de todo o sistema, que tem por objetivo tornar as informações precisas e confiáveis, envolvendo toda a organização em um ambiente que visa à eficiência operacional.

Os sistemas de controle devem variar de acordo com a natureza do negócio, estrutura e tamanho da empresa, diversidade e complexidade das operações, métodos utilizados para processamento de dados e requisitos legais e regulamentares aplicáveis (Galloro & Galloro, 2000). Pelos resultados da pesquisa, apesar de grande parte dos respondentes já terem se adaptado aos sistemas de controle interno, ainda há um grande percentual que está em desenvolvimento. Mais alguns tipos de controle estão discriminados na Tabela 6.

Tabela 6 – Cursos de atualização e supervisor do trabalho.

Procedimentos de controle interno	Sim	Não	Não sei responder	Total
-----------------------------------	-----	-----	-------------------	-------

Profissional responsável pelo departamento pessoal participa de cursos de atualização	42,11%	31,58%	26,31%	100,00%
Supervisor que revisa o trabalho realizado no departamento pessoal	10,53%	57,89%	31,58%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Relevante destacar que parte dos profissionais responsáveis pelo departamento pessoal realizam cursos de atualização (42,11%). Mas relativo à supervisão do trabalho que já foi realizado, a maior parte das empresas (57,89%) não possuem um profissional para fazer a revisão. As empresas precisam estar sempre atentas para mudanças, pois sem elas o sistema pode ficar ultrapassado para seus devidos fins. Também deve ser realizado revisões constantes para ter a certeza que o trabalho está sendo cumprido conforme é exigido (Rezende & Favero, 2004)

Quando à documentação recebida e/ou entregue, é importante que ela seja protocolada, mas a pesquisa apresentou que apenas 10,53% das empresas a realizam e 79,84% efetuam em apenas algumas ocasiões. Também foi questionado aos empresários se a folha de pagamento dos funcionários é paga mediante recibo, assinada e datada, e todos responderam positivamente.

Os resultados demonstram que grande parte dos procedimentos inerentes ao controle interno do departamento pessoal são adotados pelas ME e EPP entrevistadas do município de Formigueiro/RS. Attiê (2010) cita que o controle interno é de suma importância nos processos da organização, pois possibilita a salvaguarda dos ativos e promove a eficiência operacional da empresa, determinando os meios necessários à condução das tarefas.

No que diz respeito à utilização do controle interno, tem-se quais rotinas as empresas mais exercem: documentação protocolada, folha de pagamentos assinada, segregação de função, controle de horas excedentes e a participação de cursos de atualização. Algumas empresas afirmaram a existência de alguns controles, como sistema de controle interno. Os empresários devem possuir informações viáveis sobre o controle interno e seus benefícios, para assim ter um melhor desempenho na sua empresa.

Quanto à adaptação, apresentou resultados negativos no tema de E-Social e supervisão do trabalho já executado. O E-Social ainda não está plenamente em vigor, mas deve-se começar sua implantação para se ter uma melhor organização e processamento das informações da empresa. A supervisão do trabalho é ideal para se ter um controle administrativo, evitando preventivamente falhas e erros que podem ocorrer. Recomenda-se que as empresas verifiquem o fluxo das transações de acordo com os registros, analisando o

controle dos processos; promovam operações ordenadas, econômicas, eficientes e efetivas; assegurem que todas as transações sejam válidas, registradas, autorizadas, classificadas, registradas, lançadas e totalizadas corretamente (Botelho, 2008).

Embora tenham sido identificados baixos níveis de adoção dos controles internos nas empresas estudadas, a implementação dos controles administrativos se faz necessária, haja vista proporcionar a ação eficiente e vinculada as políticas da organização (Crepaldi, 2007).

5. Conclusões

O objetivo da pesquisa era compreender como o controle interno pode auxiliar o setor de departamento pessoal das microempresas e empresas de pequeno porte da cidade de Formigueiro/RS. Para responder tal objetivo, foi realizado uma revisão na literatura e evidenciado a importância da adoção dos controles internos como instrumento na identificação e correção das deficiências operacionais.

A pesquisa buscou caracterizar as empresas questionadas, em que foi perguntado quanto ao porte, natureza jurídica, enquadramento tributário, ramo do negócio e número de funcionários. Os resultados apresentaram que a maioria dos respondentes são ME, com natureza jurídica de empresário individual. Quanto ao ramo destacou-se as empresas de comércio, tributadas pelo Simples Nacional e com até 5 funcionários registrados.

A análise quanto à existência de departamentos pessoais definidos, apresentou resultado baixo, apresentando falhas nos procedimentos de rotinas mensais, periódicas e segurança no trabalho. Apenas uma empresa apresentou resultados satisfatórios, ainda assim necessita de algumas melhorias, sugere-se que essas empresas possuam controle interno, ajudando assim a garantir a proteção do seu patrimônio, fornecer informações precisas e fazer com que os funcionários cumpram as leis e normas instituídas

Quanto à análise da percepção dos empresários no que diz respeito a utilização, alcance e adaptação dos controles internos para o departamento pessoal, apresentou resultados insatisfatórios apenas nos temas de E-Social e supervisão do trabalho realizado. O E-Social ainda não está plenamente em vigor em algumas atividades, mas deve-se começar sua implantação para se ter uma melhor organização e processamento das informações da empresa. A supervisão do trabalho é ideal para se ter um controle administrativo, evitando preventivamente falhas e erros que podem ocorrer.

Logo, o controle interno auxilia as ME e EPP a estarem protegida preventivamente à riscos relacionados aos negócios da empresa, pois com esse controle a organização possui um

melhor desempenho e resultados satisfatórios, facilitando sua sobrevivência no mercado. A baixa aderência a tais controles poderá influenciar no fornecimento de informações confiáveis para usuários internos e externos, para uma tomada de decisão rápida e eficaz, bem como afetar o atendimento às normas regulamentais aplicáveis ao negócio (Paib, 2011). Propõe-se que as empresas verifiquem o fluxo das transações de acordo com os registros, analisando o controle dos processos; promovam operações ordenadas, econômicas, eficientes e efetivas; assegurem que todas as transações sejam válidas, registradas, autorizadas, classificadas, registradas, lançadas e totalizadas corretamente.

O presente estudo não possui a intenção de generalizar os resultados encontrados, tendo em vista as limitações que ocorreram, como a pouca aderência das empresas a responderem o questionário, acredita-se que a pesquisa contribuiu para salientar a importância dos controles internos. Tem-se a sugestão para a utilização do mesmo questionário para a reaplicação em um maior número de empresas, em diversas regiões brasileiras, para obter a comparação dos resultados e estabelecer melhorias às empresas.

Referências

Albuquerque, A. F. (2004). *Gestão estratégica das informações internas na pequena empresa: estudo comparativo de casos em empresas do setor de serviços hoteleiro da região de Brotas*. 2004. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Almeida, M. C. (1996). *Auditoria: um curso moderno e completo: livro de exercícios*. Atlas.

Attie, W. (2011). *Auditoria: conceitos e Aplicações*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Barbais, J. R., & Santos, J. M. (2016) *Gestão de Recursos Humanos nas Pequenas Empresas*. *Revista Inter Atividade*, v. 4.

Beuren, I. M. (Org.) (2012). *Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática*. 3.ed. São Paulo: Editora Atlas.

Botelho, M. M. (2008). *Manual do controle interno: teoria e prática*. 1. ed. Curitiba: Juruá.

Brasil, Decreto nº 95.247, 17 de novembro 1987. (2018). *Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987*. Recuperado em 15 de novembro, 2018, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm.

Brondi, B., & Bermúdez R. R. Z. (2004). *Departamento pessoal modelo*. São Paulo: Thomson IOB.

Cavalcante, A. S. (2013). *O E-Social E As Mudanças Nas Relações Trabalhistas No Brasil*. Faculdade Cearense.

Cerqueira, F. S. (2017). *E-Socail: Sped Trabalhista E Suas Mudanças No Escritório De Contabilidade Do Município De Governador Mangabeira – Ba*. Faculdade Maria Milza.

Crepaldi, S. A. (2007). *Auditoria Contábil: Teoria Contábil*. 4. Ed. São Paulo: Atlas.

Crepaldi, S. A. (2004). *Contabilidade Gerencial: Teoria E Prática*. 3. Ed. São Paulo: Atlas.

Cruz, R. D. (2013). *Controles Internos: Uma Ferramenta De Gestão No Setor De Departamento De Pessoal*.

De Godoy, S. L., & Noronha, A. P. P. (2005). Instrumentos Psicológicos Utilizados Em Seleção Profissional. *Revista Do Departamento De Psicologia-Uff*, V. 17.

Dias, S. V. S. (2010). *Manual De Controles Internos: Desenvolvimento E Implantação. Exemplos E Processos Organizacionais*. São Paulo: Atlas.

Epps, R. W., & Guthrie, C. P.(2010) *Sarbanes-Oxley 404 Material Weaknesses And Discretionary Accruals*. In *Accounting Forum*, 34 (2).

Fernandes, I. (2011). *Procedimentos de Controle Interno no Departamento Pessoal*. Centro Universitário Municipal De São José, Santa Catarina.

Galloro, V. D., & Galloro, L. R. R. S. (2000). Controle Interno e Contabilidade Como Elementos de Controle. In: *Coleção De Seminários Crcsp/Ibracon – Controles Internos Contábeis E Alguns Aspectos De Auditoria*. 1. Ed. São Paulo: Atlas.

Garcia, O. P. G., Kinzler, L., & Rojo, C. A. (2015). Análise dos sistemas de controle interno em empresas de pequeno porte. *Interface*, 11(2).

Gomes, E. D. (2015). *Rotinas trabalhistas e previdenciárias*. 5. ed. Belo Horizonte: RTPREU.

INBEP. *O que é CIPA*. Recuperado em 15 de março, 2018, de <http://blog.inbep.com.br/o-que-e-cipa/>.

Kerkhoff, R. (2004). O SPED é ampliado e abrange informações dos empregados SPED Social ou eSocial. *Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul*. 18.

Lima, E. (2010). Estratégias de pequenas e médias empresas: uma revisão. *REGE*, São Paulo, 17.

Lima., M. R. S., Chacon, M. J. M., & Silva, M. C. (2004) Uma contribuição a importância do fluxo de informações contábeis no processo decisório das micro e pequenas empresas: uma pesquisa realizada na cidade de Recife no estado de Pernambuco. In: *Conferência Internacional de Empreendedorismo Latino Americana*, Rio de Janeiro.

Lorenzoni, R. & Vieira, E. T. V. (2013). O Controle Interno e a Auditoria como Ferramenta de desenvolvimento nas Micro e Pequenas Empresas. *Revista gestão e desenvolvimento em contexto*, v. 1.

Mergener, A. R., & Rosa S. M. (2014). O impacto do passivo trabalhista nas indústrias calçadistas de Igrejinha. Faculdades Integradas de Taquara, Rio Grande do Sul, *Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis* 3.5.

Michel, M. H. (2009). *Metodologia E Pesquisa Científica Em Ciências Sociais*. 2. Ed. São Paulo: Atlas.

Ministério do Trabalho, *NR 5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes*. Recuperado em 14 de novembro, 2018, <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>.

Ministério do Trabalho, *NR 6 Equipamento de Proteção Individual*. Recuperado em 14 de novembro, 2018, de <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>

Neto, A. T. S., & Teixeira, R. M. (2011) Mensuração do Grau de Inovação de Micro e Pequenas Empresas: Estudo em Empresas da Cadeia Têxtil-Confecção em Sergipe. *Revista de Administração e Inovação*, v. 8.

Oliveira, A. G. (2004). *Uma contribuição ao estudo da contabilidade como sistema de informação ao processo de gestão das micro e pequenas empresas*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do grau de Doutor em Engenharia de Produção. Florianópolis.

Padilha, F. B. (2011). *O controle interno como ferramenta de gestão: um estudo de caso em uma empresa de serviços*. Monografia (Especialização em Controladoria e Gestão Empresarial) – Curso de Pós-Graduação em Controladoria e Gestão Empresarial, Unijuí, Rio Grande do Sul.

PAIB. *Professional Accountants in Business Committee. Global Survey on Risk Management and Internal Control Results, Analysis and Proposed Next Steps. Information Paper*. New York, 2011. Recuperado em 16 de novembro, 2018, de <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/global-survey-on-risk-manag.pdf>

Paixão, F. *CLT: em perguntas e respostas e Legislação Complementar*. 7. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

Pereira, J., Lima, L., & Dutra, C. (2016). Controles internos no departamento pessoal na gestão de passivos trabalhistas. *Anais X Seminário de Iniciação Científica Curso de Ciências Contábeis da FSG*. Rio Grande do Sul.

Reeve, J. M. (2009). *Fundamentos de Contabilidade: princípios*. 22. ed. Norte-Americana. São Paulo: Cengage Learning.

Rezende, S. M., & Favero, H. L. (2004). A importância do Controle Interno dentro das organizações. *Revista de Administração Nobel*, 3.

Ribeiro Filho, J. F., de Gusmão Lopes, J. E., Pederneiras, M. M. M., & Ferreira, J. O. L. (2008). Controle interno, controle externo e controle social: análise comparativa da percepção dos profissionais de controle interno de entidades das três esferas da administração pública. *Revista Universo Contábil*, 4(3), 48-63.

Ribeiro, A. L. (2006). *Gestão de pessoas*. 3. ed. São Paulo: Saraiva.

Ribeiro, F. C. (2015). *Implantação da auditoria interna e a compliance trabalhista na redução de erros e do passivo em empresas prestadoras de serviços*.

Ribeiro, O. M., & Ribeiro, J. M. (2011). *Auditoria Fácil*. 2. ed., São Paulo: Editora Saraiva.

Robbins, S. P. (2004). *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.

Santos, C. C. (2016). *Controles internos: gestão de riscos trabalhistas nas empresas de transportes públicos em Campina Grande – PB*. Universidade Estadual de Paraíba, Paraíba.

Santos., F. A., & Veiga, W. E. (2011). *Contabilidade com ênfase em micro, pequenas e médias empresas*. São Paulo: Atlas.

SEBRAE. *Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil*. Recuperado em 12 de março, 2018, de http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-dobrasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c7_4010ª
RCR D

Souza, D. S., & Silva, L. T. (2017). *A responsabilidade do departamento pessoal e sua adequação às obrigatoriedades do programa E-Social: Um estudo de campo nos escritórios de contabilidade da cidade de Santo Antonio de Jesus – BA*. Faculdade de Ciências Gerenciais da Bahia.

Stroeher, A. M., & Freitas, H.(2006). Identificação das necessidades de informações contábeis de pequenas empresas para a tomada de decisão organizacional. *In: III Congresso Internacional de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação - CONTECSI*, São Paulo.

Vianna, C. S. V.(2008). *Manual prático das relações trabalhistas*. 9. ed. São Paulo: LTr.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Paola da Costa Mozzaquatro – 20%

Bruna Faccin Camargo – 16%

Jaqueline Carla Guze – 16%

Lucas Almeida dos Santos – 16%

Jocias Maier Zanatta – 16%

Ismael Alan Halberstadt – 16%