



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO CONTÁBIL E FINANCEIRA



ANA PAULA SANGALETTI

**A ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS EM ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE NA CIDADE DE PATO BRANCO - PR**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

PATO BRANCO
2017

ANA PAULA SANGALETTI

**A ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS EM ESCRITÓRIOS DE
CONTABILIDADE NA CIDADE DE PATO BRANCO - PR**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Contábil e Financeira, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Campus Pato Branco.

Orientadora: Prof^a. Me. Luciane Dagostini.

PATO BRANCO

2017



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Pato Branco
Curso de Ciências Contábeis
Especialização em Gestão Contábil e
Financeira



TERMO DE APROVAÇÃO

Título do Trabalho de Monografia

A Rotatividade de Funcionários em Escritórios de Contabilidade na Cidade de Pato Branco - PR.

Nome da aluna: **Ana Paula Sangaletti**

Esta monografia de especialização foi apresentada às 18 horas e 30 minutos, do dia 19 de abril de 2017, como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista em Gestão Contábil e Financeira, do Departamento de Ciências Contábeis - DACON, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

(Aprovado, Aprovado com restrições, ou Reprovado).

Prof^ª. Me. Luciane Dagostini
Orientadora

Prof. Dr. Eliandro Schvirck
Avaliador - UTFPR

Prof. Dr. Sandro César Bortoluzzi
Avaliador UTFPR

O ORIGINAL ASSINADO ENCONTRA-SE NA COORDENAÇÃO DO CURSO.

Dedico este trabalho, de forma muito especial, ao meu pai (*in memoriam*), minha mãe, meus irmãos, que estiveram ao meu lado durante toda essa caminhada, abrindo mão de momentos que podíamos passar juntos, para que eu pudesse me dedicar aos estudos, me dando força, carinho e incentivo sempre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, que me iluminou durante a minha caminhada. Agradeço aos meus amigos, pelas alegrias e tristezas compartilhadas.

À minha família, pela capacidade de acreditar em mim e investir no meu futuro.

Mãe, seu cuidado, compreensão e dedicação foi muito importante em muitos momentos para eu seguir em frente e chegar ao fim.

Pai (*in memoriam*), enquanto esteve presente, sua presença significou segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada.

À minha orientadora professora Luciane Dagostini, pela sua disponibilidade, interesse e receptividade com que me recebeu e pela prestatividade com que me ajudou.

Agradeço aos professores do curso de Especialização em Gestão Contábil e Financeira da UTFPR, Campus Pato Branco.

Enfim, sou grata a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para a realização desta monografia.

"Qualquer atividade torna-se criativa e prazerosa quando quem a pratica se interessa por fazê-la bem feita, ou até melhor".
(John Updike).

RESUMO

SANGALETTI, Ana Paula. **A rotatividade de funcionários em escritórios de contabilidade na cidade de Pato Branco - PR.** 2017. 75 f. Monografia de Especialização em Gestão Contábil e Financeira. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017.

O presente trabalho teve como objetivo geral identificar quais as causas da rotatividade de funcionários em escritórios de Contabilidade na cidade de Pato Branco - PR. Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva e quantitativa. A rotatividade de pessoal é um fator determinante para o sucesso das empresas, pois com um fluxo elevado de funcionários pode trazer consequências desfavoráveis para as empresas. Para obter os dados, foram aplicados dois questionários com questões fechadas e abertas, um questionário para os proprietários e o outro questionário para os funcionários dos escritórios de contabilidade da cidade de Pato Branco – PR, sendo utilizado também livros, artigos, e a rede mundial de computadores. Dos resultados obtidos pela pesquisa, foi possível identificar que o índice de rotatividade de funcionários em escritórios é pequena, dado esse que pode ser analisado pelo fato de os proprietários terem total conhecimento sobre os custos da rotatividade que são os mais variados e os seus impactos.

Palavras-chave: Rotatividade. Escritórios de Contabilidade. Funcionários.

ABSTRACT

SANGALETTI, Ana Paula. **The turnover of employees in accounting offices in the city of Pato Branco - PR.** 2017. 75 f. Monografia de Especialização em Gestão Contábil e Financeira. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017.

This study aimed to identify the causes of employee turnover in accounting offices in the city of Pato Branco - PR. This research is characterized as descriptive and quantitative. Employee turnover rate and the offices have career plans and salaries. The staff turnover is a determining factor for the success of companies, because a high flow of employees can bring adverse consequences for businesses. To obtain the data, two questionnaires with closed and open questions were applied, a questionnaire for the owners and the other questionnaire for the employees of the accounting offices of the city of Pato Branco - PR and also used books, articles, and world Wide Web. The research is descriptive and quantitative. From the results obtained by the research, it was possible to identify that the turnover rate of office employees is small, since it can be analyzed by the fact that managers have full knowledge about the costs of turnover and its impacts

Keywords: Turnover. Accounting Offices. Employees.

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Estatística das notas por exame – Notas máximas e mínimas por região – Contador.....	21
Tabela 2 - Resultado final por exame – Contador	21
Tabela 3 - Resultado final por exame – Técnico em Contabilidade	22
Tabela 4 - Resultado final por exame e UF – Contador - Paraná.....	22
Tabela 5 - Resultado final por exame e UF – Técnico em Contabilidade - Paraná...	23
Tabela 6 - Percentual de aprovados no estado do Paraná da 1ª a 12ª Edição do Exame– Contador	23
Tabela 7 - Comparativo de registros ativos para Contadores entre Janeiro e Março/2017	23
Tabela 8 - Comparativo de registros ativos para Técnicos em Contabilidade entre Janeiro e Março/2017	24
Tabela 9 - Total de Registros Ativos - Paraná.....	24
Tabela 10 - Comparativo de registros ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco entre Janeiro e Março/2017 - Contadores.....	24
Tabela 11 - Comparativo de registros ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco entre Janeiro e Março/2017 – Técnico em Contabilidade	25
Tabela 12 - Total de Registros Ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco	25
Tabela 13 - Gênero dos respondentes.....	47
Tabela 14 - Faixa Etária	48
Tabela 15 - Tempo de trabalho na área contábil/fiscal/departamento pessoal	48
Tabela 16 - Tempo de trabalho na empresa	49
Tabela 17 - Tempo de desempenho da função no atual setor	49
Tabela 18 - Avaliação das condições de trabalho	50
Tabela 19 - Investimento em qualificação pela empresa.....	50
Tabela 20 - Cursos disponibilizados ao ano pelo escritório.....	51
Tabela 21 - Nível de formação contábil	52
Tabela 22 - Nível de qualificação desejada.....	52
Tabela 23 - Opinião sobre possível aumento de renda com uma melhor qualificação	53
Tabela 24 - Faixa salarial	54
Tabela 25 - Relacionamento de dados Qualificação X Faixa salarial.....	54
Tabela 26 - Relacionamento de dados Nível de formação contábil X Nível de qualificação desejada	55
Tabela 27 - Gênero dos respondentes.....	56
Tabela 28 - Faixa Etária	56
Tabela 29 - Qual o tempo de atuação da Empresa Contábil no mercado	56
Tabela 30 - Relacionamento de dados Faixa etária X Tempo de atuação	57
Tabela 31 - Quantos funcionários a empresa contábil possui atualmente	57
Tabela 32 - No último ano qual a quantidade de admissões que ocorreu.....	58
Tabela 33 - No último ano qual a quantidade de rescisões que ocorreu.....	58
Tabela 34 - Relacionamento de dados Quantidade de admissões X Quantidade de rescisões	59
Tabela 35 - Qual o método de contratação de funcionários na sua empresa	60
Tabela 36 - Qual o principal quesito na hora da contratação do funcionário.....	60
Tabela 37 - As demissões da sua empresa normalmente ocorre por:	61

Tabela 38 - Quais os motivos das demissões	62
Tabela 39 - A empresa possui plano de cargos e salários	62
Tabela 40 - Relacionamento de dados Quantidade de admissões X Quantidade de rescisões	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Índice de rotatividade de pessoal	26
Quadro 2 - Direitos dos empregados dispensados sem justa causa.....	29
Quadro 3 - Antecipação do término do contrato de experiência, por pedido do empregado	31
Quadro 4 - Antecipação do término do contrato de experiência, dispensa por parte do empregador	31
Quadro 5 - Antecipação do término do contrato de experiência, justa causa.....	31
Quadro 6 - Término do contrato de experiência	32
Quadro 7 - Estudos relacionados	40

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS	14
1.1.1	Objetivos específicos	15
1.2	JUSTIFICATIVA	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	ENSINO DA CONTABILIDADE	17
2.1.1	Profissional Contábil	18
2.1.2	Exame de Suficiência	18
2.2	ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS	25
2.2.1	Índice de Rotatividade de Pessoal	26
2.2.2	Demissão por justa causa	27
2.2.3	Demissão sem justa causa	28
2.2.4	Término do contrato de experiência	30
2.3	CUSTOS DA ROTATIVIDADE	32
2.3.1	FGTS	33
2.3.2	Férias	34
2.3.3	Décimo Terceiro	35
2.3.4	Rescisão	35
2.3.5	Aviso Prévio	36
2.3.6	Aviso prévio trabalhado	36
2.3.7	Aviso prévio indenizado	37
2.3.8	Vencimentos Rescisórios Variáveis	37
2.3.8.1	Adicional de Insalubridade	37
2.3.8.2	Adicional de Periculosidade	38
2.3.8.3	Adicional Noturno.....	38
2.3.8.4	Horas Extras	39
2.3.8.5	Descanso Semanal Remunerado	39
2.4	ESTUDOS RELACIONADOS.....	40
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	43
3.1	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	43
3.1.1	LOCAL DA PESQUISA OU LOCAL DO ESTUDO	44
3.2	TIPO DE PESQUISA OU TÉCNICAS DE PESQUISA	44
3.3	COLETA DOS DADOS	45
3.3.1	Procedimento de análise dos dados	46
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	47
4.1	ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS	47
4.1.1	Caracterização dos respondentes	47
4.1.2	Bloco II – Indicadores de Rotatividade	48
4.2	ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROPRIETÁRIOS	55
4.2.1	Bloco I – Caracterização dos respondentes	56
4.2.2	Bloco II – Sobre rotatividade de funcionários	60
4.3	ÍNDICE DE ROTATIVIDADE DOS ESCRITÓRIOS ENTREVISTADOS	63
4.4	SÍNTESE DOS RESULTADOS OBTIDOS	64
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
	REFERÊNCIAS	67
	APÊNDICES	71

APÊNDICE A	72
APÊNDICE B	75

1 INTRODUÇÃO

Muitas empresas buscam excelência no mercado, para isso procuram oferecer produtos e serviços de qualidade. Seguindo esse padrão, muitas delas já possuem profissionais qualificados em diversas áreas e para manter esses funcionários muitas empresas oferecem plano de cargos e salários, distribuição de lucros, propostas que favorecem aos empregados. Mas, mesmo mantendo um bom plano de permanência de funcionários, muitas delas ainda sofrem com a rotatividade de funcionários (HOEPERS, 2014).

A rotatividade de funcionários influencia nos resultados da empresa de forma considerável, muitos são os gastos acarretados pela demissão, entre estes a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Aviso Prévio, Exames Ocupacionais, Férias, Décimo Terceiro e, posteriormente, gastos com a reposição de funcionários, que abrange processos de recrutamento, seleção, admissão e treinamento (CHIAVENATO, 1997; SILVA, RIBEIRO, 2014).

Os responsáveis pelas contratações buscam selecionar o melhor candidato para a função, evitando a rotatividade, custos com empregados e a permanência dos mesmos em seus quadros laborais (SILVA; SILVA; MATOS; PINTO, 2013).

Muitas dessas contratações não são feitas pelos empresários, seja por falta de tempo, ou por falta de conhecimento de como o processo é realizado, assim, muitos não possuem conhecimentos dos impactos gerados em decorrência da rotatividade (SILVA *et al.*, 2013).

A pesquisa tem como foco estudar a rotatividade de funcionários nos escritórios de contabilidade de Pato Branco, no sentido de identificar se ela é constante ou não entre os profissionais da área contábil, buscando resolver a questão problema: **Quais as causas pertinentes à rotatividade de funcionários em escritórios de Contabilidade na cidade de Pato Branco – PR?**

1.1 OBJETIVOS

Identificar quais as causas da rotatividade de funcionários em escritórios de Contabilidade na cidade de Pato Branco – PR.

1.1.1 Objetivos específicos

Para atender ao objetivo geral, foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- Verificar qual o índice de rotatividade de funcionários nos escritórios de contabilidade de Pato Branco - PR;
- Identificar quais os custos da rotatividade nos escritórios de contabilidade de Pato Branco - PR;
- Analisar se os escritórios pesquisados de contabilidade possuem plano de carreira e salários.

1.2 JUSTIFICATIVA

O mercado está cada vez mais exigindo que as empresas sejam comprometidas com seus funcionários, sendo assim é de suma importância investir em funcionários capacitados, para que as empresas se mantenham diante das diversas circunstâncias que surgem no mercado. O estudo da rotatividade de pessoal é um tema muito importante, pois retrata sobre a dinâmica organizacional.

Essa pesquisa justifica-se no contexto social que, com base nela, poderá apurar os motivos e a quantidade da rotatividade de funcionários nos escritórios de contabilidade sob a ótica deles e, dessa forma, poder contribuir para se ter um melhor entendimento de quais são os motivos da rotatividade nos escritórios.

No meio acadêmico essa pesquisa contribui, pois estará dando continuidade a outras pesquisas já realizadas como Silva, Ribeiro (2014) e, dessa forma, os questionamentos serão usados como base, sendo aplicada em outro local para saber se os resultados são compatíveis ou não com as pesquisas já realizadas.

No meio empírico haverá colaboração para com o meio acadêmico, no sentido em que estão sendo aplicados os contextos relacionados à pesquisa de rotatividade de funcionários em escritórios de contabilidade, contribuindo para futuras pesquisas que serão realizadas.

Na literatura foi possível identificar a valorização do profissional como funcionário, buscando entender os problemas gerados pela rotatividade no ambiente de trabalho, tendo alguns estudos relacionados com o tema que enfatizam a rotatividade sob outras óticas, sendo estes: Cardoso, Cardoso, Santos (2013); Hoepers (2013); Silva, et al., Pinto (2013); Fabian, Scherer (2014); Lubenow, Wunsch (2014); Patias et al., Costa (2014); Silva, Ribeiro (2014), Luz e Auler (2015); os quais procuraram desenvolver a questão teórica da literatura por meio de realização de pesquisas na esfera da realidade de diversas empresas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta parte serão abordados assuntos relacionados à temática e ao problema proposto nesse trabalho, trazendo a contextualização de diversos autores referentes ao tema. Inicialmente será contextualizado sobre o ensino da Contabilidade, bem como será realizada uma abordagem sobre o Profissional Contábil, sobre o Exame de Suficiência, a rotatividade de funcionários, o índice de rotatividade de pessoal, quais os tipos de demissões, os custos da rotatividade, tipos de rescisões e aviso prévio, e quais são os vencimentos rescisórios variáveis.

2.1 ENSINO DA CONTABILIDADE

A evolução da Contabilidade está associada ao progresso da humanidade. Esse fato é identificado e analisado sob distintas perspectivas. A seguir serão apresentados alguns pensadores que relatam a sua opinião e os aspectos por eles identificados.

A Contabilidade é tão remota quanto o homem que pensa ou, melhor dizendo, que conta. A necessidade de acompanhar a evolução dos patrimônios foi o grande motivo para seu desenvolvimento. Através dos tempos, verifica-se que, normalmente, o grau de avanço da Contabilidade está diretamente associado ao grau de progresso econômico, social e institucional de cada sociedade (IUDÍCIBUS, 2010).

Sá (1997, p. 16), lembra que a Contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez, por isso, quase sempre seus progressos coincidiram com aqueles que caracterizam os da evolução do homem. Iudícibus (2006, p. 35), cita que, “em termos de compreensão da evolução histórica contábil, raramente o ‘estado da arte’ ultrapassa o grau de evolução econômica, institucional e social das sociedades analisadas, em cada época”.

A contabilidade já existia, desde os povos mais primitivos, em função da necessidade de controlar, medir, e preservar o patrimônio familiar e, até mesmo, em função de trocar bens (IUDÍCIBUS; MARION; FARIA, 2009). A contabilidade, ainda

que na sua forma mais primitiva e rudimentar, era capaz de avaliar bens, direitos e obrigações e mensurar a riqueza do homem.

Dessa forma, surge a necessidade de se ter alguém responsável em entender como será compreendida a Contabilidade como um todo, sua importância e as suas áreas de atuação, para isso temos um profissional contábil.

2.1.1 Profissional Contábil

O contador é o profissional que trabalha com a área econômica, financeira e patrimonial de uma ou mais organizações. É o responsável pelos registros dos atos e fatos, elaboração das demonstrações contábeis e pelo estudo dos elementos que formam o patrimônio das organizações (MARION, 2009).

Para essa profissão temos duas nomenclaturas, uma denomina-se Técnico em Contabilidade referente aos profissionais que cursaram Contabilidade em nível técnico (médio), e o outro que, após a conclusão do curso superior em Bacharel em Ciências Contábeis, é chamado de Contador (MARION, 2009).

O contador, porém, está habilitado a exercer outras atividades não cabíveis ao Técnico em Contabilidade. Essas atividades são:

- Auditoria: exame e verificação da exatidão dos procedimentos contábeis;
- Perícia contábil: investigação contábil de empresas motivada por uma questão judicial (solicitada pela justiça);
- Professor de Contabilidade: para ser professor de curso superior, exige-se pós-graduação (MARION, 2009).

Para obter o registro profissional da categoria de Contador é necessário fazer o Exame de Suficiência e ter aprovação. No tópico seguinte será apresentada explicação de como é a prova e qual o percentual para aprovação.

2.1.2 Exame de Suficiência

A Lei 12.249, de 2010, alterou o Decreto-Lei 9.295, de 1946, pelo art. 12 do referido decreto-lei em que considera que o exercício da profissão somente poderá

ocorrer depois do deferimento do Registro Profissional em Conselho Regional de Contabilidade.

Art. 12. Os profissionais a que se refere este Decreto-Lei somente poderão exercer a profissão após a regular conclusão do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, reconhecido pelo Ministério da Educação, aprovação em Exame de Suficiência e registro no Conselho Regional de Contabilidade a que estiverem sujeitos. (Redação dada pela Lei nº 12.249, de 2010)

§ 1º O exercício da profissão, sem o registro a que alude este artigo, será considerado como infração do presente Decreto-lei. (Renumerado pela Lei nº 12.249, de 2010)

§ 2º Os técnicos em contabilidade já registrados em Conselho Regional de Contabilidade e os que venham a fazê-lo até 1º de junho de 2015 têm assegurado o seu direito ao exercício da profissão. (Incluído pela Lei nº 12.249, de 2010) (Decreto-Lei 9.295/1946) (BRASIL, 1943).

No ano de 1998, a Resolução nº 825, dispõe que compete ao Conselho Federal de Contabilidade a aplicação do exame de suficiência como requisito para obtenção do registro profissional. Deste modo, no ano seguinte, o Conselho resolveu instituir o exame através da Resolução nº 853, como requisito para obtenção do registro profissional em Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC's). A presente resolução considera como objetivo do exame de suficiência que servirá para avaliar o nível mínimo de conhecimento necessário para o desempenho das atribuições do Contabilista, além de pôr em prática a função de fiscalização do exercício profissional em caráter preventivo (NETO; KUROTORI, 2009).

Levando em consideração os objetivos acima, a mesma resolução ainda apresenta a forma e o conteúdo da prova, onde consta no seu art. 3º que o Exame de Suficiência será composto de uma prova para os Técnicos em Contabilidade e uma para os bacharéis em Ciências Contábeis, a serem aplicadas na mesma data e hora em todo território nacional, ajustando-se, para isso, as diferenças de fuso horário, e se dividirá em:

a) Prova para os Técnicos em Contabilidade, abrangendo as seguintes áreas: Contabilidade Geral; Contabilidade de Custos; Noções de Direito Público e Privado; Matemática; Legislação e Ética Profissional; Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade; Português.

b) Prova para os Bacharéis em Ciências Contábeis, abrangendo as seguintes áreas: Contabilidade Geral; Contabilidade de Custos; Contabilidade Pública; Contabilidade Gerencial; Noções de Direito Público e Privado; Matemática Financeira; Teoria de Contabilidade; Legislação e Ética Profissional; Princípios

Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade; Auditoria Contábil; Perícia Contábil; Português; Conhecimentos sociais, econômicos e políticos do País.

Parágrafo único. O Conselho Federal de Contabilidade providenciará a elaboração e divulgação dos conteúdos programáticos das respectivas áreas, que serão exigidos nas provas para os Técnicos em Contabilidade e os bacharéis em Ciências Contábeis (CFC, 2007, p. 13-14).

Ainda se tratando dessa resolução, o art. 4º dispõe que as provas devem ser elaboradas para respostas objetivas, podendo, ainda, incluir questões com respostas dissertativas. Nos art. 5º e 6º que discorrem sobre a aprovação e periodicidade, define que, para o candidato ser aprovado, o mesmo deverá obter, no mínimo, 50% dos pontos possíveis e o exame será aplicado duas vezes ao ano, simultaneamente, em todo território nacional nos meses de março ou abril e setembro ou outubro, em data e hora a serem fixadas por deliberação do Plenário do Conselho Federal de Contabilidade, com antecedência mínima de 90 dias.

O art. 7º estabelece que, ocorrendo a aprovação no Exame de Suficiência, o candidato terá o prazo de até dois anos, a contar da data da publicação do resultado oficial no Diário Oficial da União (DOU), para requerer o Registro Profissional, nas categorias de Contador ou Técnico em Contabilidade, em qualquer Conselho Regional de Contabilidade;

Art. 7º, caput, com redação dada pela Resolução CFC nº 933, de 21 de março de 2002.

Parágrafo único. O Conselho Regional de Contabilidade emitirá a Certidão de Aprovação desde que solicitada pelo candidato, devendo constar a categoria profissional e a data de validade prevista neste artigo. (Criado pela Resolução CFC nº 933, de 21 de março de 2002) (CFC, 2007, p. 14).

Se tratando de mudança de categoria profissional, conforme o art. 8º, o Técnico em Contabilidade que optar pela alteração da categoria profissional para Contador deverá realizar o Exame de Suficiência (CFC). No entanto, no segundo semestre de 2000 ocorreu o primeiro exame, que permaneceu até o ano de 2004, ano em que foi suspenso, deixando de ser obrigatório. Após um período de desobrigação do exame de suficiência o mesmo passou a ser exigido novamente (NETO; KUROTORI, 2009).

Em 2010, com a publicação da Lei nº 12.249, o Exame de Suficiência se tornou novamente obrigatório para os novos bacharéis do curso de Ciências

Contábeis, para o qual se tornaria necessário ser prestado para obtenção do registro profissional. No inciso § 2º os técnicos em contabilidade já registrados no Conselho Regional de Contabilidade, e os que vieram a fazê-lo até 1º de junho de 2015, tiveram assegurado o seu direito ao exercício da profissão.

Desde 2011, o Exame de Suficiência vem sendo realizado duas vezes por ano. Neste ano de 2017 a prova chega a sua 13ª edição.

Alguns dados estatísticos serão apresentados a seguir em relação às notas e aprovações, tanto para o Técnico em Contabilidade como para o Contador.

Na Tabela 1 será apresentada qual foi a nota máxima, a mínima e a média das notas das edições do Exame de Suficiência entre os anos de 2011 e 2016, da prova aplicada aos Contadores em específico da região Sul:

Tabela 1 - Estatística das notas por exame – Notas máximas e mínimas por região – Contador

Região – SUL			
Exame	Nota máxima	Nota mínima	Nota média
1º Exame de Suficiência de 2011	47	7	22
2º Exame de Suficiência de 2011	44	10	26
1º Exame de Suficiência de 2012	46	9	25
2º Exame de Suficiência de 2012	45	8	22
1º Exame de Suficiência de 2013	44	9	24
2º Exame de Suficiência de 2013	47	3	25
1º Exame de Suficiência de 2014	47	11	26
2º Exame de Suficiência de 2014	47	10	25
1º Exame de Suficiência de 2015	48	8	27
2º Exame de Suficiência de 2015	45	4	20
1º Exame de Suficiência de 2016	48	7	25
2º Exame de Suficiência de 2016	44	6	21

Fonte: CFC (2017).

Na Tabela 2, consta o resultado final com o total de inscritos, presentes, aprovados, percentual de aprovados, total de reprovados, percentual de reprovados, total de ausentes e percentual de ausentes, no que se refere à prova aplicada para a categoria de Contador, desde a primeira edição no ano de 2011 até a segunda edição no ano de 2016:

Tabela 2 - Resultado final por exame – Contador

Exame	Total Inscritos	Total Presentes	Total Aprovados	(%) Aprovados	Total Reprovados	(%) Reprovados	Total Ausentes	(%) Ausentes
1º/2011	14.255	13.383	4.130	30,86	9.253	69,14	872	6,12
2º/2011	19.690	18.675	10.886	58,29	7.789	41,71	1.015	5,15
1º/2012	26.315	24.774	11.705	47,25	13.069	52,75	1.541	5,86
2º/2012	32.003	29.226	7.613	26,05	21.613	73,95	2.777	8,68
1º/2013	37.226	33.706	12.000	35,60	21.706	64,40	3.520	9,46
2º/2013	40.474	36.831	15.891	43,15	20.940	56,85	3.643	9,00

1º/2014	43.144	38.115	18.823	49,38	19.292	50,62	5.029	11,66
2º/2014	37.066	32.568	13.591	41,73	18.977	58,27	4.498	12,14
1º/2015	43.616	38.022	20.713	54,48	17.309	45,52	5.594	12,83
2º/2015	43.376	38.022	5.580	14,68	32.442	85,32	5.354	12,34
1º/2016	48.043	41.987	17.576	41,86	24.411	58,14	6.056	12,61
2º/2016	47.384	41.179	8.947	21,73	32.232	78,27	6.205	13,10
Total Geral:	432.592	386.488	147.455	38,15	239.033	61,85	46.104	10,66

Fonte: CFC (2017).

A seguir será demonstrado também o resultado final com as mesmas características da tabela acima, mas essa aplicada para a categoria de Técnico em Contabilidade, presente na Tabela 3:

Tabela 3 - Resultado final por exame – Técnico em Contabilidade

Exame	Total Inscritos	Total Presentes	Total Aprovados	(%) Aprovados	Total Reprovados	(%) Reprovados	Total Ausentes	(%) Ausentes
1º/2011	2.353	2.102	524	24,93	1.578	75,07	251	10,67
2º/2011	4.141	3.824	1.449	37,89	2.375	62,11	317	7,66
1º/2012	4.404	4.044	1.434	35,46	2.610	64,54	360	8,17
2º/2012	5.640	5.094	1.706	33,49	3.388	66,51	546	9,68
1º/2013	7.294	6.458	3.419	52,94	3.039	47,06	836	11,46
2º/2013	8.688	7.745	1.392	17,97	6.353	82,03	943	10,85
1º/2014	9.673	7.933	2.270	28,61	5.663	71,39	1.740	17,99
2º/2014	9.878	8.510	2.013	23,65	6.497	76,35	1.368	13,85
1º/2015	12.881	11.059	3.952	35,74	7.107	64,26	1.822	14,14
Total Geral:	64.952	56.769	18.159	31,99	38.610	68,01	8.183	12,60

Fonte: CFC (2017).

Na Tabela 4, temos o resultado final em valores e percentuais de aprovações, reprovações e ausentes, das provas que foram aplicadas entre 2011 e 2016 na categoria de Contador no estado do Paraná:

Tabela 4 - Resultado final por exame e UF – Contador - Paraná

Exame	Total Inscritos	Total Presentes	Total Aprovados	(%) Aprovados	Total Reprovados	(%) Reprovados	Total Ausentes	(%) Ausentes
1º/2011	1.314	1.255	458	36,49	797	63,51	59	4,49
2º/2011	1.556	1.495	973	65,08	522	34,92	61	3,92
1º/2012	2.186	2.101	1.040	49,50	1.061	50,50	85	3,89
2º/2012	2.577	2.413	740	30,67	1.673	69,33	164	6,36
1º/2013	2.599	2.395	981	40,96	1.414	59,04	204	7,85
2º/2013	3.029	2.831	1.454	51,36	1.377	48,64	198	6,54
1º/2014	2.993	2.687	1.552	57,76	1.135	42,24	306	10,22
2º/2014	2.325	2.127	1.072	50,40	1.055	49,60	198	8,52
1º/2015	2.740	2.480	1.557	62,78	923	37,22	260	9,49
2º/2015	2.698	2.447	429	17,53	2.018	82,47	251	9,30
1º/2016	3.035	2.744	1.399	50,98	1.345	49,02	291	9,59
2º/2016	3.021	2.728	764	28,01	1.964	71,99	293	9,70
Total	30.073	27.703	12.419	44,83	15.284	55,17	2.370	7,88

Fonte: CFC (2017).

Na Tabela 5, a seguir demonstrará também o resultado final em valores e percentuais de aprovações, reprovações e ausentes, mas das provas que foram aplicadas para a categoria de Técnico em Contabilidade no estado do Paraná:

Tabela 5 - Resultado final por exame e UF – Técnico em Contabilidade - Paraná

Exame	Total Inscritos	Total Presentes	Total Aprovados	(%) Aprovados	Total Reprovados	(%) Reprovados	Total Ausentes	(%) Ausentes
1º/2011	112	94	31	32,98	63	67,02	18	16,07
2º/2011	254	242	83	34,30	159	65,70	12	4,72
1º/2012	237	220	87	39,55	133	60,45	17	7,17
2º/2012	280	256	72	28,12	184	71,88	24	8,57
1º/2013	365	334	177	52,99	157	47,01	31	8,49
2º/2013	383	352	72	20,45	280	79,55	31	8,09
1º/2014	420	357	122	34,17	235	65,83	63	15,00
2º/2014	456	407	97	23,83	310	76,17	49	10,75
1º/2015	611	534	200	37,45	334	62,55	77	12,60
Total	3.118	2.796	941	33,66	1.855	66,34	322	10,33

Fonte: CFC (2017).

Na Tabela 6, será apresentado o percentual de aprovados no estado do Paraná entre a primeira e a décima segunda edição do exame na categoria de Contador:

Tabela 6 - Percentual de aprovados no estado do Paraná da 1ª a 12ª Edição do Exame-Contador

PR	Contador (1/2011 a 2/2016)			Aprovados (%)
	Presentes	Aprovados	Reprovados	
	27.703	12.419	15.284	45

Fonte: CFC (2017).

Conforme dados estatísticos de registros ativos no CRCPR, em todo estado do Paraná, temos representado na Tabela 7 um comparativo entre registros ativos da data de 15/01/2017 e 14/03/2017 para Contadores:

Tabela 7 - Comparativo de registros ativos para Contadores entre Janeiro e Março/2017

Contadores – 15/01/2017		Contadores – 14/03/2017	
Masculino	14.440	Masculino	14.304
Feminino	10.266	Feminino	10.126
Total	24.706	Total	24.430

Fonte: CRCPR (2017).

Na Tabela 8, o mesmo comparativo entre registros ativos entre as datas da tabela acima, mas essa feita entre os Técnicos em Contabilidade:

Tabela 8 - Comparativo de registros ativos para Técnicos em Contabilidade entre Janeiro e Março/2017

Téc. Cont. – 15/01/2017		Téc. Cont. – 14/03/2017	
Masculino	6.678	Masculino	6.590
Feminino	2.781	Feminino	2.730
Total	9.459	Total	9.320

Fonte: CRCPR (2017).

Foi feito também um comparativo em relação ao total de registros ativos no Paraná temos o seguinte resultado apresentado na Tabela 9, o período analisado é o mesmo da Tabela 8:

Tabela 9 - Total de Registros Ativos - Paraná

Total Geral	15/01/2017	14/03/2017
	34.165	33.750

Fonte: CRCPR (2017).

Comparando as tabelas acima podemos notar uma diminuição em registros ativos no Paraná, essa diminuição pode ser por consequência da baixa do registro, que pode ser solicitado nos seguintes casos: se estiver desempregado; aposentado; se for autônomo ou se estiver exercendo outra profissão, e o profissional não poderá figurar como sócio ou responsável técnico por Entidade Contábil; possuir empresas sob a sua responsabilidade técnica junto a Secretária da Fazenda (SEFA) e ocupar cargo contábil e/ou executar qualquer atividade prevista no art. 25, do Decreto-lei 9295/46 e Resolução CFC 560/83 (CRCPR).

Na Tabela 10 está representado um comparativo entre os registros ativos de Contadores da delegacia do CRCPR em Pato Branco:

Tabela 10 - Comparativo de registros ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco entre Janeiro e Março/2017 - Contadores

Contadores – 15/01/2017		Contadores – 14/03/2017	
Masculino	251	Masculino	252
Feminino	263	Feminino	246
Total	514	Total	498

Fonte: CRCPR (2017).

Na Tabela 11, o mesmo comparativo da tabela 10 foi feito, mas esse entre os registros ativos para os Técnicos em Contabilidade. Resultados esses analisados com base nas datas de 15/01/2017 e 14/03/2017:

Tabela 11 - Comparativo de registros ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco entre Janeiro e Março/2017 – Técnico em Contabilidade

Téc. Cont. – 15/01/2017		Téc. Cont. – 14/03/2017	
Masculino	54	Masculino	54
Feminino	42	Feminino	40
Total	96	Total	94

Fonte: CRCPR (2017).

Já na Tabela 12, temos o total de registros ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco, que compõe os Contadores e os Técnicos em Contabilidade, analisados no mesmo período da tabela acima:

Tabela 12 - Total de Registros Ativos da delegacia do CRCPR em Pato Branco

Total Geral	15/01/2017	14/03/2017
	610	592

Fonte: CRCPR (2017).

Assim como no estado do Paraná, em que teve uma diminuição nos registros ativos, na delegacia que contempla Pato Branco e cidades vizinhas também diminuiu o número, podemos ter a mesma justificativa, as baixas dos registros foram solicitadas pelos mesmos motivos.

2.2 ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS

A rotatividade de funcionários, também denominada pelo termo em inglês *turnover*, denota a movimentação de entradas e saídas, admissões e demissões de funcionários em uma determinada empresa, em um espaço de tempo, podendo ser estes eventos tanto por iniciativa do empregado como do empregador (POMI, 2013; SILVA; RIBEIRO, 2014).

Chiavenato (2004, p. 87) define rotatividade como sendo “o fluxo de entrada e saída de pessoas em uma organização, ou seja, as entradas para compensar as saídas das pessoas nas organizações”, na qual as admissões de funcionários são o fluxo da entrada e as demissões e aposentadorias são o fluxo de saída (CHIAVENATO, 2004).

Para Luz e Auler (2015 apud FERREIRA; FREIRE, 2001), muitas são as causas que geram a rotatividade de pessoal nas empresas, algumas delas são, política salarial, plano de benefícios, oportunidades de progresso profissional

oferecida pela empresa, tipo de supervisão, política disciplinar, condições físicas ambientais de trabalho e a motivação do pessoal.

Uma empresa que possui muita troca de funcionários só tem a perder com isso, pois, os novos funcionários precisam de maior atenção e acabam por atrapalhar o rendimento dos outros funcionários. Além de perder todo o tempo dedicado no caso de rescisão, ainda há os gastos decorrentes de uma nova contratação.

Para Silva (2005, p. 48) o *turnover*, “tenta captar a flutuação (entrada e saída) no quadro de pessoal (efetivo de empregados), tendo em vista o impacto potencialmente negativo de uma rotatividade não desejada ou planejada pela organização”.

O *turnover* gera muitos gastos para a empresa, pois ela perde o treinamento e investimento com o funcionário, além de deixar de oferecer a seus clientes um atendimento mais qualificado (LUBENOW; WUNSCH, 2007). Por consequência, muitos são os encargos sociais e trabalhistas envolvidos em decorrência de rescisão. Podemos citar: multa do FGTS, Aviso Prévio, Exames Ocupacionais, Férias, Décimo Terceiro, entre outros (FABIAN; SCHERER, 2014).

2.2.1 Índice de Rotatividade de Pessoal

Para o cálculo de rotatividade, baseia-se no volume de entradas e saídas de pessoal, dentro de certo período de tempo, e em termos percentuais. Quando se trata de medir o índice de rotatividade de pessoal, utiliza-se a seguinte equação apresentada no Quadro 1:

Quadro 1 - Índice de rotatividade de pessoal

Índice de Rotatividade de Pessoal: $\frac{A + D}{2} \times 100$

$$\frac{2}{EM}$$

Sendo:

A = admissão de pessoal;

D = desligamento de pessoal;

EM = efetivo médio, obtido pela soma dos efetivos existentes no início e no final do período, dividida por dois.

Fonte: (CHIAVENATO, 1997; SILVA, RIBEIRO, 2014).

Exemplificando o funcionamento da fórmula apresentada, mesmo que não houvesse demissão, ainda assim haveria um índice de rotatividade. Consideremos que no início do período tivesse um efetivo de 16 funcionários, demissões igual a 0, e admissões iguais a 20, e 36 funcionários no final do período, aplicando os fatores a fórmula teremos um índice de: $\frac{((20+0)/2*100/26)}{100} = 38,46\%$ de rotatividade. Dessa forma, mesmo não havendo nenhuma demissão, mas ocorrendo admissões a rotatividade foi de 38,46%. Podemos considerar que o acompanhamento da rotatividade é importante e, ainda mais importante, é entender se ela é relevante para a empresa ou não.

Usando a mesma fórmula proposta, mas considerando nesse exemplo que não houve admissões, também haverá, nesse caso, um índice de rotatividade. Suponhamos que no início do período tivesse um efetivo de 20 funcionários, admissões igual a 0 e demissões iguais a 4, e 16 funcionários no final do período, aplicando os fatores a fórmula teremos um índice de: $\frac{(((0+4)/2*100/18))}{100} = 11,11\%$ de rotatividade. Podemos notar que existe variação no índice de rotatividade caso haja admissão ou demissão no período.

2.2.2 Demissão por justa causa

Segundo o artigo 482 da CLT, os atos do empregado que, pela sua gravidade, justificam rescisão do contrato por justa causa, são:

- a) Ato de improbidade;
 - b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) Desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) Embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) Violação de segredo da empresa;
 - h) Ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) Abandono de emprego;
 - j) Ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) Prática constante de jogos de azar.
- (BRASIL, 1943).

O empregador rescinde o contrato por justa causa, quando o empregado comete um erro grave. Na demissão por justa causa, o pagamento acontece em até 10 dias após a data de demissão (KONKERO).

O empregado tem direito ao valor das férias proporcional e o salário dos dias em que trabalhou, desde o começo do mês até a notificação da demissão. Nesse caso, a empresa não paga o aviso prévio e o empregado deixa imediatamente de prestar os seus serviços. O empregado não pode sacar o FGTS nem solicitar o seguro-desemprego (KONKERO).

2.2.3 Demissão sem justa causa

Dispensa sem justa causa é a demissão aplicada sem motivo grave pela empresa ao contrato de trabalho do empregado.

A previsão legal é redigida pelo art. 477 da CLT.

Art. 477- É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970);

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970);

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970);

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970);

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970);

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970);

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989);

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989);

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 9º (vetado). (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) (BRASIL, 1943).

Serão feitos os descontos legais e os autorizados pelo empregado, referentes ao desligamento. São assegurados os seguintes direitos aos empregados dispensados sem justa causa:

Quadro 2 - Direitos dos empregados dispensados sem justa causa.

Com menos de um ano	Com mais de um ano
<ul style="list-style-type: none"> - Saldo de salário; - Aviso Prévio; - Férias Proporcionais; - Férias - adicional 1/3; - Décimo Terceiro Normal; - Décimo Terceiro Indenizado (reflexo do aviso prévio); - FGTS 8% - pago em guia específica; - FGTS 40% - pago em guia específica (GRRF); - Vantagens da categoria coletiva; - Indenização especial (1 mês de remuneração se a dispensa ocorrer no mês que antecede a data base da categoria) (Lei 6.708/79 e 7.238/84); - Seguro Desemprego. - Emissão do TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com código específico para levantamento do FGTS 	<ul style="list-style-type: none"> - Saldo de salário; - Aviso Prévio; - Férias Vencidas; - Férias Proporcionais; - Férias - adicional 1/3; - Décimo Terceiro Normal; - Décimo Terceiro Indenizado (reflexo do aviso prévio); - FGTS8% - pago em guia específica; - FGTS 40% - pago em guia específica (GRRF); - Vantagens da categoria coletiva; - Indenização especial (1 mês de remuneração se a dispensa ocorrer no mês que antecede a data base da categoria) (Lei 6.708/79 e 7.238/84); - Seguro Desemprego. - Emissão do TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com código específico para levantamento do FGTS - Homologação com sindicato ou autoridade do Ministério Público.

Fonte: <http://danielcaetano.com.br/artigo-texto/fui-demitido-sem-justa-causa-e-agora/6>

Se o empregado tiver mais de um ano de empresa a rescisão do contrato de trabalho deverá ser homologada, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (art. 477, §1 da CLT). A homologação é importante para que os direitos sejam revisados pela autoridade competente, como também validará o Termo de Rescisão

de Contrato de Trabalho para os procedimentos de saque do Fundo de Garantia e seguro desemprego, sem o qual a Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho não aceitarão a Rescisão. Mas a homologação só é obrigatória para os contratos de trabalho com mais de um ano de vigência. O período de aviso prévio indenizado conta para confirmar se o empregado manteve contrato por mais ou menos de um ano (BRASIL, 1943).

2.2.4 Término do contrato de experiência

O contrato de experiência é um contrato por prazo determinado, no qual cada parte, empregado e empregador, têm um período para avaliar se a outra parte atende as suas expectativas. Se houver rescisão antecipada e aviso prévio durante o período do contrato de experiência, qualquer uma das partes pode rescindir antecipadamente o contrato por prazo determinado.

Para os contratos de prazos determinados existe a previsão de pagamentos indenizatórios por quem rescinde antecipadamente o contrato, como forma de compensação, conforme os artigos 479 e 480 da CLT.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998);

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado;

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998);

Parágrafo único. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944);

§ 2º - Em se tratando de contrato de artistas de teatros e congêneres, o empregado que rescindi-lo sem justa causa não poderá trabalhar em outra empresa de teatro ou congêneres, salvo quando receber atestado liberatório, durante o prazo de um ano, sob pena de ficar o novo empresário obrigado a pagar ao anterior uma indenização correspondente a dois anos do salário estipulado no contrato rescindido. (Incluído pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978) (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978). (BRASIL, 1943).

Se o empregado pedir demissão durante o contrato de experiência ele terá os seguintes direitos:

Quadro 3 - Antecipação do término do contrato de experiência, por pedido do empregado

Tem direito:	Não tem direito:
<ul style="list-style-type: none"> - saldo de salários; - férias proporcionais aos dias trabalhados (súmula 261 do TST); - 1/3 sobre as férias proporcionais; - décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados; - salário família (se tiver direito); - FGTS, depositado na conta vinculada do FGTS, sem direito a saque. 	<ul style="list-style-type: none"> - multa de 40% sobre o FGTS; - seguro desemprego - indenização adicional. A indenização adicional de um salário será devida no caso da rescisão do contrato de experiência pelo empregador, sem justa causa, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.

Fonte: <http://www.empregoenegocio.com.br/direitos-de-quem-pede-demissao-ou-e-demitido-no-contrato-de-experiencia/>

Se o empregado for demitido sem justa causa durante o contrato de experiência, os seus direitos são:

Quadro 4 - Antecipação do término do contrato de experiência, dispensa por parte do empregador

Direitos:
<ul style="list-style-type: none"> - saldo de salários; - férias proporcionais aos dias trabalhados; - 1/3 sobre as férias proporcionais; - décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados; - salário família (se tiver direito); - FGTS, depositado na conta vinculada do FGTS, com direito a saque; - seguro desemprego; - multa de 40% sobre o FGTS; - indenização da metade dos dias que faltarem até o término do contrato (artigo 479 da CLT); - indenização adicional. A indenização adicional de um salário será devida no caso da rescisão do contrato de experiência pelo empregador, sem justa causa, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.

Fonte: <http://www.empregoenegocio.com.br/direitos-de-quem-pede-demissao-ou-e-demitido-no-contrato-de-experiencia/>

Se o empregado for demitido com justa causa durante o contrato de experiência, são devidos os seguintes direitos:

Quadro 5 - Antecipação do término do contrato de experiência, justa causa

Tem direito:	Não tem direito:

<ul style="list-style-type: none"> - saldo de salários; - salário família (se tiver direito); - FGTS, depositado na conta vinculada do FGTS, sem direito a saque. 	<ul style="list-style-type: none"> - férias proporcionais aos dias trabalhados; - 1/3 sobre as férias proporcionais; - décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados; - seguro desemprego; - multa de 40% sobre o FGTS; - indenização da metade dos dias que faltarem até o término do contrato (artigo 479 da CLT). - indenização da metade dos dias que faltarem até o término do contrato (artigo 479 da CLT); - indenização adicional. A indenização adicional de um salário será devida no caso da rescisão do contrato de experiência pelo empregador, sem justa causa, nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria.
--	---

Fonte: <http://www.empregoenegocio.com.br/direitos-de-quem-pede-demissao-ou-e-demitido-no-contrato-de-experiencia/>

Se ao término do contrato de experiência uma das partes não quiser continuar o contrato. Nesse caso o contrato extingue-se naturalmente.

Quadro 6 - Término do contrato de experiência

Tem direito:	Não tem direito:
<ul style="list-style-type: none"> - saldo de salários; - férias proporcionais aos dias trabalhados; - 1/3 sobre as férias proporcionais; - décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados; - salário família (se tiver direito); - FGTS, depositado na conta vinculada do FGTS, com direito a saque. 	<ul style="list-style-type: none"> - seguro desemprego; - multa de 40% sobre o FGTS; - indenização.

Fonte: <http://www.empregoenegocio.com.br/direitos-de-quem-pede-demissao-ou-e-demitido-no-contrato-de-experiencia/>

2.3 CUSTOS DA ROTATIVIDADE

Muitos empregadores não se dão conta dos custos referentes à rotatividade, custos que seriam mais bem empregados se direcionados em capacitação ou em melhoramento das condições de trabalho entre outros. O desligamento do colaborador até a contratação do novo geram custos em todo o processo, custos com recrutamento e seleção: gastos com anúncios em jornais, folhetos, testes de seleção e avaliação etc. Custo com treinamentos, tempo do supervisor e tempo de integração do novo colaborador (CHIAVENATO, 1997, SILVA; RIBEIRO, 2014).

Além dos gastos com recrutamento, seleção e treinamento de novos colaboradores, a rotatividade de funcionários abrange também os gastos com

rescisões, que são os mais significativos. Conforme Cordeiro e Mota (2012), esses custos envolvem: pagamento dos dias trabalhados no mês da rescisão, pagamento das férias, adicional de férias e de décimo terceiro salário que o funcionário tem direito, aviso prévio e multas de FGTS dependendo do caso.

Além desses gastos descritos acima, o desligamento de funcionários com bom desempenho na empresa poderá afetar também seus resultados. A partir do momento que um bom funcionário se desliga da empresa, até que outro seja contratado e treinado, a produção pode diminuir. Além de ocupar o tempo dos responsáveis de cada setor para treiná-lo e monitorá-lo, podendo até haver horas extras dos demais empregados motivadas por esse fato. Há também a possibilidade de que ocorra equívoco na contratação do novo funcionário, o qual pode vir a não adaptar-se ao novo emprego e à função, incorrendo demais gastos (FABIAN; SCHERER, 2014).

Em seguida, serão apresentados alguns dos custos que deverão ser pagos na rescisão, como FGTS, Férias, Décimo Terceiro, Aviso Prévio e alguns vencimentos variáveis. Além desses valores que o funcionário receberá diretamente na rescisão, existe a liberação do FGTS e o custo que a empresa tem em pagar uma multa, que será explicado abaixo.

2.3.1 FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um regime criado em 1966, atualmente regido pela Lei nº 8.036/90 e pelo Decreto Lei nº 99.684/90. Pelo regime do FGTS, as empresas são obrigadas a depositar mensalmente, em conta bancária específica na Caixa Econômica Federal, importância correspondente a 8% da remuneração paga no mês anterior ao empregado e 2% aos contratados sob regime de aprendizagem (SILVA, 2014).

O agente operador dos recursos do FGTS é a Caixa Econômica Federal. O acesso das empresas à Caixa Econômica Federal é feito pelo canal Conectividade Social ICP, com o uso da certificação digital ICP-Brasil, sendo possível enviar arquivos SEFIP, GRRF, solicitar extratos de FGTS, liberar a chave para saque do FGTS, PIS-Empresa e receber relatórios na caixa postal (SILVA, 2014).

Na demissão sem justa causa, caso em que o funcionário é demitido, o empregador deverá depositar na conta vinculada do trabalhador uma indenização de 40% sobre o saldo do FGTS (GONZAGA, 1998, SILVA; RIBEIRO, 2014).

2.3.2 Férias

Os empregados têm direito a um período de descanso para repor as energias, reduzir o estresse físico e mental causado pelo trabalho, esse período é denominado férias. Após cada período aquisitivo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. O período aquisitivo inicia com a admissão (GONÇALVES, 2012; SILVA, 2014).

O empregado tem direito ao gozo de 30 dias de férias, entretanto, dependendo do número de faltas injustificadas que o empregado teve durante os 12 meses de trabalho, esta quantidade de dias poderá ser reduzida, conforme o art. 130 da CLT. Em casos excepcionais, as férias individuais poderão ser concedidas em dois períodos, dos quais um não poderá ser inferior a dez dias corridos (GONÇALVES, 2010).

No art. 133 da CLT, elencam-se os casos em que o empregado perde o direito as férias.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:
I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 dias subsequentes à sua saída;
II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;
III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e
IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.
(BRASIL, 1943).

Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, por qualquer das partes, sem justa causa, caberá ao empregador o pagamento do valor correspondente às férias vencidas se o funcionário tiver direito, isso se o mesmo não usufruiu ainda e receber também férias proporcionais, ambas acrescidas de 1/3. Na ocorrência de

rescisão do contrato por iniciativa do empregador, com justa causa, o empregado não fará jus à remuneração correspondente às férias proporcionais. (SILVA, 2014)

2.3.3 Décimo Terceiro

Instituído pela Lei nº 4.090/62, todos os trabalhadores avulsos, empregados urbanos e rurais, inclusive os domésticos, têm direito ao 13º Salário (Gratificação Natalina), independentemente da remuneração a que fizerem jus. O seu pagamento é feito em duas parcelas, a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda, até dia 20 de dezembro (SILVA, 2014).

Em caso de rescisão, sendo tanto por parte do empregado como do empregador, o funcionário tem direito ao 13º salário. Considera-se o período entre o primeiro dia de janeiro e o mês de desligamento na empresa do respectivo ano, atribuindo-se aos funcionários o direito de 1/12 avos por mês de trabalho. Já em casos sendo superior a 15 dias dentro do mês, ou seja, se a rescisão ocorrer até o dia 14 do mês de Agosto, ele terá direito ao 13º proporcional igual a 8 meses, levando-se em conta os meses trabalhados no ano da rescisão. No caso de rescisão por justa causa, o funcionário não tem direito ao 13º salário (SILVA, 2014).

2.3.4 Rescisão

O desligamento do empregado pode ocorrer por vários motivos, por iniciativa do empregador ou empregado, término do contrato de trabalho, extinção do contrato em virtude de morte do empregado (SILVA, 2014).

A empresa deve efetuar o pagamento das parcelas que constam do instrumento de rescisão ou recibo de quitação nos seguintes prazos:

- Até o 1º dia útil imediato ao término do contrato: quando do aviso prévio trabalhado e extinção automática do contrato de prazo determinado;
- Até o 10º dia contado da notificação de demissão, quando da ausência de aviso prévio ou indenização dele: aviso prévio indenizado; ausência de aviso prévio; rescisão antecipada do contrato por prazo determinado (BRASIL, 1943).

2.3.5 Aviso Prévio

Aviso prévio é o comunicado da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, quando decide rescindi-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei (SILVA, 2014; BRASIL, 1943).

Com a publicação da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, o aviso prévio sofreu alterações, suprimindo a necessidade de regulamentação exigida pelo artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal. O prazo do aviso prévio era de 30 dias (salvo previsão diversa em convenção coletiva), seja pelo empregado ou empregador. Este era o tempo mínimo estabelecido pela Constituição Federal, a qual exigia uma normatização, entendimento que se depreende do termo “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço” contido no referido inciso (SILVA, 2014).

Se o empregado pedisse demissão, trabalharia normalmente os 30 dias, e sendo o desligamento feito pelo empregador, o empregado teria redução de duas horas diárias ou sete dias de folga ao final. A nova lei trouxe um acréscimo de três dias de aviso para cada ano trabalhado, ou seja, até um ano de trabalho o aviso continua sendo de 30 dias e a cada ano de trabalho completado somam-se mais três dias, até o limite de 90 dias de aviso. (SILVA, 2014)

2.3.6 Aviso prévio trabalhado

Na rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregado, o mesmo cumprirá a jornada de trabalho integral durante todo o aviso prévio, pois, subentende-se que já tenha encontrado outro emprego, não havendo, portanto, a necessidade de redução da jornada e, tampouco, a falta ao trabalho.

Já na rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, duas situações podem decorrer neste caso: a redução da jornada de trabalho do empregado em duas horas diárias durante os 30 dias de aviso ou a falta ao trabalho por sete dias corridos, sendo estes, ao final do aviso (GUIA TRABALHISTA, 2013).

2.3.7 Aviso prévio indenizado

No aviso prévio indenizado temos duas situações, uma por parte do empregador, quando ele determina o desligamento imediato do empregado e efetua o pagamento da parcela relativa ao respectivo período, e por parte do empregado, quando se desliga de imediato e o empregador efetua o desconto do valor respectivo em rescisão de contrato (GUIA TRABALHISTA, 2013).

No aviso prévio indenizado o empregado recebe o saldo de salário, ou seja, não é o salário integral, mas sim dos dias trabalhados no mês da demissão (GUIA TRABALHISTA).

2.3.8 Vencimentos Rescisórios Variáveis

Além das verbas obrigatórias citadas anteriormente, temos alguns vencimentos que são variáveis e devem ser pagos também em caso de rescisão dos funcionários, mais isso depende da atividade da empresa, da função do funcionário, dependendo também da Convenção Coletiva de Trabalho, dentre outros fatores, vencimentos variáveis como: adicional de insalubridade, de periculosidade, adicional noturno, comissões, hora extra e Descanso Semanal Remunerado (DSR).

2.3.8.1 Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade deverá ser pago na rescisão quando a mesma estiver na Convenção Coletiva de Trabalho e quando a função exercida pelo funcionário seja insalubre, que, segundo art. 189 da CLT, são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos e, por essa razão, é assegurado a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% e 10% do salário-mínimo da

região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, conforme art. 192 da CLT.

Em caso de rescisão o referido valor será pago sobre o percentual que o funcionário se encaixa, mas proporcional aos dias trabalhados, ou seja, se ele recebe 10% de adicional de insalubridade, será calculado esse percentual sobre o salário-mínimo vigente da região e depois dividido por 30, multiplicado pelos dias que o funcionário trabalhou, em resumo, até a data da rescisão, e esse será o valor a ser pago na rescisão.

2.3.8.2 Adicional de Periculosidade

Assim como o adicional de insalubridade, o adicional de periculosidade é pago em caso de atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, àquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalho a:

I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, conforme dispõe o art. 193 da CLT.

O § 1º do mesmo artigo traz que, estando o funcionário nessas condições de periculosidade, fica assegurado a ele um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. A regra de cálculo é mesma que a do adicional de insalubridade, sendo pago na rescisão o valor proporcional aos dias trabalhados (BRASIL, 1943).

2.3.8.3 Adicional Noturno

O adicional noturno também é uma variável e depende da função exercida pelo funcionário, se o mesmo trabalha entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, conforme o art. 73 da CLT, § 2º terá direito ao adicional noturno e mesmo será acrescido de 20%, pelo menos sobre a hora diurna. Vale ressaltar que

no § 1º dispõe que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

Para efeitos da rescisão, deverão ser pagas as horas trabalhadas no período noturno que o funcionário fez no mês até o dia da rescisão.

2.3.8.4 Horas Extras

Conforme menciona na Constituição Federal de 1988, no art. 7º que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão (art. 59 § 3º da CLT) (BRASIL, 1943).

2.3.8.5 Descanso Semanal Remunerado

A Lei 7.415/1985 e o Enunciado TST 172 determinam que as horas extraordinárias habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado - DSR. A integração das horas extras no descanso semanal remunerado calcula-se da seguinte forma: somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês; e multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo. Assim como as horas extras o DSR também é pago na rescisão se for o caso (GUIA TRABALHISTA).

2.4 ESTUDOS RELACIONADOS

Alguns estudos foram elaborados sobre rotatividade de funcionários e o impacto que gera nas empresas. Com o objetivo de conhecer alguns estudos relacionados ao tema e seus principais achados, apresenta-se no Quadro 7 algumas destas pesquisas.

Quadro 7 - Estudos relacionados

ANO	AUTOR	PRINCIPAIS ACHADOS
2013	CARDOSO, CARDOSO, SANTOS	Para os autores desse estudo o objetivo era analisar o impacto da rotatividade e absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto em uma indústria. O estudo foi realizado na cidade de São Leopoldo no estado do Rio Grande do Sul, no período do ano 2011. Por meio de entrevista com o responsável pelo setor de recursos humanos, foi realizado um estudo de caso. O estudo limitou-se em analisar o produto de maior giro e o setor com maior índice de rotatividade e absenteísmo na empresa. Foi possível demonstrar que a rotatividade e o absenteísmo apresentados pelo setor tiveram impacto relevante sobre o custo do produto analisado, diminuindo os resultados proporcionados pela venda deste produto nos períodos em que o custo apresentou maior elevação.
2013	HOEPERS	A autora destaca que a rotatividade de pessoal é um fator determinante para o sucesso do negócio, pois o fluxo elevado de empregados pode trazer consequências desfavoráveis para a empresa. A presente pesquisa foi realizada em uma concessionária de veículos na cidade de Araranguá em Santa Catarina, no ano de 2011. O resultado da pesquisa é que os gastos com a rotatividade de pessoal são expressivos para as organizações e que os índices diferem, conforme o segmento de cada atividade ou setor. Para enfrentar essa dificuldade é de grande importância que as empresas mantenham uma administração apropriada de recursos humanos e gestão de pessoas.
2013	SILVA, SILVA, MATOS, PINTO	Este trabalho teve como objetivo investigar quais as causas de rotatividade de pessoal, na qual teve em caráter de investigação preliminar focada na qualificação. Na análise dos dados os candidatos eram selecionados diretamente pelo empregador, os funcionários não passavam do período de experiência, muitos dos contratados não possuíam experiência para o cargo, como solução foi feita a contratação de uma empresa especializada em Seleção e Recrutamento de Pessoas, a fim de minimizar a má seleção de candidatos desqualificados. O presente trabalho foi realizado em uma padaria localizada na cidade de Registro em São Paulo, com os gestores da empresa.
2014	FABIAN, SCHERER	O presente trabalho é um estudo de caso com o objetivo de apresentar a empresa pesquisada quais os gastos relacionados com a rotatividade de funcionários. O estudo foi realizado em uma empresa comercial no Rio Grande do Sul, no ano de 2014. A coleta dos dados foi feita através de um questionário aplicado ao gerente de recursos humanos e documentos fornecidos pela empresa. Foi constatado que, apesar da baixa rotatividade, os gastos foram bastante consideráveis. Para diminuir essa rotatividade foram sugeridas algumas medidas a serem tomadas pela empresa para reduzir os gastos.
		Através desse estudo buscou-se demonstrar qual o impacto causado pela rotatividade de funcionários na gestão operacional, financeira e

2014	LUBENOW, WUNSCH	nos resultados dos restaurantes que foram objetos de análise. A coleta dos dados foi feita através de questionários que foram aplicados aos gerentes ou proprietários dos estabelecimentos, localizados na cidade de Gramado no Rio Grande do Sul, no ano de 2014. Como resultado o restaurante apresentou um índice bastante representativo, elevando o custo com mão de obra. Outro fator observado foi que há dificuldades em manter o nível de qualidade esperado no atendimento aos clientes, impactando, assim no resultado da empresa.
2014	PATIAS, WITTMANN, LISZBINSKI, BALESTRERI, COSTA	Os autores destacam nesse estudo que a rotatividade de funcionários é um desafio significativo para as organizações, pois reflete nas estratégias e no desempenho organizacional. A pesquisa foi realizada em um setor de um supermercado em Santana do Livramento, RS, por meio de entrevistas e observação direta. Como resultado da pesquisa realizada, ficou evidente que os principais custos da rotatividade estão atrelados aos processos de desligamento, reposição e treinamento dos novos colaboradores e aponta, ainda, que a necessidade de mensuração dos custos intangíveis da rotatividade, além do desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema, com foco nas causas desse fenômeno.
2014	SILVA, RIBEIRO	Este estudo procurou destacar a importância de se entender a rotatividade e o porquê de não apenas entender, mas estudar a qualidade da rotatividade após mensurada, se apresenta um nível denominado saudável ou não para o escritório pesquisado. O estudo foi realizado no mês de setembro de 2013, na cidade de Tangará da Serra – MT. Foi realizada também uma pesquisa em um escritório de contabilidade, no qual os autores tiveram como resultado que não existia um nível de rotatividade a ser evitado ou comparado, mas sim mensurados e analisados os motivos da rotatividade destacada.
2015	LUZ, AULER	O presente artigo foi realizado no ano de 2013, localizada em Porto Alegre – RS a coleta dos dados foi feita através de uma análise de relatórios gerenciais e depois foram feitas entrevistas com ex-funcionários e com o gerente de recursos humanos da empresa. No contexto de rotatividade de pessoal, muitos são os reflexos que levam a esta causa, como destaca os autores em que a competitividade do mercado empresarial e a situação de pleno emprego no Brasil são significantes. Com isso, os autores analisaram a rotatividade de pessoal em uma associação desportiva, a fim de propor ações que possam minimizar os índices atuais da empresa. Os dados para se fazer essa análise foram coletados por meio de relatórios gerenciais e entrevistas. Com os dados gerados foi possível elaborar um plano de intervenção gerencial, atingindo os objetivos ora propostos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Os estudos citados demonstram o quanto os altos índices de rotatividade e absenteísmo podem aumentar os custos das empresas, podendo prejudicar os negócios. A análise desses fatores pode ser uma fonte significativa para entendimento do clima, do desempenho e dos custos. Como base para essa pesquisa foi utilizado Silva e Ribeiro (2014), pois os autores realizaram a pesquisa também em escritório de contabilidade.

No seguinte capítulo, será apresentada a forma como foi realizado o presente trabalho, além de ser feita a apresentação da metodologia utilizada no desenvolvimento dessa pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Com a finalidade de atingir os objetivos propostos neste estudo, optou-se por elaborar uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, sendo realizado um levantamento ou *survey*, utilizando-se de dados primários (BEUREN *et al.*, 2003).

A seleção dos escritórios a serem enviados os questionários foi realizada através de uma lista fornecida pela Prefeitura de Pato Branco, através de uma funcionária do setor responsável, nesta listagem apresentavam-se quais eram os escritórios de Contabilidade que estão ativos e os autônomos. Nessa pesquisa o foco principal foi em escritórios de contabilidade situados na cidade de Pato Branco – PR, mas muitos são os profissionais de Contabilidade que atuam na área, sejam em escritórios ou particular.

Em seguida, foi pesquisado qual era o telefone para contato de cada escritório e ligado para cada um deles solicitando qual era o e-mail para o qual poderiam ser enviados os questionários.

Inicialmente nesta listagem havia uma amostra inicial de 70 nomes, entre os escritórios e alguns autônomos, destes restaram 47 que são escritórios contábeis. Foram selecionados aleatoriamente 22 escritórios que seriam aplicados os questionários para obtenção dos resultados.

A seleção dos 22 escritórios que iriam responder os questionários foi feito através do “nome” dos escritórios, sendo assim escolhidos os nomes mais conhecidos na cidade de Pato Branco - PR.

3.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No tópico a seguir será explicado o local da presente pesquisa, o tipo de pesquisa utilizada, como foi o procedimento e a análise dos dados, além dos resultados obtidos.

3.1.1 LOCAL DA PESQUISA OU LOCAL DO ESTUDO

Para a realização desta pesquisa foram aplicados dois questionários, um direcionado aos proprietários e o outro questionário para os funcionários de escritórios de contabilidade situados na cidade de Pato Branco – PR.

3.2 TIPO DE PESQUISA OU TÉCNICAS DE PESQUISA

Quanto aos objetivos caracteriza-se como pesquisa descritiva, na concepção de Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis, utilizando de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Para Andrade (2002), a pesquisa descritiva servirá para observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles, sendo assim, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo autor. No presente trabalho ela será utilizada porque serão descritos os dados obtidos mediante os questionários e os resultados serão tabulados.

A pesquisa descritiva é aquela que descreve o comportamento dos fenômenos, sendo utilizada para identificar e obter informações sobre características de um determinado problema (COLLIS; HUSSEY, 2005). O autor ainda ressalta que a pesquisa quantitativa é mais objetiva por natureza e focada na mensuração de fenômenos e, como consequência, o método quantitativo envolve coletar e analisar dados numéricos e aplicar teste estatístico.

Quanto aos procedimentos caracteriza-se como de levantamento ou *survey*, que segundo Gil (1999, p. 70), as pesquisas de levantamento:

[...] se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Os dados referentes a esse tipo de pesquisa são coletados com base em uma amostra retirada de determinada população ou universo que se deseja pesquisar (BEUREN, 2003).

As perguntas usadas nos questionários são fechadas, o que Silva (2005) classifica como perguntas em que são fornecidas as possíveis respostas ao entrevistado, sendo que apenas uma opção de resposta é possível. Foi aplicada também pergunta dicotômica que tem como respostas apenas “Sim” ou “Não”. Foi utilizada a escala itemizada, em que o entrevistado assinala uma das opções apresentadas na escala. Havia também algumas perguntas abertas, o que permitia ao entrevistado responder livremente à questão (SILVA, 2005).

Para essa pesquisa foram desenvolvidos dois questionários. Um questionário aplicado aos proprietários que é composto por 10 questões fechadas e três abertas, enquanto o outro questionário, aplicado aos funcionários, foi composto por 12 questões fechadas.

Quanto à abordagem do problema caracteriza-se como quantitativa, pois emprega instrumentos estatísticos, tanto na coleta como na análise dos dados (BEUREN, 2003).

Richardson (1999, p. 70) afirma que a abordagem quantitativa:

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

A abordagem quantitativa tem a finalidade de garantir a exatidão dos resultados, evitando distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às conclusões feitas (BEUREN, 2003).

Os dados da presente pesquisa foram tabulados em tabelas e agrupados utilizando-se de percentuais para análise.

3.3 COLETA DOS DADOS

Os questionários foram feitos com base no estudo de Silva e Ribeiro (2014), para essa pesquisa foram aplicados dois questionários. O questionário aplicado aos

proprietários é composto por 10 questões fechadas e três questões abertas, separadas por dois blocos, no qual o bloco I constituído da caracterização dos respondentes e o bloco II direcionado sobre a rotatividade de funcionários.

O questionário aplicado aos funcionários é composto por 12 questões fechadas, também separadas por dois blocos, no bloco I a caracterização dos respondentes e no bloco II os indicadores de rotatividade. Os questionários estão nos apêndices.

Os questionários foram feitos através da ferramenta de elaboração de formulários do Google® <<http://www.google.com.br/drive>>. Com as questões estruturadas inicialmente foi testado se os formulários estavam aptos e se todas as questões estavam aceitando respostas. Os primeiros respondentes foram pessoas sem vínculo com os escritórios pesquisados.

Com os questionários prontos e os formulários aptos para receber as respostas, foram enviados um a um para todos os 22 escritórios selecionados inicialmente, por meio de mensagens eletrônicas (e-mails). Os questionários foram enviados durante os meses de Dezembro de 2016 a Fevereiro de 2017. Para que os questionários dos funcionários chegassem até eles, foi solicitado por e-mail para que os próprios proprietários os encaminhassem.

3.3.1 Procedimento de análise dos dados

A análise dos dados se deu de forma quantitativa. Os dados coletados foram de natureza nominal, o que possibilita a apuração da frequência destes dados, bem como estabelecer sua relação percentual com o total da análise, destaca Roesch (2009).

Obteve-se um retorno de 14 questionários por parte dos proprietários e, para saber a quantia de funcionários que iriam responder, foi feita uma pergunta para os proprietários dos escritórios de contabilidade qual era a quantidade de funcionários que possuíam atualmente, resultando no total de 137.

Com os dados coletados através dos questionários, os mesmos serão analisados individualmente, e trabalhados em forma de tabelas com percentuais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através da pesquisa realizada nos escritórios de Contabilidade na cidade de Pato Branco – PR pode-se obter os dados para a realização da pesquisa atual.

Tendo como base o número total de funcionários aptos a responder ao questionário, foi obtido como resultado a quantia de 137 funcionários respondentes, num total de 14 escritórios analisados. Destes, obteve-se 69 respostas o que corresponde a 50% do total.

Os questionários serão analisados de forma individual, inicialmente pelo questionário aplicado aos funcionários e posteriormente o questionário aplicado aos proprietários.

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS

A seguir será apresentado e analisado o questionário aplicado aos funcionários. A análise será dividida pelos blocos que o compõe, bloco I – Caracterização dos respondentes; e bloco II – Indicadores de rotatividade. Iniciando a análise pela caracterização dos respondentes.

4.1.1 Caracterização dos respondentes

A primeira parte do questionário, que integra o Bloco I – Caracterização dos respondentes evidencia o perfil dos respondentes, sendo:

Tabela 13 - Gênero dos respondentes

Gênero	Quantidade	%
Feminino	54	78
Masculino	15	22
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Como se pode observar, a maioria dos funcionários que responderam ao questionário é do gênero Feminino, o que corresponde a 78% do total. Como

resultado, temos que as mulheres são em sua maioria funcionárias dos escritórios analisados.

Tabela 14 - Faixa Etária

Idade	Quantidade	%
Até 20 anos	5	7
De 21 anos a 30 anos	45	65
De 31 anos a 40 anos	15	22
Acima de 41 anos	4	6
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Do total dos 69 funcionários, 45 possuem de 21 a 30 anos, obtendo-se 65%, podendo levar em consideração que muitos desses respondentes concluíram a graduação há poucos anos e já entraram para o mercado de trabalho na área contábil.

4.1.2 Bloco II – Indicadores de Rotatividade

A segunda parte do questionário, Bloco II – Indicadores de Rotatividade, em que os resultados obtidos evidenciam questões pertinentes à rotatividade de funcionários. Sendo que, a primeira questão deste bloco compreende o questionamento sobre tempo de trabalho na área contábil/fiscal/departamento pessoal.

Tabela 15 - Tempo de trabalho na área contábil/fiscal/departamento pessoal

Tempo	Quantidade	%
Menos de 1 ano	7	10
De 2 a 3 anos	19	28
De 4 a 5 anos	18	26
Mais de 6 anos	25	36
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Podemos observar que 43 funcionários, ou seja, 62% atuam na área contábil, fiscal, departamento de pessoal há mais de quatro anos, o que torna perceptível que, na sua grande maioria, os respondentes já possuem experiência na área em que atuam. Ainda assim, temos sete funcionários que trabalham há menos de um ano na área.

Comparando com a pesquisa realizada por Silva, Ribeiro (2014), no questionamento sobre o tempo de trabalho na área contábil/fiscal/departamento pessoal as respostas foram às mesmas, sendo que nas duas a maioria das respostas foi mais de 6 anos.

A segunda questão compreende o questionamento sobre o tempo em que o funcionário trabalha na empresa, sendo as respostas evidenciadas na Tabela 16:

Tabela 16 - Tempo de trabalho na empresa

Tempo	Quantidade	%
Menos de 1 ano	7	10
De 2 a 3 anos	26	38
De 4 a 5 anos	15	22
Mais de 6 anos	21	30
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Do total de respostas, 26 funcionários, ou seja, 38% trabalham de 2 a 3 anos na mesma empresa, 36, representando 52%, trabalham há mais de 4 anos, demonstrando assim que a área contábil é um setor onde os seus profissionais acabam ficando por um longo tempo na mesma empresa, pois, em determinadas áreas, precisa-se de experiência, e se o escritório e o ambiente forem bons o funcionário acaba ficando por um longo período.

Em comparação com a pesquisa de Silva, Ribeiro (2014), nessa questão obteve-se resultados diferentes, na presente pesquisa a alternativa com mais respostas foi que o de tempo de trabalho na empresa é de 2 a 3 anos e na pesquisa comparada a alternativa com mais respostas foram de 3 a 4 anos e mais de sete anos.

Na terceira questão o questionamento é sobre o tempo de desempenho da função no atual setor, evidenciando-se as respostas na Tabela 17:

Tabela 17 - Tempo de desempenho da função no atual setor

Tempo	Quantidade	%
Menos de 1 ano	9	13
De 2 a 3 anos	29	42
De 4 a 5 anos	17	25
Mais de 6 anos	14	20
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A maioria dos funcionários, sendo 31 destes, o que representa 45%, trabalha há mais de quatro anos no mesmo setor, demonstrando que os escritórios procuram contratar os funcionários para os setores específicos (contábil, fiscal, departamento pessoal). Havendo assim pouca movimentação entre os setores.

Nessa questão as respostas foram semelhantes, tanto na pesquisa realizada como na pesquisa de Silva, Ribeiro (2014) as respostas foram que o tempo de desempenho da função no atual setor é de 2 a 3 anos.

Na quarta questão buscou-se saber sobre a avaliação das condições de trabalho, sendo as respostas apresentadas na Tabela 18:

Tabela 18 - Avaliação das condições de trabalho

Condições de Trabalho	Quantidade	%
Ruins	0	0
Regulares	11	16
Boas	47	68
Ótimas	11	16
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os dados demonstram que em sua maioria, ou seja, 58 funcionários, representando 84%, consideram as condições de trabalho oferecidas boas ou ótimas.

Apesar das condições de trabalho em sua totalidade serem consideradas boas ou ótimas, os proprietários dos escritórios entrevistados devem ter uma atenção especial para com os 16% que acham que as condições oferecidas são regulares, podendo, por parte deles, analisarem o porquê dessa condição e oferecer melhorias nos escritórios para que essa condição melhore para boa ou ótima, oferecendo, assim, um melhor ambiente de trabalho.

Analisando as respostas de Silva, Ribeiro (2014) e da presente pesquisa a resposta desse questionamento foram iguais, onde na sua maioria os funcionários consideram como boas às condições de trabalho.

Na quinta questão sobre o investimento em qualificação pela empresa, ficaram as respostas evidenciadas na Tabela 19:

Tabela 19 - Investimento em qualificação pela empresa

Investimento	Quantidade	%
Sim	47	68
Não	22	32
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Foi constatado que, o investimento em qualificação por parte dos escritórios é positiva, já que 47 funcionários, representando 68%, responderam que os escritórios inventem nesse item, estando assim tanto o funcionário como o escritório sempre atualizado com as novas normas de cada setor, o que agrega conhecimento tanto para o funcionário quanto para o escritório, pois os funcionários estarão sempre atualizados para repassar as mais novas mudanças para os seus clientes.

Nesse questionamento sobre investimento em qualificação pela empresa, houve diferença nas respostas finais, onde que na presente pesquisa a maioria das respostas foi positiva, ao contrário da pesquisa de Silva, Ribeiro (2014) em que as respostas foram negativas.

A sexta questão foi relativa a quantidade de cursos disponibilizados ao ano pelos escritórios, tendo as respostas demonstradas na Tabela 20:

Tabela 20 - Cursos disponibilizados ao ano pelo escritório

Cursos	Quantidade	%
Nenhum	15	22
De 1 a 2	17	25
De 3 a 4	22	31
Acima de 5	15	22
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Das respostas obtidas, 37 destas ou 53%, responderam que são disponibilizados pelos escritórios mais de três cursos por ano, o que acaba sendo de suma importância, pois a cada instante novas leis são aplicadas, o que requer dos funcionários que estejam sempre atualizados, sendo de responsabilidade dos proprietários oportunizarem aos seus funcionários para que realizem os cursos.

Por outro lado, temos 15 funcionários, correspondendo a 22% que responderam que os escritórios não disponibilizam nenhum curso ao ano, demonstrando, assim, certa preocupação, pois é imprescindível que os funcionários estejam sempre informados, devido à rapidez com que aparecem novas normas, leis, programas são modificados e atualizados, requerendo uma busca por cursos que são oferecidos por órgãos que estão em constante atualização.

Nessa pergunta o resultado final foi diferente, visto que as opções de respostas foram alteradas, na pesquisa de Silva, Ribeiro (2014), a maioria das respostas foi de 2 a 3 cursos, já na presente pesquisa prevaleceu às respostas de 3 a 4 anos.

A sétima questão foi sobre o nível de formação contábil, em que as respostas são apresentadas na Tabela 21:

Tabela 21 - Nível de formação contábil

Nível de formação contábil	Quantidade	%
Técnico	2	3
Graduação	47	68
Especialização	20	29
Mestrado/Doutorado	0	0
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Percebe-se na pesquisa, que apenas dois respondentes possuem formação em nível técnico, o que representa 3%, seguido de 47 destes que possuem graduação representando a maior parte das respostas (68%), enquanto 20 respondentes, que equivale a 29%, possuem especialização.

Podemos demonstrar por meio dessa tabela que a maioria possui graduação, a mesma pode estar em andamento ou concluída, já que para se trabalhar em um escritório de contabilidade no setor contábil/fiscal/departamento pessoal é necessário ter o curso Técnico em Contabilidade ou graduação em Ciências Contábeis, setores em que apenas ter o Ensino Médio Completo não é o suficiente.

Na pesquisa de Silva, Ribeiro (2014) e na presente pesquisa, nessa questão as respostas foram semelhantes aonde predominou que o nível de formação de formação contábil dos respondentes é Graduação.

Na oitava questão foi indagado sobre qual o nível de qualificação desejada pelos funcionários, as respostas serão apresentadas na Tabela 22:

Tabela 22 - Nível de qualificação desejada

Nível	Quantidade	%
Satisfeito com a condição atual	19	28
Graduação	6	9
Especialização	32	46
Mestrado/Doutorado	12	17
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os dados obtidos apontam que 6 funcionários (9%) almejam uma graduação, enquanto a maioria, 32 funcionários (46%), buscam uma especialização,

seguido de 12 (17%) que querem mestrado/doutorado e 19 (28%) que estão satisfeitos com a atual condição.

Nesse questionamento podemos perceber que a maior parte dos funcionários buscará o nível de Especialização, tendo, assim, um maior conhecimento para sua carreira profissional e, conseqüentemente, uma melhor remuneração.

Em ambas as pesquisas o resultado foi semelhante aonde que o nível de formação desejada dos respondentes é Especialização.

Na nona questão solicitou aos funcionários a opinião sobre o possível aumento de renda com uma melhor qualificação, sendo as respostas apresentadas na Tabela 23:

Tabela 23 - Opinião sobre possível aumento de renda com uma melhor qualificação

Opinião	Quantidade	%
Sim	59	86
Não	10	14
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Como resultado sobre uma possível melhoria de renda mediante melhor qualificação, 59 respostas foram afirmativas, o que corresponde a 86%, e 14% que responderam que não, ficando em dúvida sobre esta melhoria.

Na percepção dos respondentes sobre uma melhor qualificação, caberia um possível aumento de renda, mas, por outro lado, como a pesquisa demonstrou em seus resultados, nem sempre estar mais bem qualificado lhe renderá a melhor remuneração.

Nessa questão as respostas também foram equivalentes, tanto na presente pesquisa como na pesquisa de Silva, Ribeiro (2014) os funcionários responderam em sua maioria que “Sim” sobre a opinião sobre um possível aumento de renda com uma melhor qualificação.

Na décima questão buscou-se saber sobre a faixa salarial, as respostas estão expressas na Tabela 24:

Tabela 24 - Faixa salarial

Faixa salarial	Quantidade	%
Até R\$ 1.000,00	1	1
De R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00	37	54
De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00	18	26
Mais de R\$ 3.001,00	13	19
Total	69	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Também foi foco de investigação a faixa salarial dos funcionários, em que a maior parte, 37 funcionários respondentes ou 54%, recebem entre R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00, enquanto 18 destes que representa 26% dos respondentes recebem entre R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00, 13 funcionários o que corresponde a 19%, recebem acima de R\$ 3.001,00 e 1 representando 1% que recebe até R\$ 1.000,00.

Comparando com as resposta de Silva, Ribeiro (2014), com a presente pesquisa, nesse questionamento as respostas foram iguais, sendo que a maioria das respostas da faixa salarial ficou de R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00.

Na Tabela 25, abaixo será apresentado um comparativo feito entre a qualificação e a faixa salarial conforme as respostas obtidas dos respondentes:

Tabela 25 - Relacionamento de dados Qualificação X Faixa salarial

Qualificação	Quantidade	R\$
Técnico	2	De R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00
Graduação	1	Até R\$ 1.000,00
Graduação	31	De R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00
Graduação	10	De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00
Graduação	5	Mais de R\$ 3.001,00
Especialização	4	De R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00
Especialização	8	De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00
Especialização	8	Mais de R\$ 3.001,00
Total	69	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Feito um relacionamento de dados entre a Tabela 21 - Nível de formação contábil, e a Tabela 24 - Faixa salarial, pode-se perceber que os funcionários de nível Técnico têm a mesma remuneração de quem possuiu Graduação, ou seja, em sua maioria recebem entre R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00, critério que pode ser observado também para quem possui Especialização.

Em comparação aos que possuem maior remuneração, mais de R\$ 3.001,00 reais, são os que possuem Especialização o, que representou oito funcionários e cinco os que possuem Graduação que recebem os maiores salários. Justificando, assim, os resultados da tabela 23, onde 86% dos funcionários afirmaram sobre um

possível aumento de renda com melhor qualificação, em que, quanto mais qualificado for o funcionário, maior será o seu salário.

Já na Tabela 26, será demonstrado mais um comparativo com as respostas obtidas pelos respondentes, porém esse relacionado entre o nível de formação contábil e o nível de qualificação desejada:

Tabela 26 - Relacionamento de dados Nível de formação contábil X Nível de qualificação desejada

Nível de formação contábil	Quantidade	Nível de qualificação desejada
Graduação	5	Satisfeito com a condição atual
Graduação	6	Graduação
Graduação	28	Especialização
Graduação	8	Mestrado/Doutorado
Total	47	68%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Comparando a Tabela 21 e a Tabela 22, foram selecionadas as respostas relacionadas com nível de formação contábil dos que possuem Graduação, obtendo em seu total 47 respostas, nas quais podemos observar que, grande parte dos funcionários (28 respostas) buscou como nível desejado a Especialização e esperam, por consequência, uma melhor remuneração.

Dos 19 funcionários restantes, cinco estão satisfeitos com a condição atual, seguido por seis que responderam que o nível de qualificação desejado é a Graduação, podendo assim deduzir que estes estão ainda cursando e que pretendem concluir o curso, além de oito que responderam que desejam fazer Mestrado/Doutorado, estando assim melhor qualificados e com mais conhecimento, por conta disso, com um melhor rendimento de seu salário. Depois de alcançado esse nível o funcionário poderá optar por continuar no emprego atual ou poderá procurar outro emprego que melhor valorize o seu currículo, podendo ser em concursos ou, até mesmo, na área acadêmica se tornando professor.

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROPRIETÁRIOS

Em análise ao questionário aplicado para os proprietários, que foi enviado para 22 escritórios responderem, obtivemos 14 respostas (64% do total). Os resultados serão apresentados a seguir.

4.2.1 Bloco I – Caracterização dos respondentes

A primeira parte do questionário, Bloco I – Caracterização dos respondentes com a primeira pergunta que evidencia o perfil dos respondentes, sendo:

Tabela 27 - Gênero dos respondentes

Gênero	Quantidade	%
Feminino	1	7
Masculino	13	93
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A caracterização dos respondentes apresentou como resultado das 14 respostas obtidas em que há predominância como sendo do gênero Masculino para proprietários de escritórios de Contabilidade entrevistados, ou seja, 93%, com 13 respostas.

A segunda pergunta desse bloco é para saber qual a faixa etária dos respondentes, sendo as respostas demonstradas na Tabela 28:

Tabela 28 - Faixa Etária

Idade	Quantidade	%
De 21 anos a 30 anos	4	29
De 31 anos a 40 anos	2	14
De 41 anos a 50 anos	3	21
Acima de 51 anos	5	36
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nesse item pode-se verificar que a maioria dos respondentes, oito num total de 14, representando 57% possuem 41 anos ou mais, o que demonstra nesse cenário que os proprietários têm experiência na área contábil.

Na sequência, foi perguntado qual era o tempo de atuação da empresa contábil no mercado, tendo as respostas apresentadas na Tabela 29:

Tabela 29 - Qual o tempo de atuação da Empresa Contábil no mercado

Tempo de Atuação	Quantidade	%
Até 5 anos	3	21
De 6 anos a 10 anos	1	7
De 11 anos a 20 anos	3	21
Acima de 20 anos	7	51
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com base na tabela acima concluímos que 51% dos escritórios de contabilidade da cidade de Pato Branco, atuam há mais de 20 anos, demonstrando que esses escritórios já são consolidados na cidade, já possuem os seus clientes fidelizados, o que faz com eles permaneçam tanto tempo no ramo.

Por outro lado os demais escritórios estão há menos tempo, três responderam que estão há cinco anos, representando 21%, um (7%) respondeu que estão de seis a 10 anos e três responderam, na proporção de 21%, que estão de 11 a 20 anos, período esse no mercado, mostrando que a área contábil é um ramo que se consolida.

Na Tabela 30, será apresentado um comparativo feito entre a faixa etária e o tempo de atuação conforme as respostas obtidas, apresentadas abaixo:

Tabela 30 - Relacionamento de dados Faixa etária X Tempo de atuação

Faixa etária	Quantidade	Tempo
de 31 anos a 40 anos	1	Acima de 20 anos
de 41 anos a 50 anos	3	Acima de 20 anos
acima de 51 anos	3	Acima de 20 anos
Total	7	50%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Comparando a tabela 28 faixa e a Tabela 29, como resultado obteve que metade dos escritórios está no mercado há mais de 20 anos.

Em comparação à faixa etária dos proprietários temos que um possui de 31 a 40 anos, de 41 a 50 temos três e, mesma quantidade que os acima de 51 anos, considerando que esses proprietários podem ser experientes na área em virtude da faixa etária.

A quarta pergunta desse bloco, procurou saber quantos funcionários a empresa contábil possui atualmente, sendo as respostas apresentadas na Tabela 31:

Tabela 31 - Quantos funcionários a empresa contábil possui atualmente

Número de funcionários	Quantidade	%
0	1	7
2	3	22
4	2	14
7	4	29
8	1	7
14	1	7
23	1	7
50	1	7
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nesse item podemos analisar quantos funcionários cada escritório de contabilidade possui, dois deles são os que mais possuem funcionários, um deles com 23 e o outro 50 funcionários. Deste montante total de funcionários de cada escritório, pode-se determinar que os proprietários possuem seus funcionários em seus próprios escritórios e alguns alocados em empresas com prestação de serviços internos. Em quatro escritórios o número de funcionários foi igual a sete. Em dois escritórios a quantidade de funcionários atualmente é de 14 e 8 respectivamente.

A pergunta seguinte desse bloco foi para que respondessem quantas admissões ocorreram no último ano, tendo as respostas apresentadas na Tabela 32:

Tabela 32 - No último ano qual a quantidade de admissões que ocorreu

Número de admissões no ano	Quantidade	%
0	6	43
1	2	14
2	3	22
3	1	7
4	1	7
5	1	7
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Esse dado referente à quantidade de admissões que ocorreu no último ano é muito relevante para a pesquisa, pois é nele que saberemos a rotatividade de funcionários em escritórios de contabilidade na cidade de Pato Branco - PR.

Como resultado pudemos observar que em 43% dos escritórios não ocorreu nenhuma admissão, ou seja, o quadro de funcionários se manteve estável na questão de admissão. Temos também três escritórios que tiveram de três a cinco admissões no último ano, podendo justificar esse aumento de admissões de funcionários como um possível aumento de trabalho ou por consequência de demissões.

Por fim, na sexta pergunta desse bloco, foi solicitado para que respondessem quantas rescisões ocorreram no último ano, tendo as respostas apresentadas na Tabela 33:

Tabela 33 - No último ano qual a quantidade de rescisões que ocorreu

Numero de rescisões no ano	Quantidade	%
0	6	43
1	4	29
2	2	14
4	2	14
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Assim como o dado de admissões anterior, esse em questão também é relevante, pois demonstra o total das rescisões que ocorreram no último ano, tendo como resultado em seis escritórios, que representam 43%, não houve nenhuma rescisão, rotina essa que para os escritórios não acarretou em nenhum custo a mais na folha de pagamento. Em quatro escritórios temos que nesse período ocorreu uma rescisão, em dois ocorreram duas rescisões e em outros dois ocorreram quatro rescisões.

Na Tabela 34, segue um comparativo feito entre a quantidade de admissões e a quantidade de rescisões, os resultados sendo apresentados a seguir:

Tabela 34 - Relacionamento de dados Quantidade de admissões X Quantidade de rescisões

Escritórios	Admissões	Rescisões
1	0	0
2	1	1
3	4	0
4	0	0
5	1	1
6	0	0
7	2	1
8	0	0
9	0	0
10	3	4
11	2	2
12	0	1
13	2	2
14	5	4
Total: 14	Total: 20	Total: 16

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Analisando a tabela acima que contém em específico quantas admissões e quantas rescisões tiveram em cada escritório, pode-se notar que, em alguns escritórios, a quantidade de admissões e rescisões foi a mesma, usando como exemplo o escritório 13, em que houve duas admissões e duas rescisões, mantendo-se assim estável o quadro de funcionários.

Podemos ainda exemplificar que no escritório 10 ocorreram três admissões e quatro rescisões, ficando, assim, com um saldo negativo no número de funcionários, e no escritório 14 onde aconteceu o contrário, com cinco admissões e quatro rescisões, ficando, assim, com um saldo positivo de um funcionário.

4.2.2 Bloco II – Sobre rotatividade de funcionários

A segunda parte do questionário bloco II – Sobre rotatividade de funcionários, em que os resultados obtidos evidenciam questões sobre a forma de contratação, sobre os custos e à rotatividade de funcionários. Sendo que a primeira questão deste bloco compreende o questionamento sobre qual o método de contratação de funcionários na empresa.

Tabela 35 - Qual o método de contratação de funcionários na sua empresa

Método	Quantidade	%
Indicação de pessoas, amigos/colegas	6	43
Currículo Vitæ	7	50
Indicação de Instituições de Ensino Superior	1	7
CEINEE (Centro de Integração Nacional de Estágios para Estudantes – Pato Branco)	0	0
Agências de Emprego e Agência do Trabalhador	0	0
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Representando 50% das respostas, ou seja, sete proprietários dos escritórios disseram que o método mais habitual para a contratação de um novo funcionário é por meio do Currículo Vitæ, método esse considerado de grande valia na hora da contratação. Também, seguido por seis proprietários que responderam que a contratação é feita pela indicação de pessoas, amigos/colegas e apenas um dono/gestor respondeu que a contratação é feita por indicação de instituições de ensino superior.

Podemos ainda citar que não obteve nenhuma resposta como método de contratação, no qual tinha como opções as Agências de Emprego e Agência do Trabalhador e o Centro de Integração Nacional de Estágios para Estudantes – Pato Branco (CEINEE).

Na segunda pergunta, foi questionado sobre qual o principal quesito na hora da contratação do funcionário, tendo como respostas apresentadas na Tabela 36:

Tabela 36 - Qual o principal quesito na hora da contratação do funcionário

Principal quesito na hora da contratação do funcionário	Quantidade	%
Experiência na área a ser contrato	5	36
Inexperiência na área, para ser treinado nos padrões da empresa	1	7
Graduação completa (Ciências Contábeis)	0	0
Cursando Ciências Contábeis	8	57

Total	14	100
--------------	-----------	------------

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Obteve-se da maioria dos proprietários, com oito respostas, que o principal quesito na hora da contratação do funcionário é que o mesmo esteja cursando ciências contábeis e cinco, representando 36%, responderam que o funcionário a ser contratado precisa ter experiência na área. Apenas um respondeu que o quesito principal é inexperiência na área, para ser treinado nos padrões da empresa.

Ao serem questionados aos proprietários se eles sabiam qual era o custo com a folha de pagamento dos funcionários a resposta foi unânime, os 14 responderam positivamente, essa informação que eles têm é de grande importância para a gestão dos escritórios, evitando, assim, que haja gastos com os funcionários sem que se tenha necessidade.

Assim como a resposta anterior, ao perguntar se sabiam qual a rotatividade de pessoal nos seus escritórios de contabilidade, essa também foi unânime, responderam que sabem qual é a rotatividade, tendo, assim, o controle total do que acontece nos seus escritórios nas questões de admissões e rescisões.

Na quinta pergunta sobre como normalmente ocorrem às demissões, as respostas estão expressas na Tabela 37:

Tabela 37 - As demissões da sua empresa normalmente ocorre por:

Motivos da demissão	Quantidade	%
Sem justa causa, a pedido do empregado	10	71
Sem justa causa, empregador	4	29
Com justa causa, empregador	0	0
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com 10 respostas, representando 71%, os proprietários justificaram que as demissões dos seus escritórios ocorrem sem justa causa, a pedido do empregado e, representando 29% com quatro respostas, os proprietários responderam que as demissões são sem justa causa, mas em que os proprietários demitiram seus funcionários por não estarem contentes com os serviços prestados, ou que tenham diminuído os serviços, ficando alguns funcionários ociosos.

Por meio dessa diferença entre a forma com que ocorrem as demissões pode-se perceber que os proprietários não fazem “acerto”, sendo correto, pois assim os funcionários acabam não recebendo o FGTS.

Na sexta pergunta foram questionados os motivos das demissões, sendo as respostas apresentadas na Tabela 38:

Tabela 38 - Quais os motivos das demissões

Motivos das demissões	Quantidade	%
Baixo desempenho do funcionário	7	50
Justa Causa	0	0
Problemas em não saber trabalhar em equipe	2	14
Não adaptação ao ambiente de trabalho/com os colegas	5	36
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com 50% das respostas os proprietários fundamentam que o principal motivo das demissões nos seus escritórios de contabilidade ocorre pelo baixo desempenho do funcionário, seguido pela não adaptação ao ambiente de trabalho/com os colegas com cinco respostas e, por último, que as demissões ocorrem por que os funcionários apresentam problemas em não saber trabalhar em equipe com duas respostas, representando 14%.

Na sétima pergunta, foi indagado se a empresa possui plano de cargos e salários, sendo as respostas representadas na Tabela 39:

Tabela 39 - A empresa possui plano de cargos e salários

Plano de cargos e salários	Quantidade	%
Sim	6	43
Não	8	57
Total	14	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Foi questionado também se seus escritórios possuem plano de cargos e salários e obteve-se como resultado de oito respostas negativas, ou 57%, e seis responderam que possuem plano de cargos e salários. Se esse programa existir no escritório será bom para os funcionários, pois eles se sentirão motivados para desempenhar suas funções, pois, se realizarem bem o serviço, serão mais valorizados. Nesse plano de cargos e salários algumas alterações de salários podem ocorrer pela escolaridade, experiência, responsabilidade, talento ou pelas suas aptidões.

4.3 ÍNDICE DE ROTATIVIDADE DOS ESCRITÓRIOS ENTREVISTADOS

Na pesquisa realizada com os proprietários, foram questionados quantos funcionários possuíam atualmente, quantas admissões e demissões ocorreram no último ano e com esses dados foi possível calcular quais foram os índices de rotatividade de pessoal de cada escritório pesquisado conforme Tabela 40.

Tabela 40 - Relacionamento de dados Quantidade de admissões X Quantidade de rescisões

Escritórios	Func. Início	Rescisões	Admissões	Func. Final	Rotatividade %
1	2	0	0	2	0
2	4	1	1	4	25
3	8	4	0	4	33
4	0	0	0	0	0
5	7	1	1	7	14
6	2	0	0	2	0
7	7	2	1	6	23
8	2	0	0	2	0
9	7	0	0	7	0
10	14	3	4	15	24
11	50	2	2	50	4
12	4	0	1	5	11
13	7	2	2	7	28

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Pode-se observar na tabela acima que nos escritórios de número 1, 4, 6, 8 e no 9 o índice de rotatividade foi igual a 0%, visto que esse resultado obtido é pelo fato de não tem ocorrido nem admissões ou rescisões no período.

Nos escritórios 2, 5, 7, 10, 11, 13 e no 14 os índices foram mais consideráveis, pois no período analisado ocorreu nesses casos tanto rescisões como admissões.

No escritório 3 ocorreu somente rescisões, que foi 4 e não ocorreu nenhuma admissão, mas mesmo assim houve um índice de rotatividade de 33%. No escritório 12 foi ao contrário onde só ocorreu 1 admissão no período, mas mesmo assim foi possível calcular o índice de rotatividade em que o resultado foi de 11%.

4.4 SÍNTESE DOS RESULTADOS OBTIDOS

Comparando com a pesquisa usada como base, realizada no escritório de contabilidade XXI em Tangará as Serra – MT, onde os questionamentos também foram feitos para os funcionários, com a pesquisa e com os resultados apresentados, temos que no questionamento no que se refere ao tempo de trabalho na área contábil as considerações foram as mesmas, sendo que, nas duas pesquisas, a respostas foi mais de 6 anos.

Na comparação da questão sobre o tempo de trabalho na empresa, tivemos resultados diferentes, em que na pesquisa utilizada como base as alternativas com mais respostas foram de 3 a 4 anos e mais de sete anos, enquanto na pesquisa realizada no presente trabalho a alternativa com mais respostas foi o tempo de trabalho de 2 a 3 anos.

No questionamento sobre o tempo de desempenho da função no atual setor, as respostas foram semelhantes, sendo que nas duas pesquisas a maioria das respostas, foi de 2 a 3 anos. Essas semelhanças podemos identificar também nas condições de trabalho, em que os resultados obtidos em ambas as pesquisas foi que consideram como boas as condições de trabalho.

Na questão sobre investimento em qualificação pela empresa, houve controvérsia de respostas, sendo que, na pesquisa usada como base a maioria das respostas foi negativa, já na presente pesquisa a maioria das respostas foi positiva.

No quesito nível de formação contábil obtivemos em ambas as pesquisas, em sua maioria, a Graduação, e o nível de qualificação desejada também foi semelhante, sendo que a grande parte dos respondentes informou ser a Especialização. Analisando ainda os resultados, temos a mesma relação das respostas no item opinião sobre possível aumento de renda com uma melhor qualificação, em que a maior parte dos respondentes respondeu que “Sim”.

Por fim, analisando os índices de rotatividade obtidos na presente pesquisa com a pesquisa que serviu como base para o estudo, pode-se verificar uma diferença significativa entre esses índices, sendo maior a rotatividade de funcionários na pesquisa comparada, sendo que o maior índice foi 54,84%, enquanto que da presente pesquisa o maior índice foi 33%, o que, se comparando, pode-se perceber que na pesquisa comparada foram maiores os números de admissões e demissões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A rotatividade de funcionários define-se como sendo o fluxo de entradas e saídas de funcionários numa empresa, normalmente quando ocorre uma rescisão temos, em seguida, uma nova contratação, fato esse percebido na pesquisa em que na maioria dos escritórios pesquisados têm o mesmo número de admissões e rescisões.

Esta pesquisa procurou atender ao objetivo desse trabalho que era analisar quais as causas da rotatividade de funcionários em escritórios de contabilidade na cidade de Pato Branco – PR, que, por parte dos proprietários, tem sido o baixo desempenho do funcionário.

Por meio da coleta de dados que foi feita através dos questionários e, posteriormente, a análise dos mesmos, foi possível analisar que nos escritórios de contabilidade os níveis de rotatividade são baixos, quesito esse que atendeu um dos objetivos específicos que era verificar qual era o índice de rotatividade de funcionários.

Através da pesquisa e análise das informações coletadas, foi possível compreender um dos objetivos, que era identificar quais eram os custos da rotatividade, e interpretando a parte teórica verificou-se que são vários os custos que tidos com os funcionários, mas os proprietários em suas respostas demonstraram que eles sabem qual é esse custo, pois é de grande importância para as empresas saberem de fato o que ocorre, nesse contexto fica evidenciado que os escritórios de contabilidade são bem administrados.

Diante do exposto, e procurando analisar se os escritórios de contabilidade possuem plano de carreira e salários, como resultado obteve-se que em alguns tem e em outros não, nesses que não possuem pode-se sugerir aos seus proprietários que esse plano seja oferecido de forma estratégica, sendo a remuneração dos funcionários baseada no desempenho e por departamentos.

Porém, houve algumas limitações. A primeira delas se refere ao fato de que os questionários dos proprietários e dos funcionários foram enviados por e-mail e a dúvida ficava se eles haviam recebido ou não. Na questão no que diz respeito aos proprietários que em sua maioria estão sempre muito ocupados com seus trabalhos diários, e responder um questionário acadêmico acaba “roubando” um pouco do seu

tempo, obtendo-se assim dificuldades de respostas; também por parte dos funcionários, já que os questionários só chegariam até eles se os proprietários o encaminhassem.

Alguns proprietários e funcionários ficaram com receio de responder, mas foi explicado por e-mail qual o real motivo da pesquisa e sua importância, ficando assim os mesmos mais à vontade em responder já que todas as respostas não foram identificadas com nome, com total sigilo de resposta. No entanto essas questões, não invalidam a pesquisa nem as respostas, o que mantém sua eficácia para este trabalho.

Para diminuir ainda mais os índices de rotatividade nos escritórios de contabilidade, o ideal seria que fosse feita uma entrevista de desligamento para que os escritórios pudessem avaliar quais os motivos da saída dos seus funcionários e, posteriormente, verificar quais melhorias precisam ser feitas.

Diante dessas considerações o presente trabalho demonstrou a importância em se ter funcionários motivados, contentes com o ambiente e com boas condições de trabalho, assim os escritórios terão seus funcionários por um período maior, diminuindo, desse modo, a rotatividade e, conseqüentemente, reduzindo os custos decorrentes dela. Essa redução de custos significativa possibilita um melhor investimento nos próprios funcionários, oferecendo melhores salários e mais benefícios.

REFERÊNCIAS

ALVES, L. F.; OZAKI, Y. **Em busca da gestão estratégica da rotatividade de pessoal**. Revista de Ciências Gerenciais. Vol. XIII. N. 18, Ano 2009.

ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm . Acesso em 20 jan. 2017.

CAETANO, D. Fui demitido por justa causa e agora?, 2015. Disponível em: <http://danielcaetano.com.br/artigo-texto/fui-demitido-sem-justa-causa-e-agora/6>. Acesso em: 18 jan. 2017.

CARDOSO, M. F.; CARDOSO, J. F.; SANTOS, S. R. dos. **O impacto da Rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha**. Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade, ISSN 2238 – 5320, UNEB, Salvador, v. 3, n. 1, p. 107-121, jan/abr, 2013.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Recursos Humanos**. 7ªed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de Graduação e pós-graduação**. 2. Ed. Porto Alegre. Bookman, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE – CFC. **Exame de suficiência: uma abordagem histórica**. Brasília: CFC, 2007. 1234 p.

CONTRATO de experiência – Direitos rescisão e no término. Disponível em:<http://www.empregoenegocio.com.br/direitos-de-quem-pede-demissao-ou-e-demitido-no-contrato-de-experiencia/>. Acesso em: 18 jan. 2017.

CORDEIRO, J; MOTA, A. **Direito do trabalho na prática: da admissão à demissão**.1. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

CRC PR, Google. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/new/content/faleConosco/enderecoDelegacia.php?id=033>. Acesso em: 25 jul. 2016.

DESCANSO Semanal Remunerado (DSR). Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/dsr_hora_extra.htm. Acesso em: 15 mar. 2017.

FABIAN, S.; SCHERER, T. V. **Os impactos financeiros causados pela rotatividade de funcionários em uma empresa comercial.** Anais IX Seminário de Iniciação Científica – Curso de Ciências Contábeis da FSG, v. 5, n. 2 (2014) – ISSN 2237 – 8472, 2014.

FERREIRA, M. C.; FREIRE, O. N. **Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista.** Revista de administração contemporânea, v. 5, n. 2, p. 175-200, 2001.

FOI DIMITIDO? Entenda os seus direitos na rescisão. Disponível em: <<https://www.konkero.com.br/financas-pessoais/seus-direitos/foi-demitido-entenda-os-seus-direitos-na-rescisao>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, G. **Rotinas Trabalhistas de A a Z.** 2ª.ed.Curitiba: Juruá, 2012. 154 p.

GONZAGA, G. **Rotatividade e qualidade do emprego.** Revista de economia política, vol. 18, n. 69, p. 120-135, março. 1998

GUIA TRABALHISTA. **Aviso Prévio Trabalhado** - Baixa na CTPS com Redução Dos 7 Dias Corridos, 2013. Disponível em http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Baixa_ctps_avisoprevio.htm. Acesso em: 18 jan. 2017.

GUIA TRABALHISTA. **Aviso Prévio** - Cálculo. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/aviso_previo_calculo.htm. Acesso em: 18 jan. 2017

HOEPERS, K. S. **Os reflexos financeiros causados pela rotatividade de pessoal em uma concessionária de veículos do Sul de Santa Catarina.** Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma – SC, 62 p. (2013)

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da Contabilidade.** 8ª.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Teoria da Contabilidade.** 10ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C.; FARIA, A. C. **Introdução à Teoria da Contabilidade para o Nível de Graduação.** 5ª.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BEUREN, I.M. (org) LONGARAY, A. A.; RAUPP, F. M; SOUSA, M. A. B. de; COLAUTO, R. D.; PORTON, R. A. de B. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2003.

LUZ, M.; AULER, D. P. **Rotatividade de Pessoal em prestadores de serviços: Um estudo de caso em um associação desportiva.** Revista Eletrônica Gestão e

Serviços, v. 6, n. 1, pp. 1058 – 1083, Janeiro/Junho 2015 ISSN Online: 2177 – 7284 (2015).

LUBENOW, K. C.; WÜNSCH, P. E. R. **Impacto da Rotatividade de Funcionários nos Restaurantes da Cidade de Gramado - RS.** Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis. FACCAT, 2015.

MARION, J.C. **Contabilidade Básica.** 10^a.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NETO, J. D. de O; KUROTORI, I. K. **O retorno do Exame de Suficiência do CFC.** Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ (online), Rio de Janeiro. v. 14. n.1. p.1 – p. 18. Jan/abr., 2009. ISSN 1984-3291

PANTALEÃO, S. F. **Aviso Prévio** – A regulamentação exige urgência, 2011. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/aviso-previo-regulamentacao.htm>. Acesso em: 18 jan. 2017.

PARANÁ. Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR). Registro, Quantos Somos. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/new/content/camara/registro/quantosSomos.php>. Acesso em: 15 de Janeiro de 2017.

_____. Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR). Registro, Quantos Somos. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/new/content/camara/registro/quantosSomos.php>. Acesso em: 14 de Março de 2017.

_____. Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR). Registro, Quantos Somos. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/new/content/faleConosco/enderecoDelegacia.php?id=033>. Acesso em: 15 de Janeiro de 2017.

_____. Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR). Registro, Quantos Somos. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/new/content/faleConosco/enderecoDelegacia.php?id=033>. Acesso em: 14 de Março de 2017.

PATIAS, T. Z.; WITTMANN, M. L.; LISZBINSKI, B. B.; BALESTRERI, A. S.; COSTA, C. F. **Custos da Rotatividade de Pessoal: Evidências no setor de supermercados.** RACE, Unoesc, v. 14, n.1, p. 143 – 170, jan./abr. 2015.

PELEIAS, I. R.; SILVA, G. P. da; SEGRETI, J. B.; CHIROTTO, A. R. **Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil: Uma análise histórica.** R. Cont. Fin. – USP – São Paulo – Edição 30 anos de Doutorado, p. 19-32 – Junho 2007.

POMI, R.M. **Recursos humanos.** Disponível em: <http://www.sexantebrazil.com.br>. Acesso em: 19 de janeiro de 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SÁ, A. L. de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SILVA, L. R. da; SILVA, M. F. G. P. da; MATOS, T. L. de; PINTO, A. P. L. **Analisando as Causas da Rotatividade de Funcionários**. Revista Ampla de Gestão Empresarial, Registro SP, V. 2, N. 2, art. 2, p. 21-35, outubro 2013, ISSN 2317 - 0727.

SILVA, M. A. F.da;**Métodos e técnicas de pesquisa**. 2. ed.Curitiba: Ibpex, 2005. 263 p.

SILVA, M. F. da; RIBEIRO, A. C. **A Rotatividade de colaboradores no escritório de Contabilidade XXI – Tangará da Serra MT**. Revista UNEMAT de Contabilidade, Volume 3, Número 5, Jan. Jun. 2014.

SILVA, M. L. da. **Administração de Departamento de Pessoal**. 13. ed. São Paulo: Érica, 2014. 232 p.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos funcionários:

Bloco I – Caracterização dos respondentes:

1 – Gênero:

() Feminino

() Masculino

2 – Faixa Etária:

() até 20 anos

() de 21 anos a 30 anos

() de 31 anos a 40 anos

() Acima de 41 anos

Bloco II – Indicadores de rotatividade

1 – Tempo de trabalho na área contábil/fiscal

() Menos de 1 ano

() De 2 a 3 anos

() De 4 a 5 anos

() Mais de 6 anos

2 – Tempo de trabalho na empresa:

() Menos de 1 ano

() De 2 a 3 anos

() De 4 a 5 anos

() Mais de 6 anos

3 – Tempo de desempenho da função no atual setor:

() Menos de 1 ano

() De 2 a 3 anos

() De 4 a 5 anos

Mais de 6 anos

4 – Faixa Salarial

Até R\$ 1.000,00

De R\$ 1.001,00 até R\$ 2.000,00

De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00

Mais de R\$ 3.001,00

5 - Avaliação das condições de trabalho:

Ruins

Regulares

Boas

Ótimas

6 – Investimento em qualificação pela empresa:

Sim

Não

7 – Cursos disponibilizados ao ano pela empresa:

Nenhum

De 1 a 2

De 3 a 4

Acima de 5

8 – Nível de formação contábil

Técnico

Graduação

Especialização

Mestrado/Doutorado

9 – Nível de qualificação desejada:

Satisfeito com a condição atual

Graduação

Especialização

Mestrado/Doutorado

10 – Opinião sobre possível aumento de renda com melhor qualificação:

Sim

Não

APÊNDICE B

Questionário aplicado aos proprietários:

Bloco I – Caracterização dos respondentes

1 – Gênero:

() Feminino

() Masculino

2 – Faixa Etária:

() de 21 anos a 30 anos

() de 31 anos a 40 anos

() de 41 anos a 50 anos

() Acima de 51 anos

3 – Qual o tempo de atuação da Empresa Contábil no mercado:

() até 5 anos

() de 6 anos a 10 anos

() de 11 anos a 20 anos

() Acima de 20 anos

4 – Quantos funcionários a empresa contábil possui atualmente: _____

5 – No último ano qual a quantidade de admissões que ocorreu: _____

6 – No último ano qual a quantidade de rescisões que ocorreu: _____

Bloco II – Sobre rotatividade de funcionários

1 – Qual o método de contratação de funcionários na sua empresa:

() Indicação de pessoas, amigos/colegas

() Currículo Vitae

() Indicação de Instituições de Ensino Superior

() CEINEE (Centro de Integração Nacional de Estágios para Estudantes – Pato Branco)

() Agências de Emprego e Agência do Trabalhador

2 – Qual o principal quesito na hora da contratação do funcionário:

() Experiência na área a ser contratado

() Inexperiência na área, para ser treinado nos padrões da empresa

() Graduação completa (Ciências Contábeis)

() Cursando Ciência Contábeis

3 – Sabe qual o custo com a folha de pagamento dos funcionários:

() Sim

() Não

4 – Você sabe qual a Rotatividade de Pessoal no seu escritório de Contabilidade:

() Sim

() Não

5 – As demissões da sua empresa normalmente ocorrem por:

() Sem justa causa, a pedido do empregado

() Sem justa causa, empregador

() Com justa causa, empregador

6 – Quais os motivos das demissões:

() Baixo desempenho do funcionário

() Justa Causa

() Problemas em não saber trabalhar em equipe

() Não adaptação ao ambiente de trabalho/com os colegas

7 – A empresa possui plano de cargos e salários:

() Sim

() Não