

**O CONTEXTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS PARA COM O
PLANEJAMENTO EMPRESARIAL: UM ESTUDO EM UMA PRESTADORA DE
SERVIÇO AGRÍCOLA**

***THE CONTEXT OF LABOR-LAW OBLIGATIONS TO THE BUSINESS PLAN:
A STUDY IN AN AGRICULTURAL SERVICE INDUSTRY***

Kaell José Cudinhoto Fachini¹

Rodrigo Jussi Lopes²

RESUMO

As empresas cada vez mais se deparam com inúmeros aspectos trabalhistas. O obstáculo maior para a empresa é moldar cada regra a determinado cargo do trabalhador que esteja à disposição do empregador. Sendo assim, o presente estudo objetivou verificar como que as obrigações trabalhistas impactam no planejamento empresarial de uma prestadora de serviço agrícola, em especial para com as áreas operacionais, verificando quais são as principais obrigações trabalhistas, além das principais estratégias para com a condução das mesmas. Para tanto foi utilizada a metodologia qualitativa e descritiva, mediante um estudo de campo, sendo utilizado na coleta de dados questionários semiestruturados. Dentre os principais resultados verificou-se a indispensabilidade de uma adequada aplicação das obrigações trabalhistas no planejamento empresarial. Para a realização de tal planejamento, a empresa busca ajuda externa junto ao escritório contábil e uma equipe especializada em segurança do trabalho. Concluiu-se que as principais obrigações trabalhistas, presentes nas quatro áreas operacionais analisadas, se resumem de forma agrupada em: aspectos salariais, recolhimento previdenciário, segurança e saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Prestador de serviços. Obrigações trabalhistas. Planejamento empresarial.

¹ Discente do Curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário UNIFAFIBE de Bebedouro – SP.
E-mail: kaellfachini@hotmail.com

² Graduado em Administração, Especialista em Gestão da Produção, Mestre em Engenharia de Produção. Docente no Centro Universitário UNIFAFIBE. E-mail: rodrigojussi@hotmail.com
Revista Executive On-Line, Bebedouro SP, 1 (1): 92-104, 2016.

ABSTRACT

More and more companies are faced with countless labor-law aspects. The biggest obstacle for the company is converting each rule into a particular position of the worker to be at a disposal for the employer. Therefore, this study aimed to verify how the labor-law obligations impact on business plan of a provider of agricultural service industry, especially towards the operational areas, checking what are the main labor-law obligations, beyond the main strategies for driving them. The study has therefore used the qualitative and descriptive methodology through a field of study, being used to collect questionnaires semi-structured data. Within the main results it was checked the indispensability of a proper implementation of labor-law obligations into the business plan. To conduct such planning, the company seeks outside help with the accounting office and a team specialized in work safety. It was concluded that the main labor-law obligations, presented in the four operational areas analyzed are, in an aggregated manner in: wage aspects, social security contribution, worker safety and health.

Keywords: Service. Labor obligations. Business planning.

1 INTRODUÇÃO

As prestadoras de serviços agrícolas costumam ter inúmeros colaboradores pelas abrangentes funções de trabalho, seguindo em cada serviço uma norma trabalhista específica para aquela tarefa executada, sendo que o prestador de serviço tem direito a exigir da outra parte o cumprimento de suas obrigações (CESARINO JUNIOR; CARDONE, 2011).

O obstáculo maior para a empresa é moldar cada regra a determinado cargo do trabalhador que esteja à disposição do empregador, sendo que este, necessariamente, precisa exercer sua função seguindo as obrigações e normas regulamentadoras da empresa, e esta realizar seus compromissos fiscais, assistenciais e morais ao empregador (BRASIL, 1943).

A dificuldade existente na maioria das prestadoras de serviço agrícola é a ação correta de todas as obrigações em seu favor e do colaborador, de modo que

em um trabalho seja possível haver dignidade para ambas as partes de um serviço (DARCANCHY, 2008).

O contexto trabalhista envolve a realidade em que se encontram as empresas no ramo atual, demonstrando os benefícios e complicações de atuação na área, divergências vivenciadas no trabalho da realidade com a lei, descumprimento das obrigações dos empregadores no serviço, a exemplo da falta de uso dos seus equipamentos de proteção individual (EPIs), descumprimento dos horários de trabalho, etc. (MALLET, 2005).

Englobando todas as necessidades e obrigações necessárias do empregador e colaborador, a dificuldade maior do serviço é a aplicação correta das leis relacionadas ao trabalho efetuado, a exemplo de admissão de pessoal, folha de pagamento, reajustes, horários de trabalho, jornadas, férias, FGTS, PIS, seguro-desemprego, rescisão do contrato de trabalho, segurança com as máquinas e equipamentos, etc. (COLUCCI, 2011).

Apesar da alta imposição sobre as formas trabalhistas, a realidade cotidiana não se adequa com a teoria indicada, como apresenta Nascimento (2013, p. 15):

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que constituíam mão-de-obra mais barata, os acidentes ocorridos com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Por sua vez, entende ainda Nascimento (2013, p. 295):

O problema trabalhista não se confina à indústria, abrangendo também o comércio, a agricultura. Direito industrial, hoje, é a parte do direito que estuda as marcas, patentes, invenções etc. Na indústria os problemas são muito amplos; não se limitam apenas à relação de empregado; abrangem questões fiscais, comerciais, econômicas, assistenciais etc.

Desta forma, o presente estudo buscou responder à seguinte problemática: Como as obrigações trabalhistas impactam no planejamento empresarial?

Sendo assim, o objetivo principal do trabalho foi verificar como que as obrigações trabalhistas impactam no planejamento empresarial de uma prestadora de serviço agrícola.

De forma específica, os objetivos foram assim estabelecidos:

- a) desenvolver um instrumento de coleta de dados a ser direcionado à empresa objeto de estudo;
- b) verificar quais são as principais obrigações trabalhistas por áreas operacionais e como estas impactam no planejamento organizacional;
- c) analisar as principais ações desenvolvidas para posterior controle das obrigações trabalhistas.

Indiscutível é, portanto, o valor da prestadora de serviço agrícola na sociedade e mercado de trabalho, como fator preponderante para o bom andamento da economia e a sustentabilidade em seu ciclo natural (MATTIA, 2010).

Sendo assim, a globalização comercial agrária e sociedade tendem a estar cada vez mais incorporadas entre si, obtendo melhores resultados para ambas as partes sociais e na economia geral do país.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Segmento agrícola

O segmento agrícola é um dos principais impulsionadores da economia brasileira, sendo responsável por quase 1/3 do Produto Interno Bruto (PIB – 33%) nacional e quase metade das exportações (aproximadamente 50%). Os preços do mercado cumprem uma função de rateio, de adequação da oferta e demanda, ajustando o produzido ao “procurado” e buscando os lucros por parte de empresários e do poder econômico dos solicitantes (ALVES, 2009).

A atividade agrícola tem como característica a sazonalidade, decorrente da forte dependência de fatores climáticos, ambientais e dos ciclos biológicos. Essas mudanças rígidas refletem significativamente no processo de produção e, conseqüentemente, no maquinário e âmbito empregatício, criando dificuldades no serviço. As alterações naturais são utilizadas para organizar seus fluxos financeiros de forma a reduzir a necessidade de capital de giro, podendo também utilizar as receitas correntes para cobrir pelo menos parte dos gastos gerados pelo clima (BATALHA; SOUZA, 2009).

A agroindústria tem grande importância no setor de renda, emprego e pelo desempenho que as prestadoras de serviços agrícolas vêm obtendo no cenário

comercial, sendo aparente seu grande crescimento no agronegócio. As atividades exercidas por tal empresas são de elevada relevância e destaque econômico, agregando inúmeros serviços prestados à população, não somente rural, mas também urbana (BATALHA; SOUZA, 2009).

As máquinas agrícolas são de suma importância ao processo do serviço, manuseio e finalização do mesmo, sendo usada pela sua agilidade, serventia e precisão no trabalho aplicado e, com isso, movimentando rapidamente todo o cenário econômico, acrescentando ganhos na economia agrária mediante levantamentos positivos ao uso do maquinário. Entretanto, seu custo de compra, venda e conserto, costuma ser elevado, além de poder acarretar complicações maiores em virtude de seu uso indevido (BALASTREIRE, 2005).

Assim, a importância da prestadora de serviço na sociedade e mercado torna-se essencial para o bom andamento da economia e movimentações financeiras agrárias (BATALHA; SOUZA, 2009).

Desde modo, observa-se o quanto é relevante o segmento agrícola na economia e mercado geral, abrangendo diversas áreas de serviços indispensáveis ao agronegócio.

2.2 Gestão de pessoas

As relações das prestadoras de serviço agrícola, ao passar do tempo determinaram mudanças significativas na administração de pessoal, cujas atividades se restringiram às rotinas de pessoal orientadas pelo enfoque legal e disciplinar (GIL, 2001).

Em virtude das modificações de cunho legal, as prestadoras passaram a preocupar-se mais com as condições de trabalho e a concessão de vantagens a seus empregados. Desta forma, passaram, também, a sentir a necessidade de negociar com as entidades representativas dos trabalhadores (GIL, 2001).

A extensão do mundo moderno caracterizou a instabilidade e incertezas no mercado, obrigando cada vez mais as empresas a se posicionarem com antecipação para enfrentarem um ambiente de constantes mudanças (LUCENA, 2009).

O setor de serviços vem apresentando níveis de desenvolvimento mais frequente do que o restante dos setores econômicos. Essa extensão tem sido

determinada por diversos fatores, tais como modificações nas preferências dos consumidores, alterações na legislação, geração de novos regulamentos e, sobretudo, melhorias científicas e tecnológicas, que acabaram por acarretar a eliminação de muitos empregos industriais, bem como variações nas formas de organização e gestão das empresas. Tudo indica que tais tendências irão acentuar-se ainda mais nos próximos anos (GIL, 2001).

Essas modificações não são desejadas, mas são determinadas pelo campo externo, obrigando as empresas serem flexíveis ao se defrontarem com as demandas de transformações do mercado (LUCENA, 2009).

O funcionamento das tarefas relacionadas à área de serviços requer empregados capacitados com o mais elevado nível de preparação técnica. Isso significa que os critérios de seleção deverão tornar-se mais otimizados, para garantir às empresas o suprimento de pessoal habilitado em seus quadros. Prevê-se, também, que os recursos destinados para com programas de capacitação de pessoal deverão acrescentar, significativamente, uma melhoria na qualidade dos serviços. Muitas empresas, considerando o contexto do seu ramo, precisarão não apenas manter o aparato necessário para capacitar e formar sua própria mão de obra, mas também para adequá-lo às constantes alterações do mercado no que diz respeito ao aspecto trabalhista (GIL, 2001).

Sendo assim, a principal preocupação do funcionário precisa ser sua especialização empresarial e o alcance de ser bem-sucedido em seu serviço prestado, uma vez que as melhorias científicas e tecnológicas empresariais estão tomando frente do mercado, eliminando em partes seu precário aprendizado (MARQUES; CARLI, 2012).

Em suma, a unificação trabalhista e comunicativa da parte pessoal da empresa com os funcionários é indispensável, gerando, assim, uma relação de grande importância para o sucesso de ambas as partes.

2.3 Obrigações trabalhistas

As obrigações trabalhistas englobam diversas determinações exigidas pelo superior contábil e jurídico, sendo necessidade a ser exercida pelo empregador e empregado, cada um seguindo seu serviço ordenado (GARCIA, 2002).

Há dois conjuntos, entre muitos, de políticas inter-relacionadas que tem sido de grande importância na determinação das decisões das prestadoras de serviço agrícolas: as políticas macroeconômicas e as políticas agrícolas propriamente. Em resumo, as políticas incidem diretamente sobre os incentivos e a disponibilidade de recursos agrários. Os preços reais do serviço executado, o grau de qualidade, a disponibilidade e o custo de oportunidade para a utilização dos recursos são fortemente influenciados pelas políticas e preços do serviço prestado. Neste contexto, estas políticas afetam diretamente tanto as condições objetivas de produção como as expectativas dos empresários, levando em conta o nível de liquidez da economia, a taxa de juros, o nível dos salários e todo o mercado trabalhista em sua volta (BATALHA; SOUZA, 2009).

As prestadoras de serviços agrícolas, ao colocar em práticas as obrigações a seus trabalhadores, deparam-se com a dificuldade de precisar manter sua competitividade, para que essas determinações trabalhistas não comprometam sua atuação no mercado, no qual a mesma deve permanecer próspera e continuar oferecendo emprego a seus trabalhadores, dentro de todas as obrigações necessárias e exigidas pelo superior (GARCIA, 2002).

A dificuldade, portanto, reside na flexibilidade de comunicação e motivação para que seja incrementado o desempenho de ambos, empregado e prestadora de serviços (GARCIA, 2002).

Observa-se que as questões trabalhistas na atualidade não dizem respeito apenas às prestadoras de serviços agrícolas, mas a todo o mercado empresarial em sua volta, se estendendo também para o âmbito industrial e comercial (MARTINS, 2012).

As obrigações trabalhistas são métodos integralmente inescusáveis para o bom convívio e dignidade do empregador e empregados, levando em conta suas ressalvas e fidedignidade, representando benefícios para ambos.

3 METODOLOGIA

O presente estudo fez uso do método qualitativo de cunho descritivo, mediante um estudo de campo.

A pesquisa qualitativa tem como alvo a compreensão do comportamento, experiências humanas e interpretação de fenômenos. É um método indutivo, subjetivo, usado para perceber e explicar resultados relativos (TURATO, 2000).

Observa-se que a pesquisa descritiva apresenta características de determinada população ou de determinado fenômeno. Definindo correlações entre variáveis e estabelecendo sua natureza, mas sem o compromisso de esclarecer os fenômenos que descreve, ainda que, exerça de base para tal explicação (VERGARA, 2000).

O meio de investigação estudo de campo baseia-se na experiência realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo, incluindo aplicação de questionários, teste, entrevistas, entre outros (HAIR JR. et al., 2005).

A coleta de dados foi realizada com dois gestores de uma prestadora de serviços agrícolas de Monte Azul Paulista, sendo um responsável pela área contábil e outro pela gerência geral.

Aplicou-se um questionário semiestruturado aos participantes com questões que englobam verificar quais as principais obrigações trabalhistas por áreas operacionais (tornearia, mecânica, soldagem, pintura) e seus impactos no planejamento empresarial.

O controle na aplicação para a realização da coleta de dados exige do pesquisador paciência, perseverança e esforço pessoal, além dos registros de dados utilizados. A utilização de questionários como instrumento de coleta de dados representa grande contribuição para evitar erros e defeitos decorrentes de entrevistadores com pouca experiência ou de informações tendenciosas (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Também conhecido como *survey* (pesquisa ampla), o questionário é um dos métodos mais utilizados para alcançar informações. É uma técnica de custo reduzido, vasta, uniforme e garante o anonimato, que sendo aplicado de maneira criteriosa apresenta elevada confiabilidade (BARBOSA, 2008).

4 RESULTADOS

A empresa objeto de estudo atua no setor de prestação de serviços agrícolas desde meados de 2000 no interior de São Paulo, tendo aproximadamente 16 funcionários e 02 sócios.

A coleta de dados ocorreu com dois supervisores, sendo um do setor contábil e um gestor do setor da gerência geral. Desta forma, os resultados abaixo representam, de maneira unificada, as respostas de ambos.

Os dados obtidos através dos questionários comprovam a indispensabilidade de uma adequada aplicação das obrigações trabalhistas no planejamento empresarial da prestadora de serviço agrícola.

Segundo aos gestores, ao elaborar o planejamento empresarial, a empresa leva em consideração o objetivo empresarial (para saber onde se deseja chegar e como chegar) juntamente com os aspectos trabalhistas, gerando, assim, o projeto organizacional. A empresa acredita que iniciativas não calculadas e não analisadas podem levar a perdas de recursos, competitividade, trabalho e, em consequência, redução de credibilidade na sociedade.

Há quatro áreas operacionais na prestadora de serviços, sendo: setor de soldagem, tornearia, mecânica e pintura. Estas, impreterivelmente, precisam seguir suas obrigações trabalhistas solicitadas, no qual são as mesmas para todas as áreas, sendo: o salário, férias, 1/3 das férias, 13º salário, INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), cadastramento do PIS (Programa Integração Social), informação da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), exame admissional, exames periódicos, contribuição sindical, salário família, PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), cartão de ponto, horas extras, intervalo de jornadas, registro em carteira, EPI (Equipamento de Proteção Individual, como: botina com bico de ferro, óculos, luvas, protetor auricular, etc.), livro de registro, convenção do sindicato, PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PCA (Programa de Conservação Auditiva).

O não cumprimento com as obrigações trabalhistas operacionais solicitadas nas leis contribui para que ocorra um impacto no planejamento empresarial, pois não existirá um bom relacionamento entre colaborador e empregador, assim,

contribuindo para com dificuldades em atingir as metas planejadas, uma vez que a realização interpessoal é afetada.

Há um tempo retrógrado a empresa passou por um contratempo devido às ações trabalhistas com um ex-funcionário que, após se desligar da prestadora, usou o nome da firma com “má fé” e entrou com recursos de situações inexistentes, questionando os reflexos das horas extras.

Se porventura houver ações trabalhistas contra a empresa, a mesma poderá desencadear prejuízo para com a gestão financeira. Em outras palavras, mesmo tomando todos os devidos cuidados para com o contexto trabalhista, a empresa ainda pode ficar sujeita a algum tipo de “ação judicial”, ação esta que é difícil de prever e, conseqüentemente, difícil de associar com exatidão aos custos no momento de elaboração do planejamento empresarial.

Segundo os gestores, o contexto trabalhista possui forte impacto para com o planejamento empresarial, principalmente com a área financeira da empresa, sendo necessário buscar e manter sempre disponível recursos financeiros para subsidiar os setores da organização em relação a este contexto. Em outras palavras, é fundamental estar ciente de todas as obrigações trabalhistas para que se possa estabelecer com efetividade o capital necessário a ser disponibilizado para com cada área da empresa.

A prestadora de serviço agrícola trabalha em conjunto com um escritório de contabilidade externo e com uma equipe que presta orientações sobre a Segurança do Trabalho, adquirindo as informações necessárias para agir corretamente no contexto trabalhista.

Quaisquer dúvidas sobre as orientações trabalhistas decorrentes das atividades no dia a dia são supridas pelo escritório contábil externo da empresa, que transfere toda informação solicitada pela mesma e auxilia no andamento das ações, sendo tais informações vitais para o bom desempenho financeiro da empresa, possibilitando mensurar os reais gastos para com a remuneração da mão-de-obra, bem como evitar custos desnecessários com as mesmas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a análise desenvolvida foi possível verificar que a empresa prestadora de serviço agrícola, abordada no estudo, busca estar constantemente informada sobre o contexto trabalhista, associando tais informações com o planejamento empresarial. Dentre as principais ações adotadas pela gestão, destaca-se: seguir corretamente as obrigações referente a cada área operacional (que neste caso são as mesmas para com as áreas analisadas), estar constantemente se atualizando com as novas leis e regulamentos junto ao seu escritório contábil e seguindo com seriedade todas os direitos dos empregadores, agregando assim, benefícios fundamentais para obter um plano empresarial satisfatório e fidedigno.

Concluiu-se que as principais obrigações trabalhistas presentes nas quatro áreas operacionais analisadas (tornearia, mecânica, soldagem, pintura), se resumem, de forma agrupada, em: aspectos salariais, recolhimento previdenciário, segurança e saúde do trabalhador.

Observando a sistemática do conteúdo apresentado, a empresa busca um planejamento organizacional e empresarial expressivo, conforme as normas legislativas de regulamentação do trabalho, visto que, iniciativas não calculadas e não analisadas, podem levar a perdas de capital, competitividade, trabalho e, em consequência, redução de credibilidade na sociedade.

As obrigações trabalhistas impactam fortemente na empresa, desempenhando, assim, meios para perdurar-se nas orientações das áreas operacionais de serviço e sobre a segurança do trabalho.

Verificou-se que dentre as principais ações correlacionadas para com a redução dos impactos do contexto trabalhista, a prestadora de serviços agrícolas busca realizar um trabalho em conjunto com um escritório de contabilidade externo e com uma equipe que presta orientações sobre a Segurança do Trabalho. Por questão de sigilo, não foi informado o valor gasto para com estes serviços, mas os gestores afirmam que estes gastos são necessários para evitar perdas maiores para com o contexto trabalhista.

Ainda relacionado ao contexto do planejamento empresarial, concluiu-se, também, que as obrigações trabalhistas impactam diretamente neste, principalmente para com o planejamento financeiro, pois cabe à empresa se estruturar estrategicamente, de forma a ter à disposição recursos monetários para manter

todas as obrigações trabalhistas em dia, sejam estas salariais, previdenciárias ou relacionadas à saúde e segurança do trabalhador.

Através do estudo realizado, foi possível contrariar os objetivos propostos na prestadora de serviço agrícola, expondo a suma importância das obrigações trabalhistas para com o planejamento empresarial da firma, sendo estas, indispensáveis para o bom andamento da mesma.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. Migração rural-urbana, agricultura familiar e novas tecnologias: benefícios da mecanização da agricultura. **Embrapa Informações Tecnológicas**. Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.agroexata.com.br>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

BALASTREIRE, L. A. **Máquinas agrícolas**. Piracicaba: Luiz Antonio Balastreire Ed., 2005.

BARBOSA, E. F. **Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais: procedimentos usuais para coleta de dados: questionários**. Florianópolis, 2008. Disponível em: <www.inf.ufsc.br/~verav/Ensino_2013_2/Instrumento_Coleta_Dados_Pesquisas_Educacionais.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2016.

BATALHA, M. O. (Coord.). **Gestão agroindustrial**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009. v. 2.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 13 de abr. 2016.

CESARINO JÚNIOR, A. F.; CARDONE, M. A. Prestação de serviço: exame do capítulo VII do título VI. **Doutrinas Essenciais Obrigações e Contratos**, v. 6, p. 25-43, jun. 2011.

COLUCCI, V. Os princípios gerais do contrato agrário. **Doutrinas Essenciais Obrigações e Contratos**, v. 6, p. 1373-1391, jun. 2011.

DARCANCHY, M. V. Responsabilidade social da empresa e a Constituição. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, v. 63, p. 195-211, abr./jun. 2008.

GARCIA, R. G. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HAIR JR., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Tradução Lene Belon Ribeiro. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2009.

MALLET, E. Responsabilidade trabalhista perante a empresa sucessora. **Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 1, p. 1017-1037, set. 2005.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, J. R.; CARLI, E. **Coaching de carreira**: construindo profissionais de sucesso. São Paulo: Ed. Ser Mais, 2012.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SOUZA FILHO, H. M.; BATALHA, M. O. Agroindustriais, Gepai - Grupo de Estudos e Pesquisas. **Gestão agroindustrial**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009. v. 2.

TARUGO, R. E. Introdução à metodologia da pesquisa clínico-qualitativa, definições e principais características. **Revista Portuguesa de Psicossomática**, Porto, Portugal, v. 2, n. 1, p. 93-108, jan./jun. 2000. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/287/28720111.pdf>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Recebido em: 30/09/2016

Aprovado em: 10/11/2016