

ANÁLISE DE RISCO NA CONTRATAÇÃO INFORMAL DE COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO

Carin Danieli Machado¹ (CUCR)

Leticia Bonetti² (CUCR)

Mônica Cristina Antonucci de Lima Motta³ (CUCR)

RESUMO

Objetivo: Este trabalho tem como principal objetivo demonstrar às empresas que a maneira informal de se trabalhar nem sempre é a melhor opção, pois pode acarretar grandes perdas. **Método:** Realizou-se de uma pesquisa qualitativa de clima organizacional, a qual foi aplicada aos colaboradores com intuito de coletar informações quanto aos procedimentos, insatisfações e necessidades da empresa. Também se fez uso da pesquisa bibliográfica para dar maior ênfase aos levantamentos feitos. **Resultados:** Por meio da pesquisa aplicada ficou visível que a empresa em estudo faz parte do quadro de informalidade. Foram sugeridos meios para que se revertesse a situação informal da empresa. **Conclusão:** A hipótese levantada é verdadeira, pois demonstra o crescimento da informalidade, mas também que existe aumento da intervenção de fiscais e o próprio número de fiscais para realizar a baixa de informalidade nas empresas.

Palavras-chave: Informalidade nas empresas. Fiscalização. Micro e pequenas empresas.

ABSTRACT

Objective: The main objective of this paper is to demonstrate to the companies that the informal way of working is not always the best, because this can lead to great losses. **Method:** A qualitative survey of organizational climate was carried out, which was applied to the employees in order to collect information about the company's procedures, dissatisfaction and needs. Bibliographical research to give more emphasis to the surveys was also used. **Results:** Through the applied research, it was possible to figure out that the company under study is part of the informality framework, where it was suggested means to reverse its informal situation. **Conclusion:** It is concluded that the hypothesis raised is true. It demonstrates the growth of informality, but also an increase in the intervention of inspectors and the very number of inspectors to carry out the decrease of informality in companies.

Keywords: Informality in companies. Supervision. Micro and small businesses.

1 INTRODUÇÃO

A informalidade no mercado de trabalho é algo que está presente em várias empresas, principalmente de médio e pequeno porte. Mesmo com o crescimento de leis e fiscalizações no país, a informalidade é algo que continua dentro das organizações e gera desvantagens para a economia do país. Vê-se que “o Brasil é o segundo país no mundo em termos de

1 Graduada em Administração pelo Centro Universitário Campo Real. (adm-carinmachado@camporeal.edu.br)

2 Graduada em Administração pelo Centro Universitário Campo Real. (adm-leticiabonetti@camporeal.edu.br).

3 Mestranda em Administração Estratégica pela Universidade Estadual do Centro Oeste, Professora Orientadora do Centro Universitário Campo Real. (prof_monicamotta@camporeal.edu.br).

valores de impostos perdidos devido à economia informal, atrás apenas dos Estados Unidos da América (EUA) em termos absolutos” (MATTOS; POLITI; FUSCHINI, 2018, p. 106). Ou seja, com a informalidade, não se pagam impostos, então esse valor não é revertido em melhorias para a sociedade ou para o próprio ambiente de negócios. Para Sanches (2008, p. 14), “essa atitude seria uma tentativa de obter uma alternativa (mesmo que não seja na esfera legal) para manutenção e ampliação do capital”.

Segundo Tiryaki (2008), alguns estudos apontam que a informalidade deriva de altos custos trabalhistas, alto valor burocrático e a cobrança de impostos, as informações também não estão disponibilizadas de formas tão claras para os gestores, influenciando assim no aumento da informalidade. Esses são fatores que levam o gestor a acreditar que a informalidade é vantajosa, porém essa convicção pode não ser comprovada se houver um estudo sobre suas consequências para a empresa, já que muitos gestores não têm o conhecimento do impacto financeiro que a informalidade pode causar para seus empreendimentos.

Para Pastore (2004), as empresas que contrataram os colaboradores informalmente, ao desligá-los muitas vezes acabam se envolvendo em desentendimentos. Quais acabam levando o colaborador buscar seus direitos na justiça de trabalho, que perante a lei a empresa que violou os direitos do colaborador, fica instigada a fazer um acordo com o mesmo, e os valores na maioria das vezes são altos. Onde que se a empresa estivesse atuando de forma legal não teria incômodos com estes fatores. “Qualquer empregado que não esteja contratado de acordo com as leis da CLT e qualquer autônomo que não cumpra os registros previstos acima compõe o setor informal brasileiro” (MATTOS; POLITI; FUSCHINI, 2018, p. 110).

Vale ressaltar que a informalidade repassa a impressão de que é vantajosa, mas pelo contrário, pode acarretar altos custos que se postos na ponta do lápis, poderia a empresa estar atuando de acordo com a formalidade. Apesar de que houve mudança na lei trabalhista para o empregado que entra com ação contra a empresa, qual pode ficar mais caro caso haja pedidos sem procedência, que se entendido pelo juiz como má fé, ele poderá ser multado e ainda indenizar a empresa.

Segundo Machado e Hirata (2005), existem colaboradores que muitas vezes optam pelo trabalho informal, sem registro na carteira, que fazem acordos com os gestores recebendo valor inferior, porém trabalhando menos vezes na semana. Na maioria das vezes é para se manter ocupado, tendo assim uma forma de sobrevivência, ou seja, em casos de pobreza, falta de maiores oportunidades de emprego. Também existem informalidades que as empresas adotam por si, como deixar de recolher o FGTS do colaborador, registrá-lo em uma função e o colaborador executar outra ou mais que uma, caracterizando desvio de função

ou dupla função, excesso da carga horária semanal, trabalhar aos domingos e feriados sem remuneração, entre outras. Todas essas informalidades, ao serem descobertas pela fiscalização irão causar altos danos financeiros para os gestores.

O principal objetivo deste artigo consiste em demonstrar os pontos negativos que a informalidade gera para as organizações, trazendo uma visão mais ampla que permita conectar-se a evidências empíricas a uma iniciativa do padrão formal. Visa-se assim demonstrar que as informalidades nas empresas são fatores que podem prejudicá-las.

Para tanto, teve-se com objeto de estudo um supermercado de pequeno porte localizado na região centro Sul do Paraná, no qual, por meio de um diagnóstico realizado no ano de 2017, constatou-se que há informalidade em seu modo de gestão. Esses pontos são importantes para que a organização tome conhecimento sobre nível da informalidade e qual impacto esta poderá lhe causar.

A hipótese demonstrada pelo estudo é de que, a informalidade nem sempre é vantajosa para as empresas. Pois pode gerar altos custos, tornando muitas vezes o que era para ser custo baixo, em possíveis complicações.

A seguir, no decorrer do artigo, busca-se demonstrar mais esmiuçadamente o grau de informalidade para às empresas e para seus colaboradores, os malefícios que a mesma causa para o desenvolvimento da empresa e seus funcionários.

2 O IMPACTO FINANCEIRO GERADO PELA INFORMALIDADE: PARA AS ORGANIZAÇÕES, PAÍS E OS PRÓPRIOS COLABORADORES

A informalidade tem participação significativa nas empresas de todo o país, na maioria das vezes ela ocorre devido a pouco conhecimento técnico e falta de capacitação do proprietário, as informações não estão tão claras, ou por se tratar de uma empresa familiar com familiares trabalhando na mesma, estes acabam deixando de buscar seus direitos por medo de prejudicá-la. Segundo Ulyssea (2005, p. 10) “do ponto de vista dos trabalhadores, o principal custo da formalidade está associado aos impostos explícitos e inerentes ao contrato formal, em particular o imposto de renda e a contribuição previdenciária”. Portanto, esses custos fazem as empresas acreditarem que a informalidade acaba sendo vantajosa, porém as organizações informais estão vulneráveis a levar multas que não são pequenas.

Segundo Ulyssea (2005), os trabalhadores não podem abrir mão dos seus direitos, pois isso pode gerar malefícios para ele próprio, a informalidade acarreta as perdas dos benefícios como, férias remuneradas, carteira devidamente assinada e atualizada, auxílio doença, auxílio maternidade, seguro-desemprego, férias, aviso prévio, décimo terceiro e

recolhimento do FGTS. São essas e tantas outras vantagens que os colaboradores deixam de usufruir com a informalidade dentro das organizações.

Porém Machado e Hirata (2005) ressaltam que, alguns colaboradores acabam aceitando essas condições pela falta de oportunidades melhores no mercado de trabalho, ou seja, aceitam como forma de uma saída da pobreza, uma forma de sobrevivência adotada por eles, para poder manter suas casas e família. Então essas situações ajudam a ampliar esse mercado informal. Ademais, a falta de formalidade fragiliza a segurança e a qualidade de vida e trabalho dos colaboradores, assim como também deixa as organizações mais propícias a levarem advertências por seu estado ilegal.

Para Mattos, Politi & Fuschini (2018), estima-se que o tamanho do setor informal no Brasil chegue a 39% do valor do PIB, tornando isso um grande impacto para a economia do país. Estima-se ainda, que os trabalhadores que se autodeclararam trabalhar sem carteira assinada cheguem, em média, a 40% da população ativa do país.

Segundo Tribuna do Norte (2015) anualmente o Brasil deixa de arrecadar mais de 88,8 bilhões com a informalidade, cerca de 14 milhões de trabalhadores pela sonegação do FGTS e sem carteira assinada. Pastore (2004) afirma que no ano de 2003, 60% da população atuava na informalidade, restando apenas 40% no setor formal. Mesmo com a grandiosidade do Brasil, esses números impactam diretamente na economia, pois deixam de ser revertidos em benefícios que poderiam melhorar a situação econômica.

A informalidade não se encontra apenas na questão de o colaborador não ser registrado, mas sim em vários outros itens, como excesso de carga horária, desvio de função, hora extra sem remuneração, sonegação do FGTS, realizar mais de uma função dentro da empresa, entre outros. Portanto, quando os objetivos que as organizações informais buscam se divergem das que se apresentam formalmente, surgem conflitos negativos que prejudicam o desempenho e o equilíbrio organizacional, assim como o seu desempenho no mercado.

3 FISCALIZAÇÃO E OS ÍNDICES DE INFORMALIDADE

A fiscalização tem por objetivo verificar as organizações visando que todos os colaboradores devem estar com a carteira de trabalho devidamente regular, e que seus benefícios estejam todos em dia, sendo pagos corretamente pela organização, buscando também o aumento da arrecadação dos impostos pagos para o governo, pois uma empresa irregular deixa de pagar parte destes impostos (MATTOS; POLITI; FUSCHINI, 2018). Resumidamente os agentes fiscais buscam a formalidade em todas as empresas, mas como

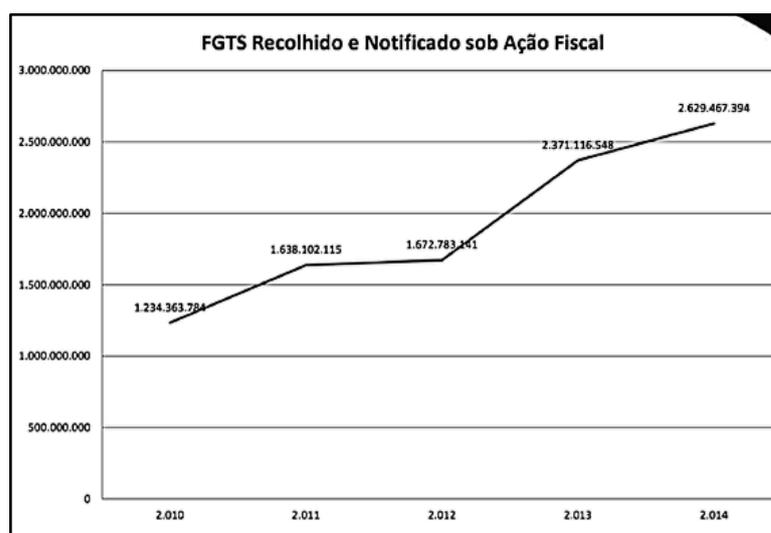
são muitas organizações para poucas equipes, acaba muitas vezes sendo insuficiente para fiscalizar todas as empresas.

Segundo o Ministério do Trabalho (2015), foi lançado um cronograma de implementação para fiscalização a informalidade nas empresas, qual foi dividido em três etapas:

- 1º Etapa até 31/12/14: com aprimoramento dos sistemas criando novas ferramentas de fiscalização, com criação de grupos para o combate da informalidade e capacitação dos chefes de fiscalização e do planejamento.
- 2º Etapa Campanha de fiscalização a partir de 01/01/15: visa direcionamento de ações para os focos de informalidade, com novas ferramentas de mapeamento da informalidade com campanha informativa nos municípios com altos índices de informalidade, notificando 554.000 empresas, onde se dividiam em 537 municípios. Proposta para aumento da multa para o empregador que mantém o funcionário sem registro na carteira onde a multa era R\$ 402,53 por colaborador e já estava defasada por 20 anos, a meta é formalizar 400.000 empregados por meio dessa fiscalização.
- 3º Etapa 2015: recolhimento ou notificação a empresas alcançando um valor referente ao FGTS acima de 2,6 bilhões, também aumentar a porcentagem de notificações alcançadas por meio da fiscalização eletrônica e capacitar ainda 1.500 novos auditores fiscais adaptados às novas ferramentas de notificações do FGTS.

O Gráfico 1, demonstra a alta no recolhimento do FGTS por meio da notificação fiscal, as empresas têm 10 dias para efetuar o pagamento para evitar multas.

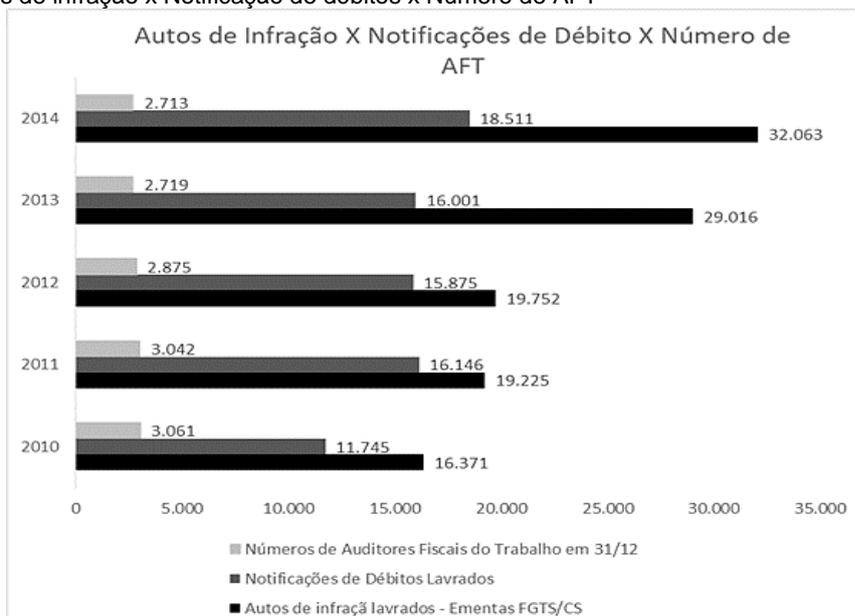
Gráfico 1- FGTS recolhido sob notificação fiscal



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2015).

Pode-se observar no Gráfico 1, que aumenta o número de recolhimento acarretado das notificações fiscais. Mas na comparação ao Gráfico 2 a seguir, é possível fazer uma análise mais ampla, sendo que neste indica número de notificações de débitos, números de infrações e número de AFT (Agentes de Fiscalização de Trabalho), durante os anos de 2010 a 2014.

Gráfico 2 - Autos de infração x Notificação de débitos x Número de AFT



Fonte: Adaptado Ministério do Trabalho e Emprego (2015).

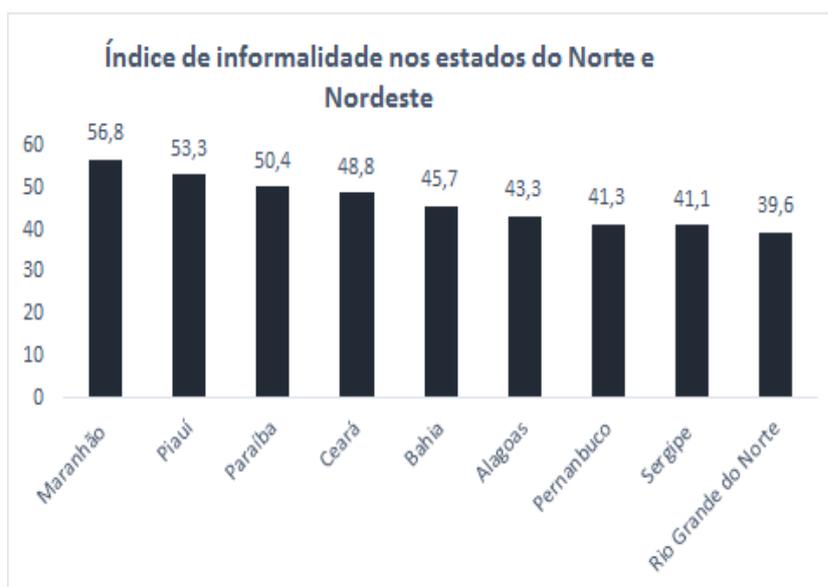
Por isso, a intensificação de mais agentes fiscais para combater a informalidade, pois como mostra o gráfico os fiscais atuais não estavam conseguindo atender todas as demandas, sendo que cada ano estava aumentando.

3.1 ÍNDICE DE INFORMALIDADE SOBRE CARTEIRA DE TRABALHO

A informalidade atua em todos os estados do país, o Gráfico 3 apresenta os índices de informalidade na região Norte e Nordeste, infelizmente esse número ainda é alto e interfere diretamente na economia do país, prejudicando as empresas por si só, porém a fiscalização está aumentando.

Segundo Tribuna do Norte (2015), o Ministério de trabalho e o emprego (MTE), buscam aumentar mais a fiscalização contra o FGTS e a informalidade nas empresas. Medidas que foram anunciadas na época, pelo então ministro Manoel Dias, onde as regiões Norte e Sudeste (Gráfico 4), obtém os maiores índices de informalidade, dos quais irão ganhar maior atenção.

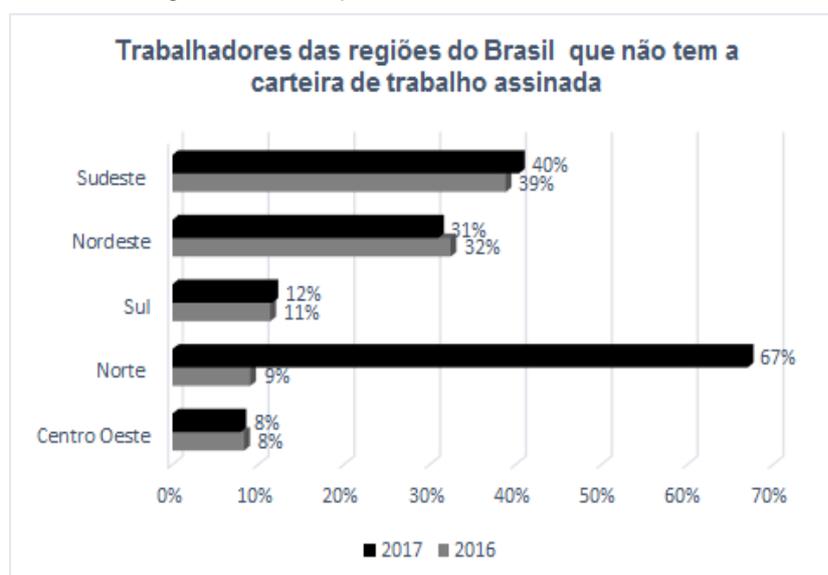
Gráfico 3 - Índices de informalidade nos estados do Norte e Nordeste



Fonte: Adaptado Tribuna do Norte (2015).

O índice de informalidade no país é bastante grande, contudo um fator que contribui com esse número é a quantidade de pessoas que trabalham sem registros na carteira de trabalho, como pode se observar no Gráfico 4 abaixo, nos anos de 2016 e 2017 houve um aumento desse índice. Segundo Silva (2017), o setor informal cresceu 3,7 no segundo trimestre de 2017, número que corresponde à soma entre os trabalhadores domésticos e de empresas privadas, e que vão contramão as estatísticas do governo em retomadas ao crescimento da formalidade.

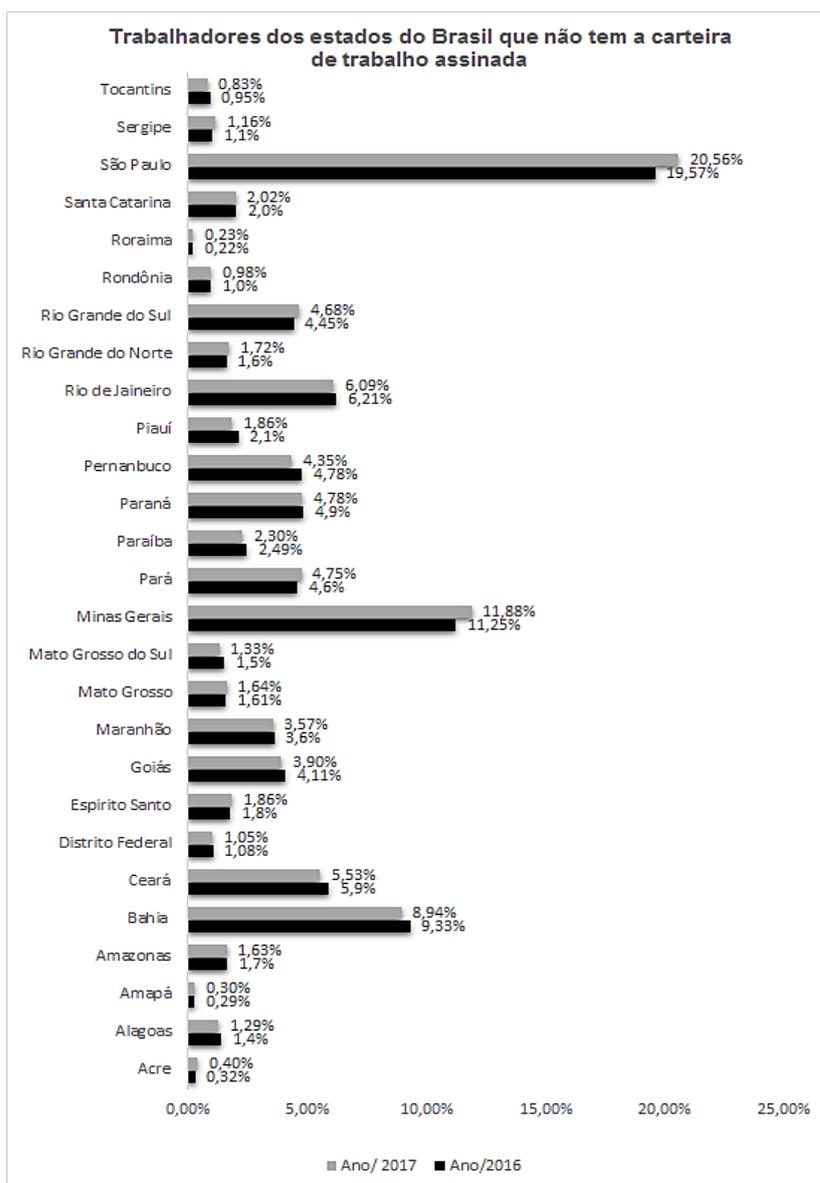
Gráfico 4 - Trabalhadores das regiões do Brasil que não tem carteira de trabalho assinada



Fonte: Adaptado de Silva (2017).

No Gráfico 4, pode-se observar que as regiões Norte e Sudeste foram as que apresentaram maior índice de informalidade por conta da carteira não assinada. Uma alternativa já citada que pode tentar minimizar esses dados é o aumento da multa para o empregador que mantém o colaborador sem carteira de trabalho assinada (TRIBUNA DO NORTE, 2015). O Ministério de trabalho prometeu ainda capacitar 1,5 mil novos auditores fiscais para melhorar a fiscalização. A seguir, o Gráfico 5, demonstra o nível de informalidade dentro dos estados do país.

Gráfico 5 - Trabalhadores do estado do Brasil sem carteira de trabalho assinada



Fonte: Adaptado Silva, Ronnie Aldrin (2017).

É possível visualizar a informalidade nos estados e sua variação, também é possível verificar que houve alta em 18 estados sendo as mais elevadas nos estados de São Paulo, Minas Gerais e Bahia, apresentando queda apenas na menor parte dos estados. O estado do Paraná perde apenas para cinco estados no ano de 2017, ficando em 6º lugar no ranking em números de informalidade pela não conformidade com a carteira de trabalho, que não está assinada corretamente.

3.1.1 Índice setor privado sem carteira de trabalho assinada

Como pode observar no Gráfico 6, o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada no setor privado manteve uma instabilidade nos anos de 2014 a 2016, mas voltou a crescer em 2017.

Gráfico 6 - Pessoas do setor privado sem carteira de trabalho



Fonte: Renaux (2017).

Segundo Renaux (2017), os trabalhadores que não possuem carteira de trabalho assinada no setor privado contam com um total de 10,9 milhões, teve um relativo crescimento de 2,7%, em comparação ao trimestre anterior, em torno são 641 mil de postos de trabalho sem a carteira de trabalho assinada sendo assim é claro o aumento de informalidade no país.

Logo em sequência, o Quadro 1 demonstra valores pagos por multas ocorridas nas empresas devido à falta de formalidade nos processos envolvendo seus colaboradores. Como pode-se observar essas multas podem variar de acordo com a infração e também tempo do ocorrido.

Quadro 1 - Multas pagas por irregularidade das empresas.

Multas Administrativas - Valor Fixo					
Base: Portaria MTB nº 290/1997 e Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017					
Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade Ufir	Valor em Reais	Observações
13º Salário	Lei nº 4.090/62	Art. 3º da Lei nº 7.855/89	160,0000	R\$ 170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Atividade petrolífera	Lei nº 5.811/72	Art. 3º da Lei nº 7.855/89	160,0000	R\$ 170,26	Por empregado, dobrado na reincidência
Atraso no pagamento dos salários	Art. 459, §1º da CLT	Art. 4º da Lei nº 7.855/89	160,0000	R\$ 170,26	Por empregado prejudicado
Extravio, inutilização ou anotações desabonadoras na CTPS	Art. 52 da CLT	Art. 52 da CLT	189,1424	R\$ 201,27	
Falta de anotação da CTPS	Art. 29 da CLT	Art. 54 da CLT	378,2847	R\$ 402,53	
Falta de atualização do Livro/Ficha de Registro de Empregados	Art. 41, Par. Único CLT	Art. 47-A da CLT / Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017		R\$ 600,00	Por empregado
Falta de registro do empregado	Art. 41, CLT	Art. 47 da CLT / Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017 - Empresa Normal		R\$ 3.000,00	Por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência
		§ 1º, art. 47 CLT / Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017 - ME e EPP		R\$ 800,00	
Férias	Arts. 129 a 152 da CLT	Art. 153 da CLT	160,0000	R\$ 170,26	Por empregado, dobrada na reincidência, Embarço ou resistência à fiscalização
Trabalho do Menor	Art. 402/441 da CLT	Art. 434 da CLT	378,2847	R\$ 402,53	Por menor irregular até o máximo de 1.891,4236 quando infrator primário. Dobrado esse máximo na reincidência.
Vale Transporte	Lei nº 7.418/85	Art. 3º da Lei nº 7.855/89	378,2847	R\$ 402,53	Por empregado, dobrado na reincidência

Multas Administrativas - Valor Variável							
Base: Portaria MTB nº 290/1997			Valor Mínimo		Valor Máximo		Observações
Natureza	Infração	Base Legal da Multa	Quantidade Ufir	Valor em Reais	Quantidade em Ufir	Valor em Reais	
Duração do trabalho	Artigos 57 a 74 CLT	CLT artigo 75	37,8285	R\$ 40,25	3782,8472	R\$ 4.025,33	Dobrado na reincidência, oposição ou descato
Duração do trabalho em condições especiais	Artigos 224/350 CLT	CLT artigo 201	37,8285	R\$ 40,25	3782,8472	R\$ 4.025,33	Dobrado na reincidência, oposição ou descato
Contribuição Sindical	Art. 578 a 610 CLT	Art. 598 da CLT	7,5657	R\$ 8,05	7565,6943	R\$ 8.050,66	
FGTS - apresentado com erro ou omissões	Art. 23, III da Lei nº 8.036/90	Art. 23, § 2º "a" da Lei nº 8.036/90	2,0000	R\$ 2,13	5,0000	R\$ 5,32	Por empregado, dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardi, resistência, embarço ou descato
FGTS - deixar de computar parcela remuneratória	Art. 23, IV da Lei nº 8.036/90	Art. 23, § 2º, "b" da Lei nº 8.036/90	10,0000	R\$ 10,64	100,0000	R\$ 106,41	
FGTS - deixar de efetuar depósito após notificação	Lei nº 8.036/90 art. 23, V	Art. 23, § 2º, "b" da Lei nº 8.036/90	10,0000	R\$ 10,64	100,0000	R\$ 106,41	
FGTS - omitir informações sobre a conta vinculada	Art. 23, II da Lei nº 8.036/90	Art. 23, § 2º, "a" da Lei nº 8.036/90	2,0000	R\$ 2,13	5,0000	R\$ 5,32	
FGTS - Falta de depósito	Art. 23, I da Lei nº 8.036/90	Art. 23, § 2º, "b" da Lei nº 8.036/90	10,0000	R\$ 10,64	100,0000	R\$ 106,41	
Fiscalização - resistência ou embarço	Art. 626 a 642 CLT	Art. 630, § 6º da CLT	189,1424	R\$ 201,27	1891,4236	R\$ 2.012,66	
Medicina do Trabalho	Artigos 154 a 200 CLT	Art. 351 da CLT	378,2847	R\$ 402,53	3782,8472	R\$ 4.025,33	Valor máximo reincidência, embarço, resistência, artifício, simulação
Salário Mínimo	Artigos 76/126 CLT	Art. 120 da CLT	37,8285	R\$ 40,25	1513,1389	R\$ 1.610,13	Dobrado na reincidência
Segurança do Trabalho	Artigos 154/200 CLT	Art. 201 da CLT	630,4745	R\$ 670,89	6304,7452	R\$ 6.708,88	Valor máximo na reincidência embarço, resistência, artifício, simulação
Seguro desemprego	Art. 24 da Lei nº 7.998/90	Art. 25 da Lei nº 7.998/90	400,0000	R\$ 425,64	40000,0000	R\$ 42.564,00	Dobrado na reincidência, oposição à fiscalização ou descato

Fonte: Adaptado de Aguiar (2018).

Como citado anteriormente o quadro informal dentro das empresas não é vantajoso, tendo em vista que as multas variam de valores pequenos até mais altos.

3.2 PROCEDIMENTOS E DOCUMENTOS FORMAIS NAS EMPRESAS

Os procedimentos nas empresas são extremamente importantes, pois é a forma como se deve agir ou como deve ser executado determinada questão. Procedimentos consistem em uma forma de realização de deveres, trabalhos entre outros. Muitas empresas usam de procedimentos para chegar a determinado objetivo, desta forma existem procedimentos que estão dentro dos padrões de formalidade das empresas. Para Marcondes (2018), procedimentos é a maneira de agir ou método para executar algo, que por meio deste se coloca o processo organizacional em prática, ou seja, se determina as etapas de verificação.

Para se adequar às formalidades, as empresas devem seguir esses procedimentos, o que muitas vezes acaba ficando de lado, como se não fosse tão importante. Desses procedimentos pode-se citar alguns que contribuem para gestão da empresa, que são eles: cargos e salários, organograma funcional e o fluxograma de processos.

O organograma (apresentado nos resultados) pretende representar a estrutura formal da organização por meio de quadros que indicam a posição hierárquica dos indivíduos. Segundo Vargas (2009), organograma é uma representação hierárquica dos diferentes níveis que o projeto apresenta.

4 METODOLOGIA

Metodologia indica todo o caminho percorrido para que se consiga chegar em determinado resultado, ou seja, é a parte onde é feita uma descrição de todos os processos realizados para se chegar a uma conclusão. Para Fachin (2006, p. 29) “todo trabalho científico deve ser baseado em procedimentos metodológicos, os quais conduzem a um modo pelo qual se realiza uma operação denominada conhecer, outra agir e outra fazer”.

O presente trabalho trata-se de um estudo de campo, no qual se utilizou a pesquisa aplicada. Segundo Lakatos e Marconi (2012), esse modelo de pesquisa caracteriza-se por ser de interesse prático, em que os resultados são aplicados e utilizados imediatamente para resolver os problemas que ocorrem na realidade.

Do ponto de vista da abordagem do problema a pesquisa realizada é considerada qualitativa, a qual, segundo Brevidelli e Sertório (2010), aborda um cenário natural, a partir da observação de situações reais e cotidianas, trabalhando com situações do dia a dia

construindo dados e buscando o significado das ações sociais segundo a visão dos investigados. Não necessita do uso de técnicas ou métodos específicos, onde os resultados são básicos, o pesquisador obtém do ambiente natural. Como os dados são descritivos o pesquisador é a chave da pesquisa, onde vai fazer estudo dos dados, desta forma chegando a uma conclusão para fazer o levantamento e assim o estudo destes resultados.

Para realizar esta pesquisa, no primeiro semestre de 2017, foi realizado um questionário de clima organizacional (Quadro 2), com perguntas abertas aplicadas aos colaboradores de uma empresa da região de Guarapuava-PR, com intuito de coletar opiniões quanto aos procedimentos, insatisfações ou necessidades destes com a empresa. Após isso foi sugerido implantação da descrição de cargos, e consecutivamente a alocação de mais dois colaboradores para melhor atenderem as demandas da organização, assim também inserindo e atualizando o organograma organizacional e fluxograma do açougue.

Do ponto de vista de seus objetivos, e de acordo com a pesquisa que foi realizada, está se encaixa como exploratória, pois busca familiarizar-se com o estudo que está sendo aplicado. Para Gil (2010, p. 27), “as pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Também para melhor demonstrar sua importância, do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa enquadra-se como bibliográfica, levantamento e estudo de caso. Pesquisa bibliográfica é a busca de conhecimento em livros e revistas. (GIL, 2010, p. 30) destaca que “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. A pesquisa de levantamento que elaborada por meio de materiais coletados diretamente da pessoa com intuito de conhecer melhor o que irá trabalhar. Segundo Gil (2010, p. 35), pesquisa de levantamento são as que se caracterizam “pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Por fim, estudo de caso, para Gil (2010, p. 37) “consiste em um estudo amplo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita amplo detalhamento e conhecimento”.

A decisão na escolha da empresa foi posteriormente à realização na mesma de um diagnóstico no ano de 2017, quando foram aplicadas pesquisas, e observado por meio dessas a existência de pontos negativos, o que levantou interesse em trabalhar melhorias que possibilitaram um melhor desempenho na mesma, e também estar mostrando a ela que existe procedimento que mesmo simples podem contribuir com seu desempenho no dia a dia.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Sendo que a empresa em estudo não possui uma estrutura formal das funções que seus colaboradores desenvolvem como deveres, responsabilidades e tarefas, foi levantada a possibilidade junto com gestor da inserção da descrição de cargos na organização.

Por meio da pesquisa aplicada com colaboradores notou-se a insatisfação de alguns em exercer mais de uma função na empresa, caso que enquadra-se como informal, exemplificado pelo fato de um mesmo colaborador trabalhar no açougue e fazer limpezas e reposição de gôndolas, que sendo aplicado na empresa o modelo de descrição de cargo, vê-se a necessidade da contratação de mais dois funcionários, sendo uma de auxiliar de serviços gerais para que possa fazer parte de limpezas e outro na reposição de gôndolas quais a empresa não possui. Ao serem repassados tais dados para o gestor houve concordância em que há necessidade e que os colaboradores deixem seus postos de trabalho para realizar atividades de outra área, onde também existe a necessidade de mais colaboradores nos dias de maiores movimentos, pois não há quem faça essa reposição/limpeza, mas que infelizmente naquele momento a empresa não tinha condições de estar contratando novos colaboradores, mas que era viável assim que a empresa tivesse uma elevação na economia.

O Quadro 2, a seguir, representa respostas de colaboradores da empresa levantadas de acordo com a aplicação da pesquisa de clima organizacional, que por meio dela se viu a necessidade de intervenção e assim sendo sugerido ao gestor a implantação dos processos de descrição de cargos e a adequação de um organograma organizacional e fluxograma no açougue.

Quadro 2 - Respostas dos colaboradores mediante pesquisa de clima organizacional

Perguntas	Respostas
Você tem à sua disposição os materiais e recursos necessários para desempenhar um bom trabalho?	Não tenho os materiais necessários, não são apropriados e com pouca qualidade, dificultando o manuseio e a execução das atividades.
Dentro da empresa você teve alguma oportunidade de aprendizado e crescimento? Qual e Por quê?	Não tem nenhuma oportunidade de crescimento pois é um mercado pequeno e tem poucas funções, geralmente fica na mesma função não tem mudança, e temos de realizar mais de uma função.
Como é a relação de trabalho com os seus colegas? Você acha que pode melhorar algo? O que falta? Justifique.	A relação com os colegas não é boa, há um acúmulo muito grande de tarefas, pois somos em poucos colaboradores e alguns não executam suas funções de forma completa. Há discriminação, tornando um trabalho inferior ao outro. E temos que fazer mais de uma função dentro da empresa.

Fonte: Pesquisa de clima organizacional realizada pelas autoras (2017).

Também com a inserção de cargos na empresa pode vir a diminuir a rotatividade, quadro em que no momento encontra-se a empresa, pelo motivo de não ser especificado para o colaborador que o mesmo ajudará em outras áreas, ato que é informal. Atividade que é nomeada como acúmulo de função, que, perante a OAB (2017), o colaborador deve receber um valor a mais no salário, também caso o colaborador entre com um processo contra a empresa a mesma deve pagar as diferenças de acordo com tempo que esteve na empresa, com respectivo reflexo nas férias, 13º e FGTS com multa de 40%. O colaborador também poderá considerar rescindido seu contrato de trabalho, e pleitear a uma indenização.

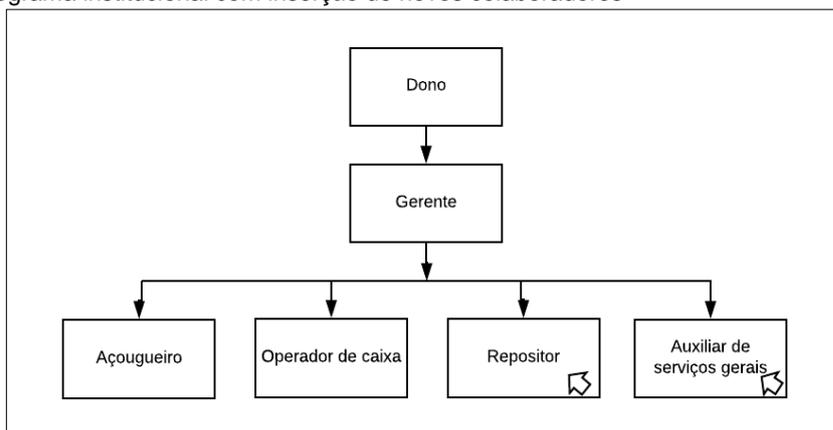
A inserção de uma descrição de cargos para esta organização inibirá a empresa de fazer parte do setor da informalidade, qual incomoda os colaboradores por não terem uma função apenas e não ser explícito isso a eles durante sua contratação, que também faz com que a empresa corra riscos de ter que pagar uma indenização caso algum colaborador venha buscar por seus direitos por acúmulo de função. Segundo Marras (2011, p. 83), descrição de cargo “é um processo de sintetização das informações recebidas e prospectadas no passo anterior das análises das funções, padronizando o registro dos dados de maneira a permitir um rápido e fácil acesso aos contornos de cada um dos cargos de emprego”.

Consecutivamente realizar a estruturação de um organograma organizacional, de forma que fique disponível para os colaboradores, assim sendo visível o nível hierárquico na organização. Com a possível implantação de descrição de cargos na empresa e também a contratação de dois novos colaboradores a fim, de atender a demanda em dias de maiores movimentos, permitindo também uma maior satisfação dos colaboradores atuais podendo dirigir seu foco a sua área específica.

A seguir, como pode ser visto na Figura 1, o poder de decisão se concentra no gerente, porém alguns colaboradores acabavam solicitando suas necessidades diretamente ao proprietário da empresa quando o mesmo está presente, e não ao seu chefe imediato. Então, a partir desta observação viu-se a necessidade da elaboração do organograma organizacional e assim disponibilizando a vista de todos os colaboradores para que os mesmos sigam o nível hierárquico da organização. Os quadros onde contém as flechas são os que foram sugeridos a empresa, com possível contratação de dois novos colaboradores.

É essencial que os colaboradores conheçam os níveis hierárquicos da empresa, evitando que as demandas se concentrem no proprietário. Se faz necessário que sempre que haja alterações no clima organizacional da empresa seja atualizado o organograma, visando sempre deixar explícito a quem se dirigir.

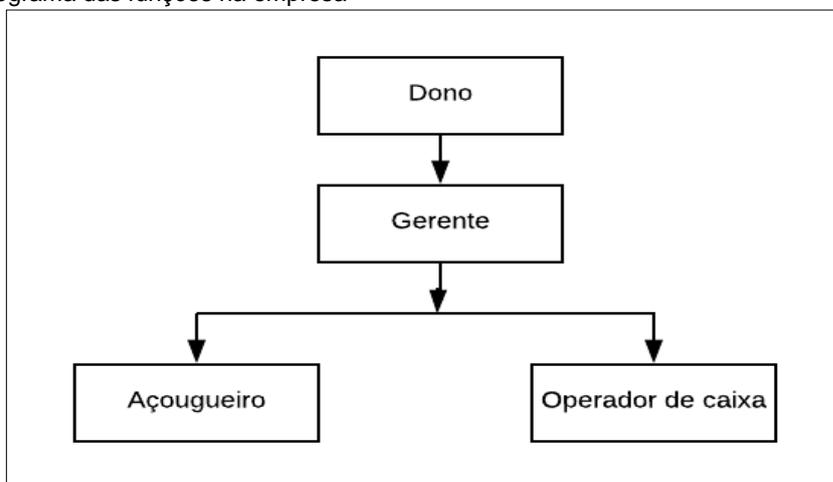
Figura 1 - Organograma institucional com inserção de novos colaboradores



Fonte: Organograma do quadro hierárquico sugerido pelas autoras (2018).

A Figura 2 demonstra como é o nível hierárquico atualmente, sem os dois novos colaboradores. Por a empresa ser de pequeno porte a concentração dirige todas as áreas para o gerente. Mesmo com a contratação de dois novos colaboradores não há a necessidade de mexer no organograma, apenas é acrescentado ao quadro onde os mesmos devem se reportar a gerente da empresa.

Figura 2 - Organograma das funções na empresa

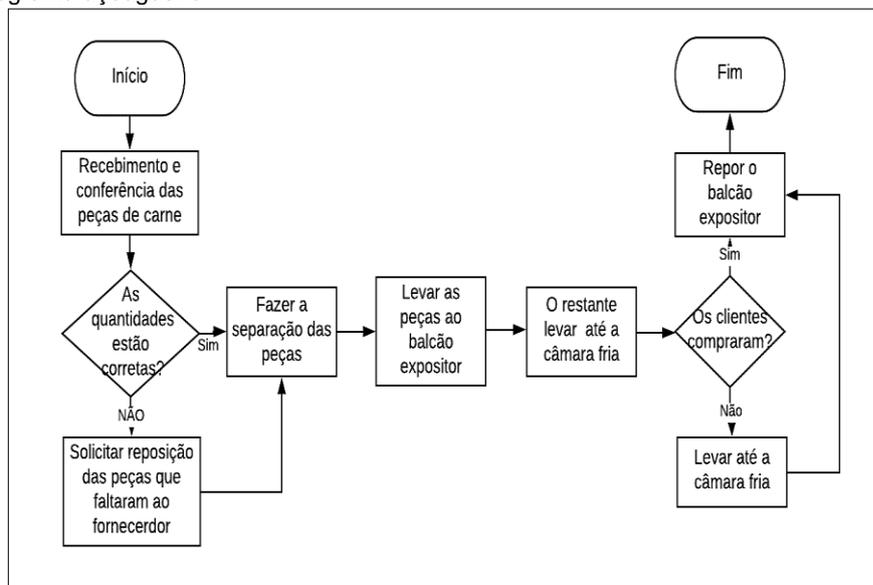


Fonte: Organograma do quadro hierárquico da empresa pesquisada (2018).

É possível observar que o quadro de funcionários é bem reduzido, e que como citado anteriormente se faz necessário a contratação de dois novos colaboradores, visando assim que a empresa consiga sair do quadro de informalidade que se encontra pelos colaboradores realizarem mais de uma função, e também que com a contratação desses novos colaboradores a empresa consiga realizar mais precisamente as atividades, mesmo em dias de maiores movimentos.

Na Figura 3, a seguir, apresenta-se os procedimentos de realização das atividades desempenhadas pela função açougueiro, onde foi verificado que a empresa não possui fluxograma das atividades desenvolvidas e para melhor desempenho foi criado e sugerido para área de açougue, área de maior relevância da empresa.

Figura 3 - Fluxograma açougueiro



Fonte: Fluxograma sugerido pelas Autoras (2018).

O Fluxograma mostra os processos de determinada tarefa passo a passo a serem realizadas, busca apresentar diante dos símbolos as várias etapas de realização, simplificando e encontrando possibilidades de melhorias a situação atual.

CONCLUSÕES

Diante do apresentado, é visível que a organização em estudo faz parte do número total de casos que são apresentados como informais, e que partindo do objetivo o presente trabalho buscou demonstrar às empresas que a informalidade pode acarretar problemas com custos decorrentes de ações ou fiscalizações, onde as fiscalizações estão cada vez maiores.

Sendo que o Ministério de trabalho e o emprego (MTE) propôs em 2015 (TRIBUNA DO NORTE) aumentar mais a fiscalização contra o FGTS e a informalidade nas empresas, constata-se que o risco de uma multa torna-se mais vulnerável, podendo acarretar em perdas significativas para o empreendimento. Sendo assim, considera-se a hipótese levantada como verdadeira.

Considerando a estrutura atual da empresa em pesquisa, e conforme os dados levantados, percebe-se que a o risco de perdas com processos judiciais trabalhistas é

iminente. Dessa maneira, foi sugerido à mesma algumas medidas para a conversão deste quadro afim de que se torne formal e com isso diminua seu risco de perdas, e também, que obtenha um melhor rendimento em seus processos e de seus colaboradores, perante as funções que exercem.

Constatou-se ainda que a informalidade trabalhista possui várias facetas. Este estudo, porém, limitou-se a abordar na empresa em questão apenas o aspecto da informalidade quanto ao desvio de função. Contudo, para uma abordagem mais ampla do assunto, sugere-se como oportunidade de estudos futuros, abordar as demais informalidades trabalhistas que existem nas empresas de pequeno porte da região.

Para finalizar, diante dos altos casos de informalidade apresentados no país, espera-se que com a estruturação de uma maior a fiscalização também já prevista, resultem em resultados positivos na diminuição dessa informalidade, revertendo assim em benefícios para a economia e também, para um provável maior desempenho dos negócios que assim se apresentam.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, F. C. **Práticas do Pessoal**. 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2RCwqRo>>. Acesso em: 08/ set. 2018.

BREVIDELLI, M.; SERTÓRIO, S. **TCC Trabalho de conclusão de Curso**. 4 ed. São Paulo: látria, 2010.

EDITORIAL CONCEITOS (São Paulo). **Conceito de Metodologia**. 2018. Disponível em: <<https://conceitos.com/metodologia/>>. Acesso em: 05/ set. 2018.

EXAME DA OAB. **Nova lei trabalhista traz mudanças para trabalhador que entrar na Justiça**: Entre alterações estão pagamento de custas processuais em caso de faltas em audiências e teto de indenização em ações por danos morais. 2017. Disponível em: <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/514024470/nova-lei-trabalhista-traz-mudancas-para-trabalhador-que-entrar-na-justica>>. Acesso em: 06/ out. 2018.

FACHIN, O. **Fundamentos de Metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HIRATA, I. G; MACHADO, F. A. **Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia**. IPEA, 2007.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Técnica de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo. Atlas, 2012.

MARCONDES, J. S. **Política, Normas e procedimentos**: O que é? Conceitos e Diferenças. 2018. Disponível em: <<https://www.gestaodesegurancaprivada.com.br/politica-norma-e-procedimento-o-que-e/>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

MARRAS, P. J. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14^o.ed. São Paulo. Saraiva, 2011.

MATTOS, E.; POLITI, R.; FUSCHINI, G. **Fiscalização no mercado de trabalho e informalidade nos municípios brasileiros**. NOVA ECONOMIA (UFMG. IMPRESSO), v. 28, p. 103-126, 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **O Combate à Informalidade e a Fiscalização do FGTS: Medidas Impulsionadoras** - 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/Leticia/Downloads/Medidas-combate-sonegação%20(1).pdf>. Acesso em: 29/ ago. 2018.

NOGUEIRA, M. O. **A problemática do dimensionamento da informalidade na economia brasileira**. Rio de Janeiro. IPEA. 2016.

NUNES, D. **No Brasil, trabalho informal é a nova regra**. 2018. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/No-Brasil-trabalho-informal-e-a-nova-regra>>. Acesso em: 29/ set. 2018.

PASTORE, J. **Informalidade: Estragos e Soluções: O Problema da Informalidade**. 2004. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_014.htm>. Acesso em: 20/ set. 2018.

RAMOS, L.; BRITO, M. **O funcionamento do mercado de trabalho metropolitano brasileiro**. Tendências, fatos estilizados e mudanças estruturais. Rio de Janeiro. IPEA, 2004.

RENAUX, P. **Informalidade aumenta e continua a reduzir o desemprego**. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego>>. Acesso em: 19/ ago. 2018.

SILVA, A. R. **Informalidade cresce em 22 estados no 2^o semestre**. 2017. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/2017/09/05/informalidade-cresce-em-22-estados-no-2o-semester-2/>>. Acesso em: 20/ set. 2018.

TIRYAKI, G. F. **A Informalidade e as flutuações na atividade econômica. Estudos Econômicos**. v. 38, n. 1, p. 97-125, 2008.

TRIBUNA DO NORTE (Brasília). **Fiscalização contra o trabalho informal será intensificada**. 2015. Disponível em: <<http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/fiscalizaa-a-o-contra-trabalho-informal-sera-intensificada/305844>>. Acesso em: 18/ set. 2018.

ULYSSEA, G. **Instituições e a informalidade no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro. IPEA, 2005.

VARGAS, R. **Manual Prático do Plano de Projeto**. Utilizando o PMBOK Guide. 4 eds. Rio de Janeiro: Brasport. 2009.