UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ANDERSON LUCAS SOARES MORAIS

PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE ACERCA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Mossoró
2026

ANDERSON LUCAS SOARES MORAIS

PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE ACERCA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em: 10/06/2026

Banca Examinadora

_____

Prof. Dr. Sérgio Luiz Pedrosa Silva (Orientador)

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

_____

Prof. Dr. Jandeson Dantas da Silva

Membro - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

_____

Profa. Dra. Wênyka Preston Leite Batista da Costa

Membro - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte

PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE ACERCA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

PERCEPTION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS RECARDING BRAZILLIAN LABOR LEGISLATION

Anderson Lucas Soares Morais[1]

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira, buscando compreender o nível de conhecimento técnico, as dificuldades interpretativas e os impactos dessas percepções na prática profissional. Metodologicamente, o estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, descritiva e quantitativa, realizada por meio do método survey, com aplicação de questionário estruturado em escala Likert de cinco pontos junto a 126 profissionais da área contábil. Para análise dos dados, utilizaram-se técnicas de estatística descritiva, correlação de Pearson, regressão linear múltipla e regressão hierárquica. Os resultados demonstraram que as dimensões Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista apresentaram influência estatisticamente significativa sobre a percepção geral da legislação trabalhista, evidenciando que a atualização profissional contínua e a capacidade prática de aplicação normativa possuem relevância do que o conhecimento técnico isolado. O estudo contribui para ampliação das discussões sobre a relação entre contabilidade e legislação trabalhista, oferecendo subsídios para a formação profissional, da conformidade legal e da gestão de riscos trabalhistas no contexto organizacional contemporâneo.

Palavras-chave: Legislação Trabalhista; Departamento Pessoal; Conformidade Trabalhista.

ABSTRACT

This study aimed to analyze accounting professionals' perceptions regarding Brazilian labor legislation, seeking to understand the level of technical knowledge, interpretative difficulties, and the impacts of these perceptions on professional practice. Methodologically, the study is characterized as applied, descriptive, and quantitative research, conducted through the survey method, using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale administered to 126 accounting professionals. Data analysis employed descriptive statistics, Pearson's correlation, multiple linear regression, and hierarchical regression techniques. The results demonstrated that the dimensions Training and Qualification and Labor Application and Risk had a statistically significant influence on the overall perception of labor legislation, indicating that continuous professional development and the practical ability to apply labor regulations are more relevant than isolated technical knowledge. The study contributes to expanding discussions on the relationship between accounting and labor legislation, providing support for professional training, legal compliance, and labor risk management within the contemporary organizational context.

Keywords: Labor Legislation; Payroll Department; Labor Compliance.

[1]Graduado em Ciências Contábeis na Universidade Estadual do Rio Grande do Norte. E-mail: andersonlucashalls122@gmail.com

1 Introdução

A legislação trabalhista brasileira constitui um dos principais instrumentos de regulação das relações entre capital e trabalho, assumindo papel fundamental na garantia de direitos, na promoção da justiça social e na estabilidade das relações laborais. No contexto organizacional, sua aplicação não se restringe ao campo jurídico, sendo operacionalizada, por profissionais da área contábil, no âmbito do departamento pessoal, onde são executadas rotinas relacionadas à admissão, remuneração, encargos sociais e rescisões contratuais. Nesse sentido, a contabilidade ultrapassa sua função tradicional de registro e evidenciação, assumindo caráter estratégico na conformidade legal e na mitigação de riscos trabalhistas (de Lima Izidoro, 2025; Gomes; Aquino; Soares; Dias, 2025).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, representa o principal marco normativo das relações trabalhistas no Brasil, tendo passado por sucessivas atualizações ao longo do tempo, com destaque para a reforma trabalhista de 2017, que introduziu flexibilização nas formas de contratação e organização do trabalho. Apesar dessas mudanças buscarem modernizar o sistema, ampliando a autonomia das partes e ajustando as normas às dinâmicas contemporâneas, também contribuíram para o aumento da complexidade interpretativa da legislação, exigindo dos profissionais envolvidos capacidade técnica e atualização constante (Costa; Nobre, 2025; de Lima Izidoro, 2025; Gomes; Aquino).

Nesse cenário, o profissional contábil assume papel na interpretação e aplicação da legislação trabalhista, atuando como agente intermediador entre as exigências legais e as práticas organizacionais. Sua atuação envolve o cumprimento de obrigações acessórias, mas também a orientação de empregadores quanto às melhores práticas de contratação, gestão de pessoal e prevenção de passivos trabalhistas. Contudo, a complexidade normativa, aliada à frequência de alterações legais e à linguagem técnica da legislação, pode dificultar a compreensão e aplicação adequada dessas normas, inclusive por parte de profissionais da área contábil (Arruda; Oliveira, 2025; Silva; Pedrosa, 2024).

Adicionalmente, observa-se que o domínio da legislação trabalhista por profissionais contábeis não depende exclusivamente da experiência prática, mas também da formação acadêmica e da capacidade de atualização contínua. Estudos indicam que lacunas no processo formativo podem comprometer a compreensão adequada das normas trabalhistas, refletindo na qualidade da atuação profissional e na segurança jurídica das organizações atendidas (do Carmo; de Souza Oliveira, 2024). Esse contexto evidencia uma possível desconexão entre a complexidade normativa e o nível de preparo dos profissionais responsáveis por sua aplicação.

Apesar da relevância do tema, verifica-se uma limitação de estudos voltados à análise da percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira, sobretudo no que se refere ao nível de compreensão, às dificuldades enfrentadas na prática profissional e às implicações dessas limitações na gestão organizacional. Essa lacuna compromete o avanço do conhecimento na área e dificulta a proposição de estratégias eficazes de formação e capacitação profissional.

Diante desse contexto, emerge o seguinte problema de pesquisa: qual a percepção dos profissionais de contabilidade acerca da legislação trabalhista brasileira? Em consonância com esse questionamento, o presente estudo tem como objetivo analisar a percepção dos profissionais contábeis sobre a legislação trabalhista brasileira vigente, buscando compreender seu nível de conhecimento, as principais dificuldades enfrentadas e os impactos dessas percepções na prática profissional.

O estudo justifica-se sob três perspectivas complementares. Do ponto de vista acadêmico, contribui para o avanço das discussões sobre a interface entre contabilidade e legislação trabalhista, ampliando o entendimento acerca da formação e atuação dos profissionais contábeis nesse campo. No âmbito prático, os resultados podem subsidiar ações de capacitação e aprimoramento profissional, reduzindo riscos de não conformidade e passivos

trabalhistas nas organizações. Sob a perspectiva social, o estudo evidencia a correta aplicação da legislação trabalhista como instrumento de garantia de direitos e equilíbrio nas relações de trabalho.

Por fim, este trabalho contribui ao evidenciar a necessidade de alinhamento entre formação acadêmica, atualização profissional e complexidade normativa, oferecendo subsídios para o desenvolvimento de práticas eficientes na aplicação da legislação trabalhista no contexto contábil, além de fomentar novas investigações sobre o tema.

2 Referencial Teórico

2.1 A Legislação Trabalhista no Brasil e sua evolução

A legislação trabalhista no Brasil deve ser compreendida como resultado de transformações econômicas, sociais e institucionais, associadas à necessidade de regulação das relações de trabalho diante das assimetrias existentes entre empregadores e trabalhadores. Embora suas origens estejam vinculadas às pressões decorrentes do processo de industrialização e às reivindicações por melhores condições laborais, sua consolidação não se deu de forma linear, mas como um processo gradual de construção normativa voltado à proteção do trabalho e à organização das relações produtivas (Arruda; Oliveira, 2025; Lopes et al., 2025).

Nesse contexto, a instituição da CLT, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, representa o principal marco estruturante da legislação trabalhista brasileira. A CLT sistematizou um conjunto de normas dispersas, estabelecendo diretrizes fundamentais para a regulação das relações de emprego e buscando equilibrar os interesses entre capital e trabalho. Entre seus elementos estruturantes, destacam-se os critérios que caracterizam o vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, os quais se tornaram parâmetros para a definição jurídica das relações laborais no país (Caixeta; Magalhães, 2021).

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 promoveu uma reconfiguração do ordenamento trabalhista, ao elevar os direitos sociais ao status de direitos fundamentais e consolidar princípios que orientam a interpretação e aplicação da legislação trabalhista. Destacam-se, nesse contexto, o princípio da proteção ao trabalhador e a primazia da realidade, que destacam a necessidade de se considerar a efetiva dinâmica das relações de trabalho em detrimento de formalizações que possam mascarar vínculos empregatícios. Ademais, a Constituição estabeleceu um equilíbrio entre a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, conferindo densidade normativa às relações laborais (Costa; Nobre, 2025).

Com a evolução das dinâmicas econômicas e a intensificação das transformações no mercado de trabalho, a legislação trabalhista passou por sucessivas alterações, culminando na reforma trabalhista de 2017. Essa reforma introduziu flexibilidade nas relações de trabalho, ao regulamentar modalidades como o trabalho intermitente e o teletrabalho, além de promover mudanças em aspectos como jornada, remuneração e negociação coletiva. Contudo, embora essas alterações tenham buscado modernizar o sistema e ampliar a autonomia das partes, também contribuíram para o aumento da complexidade normativa e interpretativa, exigindo capacidade técnica dos profissionais responsáveis por sua aplicação (Lopes et al., 2025; Pinto; Magalhães Júnior, 2025).

Nesse cenário, a evolução da legislação trabalhista implica na ampliação das responsabilidades atribuídas aos profissionais da contabilidade, no âmbito do DP. A crescente complexidade das normas e a necessidade de constante atualização normativa demandam desses profissionais conhecimento técnico, mas também capacidade analítica para interpretar e aplicar a legislação, assegurando a conformidade das relações de trabalho e a mitigação de riscos jurídicos. Assim, a trajetória evolutiva da legislação trabalhista no Brasil reflete

mudanças no ambiente institucional e redefine o papel da contabilidade como agente fundamental na operacionalização e no cumprimento das normas trabalhistas (Dias; Soares, 2025; do Carmo; de Souza Oliveira, 2024).

2.2 O papel da Contabilidade na Conformidad Trabalhista

A contabilidade exerce função essencial na operacionalização da legislação trabalhista, atuando como instrumento técnico de suporte à conformidade legal nas relações entre empregadores e empregados. Para além de sua função tradicional de registro e evidenciação, a contabilidade assume papel estratégico na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, contribuindo para a adequada execução das obrigações legais e para a redução de riscos associados à não conformidade normativa (Barbosa et al., 2025; Pires et al., 2025).

Nesse contexto, o profissional contábil atua como agente de conformidade, sendo responsável por assegurar que as práticas organizacionais estejam alinhadas às exigências da legislação trabalhista vigente. Essa atuação envolve o cumprimento de obrigações acessórias e a orientação técnica quanto à formalização de vínculos empregatícios, à correta classificação das relações de trabalho e à adoção de procedimentos que evitem a constituição de passivos trabalhistas. Dessa forma, a contabilidade contribui para a segurança jurídica das organizações e para a estabilidade das relações laborais (Barbosa et al., 2025).

A materialização dessa função ocorre, principalmente, no âmbito do DP, setor responsável pela execução das rotinas trabalhistas e previdenciárias. Nesse ambiente, a contabilidade operacionaliza atividades relacionadas à admissão, elaboração de contratos, processamento da folha de pagamento, recolhimento de encargos sociais e gestão de rescisões contratuais. Assim, o DP configura-se como o núcleo onde a legislação trabalhista se concretiza na prática organizacional, exigindo elevado grau de precisão técnica e atualização normativa constante (Lopes et al., 2025).

Além disso, a atuação contábil se articula com o campo jurídico, na elaboração e revisão de contratos de trabalho, buscando assegurar que as relações estabelecidas estejam em conformidade com os dispositivos legais e reduzam o risco de requalificação de vínculos pela Justiça do Trabalho. Essa interface entre contabilidade e direito evidencia o caráter interdisciplinar da gestão trabalhista, na qual o contador desempenha papel preventivo na identificação e mitigação de riscos, contribuindo para evitar litígios e sanções legais (Barbosa et al., 2025).

A crescente complexidade da legislação trabalhista, intensificada por alterações normativas como a reforma de 2017, amplia as responsabilidades atribuídas aos profissionais contábeis. As mudanças introduzidas nesse contexto, ao flexibilizarem determinadas relações de trabalho, também exigem capacidade interpretativa e atualização contínua por parte dos contadores, que passam a lidar com um ambiente normativo dinâmico e, por vezes, ambíguo. Esse cenário aponta a necessidade de qualificação técnica e acompanhamento permanente das alterações legais, sob pena de comprometer a conformidade das práticas organizacionais (Barbosa et al., 2025).

Por fim, a atuação do profissional contábil abrange a integração de informações trabalhistas e previdenciárias, envolvendo aspectos como remuneração, encargos sociais, jornada de trabalho, benefícios e rescisões contratuais. Essa integração exige domínio técnico, mas também capacidade para interpretar a legislação e aplicá-la de forma adequada às diferentes realidades organizacionais. Assim, a contabilidade consolida-se como elemento fundamental na gestão das relações de trabalho, desempenhando papel estratégico na garantia da conformidade legal e na mitigação de riscos trabalhistas (Lopes et al., 2025; Pinto; Magalhães Júnior, 2025).

2.3 A Percepção Interpretativa da Legislação Trabalhista

A percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista pode ser compreendida como a capacidade de interpretar, compreender e aplicar os dispositivos normativos que regulam as relações de trabalho no contexto organizacional. Essa percepção não se limita ao conhecimento técnico formal, mas envolve processos cognitivos relacionados à interpretação normativa, à tomada de decisão e à avaliação de riscos, sendo determinante para a qualidade da atuação profissional no âmbito das rotinas trabalhistas e previdenciárias (Silva; Pedrosa, 2024).

A legislação trabalhista brasileira caracteriza-se por complexidade, decorrente da extensão de seus dispositivos, da linguagem técnica utilizada e da frequência de alterações normativas. Esse cenário impõe desafios aos profissionais contábeis, que necessitam dominar os conteúdos legais e desenvolver capacidade interpretativa para lidar com ambiguidades e exceções presentes na norma. A dificuldade de assimilação desses elementos pode comprometer a correta aplicação da legislação, aumentando a probabilidade de erros operacionais e de descumprimento involuntário de obrigações legais (Silva; Pedrosa, 2024).

Nesse contexto, a formação acadêmica desempenha relevância na construção da percepção dos profissionais contábeis, ao fornecer os fundamentos teóricos necessários para a compreensão da legislação trabalhista. Contudo, a abordagem fragmentada ou insuficiente desse conteúdo durante a formação pode resultar em lacunas no desenvolvimento da capacidade interpretativa, limitando a atuação do profissional diante de situações práticas. Assim, a qualidade da formação influencia o nível de compreensão normativa e a segurança na aplicação das regras trabalhistas (Lopes et al., 2025; Silva et al., 2025).

Além da formação inicial, a experiência profissional constitui fator determinante na consolidação da percepção dos contadores, dado que a vivência prática no ambiente organizacional possibilita o contato com situações de aplicação da legislação trabalhista. Esse processo de aprendizagem contribui para o aprimoramento da capacidade analítica e para o desenvolvimento de competências relacionadas à interpretação e adaptação das normas às diferentes realidades empresariais. Nesse sentido, a atuação em escritórios de contabilidade e a realização de estágios representam mecanismos para o fortalecimento dessa percepção (do Carmo; de Souza Oliveira, 2024; Pires et al., 2025).

Entretanto, mesmo diante da formação acadêmica e da experiência prática, persistem limitações na percepção dos profissionais contábeis, no que se refere à atualização constante frente às mudanças na legislação trabalhista. A dinamicidade do ambiente normativo exige acompanhamento contínuo, e a ausência desse processo pode resultar em interpretações inadequadas e na adoção de práticas em desacordo com a legislação vigente. Essas limitações impactam a qualidade das informações produzidas e a conformidade das operações trabalhistas (Magalhães Junior; Pinto, 2025).

Dessa forma, a percepção dos profissionais contábeis deve ser compreendida como um constructo multidimensional, influenciado por fatores como formação acadêmica, experiência profissional e complexidade normativa. Essa percepção está associada ao desempenho profissional, dado que níveis reduzidos de compreensão e interpretação da legislação podem resultar em falhas operacionais, geração de passivos trabalhistas. Assim, a análise da percepção dos profissionais contábeis torna-se elemento central para a compreensão das dificuldades enfrentadas na aplicação da legislação trabalhista e para o desenvolvimento de estratégias que aprimorem a atuação profissional nesse campo.

3 Metodologia

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, pois busca produzir conhecimento voltado à compreensão da percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira, apresentando implicações práticas para atuação profissional, conformidade organizacional e gestão das obrigações trabalhistas. Segundo Gil (2019), pesquisas aplicadas possuem finalidade prática e objetivam contribuir para solução de problemas específicos presentes em contextos organizacionais e sociais.

Quanto à abordagem, a pesquisa classifica-se como quantitativa, uma vez que utiliza procedimentos estatísticos para análise e interpretação dos dados coletados. Conforme Marconi e Lakatos (2022), pesquisas quantitativas possibilitam mensuração objetiva das variáveis investigadas, permitindo identificar padrões, relações e tendências associadas ao fenômeno analisado. Além disso, o estudo apresenta caráter descritivo e explicativo, pois busca descrever a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista e identificar os fatores que influenciam essa percepção.

A população da pesquisa foi composta por profissionais da área contábil atuantes em gestão trabalhista, departamento pessoal e rotinas de conformidade legal. A amostra foi definida por conveniência, considerando acessibilidade e disponibilidade dos participantes. A amostra final totalizou 126 respondentes, quantitativo considerado adequado para aplicação das técnicas estatísticas utilizadas, em regressão linear múltipla, regressão hierárquica e análise correlacional (Hair et al., 2020).

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado aplicado eletronicamente utilizando a plataforma Google Forms. O instrumento foi composto por questões fechadas mensuradas em escala Likert de cinco pontos, variando entre: discordo totalmente e concordo totalmente. Conforme Hair et al. (2020), a escala Likert apresenta utilização em pesquisas quantitativas aplicadas às Ciências Sociais e Organizacionais, permitindo mensuração padronizada da percepção dos respondentes acerca das variáveis investigadas.

As variáveis do instrumento foram definidas com base no referencial teórico e organizadas em dimensões analíticas relacionadas à percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira, contemplando aspectos técnicos, normativos, operacionais e formativos. As variáveis foram referendadas por: Correia, Prates e Brugni (2024), Machado e Zanoni (2022), Silva e Soares (2023), Martins et al. (2024), Lima Cosso (2025) e Silva et al. (2025).

Quadro 1 - Variáveis do Instrumento de Pesquisa

Dimensão	Código	Variável
Conhecimento Técnico	V1	Conhecimento sobre legislação trabalhista
	V2	Domínio das rotinas trabalhistas
	V3	Segurança na interpretação normativa
	V4	Conhecimento sobre encargos trabalhistas
	V5	Domínio sobre obrigações acessórias
	V6	Capacidade técnica para execução das rotinas
Complexidade Normativa	V7	Frequência de alterações legais
	V8	Dificuldade interpretativa da legislação
	V9	Complexidade operacional das normas
	V10	Dificuldade de atualização normativa
	V11	Excesso de obrigações legais
	V12	Impacto da complexidade normativa

Dimensão	Código	Variável
Formação e Capacitação	V13	Qualidade da formação acadêmica
	V14	Necessidade de atualização contínua
	V15	Participação em capacitações
	V16	Preparação técnica para atuação
	V17	Necessidade de qualificação profissional
	V18	Importância da formação continuada
Aplicação e Risco Trabalhista	V19	Aplicação prática da legislação
	V20	Riscos decorrentes de erros trabalhistas
	V21	Impactos operacionais da legislação
Percepção Geral da Legislação Trabalhista	V22	Avaliação geral da legislação
	V23	Importância da legislação trabalhista
	V24	Impactos da legislação nas organizações
	V25	Percepção geral sobre conformidade trabalhista

Fonte: elaborado para a pesquisa (2026)

Para análise estatística inferencial, as variáveis observáveis foram agrupadas em dimensões teóricas agregadas, operacionalizadas por meio da média aritmética dos itens pertencentes a cada construto. A utilização de escores médios agregados mostrou-se adequada à relação entre número de variáveis e tamanho da amostra, conforme recomendam Hair et al. (2020) para modelos multidimensionais com amostras moderadas. Essa estratégia contribui para redução da complexidade analítica, minimização da multicolinearidade e estabilidade dos coeficientes estatísticos. Além disso, a agregação dimensional favorece coerência interpretativa dos construtos relacionados à legislação trabalhista, formação profissional e riscos operacionais nas rotinas contábeis.

A operacionalização das variáveis em dimensões agregadas mostrou-se adequada à natureza multidimensional da percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista. Essa estratégia permitiu analisar, de forma integrada, aspectos relacionados ao domínio técnico, complexidade normativa, capacitação profissional e riscos operacionais das rotinas trabalhistas.

A partir da estruturação do modelo analítico, foram formuladas as seguintes hipóteses da pesquisa: H1: O Conhecimento Técnico influencia positivamente a percepção geral da legislação trabalhista; H2: A Complexidade Normativa influencia a percepção geral da legislação trabalhista; H3: A Formação e Capacitação influencia positivamente a percepção geral da legislação trabalhista; H4: A Aplicação e Risco Trabalhista influencia positivamente a percepção geral da legislação trabalhista.

A análise dos dados ocorreu em etapas complementares. Inicialmente, foram calculadas estatísticas descritivas, incluindo médias, desvios padrão, frequências e coeficientes de variação, visando caracterizar a amostra e compreender o comportamento das dimensões analisadas. Posteriormente foi feito os Indicadores de Confiabilidade e adequação do instrumento para verificar a confiabilidade do modelo de pesquisa e adequação dos dados para análises multivariadas através do alfa de Cronbach, o índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett. Em seguida, aplicou-se a correlação de Pearson para identificar associações entre os construtos teóricos da pesquisa. A interpretação dos coeficientes seguiu os parâmetros de Hair et al. (2020), considerando correlações fracas, moderadas e fortes conforme a intensidade dos resultados obtidos.

Posteriormente, aplicou-se regressão linear múltipla com o objetivo de identificar os fatores que influenciam a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista

brasileira. Complementarmente, utilizou-se regressão hierárquica em blocos para verificar a contribuição incremental das dimensões teóricas sobre a variável dependente, permitindo analisar o aumento do poder explicativo do modelo a partir da inserção progressiva dos construtos analíticos (Hair et al., 2020).

Para avaliação da adequação estatística do modelo, foram realizados testes diagnósticos relacionados aos pressupostos da regressão linear múltipla, incluindo análise da multicolinearidade por meio do VIF, autocorrelação dos resíduos pelo teste Durbin-Watson e heterocedasticidade utilizando o teste de Breusch-Pagan. Os dados foram tratados e analisados no software IBM SPSS Statistics, amplamente utilizado em pesquisas quantitativas aplicadas às Ciências Sociais e Organizacionais (Hair et al., 2020).

Os dados foram tratados e analisados utilizando o software IBM SPSS Statistics, amplamente empregado em pesquisas acadêmicas para realização de análises estatísticas descritivas e inferenciais. Por fim, a pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos estabelecidos pela Resolução CNS nº 510/2016, sendo assegurados o consentimento dos participantes, o anonimato das respostas e a confidencialidade das informações coletadas.

4 Análise dos Resultados

4.1 Caracterização dos Respondentes

Com o objetivo de caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa, a Tabela 1 apresenta a distribuição dos respondentes quanto às variáveis sociodemográficas e profissionais, contemplando sexo, faixa etária, escolaridade e tempo de atuação na área contábil. A análise dessas características é para contextualização dos resultados, considerando que fatores relacionados à experiência profissional, qualificação acadêmica e vivência operacional podem influenciar a percepção acerca da legislação trabalhista brasileira.

Tabela 1 – Caracterização dos Respondentes — n = 126

Variável	Categoria	Frequência	Percentual
Sexo	Feminino	81	64,3%
	Masculino	45	35,7%
Idade	18 a 25 anos	16	12,8%
	26 a 30 anos	33	26,4%
	31 a 40 anos	48	38,4%
	41 anos ou mais	28	22,4%
Escolaridade	Graduação	41	32,5%
	Ensino Superior	41	32,5%
	Pós-Graduação	44	34,9%
Tempo de atuação	Entre 1 e 5 anos	24	19,2%
	Entre 6 e 10 anos	16	12,8%
	Entre 11 e 15 anos	24	19,2%
	Entre 16 e 20 anos	32	25,6%
	Acima de 21 anos	29	23,2%

Fonte: dados da pesquisa (2026)

Os resultados evidenciam representatividade do sexo feminino na composição da amostra (64,3%), indicando participação expressiva das mulheres nas rotinas relacionadas à área contábil e trabalhista. Em relação à faixa etária, observa-se concentração de respondentes entre 31 e 40 anos (38,4%), demonstrando perfil profissional adulto e inserido em atividades

operacionais e gerenciais. Quanto à escolaridade, verifica-se elevado nível de qualificação acadêmica, dado que a totalidade da amostra possui formação superior, destacando-se os profissionais com pós-graduação completa (34,9%). Esse resultado sugere perfil qualificado diante da complexidade normativa das relações trabalhistas, após as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Lopes et al., 2025).

Em relação ao tempo de atuação profissional, metade dos respondentes possui mais de 16 anos de experiência na área contábil, evidenciando um grupo com vivência consolidada nas rotinas trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Esse aspecto demonstra a consistência das percepções analisadas, considerando que os participantes possuem experiência prática para avaliar os desafios relacionados à interpretação e aplicação da legislação trabalhista no ambiente organizacional. Segundo Correia, Prates e Brugni (2024), ambientes normativos complexos exigem capacidade adaptativa e experiência técnica dos profissionais envolvidos na gestão das relações de trabalho.

4.2 Estatística Descritiva das Dimensões

A Tabela 2 apresenta a estatística descritiva das dimensões analisadas na pesquisa, contemplando média, desvio padrão, coeficiente de variação e interpretação das respostas obtidas a partir da escala Likert de cinco pontos utilizada no instrumento de coleta de dados.

Tabela 2 – Estatística Descritiva das Dimensões

Dimensão	Média	Desvio Padrão	CV (%)	Interpretação
Conhecimento Técnico	3,665	0,665	18,15	Concordância moderada/elevada
Complexidade Normativa	3,553	0,570	16,04	Concordância moderada/elevada
Formação e Capacitação	3,521	0,598	16,98	Concordância moderada/elevada
Aplicação e Risco Trabalhista	3,642	0,607	16,68	Concordância moderada/elevada
Percepção Geral da Legislação Trabalhista	3,532	0,592	16,77	Concordância moderada/elevada

Fonte: dados da pesquisa (2026)

As médias obtidas indicam percepção positiva dos profissionais acerca das dimensões analisadas, embora sem alcançar níveis de concordância plena. A dimensão Conhecimento Técnico apresentou a maior média (M = 3,665), sugerindo que os respondentes percebem possuir domínio moderado sobre os aspectos operacionais e interpretativos da legislação trabalhista. Esse resultado converge parcialmente com os achados de Lopes et al. (2025), ao indicarem que ambientes regulatórios flexíveis continuam exigindo conhecimento técnico dos profissionais responsáveis pelas rotinas trabalhistas e de pessoal.

A dimensão Aplicação e Risco Trabalhista também apresentou média elevada (M = 3,642), demonstrando que os respondentes reconhecem a relevância prática da legislação trabalhista para mitigação de riscos operacionais, passivos judiciais e segurança jurídica organizacional. Esse comportamento torna-se coerente diante da complexidade das relações laborais, marcadas por terceirização, plataformização do trabalho e novas formas de contratação (Machado; Zanoni, 2022; Silva e Soares, 2023).

Por outro lado, a dimensão Formação e Capacitação apresentou a menor média entre os construtos analisados (M = 3,521), sugerindo percepção moderada quanto à suficiência da formação acadêmica e dos mecanismos de atualização profissional disponíveis. Esse resultado pode indicar a existência de lacunas entre a formação tradicional e as exigências práticas impostas pelas constantes alterações normativas e tecnológicas das relações de trabalho, em contextos marcados pela digitalização das obrigações acessórias e ampliação dos mecanismos eletrônicos de controle trabalhista (Martins et al., 2024).

A dimensão Aplicação e Risco Trabalhista apresentou média elevada (M = 3,642), indicando que os profissionais reconhecem a correta aplicação da legislação trabalhista como

mecanismo de mitigação de riscos operacionais nas organizações. Esse resultado evidencia que a percepção dos respondentes não se limita ao conhecimento normativo, mas também envolve preocupação prática com segurança jurídica, conformidade trabalhista e impactos decorrentes de falhas interpretativas ou procedimentais. Tal comportamento encontra alinhamento com Silva e Soares (2023), ao discutirem que as transformações nas relações laborais, em contextos de terceirização, pejotização e flexibilização contratual, ampliaram os desafios relacionados ao controle das obrigações trabalhistas.

A dimensão Percepção Geral da Legislação Trabalhista apresentou média de 3,532, indicando concordância moderada dos respondentes quanto à relevância, aplicabilidade e impacto da legislação trabalhista nas rotinas organizacionais. Embora os resultados demonstrem percepção relativamente positiva, o valor obtido também sugere que os profissionais identificam limitações, desafios operacionais e dificuldades interpretativas decorrentes da complexidade normativa e das constantes alterações legais observadas no cenário trabalhista brasileiro. Esse resultado converge com Machado e Zanoni (2022), ao destacarem que as mudanças nas formas de organização do trabalho ampliaram as exigências técnicas e interpretativas dos profissionais responsáveis pela gestão das relações de trabalho.

Os coeficientes de variação inferiores a 20% indicam relativa homogeneidade nas respostas, sugerindo estabilidade perceptiva entre os respondentes quanto aos construtos analisados, aspecto que fortalece a consistência estatística da amostra utilizada na pesquisa (Hair et al., 2020).

4.3 Operacionalização das Variáveis e Estruturação do Modelo

Com o objetivo de garantir estabilidade estatística e adequação metodológica ao tamanho da amostra da pesquisa, optou-se pela utilização de construtos agregados, representados pela média aritmética dos itens pertencentes a cada dimensão teórica do instrumento de coleta de dados.

Tabela 3 – Operacionalização das Variáveis e Estruturação do Modelo

Tipo	Dimensão	Variáveis	Nº de Itens	Operacionalização
Dependente	Percepção Geral da Legislação Trabalhista	V22–V25	4	Média aritmética
Independente	Conhecimento Técnico	V1–V6	6	Média aritmética
Independente	Complexidade Normativa	V7–V12	6	Média aritmética
Independente	Formação e Capacitação	V13–V18	6	Média aritmética
Independente	Aplicação e Risco Trabalhista	V19–V21	3	Média aritmética

Fonte: dados da pesquisa (2026)

A utilização de construtos agregados apresenta aplicação em pesquisas quantitativas nas áreas de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Sociais Aplicadas, em estudos com modelos multidimensionais e amostras moderadas, contribuindo para redução da multicolinearidade, estabilidade dos coeficientes da regressão e adequação da relação entre número de variáveis independentes e tamanho amostral (Hair et al., 2020).

Além disso, a agregação dimensional permite reduzir sobreposição conceitual entre variáveis observáveis e facilitar a interpretação dos construtos teóricos, tornando o modelo estatístico metodologicamente consistente. Tal estratégia encontra alinhamento com estudos sobre comportamento organizacional, rigidez normativa e gestão das relações trabalhistas (Machado; Zanoni, 2022).

A estruturação das dimensões teóricas em construtos agregados também contribui para coerência interpretativa entre os aspectos conceituais e operacionais do modelo analítico, permitindo que variáveis com proximidade temática sejam analisadas de forma integrada.

Segundo Hair et al. (2020), a utilização de escores médios reduz distorções decorrentes da fragmentação excessiva das variáveis observáveis, favorecendo modelos estatísticos estáveis. Nesse contexto, a agregação dimensional mostrou-se adequada para análise da percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista.

Além da adequação estatística, a operacionalização proposta possibilita interpretar os construtos de maneira alinhada à dinâmica prática das relações trabalhistas. Dimensões como Aplicação e Risco Trabalhista e Complexidade Normativa envolvem elementos relacionados à interpretação legal, tomada de decisão e mitigação de passivos organizacionais, aspectos associados à flexibilização das relações de trabalho e às transformações normativas observadas após a Reforma Trabalhista de 2017 (Correia; Prates; Brugni, 2024). Dessa forma, a estrutura do modelo favorece uma análise integrada das percepções profissionais.

Adicionalmente, a utilização de dimensões agregadas contribui para reduzir sobreposição conceitual entre itens relacionados à subordinação, controle operacional, exigências técnicas e adaptação normativa, em pesquisas envolvendo ambientes organizacionais marcados por mudanças regulatórias e tecnológicas. Machado e Zanoni (2022) destacam que as transformações recentes nas relações de trabalho ampliaram a complexidade interpretativa das normas trabalhistas, exigindo dos profissionais capacidade de adaptação e atualização contínua. Nesse sentido, a organização das variáveis em construtos teóricos elevou a consistência do modelo e aprimorou a interpretação dos resultados obtidos.

4.4 Confiabilidade do Instrumento e Adequação dos Dados

Antes da realização das análises de correlação e regressão, procedeu-se à avaliação da confiabilidade interna do instrumento de pesquisa e da adequação dos dados para análises multivariadas. Para isso, foram utilizados o Alfa de Cronbach, o índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett, procedimentos recomendados para verificar a consistência interna dos construtos e a adequação da matriz de correlação entre as variáveis (Hair et al., 2020).

Tabela 4 – Indicadores de Confiabilidade e Adequação do Instrumento

Indicador	Resultado
Alfa de Cronbach	0,865
KMO	0,758
Bartlett (Qui-quadrado)	1.180,710
Graus de liberdade	300
Significância (p-valor)	< 0,001

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

Os resultados apresentados na Tabela 4 evidenciam que o instrumento de pesquisa possui níveis adequados de confiabilidade e consistência interna. O Alfa de Cronbach apresentou valor de 0,865, resultado considerado elevado segundo os parâmetros estabelecidos por Hair et al. (2020), indicando consistência entre os itens que compõem o questionário. Esse resultado demonstra que as variáveis utilizadas apresentam coerência interna para mensuração da percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira.

Em relação à adequação da amostra, o índice KMO apresentou valor de 0,758, classificado como bom conforme os critérios de Hair et al. (2020). Valores superiores a 0,70 indicam que os padrões de correlação observados entre as variáveis são suficientemente consistentes para aplicação de técnicas estatísticas multivariadas. Dessa forma, o resultado obtido confirma a adequação dos dados para as análises subsequentes.

Complementarmente, o Teste de Esfericidade de Bartlett apresentou valor de Qui-quadrado igual a 1.180,710, com 300 graus de liberdade e significância estatística inferior a 0,001. Esse resultado permite rejeitar a hipótese nula de matriz identidade, indicando que existe correlação estatisticamente significativa entre as variáveis analisadas. Em termos práticos, isso significa que os itens do instrumento apresentam associações suficientes para sustentar análises correlacionais e regressivas.

De maneira geral, os indicadores obtidos demonstram que o instrumento utilizado apresenta qualidade psicométrica satisfatória, conferindo robustez metodológica às análises estatísticas realizadas neste estudo. Os resultados evidenciam a confiabilidade das medidas adotadas e fornecem evidências de que os construtos investigados representam adequadamente a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira, permitindo prosseguir com segurança para as análises de correlação de Pearson e regressão linear múltipla.

4.5 Análise de Correlação de Pearson

A Tabela 4 apresenta a matriz de correlação de Pearson entre as dimensões analisadas, permitindo verificar a direção e a intensidade das associações lineares entre os construtos teóricos da pesquisa.

Tabela 5 – Matriz de Correlação de Pearson entre as Dimensões

Dimensão	1	2	3	4	5
1. Conhecimento Técnico	1				
2. Complexidade Normativa	0,480	1			
3. Formação e Capacitação	0,558	0,475	1		
4. Aplicação e Risco Trabalhista	0,517	0,457	0,552	1	
5. Percepção Geral da Legislação Trabalhista	0,357	0,419	0,577	0,580	1

Fonte: dados da pesquisa (2026)

Os resultados indicam correlações positivas entre todas as dimensões analisadas, sugerindo que o aumento da percepção em uma dimensão estar associado ao aumento nas demais. As maiores correlações com a variável dependente foram observadas em Aplicação e Risco Trabalhista (r = 0,580) e Formação e Capacitação (r = 0,577), ambas de intensidade forte. Esse resultado indica que a percepção geral da legislação trabalhista está associada à capacidade prática de aplicar a norma e ao preparo técnico-profissional do que ao conhecimento isolado declarado (Lopes et al., 2025).

A correlação entre Conhecimento Técnico e Formação e Capacitação (r = 0,558) também apresentou intensidade forte, sugerindo relação entre domínio técnico percebido e processos formativos ou de atualização profissional. Esse achado aponta a necessidade de atualização contínua diante da complexidade normativa e das transformações nas relações de trabalho (Martins et al., 2024; Pinto; Magalhães Júnior 2025).

As correlações entre as variáveis independentes não ultrapassaram patamar crítico, o que sugere ausência inicial de multicolinearidade severa. Essa condição permite o prosseguimento das análises de regressão, observando-se, contudo, a necessidade de testes diagnósticos complementares, conforme recomendam Hair et al. (2020).

Os resultados da correlação de Pearson evidenciam que as dimensões relacionadas à formação profissional e à aplicação prática da legislação trabalhista apresentam proximidade com a percepção geral dos respondentes, sugerindo que fatores operacionais e experienciais exercem influência do que o conhecimento isolado. Esse comportamento é coerente com Correia, Prates e Brugni (2024), ao demonstrarem que alterações normativas e flexibilizações

trabalhistas exigem capacidade adaptativa dos profissionais envolvidos na gestão das rotinas laborais.

A associação observada entre Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista também sugere que o desenvolvimento técnico-profissional ampliam a percepção dos impactos jurídicos, operacionais e preventivos relacionados à legislação trabalhista. Segundo Martins et al. (2024), o avanço das obrigações digitais e dos sistemas integrados de controle trabalhista, como eSocial e SST, aumentou a necessidade de capacitação contínua, em ambientes marcados por complexidade normativa e exigências de conformidade legal.

Além disso, as correlações positivas entre os construtos destacam a existência de interdependência entre conhecimento técnico, atualização profissional e capacidade prática de aplicação normativa, aspecto recorrente nas transformações das relações de trabalho. Machado e Zanoni (2022) destacam que a digitalização e flexibilização das relações laborais alargaram as exigências técnicas e interpretativas dos profissionais que atuam com gestão trabalhista, exigindo integração entre domínio normativo, adaptação operacional e compreensão dos riscos decorrentes das novas formas de organização do trabalho.

4.6 Regressão Linear Múltipla

A regressão linear múltipla foi utilizada com o objetivo de identificar quais dimensões explicam a percepção geral dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira. A variável dependente do modelo foi a Percepção Geral da Legislação Trabalhista, enquanto as variáveis independentes foram Conhecimento Técnico, Complexidade Normativa, Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista.

Tabela 6 – Resultados Gerais do Modelo de Regressão Linear Múltipla

Indicador	Resultado
R^2	0,444
R^2 ajustado	0,426
F	24,21
Sig. ANOVA	0,000
Durbin-Watson	1,915
n	126

Fonte: dados da pesquisa (2026)

O modelo apresentou significância estatística global (Sig. ANOVA = 0,000), indicando que o conjunto das variáveis independentes contribui para explicar a percepção geral da legislação trabalhista. O coeficiente de determinação (R^2 = 0,444) demonstra que 44,4% da variação da variável dependente é explicada pelo modelo, percentual considerado adequado em estudos baseados em percepção profissional e construtos comportamentais (Hair et al., 2020).

O R^2 ajustado de 0,426 indica estabilidade explicativa após o ajuste pelo número de variáveis independentes. O valor de Durbin-Watson (1,915), próximo de 2, sugere ausência de autocorrelação relevante dos resíduos, confirmando a adequação preliminar do modelo. Esse resultado está alinhado às recomendações de Hair et al. (2020), segundo as quais a análise dos pressupostos da regressão é indispensável para avaliar a validade estatística do modelo.

A Tabela 6 apresenta os coeficientes padronizados da regressão linear múltipla, permitindo identificar o grau de influência das dimensões teóricas sobre a percepção geral da legislação trabalhista. Os resultados evidenciam que as dimensões Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista apresentaram coeficientes positivos e estatisticamente significativos, indicando capacidade explicativa no modelo. Por outro lado, Conhecimento

Técnico e Complexidade Normativa não apresentaram significância estatística, sugerindo menor influência sobre a variável dependente quando analisadas conjuntamente.

Tabela 7 – Coeficientes Padronizados da Regressão Linear Múltipla

Dimensão	Beta padronizado	t	Sig.
Conhecimento Técnico	-0,100	-1,131	0,260
Complexidade Normativa	0,121	1,476	0,142
Formação e Capacitação	0,369	4,113	0,000
Aplicação e Risco Trabalhista	0,372	4,286	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2026)

Os coeficientes padronizados indicam que apenas as dimensões Formação e Capacitação (β = 0,369; p = 0,000) e Aplicação e Risco Trabalhista (β = 0,372; p = 0,000) apresentaram influência positiva e estatisticamente significativa sobre a percepção geral da legislação trabalhista. Esse resultado sugere que a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista está associada à formação continuada, à atualização técnica e à capacidade prática de aplicação da norma do que à autopercepção isolada de conhecimento técnico (Martins et al., 2024).

A dimensão Conhecimento Técnico apresentou coeficiente negativo e não significativo (β = -0,100; p = 0,260), indicando que, quando analisada em conjunto com as demais dimensões, não exerce influência estatisticamente relevante sobre a percepção geral. Esse achado não significa ausência do conhecimento técnico, mas sugere que ele pode depender da formação continuada e da aplicação prática para produzir impacto perceptivo consistente (Machado; Zanoni, 2022).

A dimensão Complexidade Normativa também não apresentou significância estatística (β = 0,121; p = 0,142), indicando que reconhecer a complexidade da legislação trabalhista, isoladamente, não é suficiente para explicar a percepção dos respondentes. Esse resultado é coerente com estudos que apontam que a complexidade normativa produzem efeitos distintos conforme o nível de preparo técnico, experiência profissional e capacidade de adaptação operacional (Pinto; Magalhães Júnior, 2025).

Por outro lado, a dimensão Formação e Capacitação apresentou coeficiente positivo e estatisticamente significativo (β = 0,369; p = 0,000), evidenciando que aspectos relacionados à atualização profissional, qualificação técnica e aprendizagem exercem influência sobre a percepção dos profissionais acerca da legislação trabalhista. Esse resultado sugere que ambientes marcados por constantes alterações normativas, digitalização das obrigações acessórias e ampliação dos sistemas eletrônicos de controle trabalhista demandam profissionais preparados tecnicamente e com capacidade adaptativa (Silva; Pedrosa, 2024).

A dimensão Aplicação e Risco Trabalhista apresentou o maior coeficiente padronizado do modelo (β = 0,372; p = 0,000), indicando que a percepção da legislação trabalhista está associada à capacidade prática de aplicação normativa e ao reconhecimento dos riscos decorrentes de interpretações inadequadas ou falhas operacionais. Esse resultado evidencia que os profissionais valorizam aspectos relacionados à conformidade legal, prevenção de passivos trabalhistas e segurança jurídica organizacional. Lopes et al. (2025) ressaltam que as transformações nas relações de trabalho ampliaram os desafios relacionados à gestão de riscos trabalhistas.

Os resultados obtidos na regressão múltipla demonstram que fatores relacionados à formação profissional e à aplicação prática da legislação trabalhista possuem capacidade explicativa sobre a percepção dos respondentes do que variáveis associadas apenas ao conhecimento técnico ou à percepção da complexidade normativa. Esse comportamento sugere que a experiência operacional, a atualização contínua e a capacidade de adaptação às

transformações legais e tecnológicas tornaram-se elementos fundamentais para atuação dos profissionais contábeis, em ambientes organizacionais marcados por ampliação das exigências de conformidade legal (Arruda; Oliveira, 2025).

4.7 Regressão Hierárquica e Testes Diagnósticos

A regressão hierárquica foi utilizada para verificar a contribuição incremental das dimensões teóricas na explicação da percepção da legislação trabalhista. As variáveis foram inseridas em blocos sucessivos, permitindo observar o aumento do poder explicativo do modelo a cada nova dimensão incorporada.

Tabela 8 – Regressão Hierárquica em Blocos

Modelo	Variáveis inseridas	R^2	ΔR^2
Modelo 1	Conhecimento Técnico	0,128	0,128
Modelo 2	+ Complexidade Normativa	0,207	0,080
Modelo 3	+ Formação e Capacitação	0,360	0,153
Modelo 4	+ Aplicação e Risco Trabalhista	0,444	0,084

Fonte: dados da pesquisa (2026)

Os resultados da regressão hierárquica demonstram que a contribuição incremental ocorreu com a inclusão da dimensão Formação e Capacitação, responsável por elevar o poder explicativo do modelo em 15,3 pontos percentuais. Esse resultado evidencia a centralidade da formação acadêmica, da capacitação profissional e da atualização contínua para compreensão e aplicação da legislação trabalhista no contexto contábil (Soares; Silva, 2023).

A inclusão da dimensão Aplicação e Risco Trabalhista também ampliou o poder explicativo do modelo em 8,4 pontos percentuais, indicando que a percepção geral dos profissionais está associada à capacidade de aplicar corretamente a legislação e de reconhecer os riscos decorrentes de sua interpretação inadequada. Esse achado dialoga com Silva e Soares (2023), ao discutirem os desafios decorrentes da terceirização, pejotização e reconfiguração da subordinação nas relações laborais contemporâneas.

Os resultados da regressão hierárquica evidenciam que a inclusão sucessiva das dimensões teóricas ampliou gradativamente o poder explicativo do modelo, demonstrando que a percepção dos profissionais acerca da legislação trabalhista é influenciada por múltiplos fatores inter-relacionados. O crescimento progressivo do coeficiente de determinação destaca a adequação da estrutura analítica adotada, quanto à utilização de construtos agregados em pesquisas com variáveis perceptivas e modelos multidimensionais (Hair et al., 2020).

A maior elevação do R^2 observada na inserção da dimensão Formação e Capacitação sugere que os aspectos relacionados à atualização profissional, qualificação técnica e aprendizagem contínua exercem papel essencial na interpretação e aplicação da legislação trabalhista. Esse resultado converge com Correia, Prates e Brugni (2024), ao indicarem que as transformações promovidas pela Reforma Trabalhista desenvolveram a necessidade de adaptação técnica e capacidade interpretativa dos profissionais responsáveis pelas rotinas de departamento pessoal e gestão trabalhista.

Além disso, a contribuição incremental da dimensão Aplicação e Risco Trabalhista que a percepção dos profissionais está associada à capacidade de identificar riscos jurídicos, operacionais e trabalhistas decorrentes da aplicação inadequada da norma. Machado e Zanoni (2022) destacam que as mudanças contemporâneas nas relações laborais, marcadas pela flexibilização, terceirização e plataformização do trabalho, aumentaram os desafios relacionados à conformidade legal e à interpretação das formas de subordinação e controle nas organizações.

Os resultados observados na regressão hierárquica indicam que a inserção progressiva das dimensões teóricas contribuiu para ampliação consistente do poder explicativo do modelo, evidenciando que a percepção dos profissionais acerca da legislação trabalhista é influenciada por fatores técnicos, operacionais e formativos interdependentes. A evolução gradual do coeficiente de determinação demonstra adequação metodológica da estrutura analítica adotada, quanto ao uso de construtos agregados (Hair et al., 2020).

A significativa elevação do R^2 decorrente da inclusão da dimensão Formação e Capacitação destaca a qualificação técnica contínua diante das transformações nas relações de trabalho e no ambiente regulatório brasileiro. Lopes et al. (2025) destacam que as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista demonstraram a necessidade de profissionais preparados para interpretar normas, gerenciar riscos e adaptar procedimentos organizacionais às novas exigências legais e operacionais. Nesse contexto, os resultados sugerem que a atualização profissional exerce influência sobre a percepção dos respondentes em relação à legislação trabalhista.

Adicionalmente, o incremento do poder explicativo associado à dimensão Aplicação e Risco Trabalhista evidencia que a percepção geral dos profissionais está vinculada à capacidade prática de aplicação normativa e ao reconhecimento dos impactos decorrentes de falhas interpretativas ou operacionais. Silva e Soares (2023) ressaltam que fenômenos como terceirização, pejotização e flexibilização das relações laborais ampliaram os desafios relacionados à identificação da subordinação jurídica e ao gerenciamento de passivos trabalhistas nas organizações. Dessa forma, os resultados apontam que competências operacionais e preventivas se tornaram elementos estratégicos para atuação dos profissionais no contexto trabalhista.

A Tabela 8 apresenta os testes diagnósticos aplicados ao modelo de regressão linear múltipla, com o objetivo de verificar o atendimento aos principais pressupostos estatísticos da análise. Foram avaliados os indicadores de multicolinearidade, autocorrelação dos resíduos e heterocedasticidade, permitindo analisar a consistência e a confiabilidade do modelo estimado. A verificação desses pressupostos é para assegurar robustez interpretativa dos coeficientes e validade estatística dos resultados obtidos na regressão linear múltipla.

Tabela 9 – Testes Diagnósticos da Regressão Linear Múltipla

Pressuposto avaliado	Resultado obtido	Critério de referência	Interpretação
Multicolinearidade – VIF	1,469 a 1,757	VIF < 5	Ausência de multicolinearidade relevante
Autocorrelação – Durbin-Watson	1,915	Próximo de 2	Ausência de autocorrelação severa
Heterocedasticidade – Breusch-Pagan	p = 0,005	p > 0,05	Indício de heterocedasticidade

Fonte: dados da pesquisa (2026)

Os testes diagnósticos indicam que o modelo não apresentou multicolinearidade relevante, dado que os valores de VIF permaneceram entre 1,469 e 1,757, abaixo do limite usualmente aceito. O teste Durbin-Watson apresentou valor próximo de 2, sugerindo ausência de autocorrelação severa dos resíduos (Hair et al., 2020).

Entretanto, o teste de Breusch-Pagan apresentou significância estatística (p = 0,005), indicando indício de heterocedasticidade, mas apesar disso, os resultados não deixam de ser considerados visto que ainda é um modelo estável e estatisticamente consistente. Esse resultado exige cautela na interpretação dos coeficientes e recomenda a verificação dos resultados com erro-padrão. Considerando que as variáveis Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista permaneceram significativas, os achados principais do modelo mantêm consistência interpretativa. Essa cautela metodológica é necessária para evitar conclusões excessivamente

determinísticas e evidencia a necessidade da análise dos pressupostos em modelos de regressão (Hair et al., 2020).

4.8 Discussão dos Resultados e Validação das Hipóteses

Os resultados obtidos indicam que a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira é explicada por dimensões relacionadas à formação, capacitação e aplicação prática da norma. Embora o Conhecimento Técnico tenha apresentado a maior média na estatística descritiva, essa dimensão não se mostrou estatisticamente significativa no modelo de regressão múltipla, sugerindo que a autopercepção de domínio técnico, isoladamente, não é suficiente para explicar a percepção geral da legislação trabalhista.

A significância da dimensão Formação e Capacitação destaca a qualificação acadêmica e da atualização profissional contínua em um ambiente normativo marcado por alterações frequentes e crescente complexidade operacional. Esse achado é coerente com Martins et al. (2024), ao destacarem que a implementação de obrigações digitais, como e-Social e SST, ampliou a necessidade de integração entre conhecimento técnico, gestão operacional e domínio das exigências legais.

A dimensão Aplicação e Risco Trabalhista apresentou o maior beta padronizado do modelo, evidenciando que a percepção geral está associada à capacidade prática de aplicação da legislação e à identificação dos riscos decorrentes de sua interpretação inadequada. Esse resultado dialoga com Pinto e Magalhães Júnior (2025), ao demonstrarem que alterações na legislação trabalhista produzem efeitos sobre a gestão organizacional e exigem capacidade técnica para lidar com custos, obrigações e decisões relacionadas à força de trabalho.

Por outro lado, a Complexidade Normativa não apresentou significância estatística no modelo final. Esse resultado sugere que perceber a legislação como complexa não implica, necessariamente, avaliação geral positiva ou negativa sobre ela. A complexidade parece atuar como condição contextual, mas não como fator explicativo direto da percepção geral, quando consideradas simultaneamente as dimensões de formação e aplicação prática.

A validação das hipóteses evidencia que nem todas as dimensões analisadas apresentaram capacidade explicativa estatisticamente significativa sobre a percepção geral da legislação trabalhista. As hipóteses H1 e H2 foram rejeitadas, indicando que o Conhecimento Técnico e a Complexidade Normativa, quando analisados conjuntamente com as demais variáveis do modelo, não exerceram influência estatisticamente relevante sobre a percepção dos respondentes. Esse resultado sugere que o domínio teórico isolado e a percepção da complexidade legal não são suficientes para explicar, de forma consistente, a visão dos profissionais acerca da legislação trabalhista (Pinto; Magalhães Júnior, 2025).

Por outro lado, as hipóteses H3 e H4 foram confirmadas, demonstrando que as dimensões Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista apresentaram influência positiva e significativa no modelo estatístico. Esses achados indicam que fatores relacionados à atualização profissional, qualificação técnica, experiência operacional e capacidade prática de aplicação da legislação exercem impacto sobre a percepção dos profissionais contábeis. Esse resultado converge com Martins et al. (2024) e Correia, Prates e Brugni (2024), ao evidenciarem que ambientes regulatórios ampliaram a necessidade de capacitação contínua das competências operacionais relacionadas à conformidade trabalhista.

De modo geral, os resultados sugerem que a percepção dos profissionais acerca da legislação trabalhista está associada à vivência prática e à capacidade de adaptação às transformações normativas e tecnológicas do que apenas ao conhecimento técnico declarado. Esse comportamento evidencia a necessidade da formação continuada e do desenvolvimento de competências aplicadas para atuação em contextos organizacionais marcados por complexidade regulatória.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira, buscando compreender os níveis de conhecimento técnico, as dificuldades interpretativas e os impactos dessas percepções na prática profissional. Com base nos resultados obtidos por meio da aplicação do questionário estruturado e das análises estatísticas realizadas, verificou-se que o objetivo proposto foi alcançado, dado que foi possível identificar os fatores associados à percepção dos respondentes em relação à legislação trabalhista e às exigências operacionais contemporâneas.

Os resultados evidenciaram que as dimensões Formação e Capacitação e Aplicação e Risco Trabalhista apresentaram influência estatisticamente significativa sobre a percepção geral da legislação trabalhista, confirmando as hipóteses H3 e H4. Por outro lado, as hipóteses H1 e H2 foram rejeitadas, indicando que Conhecimento Técnico e Complexidade Normativa não exerceram influência significativa quando analisados conjuntamente no modelo estatístico. Esses achados sugerem que a percepção dos profissionais está associada à atualização contínua e à aplicação prática da legislação do que ao conhecimento técnico isolado.

Entre os principais achados da pesquisa, destaca-se que os profissionais reconhecem a relevância da legislação trabalhista para mitigação de riscos organizacionais, prevenção de passivos trabalhistas e da conformidade legal. Além disso, observou-se que fatores relacionados à capacitação contínua e à experiência prática apresentaram relevância explicativa do que a simples percepção da complexidade normativa. Os resultados também indicaram que a digitalização das obrigações acessórias e das rotinas trabalhistas ampliou as exigências técnicas relacionadas à atuação contábil.

A pesquisa contribui para preenchimento de uma lacuna observada, considerando a limitação de estudos voltados à percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira e seus impactos na prática organizacional. Embora existam pesquisas sobre reforma trabalhista, flexibilização das relações de trabalho e gestão de departamento pessoal, verificou-se escassez de estudos quantitativos direcionados à análise integrada entre formação profissional, aplicação normativa e percepção operacional dos profissionais da contabilidade.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui para as discussões sobre a interface entre contabilidade e legislação trabalhista, quanto ao papel da formação profissional e da capacidade interpretativa diante da complexidade regulatória. Sob a perspectiva prática, os resultados podem subsidiar instituições de ensino, escritórios contábeis e organizações na elaboração de estratégias voltadas a capacitação técnica e da atualização profissional contínua, contribuindo para melhoria da conformidade trabalhista e redução de riscos organizacionais, universidades, escritórios e outras organizações devem focar na capacitação do profissional e entendimento dos riscos trabalhistas, e as universidades em específico fazer com que o tema legislação trabalhista seja mais presente dentro da vida acadêmica do curso contábil.

Como limitações da pesquisa, destaca-se a utilização de amostra não probabilística por conveniência, o que restringe a generalização dos resultados para toda a população de profissionais contábeis brasileiros. Além disso, a pesquisa concentrou-se em dados perceptivos obtidos por meio de questionário estruturado, não contemplando análises qualitativas aprofundadas ou comparações regionais. Também deve ser considerada a natureza transversal da pesquisa, que impossibilita avaliar mudanças perceptivas ao longo do tempo.

Para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação da amostra e a realização de estudos comparativos entre diferentes regiões, portes organizacionais e segmentos de atuação contábil. Recomenda-se ainda o desenvolvimento de pesquisas qualitativas que permitam aprofundar aspectos relacionados às dificuldades interpretativas da legislação trabalhista e aos impactos das transformações digitais nas rotinas de departamento pessoal. Estudos futuros também

poderão investigar os efeitos da inteligência artificial, automação e plataformas digitais sobre a atuação dos profissionais contábeis na gestão trabalhista.

Por fim, conclui-se que a percepção dos profissionais contábeis acerca da legislação trabalhista brasileira está relacionada à capacidade prática de aplicação normativa, à atualização profissional contínua e à adaptação às constantes transformações regulatórias e tecnológicas. Nesse contexto, a formação continuada e o desenvolvimento de competências operacionais tornam-se elementos fundamentais para atuação segura, estratégica e alinhada às exigências contemporâneas da gestão trabalhista e organizacional.

Referências

ARRUDA, Y. F. P. de; OLIVEIRA, L. P. de. Uma investigação da percepção de profissionais contábeis e docentes a respeito da reforma tributária brasileira. **Revista Contemporânea**, v. 5, n. 7, p. e8709, 2025. https://doi.org/10.56083/RCV5N7-124

BARBOSA et al. CLT x contratação via pessoa jurídica - vantagens e desvantagens para o profissional contábil. **Brazilian Journal of Business**, p. 3-6, 2025. Disponível em: https://elibrary.ru/item.asp?id=80984432

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 abr. 2026.

BRASIL**. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde.** Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view?utm_source=chatgpt..com Acesso em: 9 abr. 2026.

CAIXETA, M. Análise sobre o impacto da reforma trabalhista nos escritórios de contabilidade. **Revista do Fórum Gerencial**, v. 1, n. 3, p. 281,2021. Disponível em: https://revistas.unipam.edu.br/index.php/forumgerencial/issue/view/184

CORREIA, E. D.; PRATES, J. C. R.; BRUGNI, T. V. Análise do Comportamento Assimétrico de Custos com a Flexibilização das Leis Trabalhistas no Brasil. **RC&C. Revista de Contabilidade e Controladoria**, v. 16, n. 2, 2024. https://doi.org/10.5380/rcc.v16i2.91985

COSTA, J. R. R. et al. EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E O IMPACTO DA REFORMA DE 2017. **Revista GeTeC**, v. 24, 2025. Disponível em: https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/4012 acesso em: 19 mai. 2026.

COSTA, J. D. O; NOBRE, C. M. L. A reforma trabalhista de 2017 -flexibilização das normas e seus efeitos diante de uma perspectiva social e jurídica. **Revista Ibero-Americana de Humanidade, Ciência e Educação**. São Paulo, v. 11, n. 6, p. 3649, 2025. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19276 Acesso em: 12 mai. 2026

DO CARMO, L. M. A.; de SOUZA OLIVEIRA, M. C. A percepção dos alunos de ciências contábeis da região cariri sobre a conexão entre a formação acadêmica e o mercado de

trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 12, p. 1853-1873, 2024. https://doi.org/10.51891/rease.v10i12.17390

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOMES, D. P.; AQUINO, F. K. Q.; DE LIMA IZIDORO, J. T. A contabilidade no direito trabalhista: impactos da terceirização e reforma trabalhista. **Revista Contemporânea**, v. 5, n. 10, p. e9481-e9481, 2025. https://doi.org/10.56083/RCV5N10-157

HAIR, J. F. J. et al. **Multivariate Data Analysis.** 8. ed. Andover: Cengage Learning EMEA, 2020.

PINTO, L. J. S.; MAGALHÃES JÚNIOR, A. de F. Entre a técnica e a pressão : estudo sobre o desafio contábil das obrigações acessórias. **CAFI** , v. 8, n. 2, p.179–198, 2025. https://doi.org/10.23925/cafi.73631

LIMA COSSO, L. B. Análise constitucional da legislação trabalhista brasileira atual: desassistência ao trabalhador de serviços varejista e transporte alimentar/humano. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 8, p. 2053-2080, 2025. https://doi.org/10.51891/rease.v11i8.17849

LOPES, R. G. et al. A contabilidade digital e seu papel durante a pandemia de COVID-19. **Revista Conhecimento Contábil**, v. 15, n. 2, 2025. https://doi.org/10.31864/2447-2921.2025.7578

MACHADO, S.; ZANONI, A. P. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. **Caderno CRH**, v. 35, p. e022023, 2022. https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49416

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARTINS, T. M. et al. A Percepção dos gestores sobre o SST-Saúde e Segurança do Trabalho e a implementação do e-Social. **Revista Mato-grossense de Gestão, Inovação e Comunicação**, v. 2, n. 2, p. 80-93, 2024. Disponível em: https://revistas.fasipe.com.br/index.php/REMAGIC/article/view/396. Acesso em: 19 maio. 2026.

PIRES, S. V. R. et al. A importância do contador na promoção da educação financeira para microempreendedores individuais (MEI): orientações estratégicas para a gestão sustentável do negócio . **Interference***:* **A JOURNAL OF AUDIO CULTURE**, v.11, n.2, p. 6339–6358, 2025. https://doi.org/10.36557/2009-3578.2025v11n2p6339-6358

SILVA, C. A.; PEDROSA, S. **Fatores determinantes sobre a legislação trabalhista:** a percepção dos discentes de Ciências Contábeis, p. 2, 2024. Disponível em:file:///C:/Users/ander/Downloads/TCC%20Carlos%20Alexandre%20Silva%20Morais%20Junior%20(1).pdf

SILVA, A. D. F.; SOARES, C. H. A Evolução da Terceirização da Atividade-Fim e da Pejotização no Brasil. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023. https://doi.org/10.17921/2448-2129.2023v24n2p220-225

SILVA, V. I. de M. et al. CONSULTORIA CONTÁBIL: A importância do contabilista na atividade empresarial dos micro e pequenos empresários na cidade de Mamanguape–PB. **Revista Liceu On-Line**, v. 15, n. 2, 2025. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1961 Acesso em: 9 de abril, 2025.

SOARES, B. F. V.; SILVA, A. L. R. Desafios enfrentados pelas relações trabalhistas em meio ao avanço do trabalho remoto. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 4327-4334, 2023. https://doi.org/10.51891/rease.v9i10.12308

SOARES, J. A. R.; DIAS, E. A Ética nas práticas de gestão de departamento pessoal nas empresas de pequeno e médio porte. **Revista Digital Acadêmico Mundo**, v. 19, n. 13, 2025. Disponível em: https://academicomundo.com.br/rdam/article/view/16. Acesso em: 9 abr. 2026.