

O IMPACTO DO PASSIVO TRABALHISTA NAS INDÚSTRIAS CALÇADISTAS DE IGREJINHA

Anderson Rodrigo Mergener¹
Solange Martins da Rosa²

RESUMO

O presente estudo aborda os problemas provenientes do passivo trabalhista, representado pelas reclamações trabalhistas e pelas autuações por órgãos fiscalizadores, os quais podem impactar no resultado das indústrias calçadistas do município de Igrejinha/RS. Essas empresas foram abrangidas por este estudo em função da relevância dos custos da mão de obra provenientes de sua participação presente no processo de produção do calçado. Seu objetivo geral é conhecer e avaliar as implicações causadas pelo passivo trabalhista e como isso está sendo gerenciado nas indústrias calçadistas do município. De modo específico, busca identificar os principais motivos que possam gerar um passivo trabalhista nas empresas, analisar os seus efeitos e verificar os meios utilizados na sua prevenção. Na pesquisa foi empregada uma abordagem quali-quantitativa e, quanto aos seus objetivos, é descritiva, pois apresenta as características percebidas neste grupo de estudo. A aplicação desta pesquisa foi realizada através de um questionário com quatorze questões fechadas e de múltipla escolha enviadas, através do *Google Docs*, para o correio eletrônico dos responsáveis pelo setor de recursos humanos das indústrias calçadistas coletadas junto ao Sindicato da Indústria de Calçados, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha. Os resultados da pesquisa demonstraram que o passivo trabalhista afeta 81% das empresas pesquisadas e se reflete em 21% do universo da pesquisa, evidenciando a grande participação desses custos junto ao seu resultado.

Palavras-chave: Passivo trabalhista. Indústrias calçadistas. Legislação trabalhista.

ABSTRACT

This study approaches the problems arising from labor liabilities, represented by labor claims and assessments by inspection organs, which may impact the profits of the shoe industries of the municipality of Igrejinha/RS. These companies were covered by the research because of the relevance of the cost of labor from its presence in the footwear manufacturing process. Its overall goal is to understand and evaluate the implications caused by labor liabilities and how they are being managed in the shoe industries of the municipality. Specifically, it seeks to identify the main reasons that can generate labor liabilities in companies, analyzing their effects, and

¹ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas de Taquara - Faccat. Igrejinha/RS. andersonmergener@ibest.com.br

² Orientadora - Professora das Faculdades Integradas de Taquara - Faccat. Graduada em Ciências Jurídicas e Mestre em Direito pela Unisinos. Taquara/RS. solangemartins@tca.com.br

verify the means used in their prevention. A quantitative and qualitative approach was used in this research and it is descriptive in its goals because it presents the characteristics perceived in this study group. The application of this research was conducted through a questionnaire with fourteen closed questions and multiple choice sent by Google Docs to the electronic mail of those responsible for human resources sector of the footwear industries collected by the Union of Footwear, Clothing and Components for Footwear Industry of Igrejinha. The research results show that labor liabilities affect 81% of the companies studied and reflect 21% of the survey universe, representing the large share of these costs from their income.

Keywords: *Passive labor. Footwear industries. Labor legislation.*

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, os recursos humanos são essenciais para as empresas que buscam maior competitividade no mercado e na manutenção de suas operações. Sem essa relação conjunta de trabalho entre o empregador e o empregado, o progresso econômico não seria alcançado, o qual fomenta a sustentação da sociedade com a geração de empregos e renda.

Uma das dificuldades encontradas ao longo desse processo são os conflitos causados quando uma das partes deixa de exercer as suas obrigações previstas no contrato de trabalho. Nas empresas, esse acontecimento aliado à falta de comprometimento com os negócios e um possível descumprimento das normas da legislação trabalhista podem resultar em reclamações trabalhistas e na autuação com multas a serem pagas, denominado de passivo trabalhista, que poderia ter o seu impacto reduzido em relação ao resultado ou, até mesmo, ter sido evitado, se fossem colocadas em prática as medidas eficazes de prevenção.

Este estudo visa a responder à questão da repercussão gerada pelo passivo trabalhista nas indústrias calçadistas, as quais envolvem a ampla participação da mão de obra, que é expressiva em larga escala nos custos gerais dos seus produtos. Para isso, o município de Igrejinha/RS foi escolhido para a aplicação desta pesquisa por possuir empresas calçadistas de forma significativa em seu setor industrial.

O objetivo principal desta pesquisa tem como base conhecer e avaliar as implicações causadas pelo passivo trabalhista e como isso está sendo gerenciado pelas indústrias calçadistas. De forma específica, o trabalho busca identificar as principais causas que podem gerar um passivo trabalhista, analisar os seus efeitos

provocados com a realidade das indústrias calçadistas e verificar a importância da sua prevenção e as formas de como evitá-lo nas empresas.

Para alcançar esse resultado, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa através da aplicação de um questionário enviado por correio eletrônico ao setor de recursos humanos das indústrias calçadistas, que foram coletadas junto ao Sindicato da Indústria de Calçados, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha, buscando descrever o cenário atual dessas empresas em consonância com os registros.

A continuidade deste estudo seguirá com a fundamentação teórica, que servirá de base para o desenvolvimento da análise de dados, os processos metodológicos empregados na pesquisa e a apreciação dos resultados, encerrando com as conclusões obtidas ao longo da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Passivo trabalhista

Para Martins (2009), o passivo trabalhista é gerado quando uma empresa ou empregador pessoa física descumprem algum dever trabalhista, seja não recolhendo devidamente algum dos encargos sociais ou ferindo algum direito do empregado. Esse conjunto de obrigações não honradas poderá compor uma futura reclamatória trabalhista.

Oliveira (2013) explica que a reclamatória trabalhista é um procedimento no qual o empregado busca na Justiça do Trabalho direitos devidos e não pagos no decorrer de um período, ocorrendo, em muitas ocasiões, pela interpretação errônea, por parte do empregador, de determinada norma da legislação trabalhista. O problema é que nem sempre transcorre dessa maneira, quando são requeridos direitos indevidos ou que não atinjam a dimensão reclamada, o que compõe perdas e dispêndios desnecessários de capital para a empresa.

As cobranças originadas de um passivo trabalhista geralmente não são imediatas, como ressalta Martins (2009), pois dependem da iniciativa do trabalhador em ajuizar uma reclamatória trabalhista ou, então, de a empresa sofrer alguma fiscalização e autuação por parte do Ministério do Trabalho e Emprego ou INSS. Porém, após uma decisão judicial, o seu pagamento deverá ocorrer em curto prazo

e as empresas nem sempre possuem recursos financeiros disponíveis, fato que poderá vir a comprometer os ativos e a sua estabilidade de recursos perante seus futuros compromissos.

2.2 Direito do Trabalho e a Legislação Trabalhista

O Direito do Trabalho, para Oliveira (2011), pode ser definido como o ramo da ciência jurídica orientada por um conjunto de normas que visam a proteger a ordem do trabalho, assim proporcionando integralidade dessas relações e resguardando as garantias e os deveres do trabalhador em seu meio socioeconômico.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criada, em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, conforme reporta Nascimento (2013), é a reunião de diversos decretos existentes aplicáveis à natureza do trabalho e representa uma das principais fontes de direito no país, contendo normas pertinentes ao direito individual, coletivo, administrativo e processual trabalhista.

Para Martins (2013), a Constituição Federal de 1988 foi fundamental para o ordenamento jurídico e garantiu mais direitos individuais aos trabalhadores, abordando diversos temas relacionados ao trabalho. Existe também a sua legislação não consolidada que se refletiu nas tendências modernas do direito do trabalho, como, por exemplo, o FGTS, repouso semanal remunerado e a compensação de horas.

2.3 Aspectos do trabalho que podem gerar um passivo trabalhista

Neste capítulo estão elencados vários aspectos pertinentes ao trabalho que merecem efetiva atenção porque podem motivar uma possível reclamatória trabalhista, caso não sejam devidamente atendidos.

2.3.1 Férias

O período de férias, para Martins (2013), é representado pela ociosidade do trabalhador, fundamental para a sua saúde, permitindo a renovação intelectual e o convívio com a família. O período concessivo das férias ocorre após o empregado ter trabalhado doze meses na mesma empresa, conferindo-lhe também o direito à

remuneração integral, como se estivesse trabalhando. A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XVII, prevê o direito do adicional de um terço a mais do salário normal na remuneração do empregado durante as férias, o que permite uma remuneração salarial superior nessa ocasião.

De acordo com o artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, a abrangência das férias varia de acordo com a quantidade de faltas injustificadas. Na medida em que a contagem de faltas injustificadas aumenta, a quantidade de dias disponíveis para as férias é reduzida. Sendo assim, um empregado que tenha até cinco faltas não justificadas durante um ano possui o direito de trinta dias para o gozo de férias. Por outro lado, ele poderá vir a perder o direito às férias, caso atingir um número superior a trinta e duas faltas não justificadas.

Delgado (2013) refere ainda que existe uma previsão diferenciada de férias com um período menor de abrangência para os trabalhadores que foram contratados pelo regime de tempo parcial com a duração do trabalho de até vinte e cinco horas semanais. Nesse caso, o empregado terá as suas férias reduzidas pela metade, se houver acumulado mais de sete faltas injustificadas.

As férias coletivas ocorrem quando os empregados de uma empresa como um todo ou parte dela entram em férias, conforme disposto no artigo 139 da Consolidação das Leis do Trabalho. As férias coletivas podem ser divididas em dois períodos não inferiores a dez dias corridos. Segundo Martins (2013), os períodos comuns para a realização das férias coletivas coincidem com as épocas de final de ano ou com momentos de baixa produtividade das empresas, o que permite melhor alocação de recursos humanos de acordo com as necessidades das empresas.

As férias são um direito irrenunciável do trabalhador, aponta Nascimento (2013), porém é permitida a conversão de parte das férias em dinheiro, conhecido por abono de férias. O limite para a conversão das férias em dinheiro é de um terço, ou seja, o empregado pode converter em abono até dez dias de um período total de trinta dias de férias, recebendo assim vinte dias para descanso.

Segundo o autor, no caso do término do contrato de trabalho sem completar o período aquisitivo de doze meses, o trabalhador possui direito às férias proporcionais de acordo com a fração de meses laborados, que são pagas como indenização, já que o empregado não completou o período integralmente.

Por fim, Delgado (2013) menciona que o empregado possui direito ao pagamento das férias em dobro quando elas forem concedidas após o término do

período concessivo, porém o pagamento em dobro ocorre apenas em relação à remuneração e não ao número de dias de descanso.

2.3.2 Jornada de trabalho e adicional de horas extras

Segundo Oliveira (2011), a jornada diária de trabalho de oito horas visa a preservar a qualidade de vida do trabalhador. As horas extras deverão ser realizadas apenas eventualmente, evitando assim cansaços e o reflexo na baixa produtividade. Dessa forma, atendem a uma necessidade transitória da empresa ou, então, proporcionam um complemento adicional à renda do empregado.

O acréscimo de horas extras poderá ser de até duas horas em uma jornada de trabalho normal de oito horas diárias, como explica Nascimento (2013), assim não excedendo dez horas diárias. E, em casos de força maior, poderão ser laboradas por, no máximo, doze horas. Essas horas extras recebem um adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora base, podendo ser maior em caso de norma coletiva de trabalho.

Martins (2013) ainda salienta que a prestação de horas extras precisa estar prevista no contrato de trabalho, mesmo que a sua contratação ocorra esporadicamente. Isso pode ser realizado por um adendo no contrato ou por acordo em convenção coletiva. A frequência habitual de horas extras garante ao empregado o direito a adicionais, nesse caso, integrando o valor do 13º salário, FGTS, férias, repouso remunerado, entre outros, realizando um cálculo sobre a média de horas extras nos últimos doze meses.

2.3.3 Adicional noturno

De acordo com Martins (2013), o adicional noturno é pago por ser mais penoso ao trabalhador laborar durante a noite, pois compreende o período destinado ao seu descanso. O horário noturno compreende o período de vinte e duas horas às cinco horas do dia seguinte para um trabalhador urbano e o seu adicional é de 20% sobre a remuneração durante o período noturno.

Conforme Oliveira (2011), o trabalho noturno, por ser mais difícil de ser executado, possui um período reduzido de duração para cada hora noturna, assim

correspondendo a 52 minutos e 30 segundos, fato que difere da tradicional hora padrão de 60 minutos do trabalho diurno.

2.3.4 Adicionais de insalubridade e periculosidade

Segundo Martins (2013), o adicional de insalubridade é pago para empregados que prestam serviços em atividades insalubres, por estarem expostos a agentes nocivos, que podem ocasionar doenças ou prejudicar a sua saúde.

A verificação do grau de insalubridade é realizada através de uma perícia no ambiente de trabalho. Garcia (2013) explica que a neutralização da insalubridade pela simples distribuição do equipamento de proteção individual não impede o pagamento de insalubridade, pois cabe ao empregador fiscalizar o uso do equipamento pelo empregado.

De acordo com o artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional varia de graus máximo, médio e mínimo, recebendo um adicional de 40%, 20% ou 10%, respectivamente, sobre o salário mínimo.

Conforme Oliveira (2013) explica, a Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 9 de maio de 2008, estabelecia que o salário básico seria utilizado como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Sua publicação ocorreu em conformidade com a Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, a qual prevê que o salário mínimo não seja utilizado como indexador na base de cálculo. Porém, com a Resolução nº 185/2012 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 25 de setembro de 2012, foi incluído um adendo suspendendo a eficácia da Súmula 228 por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal, uma vez que inexistente base legal que permita que o salário mínimo seja substituído pelo salário básico. Martins (2013) ressalta a necessidade de uma atualização na lei que explique claramente sobre qual base de cálculo o adicional de insalubridade deverá ser aplicado.

Garcia (2013) esclarece que o salário definido em convenção coletiva poderá ser utilizado na base de cálculo da insalubridade porque se torna mais favorável ao trabalhador.

O adicional de periculosidade está disposto no artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, garantindo um adicional para atividades ligadas com a exposição permanente a explosivos, inflamáveis ou energia elétrica ou, então, para

operações perigosas envolvendo roubos e riscos de violência física. A base de cálculo da periculosidade é de 30% sobre o salário pago ao trabalhador.

Martins (2013) observa que, nos ambientes em que sejam constatadas características insalubres e perigosas simultaneamente, o empregado deverá optar pelo adicional que lhe for mais favorável, pois não poderá acumular ambos simultaneamente.

De acordo com o artigo 194 da Consolidação das Leis do Trabalho, no momento em que for resolvida a situação com a eliminação do risco de insalubridade ou periculosidade, será cessado o direito ao recebimento do adicional.

2.3.5 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

O FGTS foi implantado através da Lei nº 5.107/1966 e permitiu a redução do grande ônus da indenização que as empresas pagavam ao dispensar um empregado antes do advento da lei, conforme explica Martins (2013). Foi instituído com a finalidade de gerar uma poupança, a ser depositada mensalmente pelo empregador, que poderá ser sacada em casos de demissão sem justa causa ou nos casos previstos na lei, como o financiamento pelo Sistema Financeiro de Habitação.

Para Oliveira (2011), os depósitos do FGTS correspondem a 8% do salário pago ou devido, não podendo ser realizados diretamente, mas, sim, em uma conta vinculada ao trabalhador. Seu depósito mensal é uma obrigação do empregador, e, durante o ato da rescisão, é necessário que sejam realizados os depósitos até o mês da rescisão, caso algum deles ainda não tenha sido efetuado.

Os depósitos na conta do FGTS do trabalhador garantiram maior segurança no processo de indenização por dispensa, segundo Nascimento (2013), pois, nos casos em que a empresa entrasse em crise financeira ou falência, sem o auxílio do FGTS, o trabalhador teria dificuldades em resgatar os valores devido à falta de patrimônio da empresa.

Nascimento (2013) ainda cita que um dos problemas decorrentes desse processo é que o trabalhador evita pedir a sua demissão pelo fato de não ter direito aos saques do FGTS. Dessa forma, praticando uma ilegalidade, na qual o empregador não querendo prejudicar o trabalhador na demissão, acaba acordando e recebendo de volta, em muitos casos, a restituição da multa a ser paga pela empresa através do trabalhador. Além disso, existem muitos casos de reclamações

trabalhistas nas quais ambos entram em uma conciliação na Justiça para formalizarem a demissão sem prejudicar os saques do FGTS.

2.3.6 Equiparação salarial

A equiparação salarial é introduzida no artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho e é complementada no artigo 461 da mesma legislação, especificando que todo trabalho realizado por empregados de mesma função e local de trabalho dá o direito de receber o mesmo salário sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

De acordo com Delgado (2013), a equiparação salarial tem como objetivo evitar o tratamento diferenciado de trabalhadores que executem o mesmo trabalho ao mesmo empregador, assim mantendo a isonomia salarial entre eles.

Segundo Oliveira (2011), para efeito de equiparação salarial, é necessário que nesse processo exista a identidade de funções entre os trabalhadores, ou seja, ambos possuam a mesma produtividade e perfeição técnica. O trabalho deverá ser prestado ao mesmo empregador, levando em consideração o período de tempo de serviço realizado na função e não no emprego, não excedendo assim a diferença de dois anos na função entre os trabalhadores equiparados.

Todavia, é possível que trabalhadores de mesma função recebam salários diferentes, conforme Nascimento (2013) explica, desde que exista um quadro de carreira devidamente homologado pelo órgão competente. Nesse caso, pode ser pela antiguidade, na qual aquele trabalhador mais antigo é promovido, ou por merecimento, em que são analisados diversos fatores envolvendo a assiduidade e desempenho do trabalhador no emprego com um registro periódico de suas atividades.

2.3.7 Alteração unilateral do contrato de trabalho

De acordo com o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho não poderá ser alterado sem o mútuo consentimento do empregado e do empregador ou, então, quando essa mudança causar prejuízos ao trabalhador.

Martins (2013) explica que esse direito visa a proteger o empregado por estar subordinado ao contrato e ser o mais fraco na relação laboral. Nos casos em que essa mudança unilateral ocorra o desfavorecendo, o mesmo poderá acionar a

Justiça do Trabalho para que seja reestabelecida a cláusula anterior mais benéfica que lhe era conferida. O empregado também pode recusar uma promoção, caso seja prejudicado pelo aumento de suas despesas.

A diretriz do *jus variandi* empresarial, conforme Delgado (2013, p. 1043),

informa o conjunto de prerrogativas empresariais de, ordinariamente, ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho.

Portanto, o empregador poderá realizar alterações no contrato de trabalho que sejam favoráveis, como a redução da jornada de trabalho sem redução da remuneração, ou, também, alterações desfavoráveis para o trabalhador, desde que previstas em lei, como a mudança do local de trabalho nas ocasiões em que o antigo estabelecimento seja extinto. Nessas situações, será possível que seja efetuada a alteração unilateral por parte do empregador, caso contrário, somente quando houver a concordância e respeitando a vontade de ambas as partes para realizar a alteração do contrato de trabalho.

2.3.8 Assédio moral

Para Delgado (2013), o assédio moral pode ser definido como uma série de atos sucessivos caracteristicamente danosos à integridade mental e moral de um indivíduo, que pode ser atingido através de gestos, palavras, atos ou comportamentos.

No ambiente de trabalho, a sua ocorrência é mais comum partindo da chefia para os empregados, conforme destaca Nascimento (2013), como, por exemplo, o constrangimento do empregado entre os demais colegas de trabalho ou o recebimento de metas inalcançáveis que levam ao seu esgotamento e o deixam em posição desigual. Essa prática pode até mesmo forçá-lo a deixar o emprego em situações mais avançadas.

2.4 Terceirização

A terceirização, conforme Delgado (2013), é a relação em que o trabalhador de uma empresa terceirizante de sua mão de obra presta serviços para uma empresa tomadora, atendendo assim a uma necessidade extraordinária de serviços ou, então, oferecendo serviços específicos que complementem a sua atividade.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho versa sobre o ato da terceirização, que poderá ocorrer através dos casos de trabalho temporário mediante um contrato firmado com empresa terceirizante, que transfere para a tomadora de serviços os poderes de disciplinar, técnico e diretivo sobre o assalariado alocado à sua disposição durante a vigência desse contrato.

Além disso, é permitida a terceirização na contratação de serviços de conservação, limpeza e vigilância, como também de serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora de serviços, desde que não exista a pessoalidade e a subordinação direta do trabalhador.

Martins (2010) define que a atividade-meio pode ser compreendida por aquela atividade complementar ou de apoio destinada a alcançar os objetivos principais da empresa, isto é, que participe de modo secundário, não sendo essencial a suas operações e não se confundindo com a atividade principal exercida.

Segundo Delgado (2013), para que a terceirização não se torne ilegal por gerar um vínculo empregatício, é necessário que o trabalhador esteja subordinado às ordens da empresa terceirizante de sua mão de obra, podendo, até mesmo, designá-lo para determinada tarefa e alterá-la conforme a sua necessidade, dessa forma, não atribuindo à empresa tomadora a função de dar ordens ao trabalhador que lhe presta serviços.

Ainda, segundo a mencionada súmula, a empresa tomadora de serviço tem responsabilidade subsidiária com a empresa terceirizante, podendo vir a responder em conjunto por uma reclamação trabalhista quando houver alguma relação processual e conste também do título executivo judicial.

Garcia (2013) ressalta que, na falta dos pagamentos pela empresa terceirizante ou caso seja constatada a insuficiência de seus recursos financeiros perante a Justiça do Trabalho, a empresa tomadora terá que pagar indenizações e compensar a falta de pagamentos de salários ou contribuições do trabalhador anteriormente devidas pela empresa terceirizante.

O autor ainda menciona que a responsabilização, no momento em que a empresa terceirizante faltar com as suas obrigações trabalhistas, tem o objetivo de reduzir as fraudes decorrentes através do uso de empresas que não honram os direitos trabalhistas. Mas, ao mesmo tempo, isso gera um problema para a tomadora de serviços, que é responsabilizada na ocorrência de omissão da empresa terceirizante. Por isso, a empresa tomadora de serviços deve certificar-se, verificando a idoneidade da empresa contratada, e exigir os comprovantes das obrigações e pagamentos de salários de seus empregados, mediante cláusula prevista no contrato de prestação de serviços, com a finalidade de aumentar a sua segurança jurídica frente à possibilidade de incidência de reclamações trabalhistas.

2.5 Normas de Segurança e Medicina do Trabalho

Segundo Martins (2013), a segurança e medicina do trabalho servem para promover medidas de proteção e prevenção com a saúde do trabalhador dentro das empresas a fim de garantir a sua devida assistência, até mesmo nos momentos em que não possa laborar.

A sua fundamentação advém da Portaria nº 3.214, que aprovou as normas regulamentadoras da Segurança e Medicina do Trabalho. A aprovação dessa portaria em 8 de junho de 1978 representou a reunião de diversas portarias isoladas que tratavam do mesmo tema.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) deverá ser implantado por empresas que tiverem um determinado número de empregados e um grau de risco previsto na normativa. Deverão dimensionar um número específico de profissionais da segurança do trabalho para atenderem esses trabalhadores.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é expressa através da Norma Regulamentadora nº 5. Nessa comissão existem membros integrantes que representam o empregador, sendo indicados por ele, como também membros eleitos entre os trabalhadores que os representem. A sua finalidade é promover a discussão interna para que sejam tomadas as medidas necessárias de prevenção a fim de evitarem possíveis incidentes futuros, além de orientar os demais trabalhadores sobre os riscos de acidentes.

Também para a prevenção de riscos originários nos acidentes de trabalho e a redução da exposição da saúde do trabalhador, a Norma Regulamentadora nº 6 prevê a obrigação, por parte da empresa, de fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual (EPIs) aos seus empregados. Cabe a ela ainda certificar-se da devida utilização do equipamento. A sua distribuição ocorre de acordo com o trabalho a ser executado, fornecendo maior segurança ao trabalho prestado.

O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na Norma Regulamentadora nº 7, é um meio de promover e prevenir a saúde do trabalhador com a verificação da sua capacidade e disposição para a realização das tarefas pertinentes à sua função de trabalho. O exame médico a ser realizado no empregado deverá ser pago pela empresa e ocorre durante a sua admissão, periodicamente, no retorno ao trabalho, na mudança de função e durante a sua demissão.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) é estabelecido através da Norma Regulamentadora nº 9 e prevê uma avaliação dos agentes ambientais que possam afetar a saúde dos empregados. O programa busca a prevenção com o cumprimento de metas para minimizar os riscos provenientes do ambiente de trabalho em que atuam.

2.6 Prevenção do passivo trabalhista

A prevenção do passivo trabalhista poderá ser realizada de diversas maneiras dentro de uma organização. Cabe à empresa respeitar a legislação trabalhista e analisar a situação de risco com o intuito de reduzir potencialmente o problema. A seguir, estão destacados os meios mais relevantes de prevenção, como a auditoria interna; a educação e o aprimoramento profissional; e o gerenciamento de conflitos internos.

2.6.1 Auditoria interna

Para Attie (2011), a auditoria interna verifica se as políticas estabelecidas pela empresa estão sendo cumpridas, bem como a execução dos controles internos, assim realizando o acompanhamento para que seja mantida a eficácia das

operações no sentido de fornecer análise para a tomada de decisão. A sua responsabilidade é assegurar o controle interno da empresa para dar procedência às informações contidas nas demonstrações contábeis e para que os seus setores mantenham a eficiência em suas atividades.

Segundo Crepaldi (2013), a sua execução é realizada por um profissional ligado diretamente à empresa, entretanto não deve ter a sua independência prejudicada. A sua atribuição também não impede que os responsáveis dos demais setores da empresa deixem de assumir as suas respectivas obrigações.

A sua importância está na redução dos custos presentes nos processos internos, pois é uma forma de agregar valor ao resultado da empresa, assim aumentando a eficiência e a flexibilidade da sua produção. Ao auditor interno é necessário o devido zelo e ética profissional para a construção de seu relatório, que preserva a fidedignidade das informações coletadas e repassadas para a administração da empresa.

A auditoria interna pode ser considerada como a principal ferramenta na prevenção do passivo trabalhista dentro das empresas, pois preserva o controle interno e faz a devida verificação no atendimento da legislação. Attie (2011) explica que a auditoria interna se preocupa em realizar uma adequada verificação de possíveis contingências que não foram registradas para, então, serem corrigidas e lançadas nas demonstrações contábeis a fim de reduzir os riscos iminentes que a falta de controle propicia.

2.6.2 A educação e o aprimoramento profissional

Para Chiavenato (2008), a educação e o aprimoramento profissional são uma forma de desenvolver as competências do colaborador para o longo prazo, ao mesmo tempo, expandir o seu conhecimento e melhorar as suas atitudes em meio ao vínculo de trabalho, aspecto com que contribui e amplia a sua satisfação pela empresa em que trabalha.

Segundo Ribeiro (2012), esse processo auxilia no desenvolvimento das habilidades do empregado, agregando valor à sua capacidade de resolver as tarefas e tornando-o mais preparado para reportar e solucionar problemas dentro das empresas. Geralmente, quase todas as pessoas se demonstram interessadas em aprender, o que permite uma melhor execução do processo de aprendizagem.

2.6.3 Gerenciamento de conflitos internos

Chiavenato (2008) esclarece que os conflitos internos de uma organização normalmente são ocasionados pelo choque de diferentes ideias e interesses, em que um ou mais sujeitos intervêm na relação ao ponto de criar uma reação contrária e de embate entre eles. Essa situação desagradável ocasiona a discórdia entre os trabalhadores, fato que poderá também afetar a própria empresa em situações mais avançadas.

O autor aponta que os conflitos internos possuem diferentes meios de serem resolvidos. Para isso, é importante realizar um bom exame das condições anteriores ao incidente em que as pessoas se confrontaram e, assim, o conflito poderá ser evitado logo em seu estágio inicial. A criação de um sistema de recompensas em que o grupo todo saia ganhando por atingir determinadas metas em equipe também pode contribuir para a unificação dos interesses dos empregados no seu ambiente de trabalho. Todavia, esse processo exige uma boa capacidade de intermediação da pessoa responsável a fim de amenizar o conflito até que reconcilie os trabalhadores.

3 METODOLOGIA

A forma de abordagem empregada no presente estudo é considerada quali-quantitativa, por ser qualitativa e conter também aspectos quantitativos. Conforme Jung (2004), as ciências não se devem restringir apenas a um método e, sim, unir as melhores características de ambos para gerar uma visão sistêmica de todo o processo.

Para Soares (2003), a abordagem qualitativa interpreta, em um grau maior, o comportamento dos resultados, analisando as suas particularidades de forma individual, permitindo a compreensão do processo que envolve o grupo de estudo.

Segundo Marconi e Lakatos (2011), o método quantitativo é a utilização de técnicas estatísticas na busca da relação de dados mensuráveis que possam ser medidos numericamente, estabelecendo padrões de desempenho que permitam uma análise objetiva dos dados obtidos.

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é descritiva, pois, conforme Gil (2010) aponta, a sua finalidade visa a descrever as características e particularidades de uma determinada população. Para Jung (2004), a pesquisa descritiva busca

identificar a frequência de um fenômeno, registrando e analisando os seus processos sem a intervenção do pesquisador.

Dentre os procedimentos, escolheu-se a pesquisa de campo, que, conforme Marconi e Lakatos (2009), é iniciada com uma pesquisa bibliográfica para o autor situar-se no assunto e compreender as variáveis envolvendo o estudo, auxiliando na elaboração da pesquisa e a sua interpretação. Em seguida, são preparadas as técnicas a serem empregadas na coleta de dados para que seja devidamente representativa a fim de apoiar as conclusões obtidas pelo pesquisador.

O universo da pesquisa são as indústrias calçadistas do município de Igrejinha/RS, cuja listagem foi obtida junto ao Sindicato da Indústria de Calçados, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha.

A coleta de dados foi realizada a partir de um questionário, formulado via *Google Docs*, com quatorze questões fechadas e de múltipla escolha, enviadas para o correio eletrônico direcionado ao responsável pelo setor de recursos humanos das indústrias calçadistas, sendo que o acadêmico pesquisador ficou responsável por esclarecer eventuais dúvidas das empresas pesquisadas, auxiliando na solução das dificuldades encontradas no decorrer da pesquisa.

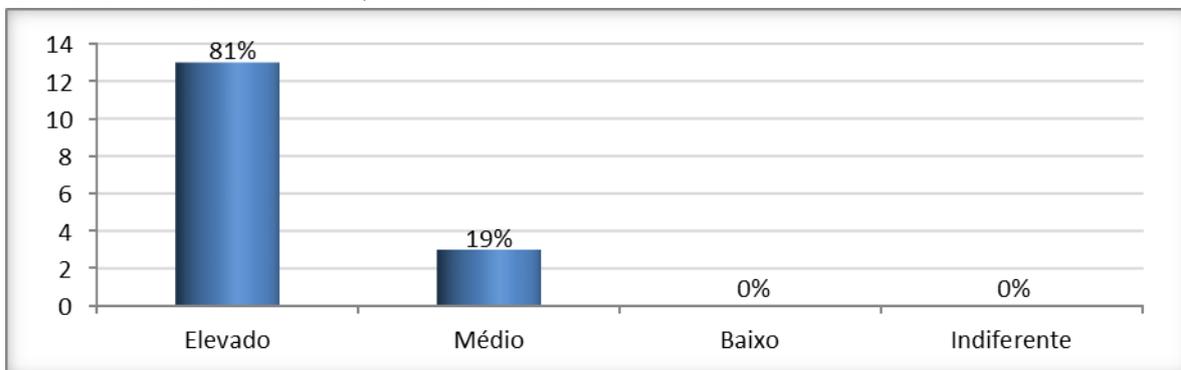
Após a coleta dos dados, foi realizada a sua tabulação, através de uma planilha eletrônica, para posterior elaboração de gráficos, que auxiliaram na avaliação dos resultados obtidos na pesquisa em conjunto com os objetivos propostos no estudo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada, durante o período de 3 de junho a 11 de julho de 2014, com o envio do questionário, através do *Google Docs*, para o correio eletrônico dos responsáveis pelo setor de recursos humanos das indústrias calçadistas do município de Igrejinha/RS. A pesquisa abrangeu um grupo total de 61 empresas, que receberam o questionário, e apenas 16 retornaram, as quais representam 26,3% do grupo. Concluída a pesquisa, os dados coletados foram reunidos e interpretados, conforme a seguinte exposição da análise de cada uma das questões abordadas pelo questionário:

4.1 Questão n° 1: *Qual é o nível de preocupação da empresa em responder a uma reclamatória trabalhista?*

Gráfico 1 - Análise da Questão n° 1

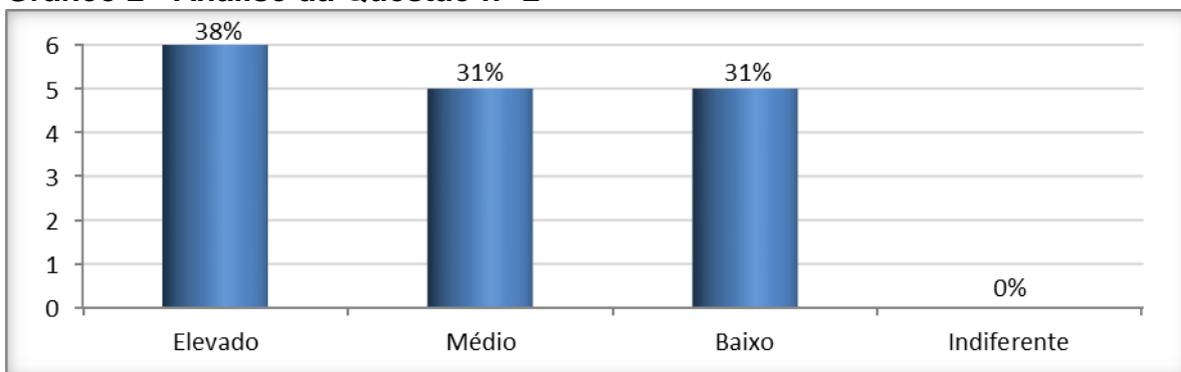


Fonte: Elaborado pelo autor.

Na avaliação das respostas obtidas pela primeira questão, constata-se que 81% das indústrias calçadistas abrangidas pela amostra têm elevada preocupação em responder por uma reclamatória trabalhista ajuizada na Justiça do Trabalho, demonstrando que o assunto abordando a possibilidade de problemas decorrentes do trabalho e as suas implicações tem grande relevância no âmbito empresarial, enquanto 19% das empresas atribuem um grau médio, o que indica uma maior segurança nas suas atribuições com relação aos seus empregados.

4.2 Questão n° 2: *Qual é o grau de dificuldade da empresa em atender à Legislação Trabalhista?*

Gráfico 2 - Análise da Questão n° 2



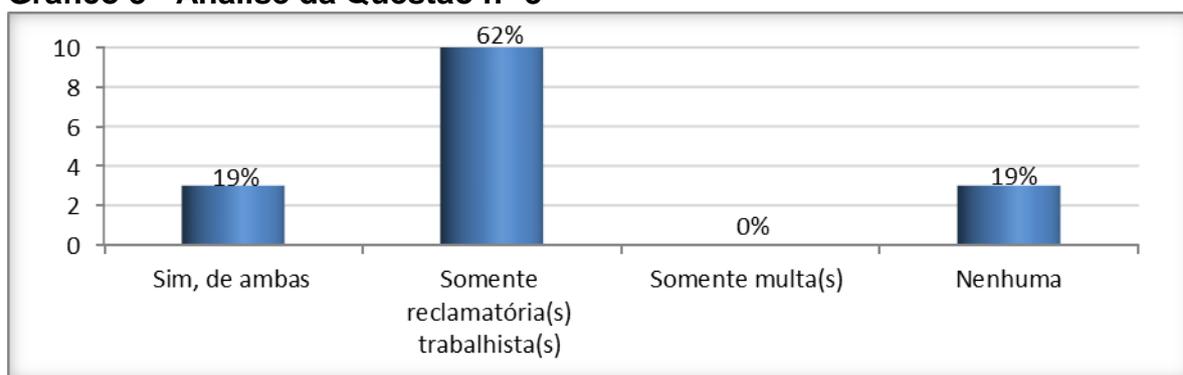
Fonte: Elaborado pelo autor.

A análise do segundo gráfico demonstra que 38% das empresas questionadas possuem elevada dificuldade no atendimento da Legislação

Trabalhista, seja em decorrência da dificuldade em se adequarem às normas vigentes, seja por não estarem devidamente preparadas juridicamente. Entretanto, isso não representa ser um grande problema para 31% das empresas que atribuíram o nível médio, visto que, em meio às dificuldades encontradas, ainda conseguem se preparar para respeitar a legislação vigente. Logo, para as demais empresas que expressam uma baixa dificuldade em atender à Legislação Trabalhista, esse fato não é interpretado como uma barreira a que sigam as normas legais adequadamente.

4.3 Questão n° 3: A empresa já respondeu por alguma reclamação trabalhista ou multa de órgão fiscalizador?

Gráfico 3 - Análise da Questão n° 3

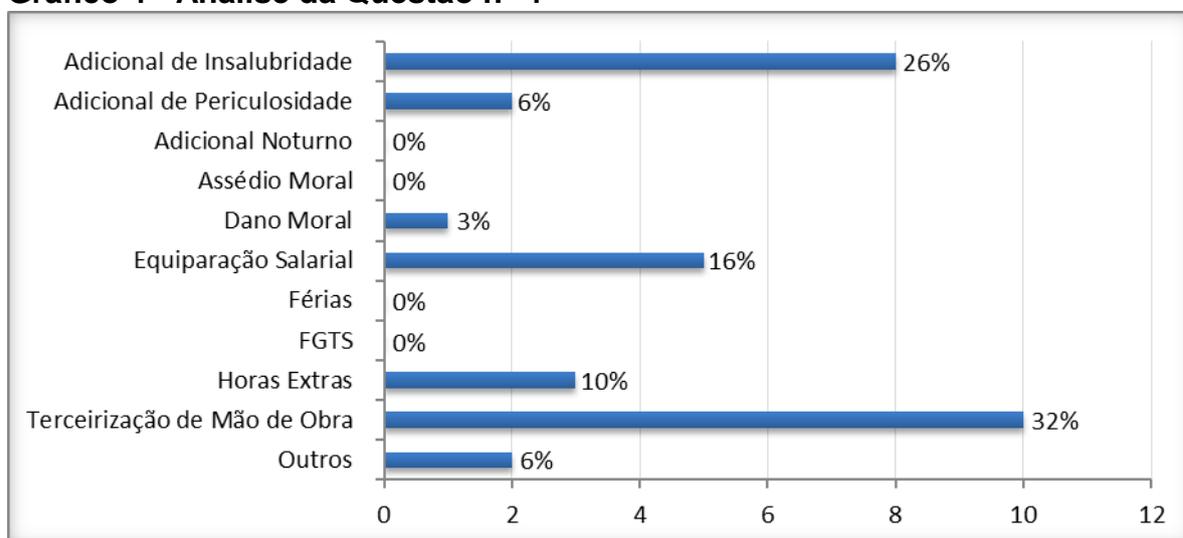


Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico 3 demonstra que 81% das indústrias calçadistas abrangidas pela pesquisa já receberam alguma reclamação trabalhista, o que indica a existência do passivo trabalhista presente na realidade das empresas do setor calçadista. Além disso, 19% dessas empresas também foram autuadas com multas aplicadas através da fiscalização por órgãos competentes do Governo, como o Ministério do Trabalho e Emprego ou INSS, devido a irregularidades encontradas pelo não acompanhamento de exigências legais. Por outro lado, 19% das indústrias respondentes nunca receberam nenhuma ocorrência de reclamação trabalhista ou multa, o que demonstra uma melhor aplicação de seus controles internos e respeito com as normas vigentes ou, então, a circunstância de os empregados nunca terem ajuizado contra a empresa na Justiça do Trabalho.

4.4 Questão n° 4: Para a empresa, quais as principais causas de reclamatória(s) trabalhista(s)?

Gráfico 4 - Análise da Questão n° 4



Fonte: Elaborado pelo autor.

A quarta questão permitiu que as empresas elencassem as principais causas de reclamatórias trabalhistas recebidas, utilizando múltipla escolha. Dentre elas, a terceirização de mão de obra figura como o principal motivo apontado, já sofrido por 62% das empresas que responderam à pesquisa, correspondendo a um total de 32% de todas as ocorrências registradas. Esse reflexo é observado através da grande utilização de mão de obra terceirizada em virtude da redução de custos ou por especialidade do serviço prestado, o que representa um problema no momento em que precisam responder em conjunto com a empresa terceirizante devido à responsabilidade subsidiária na reclamatória trabalhista.

Como segundo principal motivo, o adicional de insalubridade é alvo de 26% das reclamações, afetando metade das empresas, em decorrência de o ambiente de trabalho ser insalubre, com agentes nocivos à saúde ou à integridade física dos trabalhadores, e, em muitos casos, da falta da distribuição dos equipamentos de proteção individual (EPIs), os quais servem justamente para neutralizar os efeitos decorrentes desse ambiente.

A equiparação salarial segue como a terceira causa mais comum entre as empresas, com 16%, demonstrando a contestação na Justiça do Trabalho por trabalhadores que atuam na mesma função e atividade, porém que recebem salários distintos.

Através dos registros da pesquisa, 10% das empresas que compõem a amostra atribuem às horas extras o motivo de reclamações trabalhistas, seja pela extrapolação das horas extras diárias, seja pelo não pagamento do devido adicional previsto.

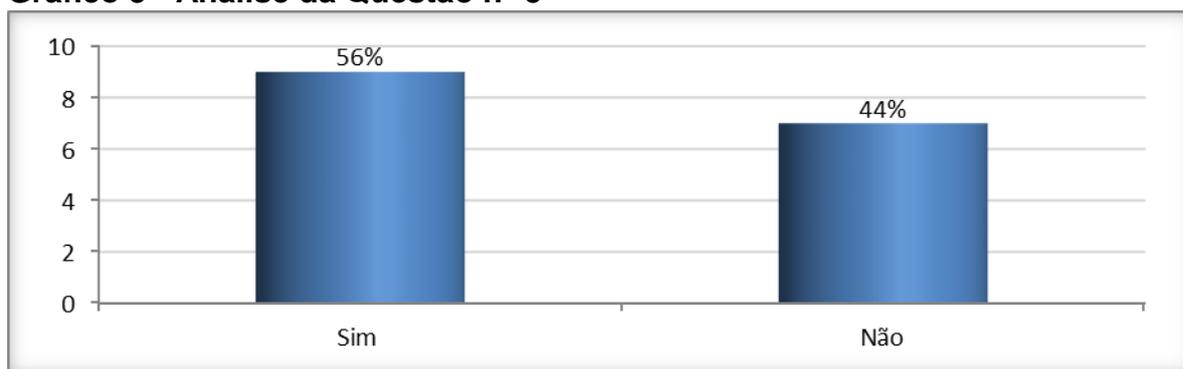
Em seguida, o adicional de periculosidade é apontado por 6% das indústrias, reclamado pelo não pagamento do adicional para empregados que laboram em ambientes de elevados riscos, como exposição a produtos inflamáveis armazenados e à alta tensão elétrica.

O dano moral também é apontado como um motivo por uma empresa. Conforme Nascimento (2013), refere-se ao efeito de lesão moral e que afeta a dignidade do trabalhador no seu emprego.

Como outros motivos de reclamações trabalhistas, uma empresa destaca um incidente ocorrido por negligência do trabalhador em não operar corretamente um maquinário, mesmo tendo recebido o devido treinamento para operá-lo, enquanto outra empresa aponta o desentendimento com empregado após ter sido demitido e não ter recebido o direito ao seguro desemprego.

4.5 Questão° 5: *Existe reincidência constante de reclamações trabalhistas semelhantes na empresa?*

Gráfico 5 - Análise da Questão n° 5



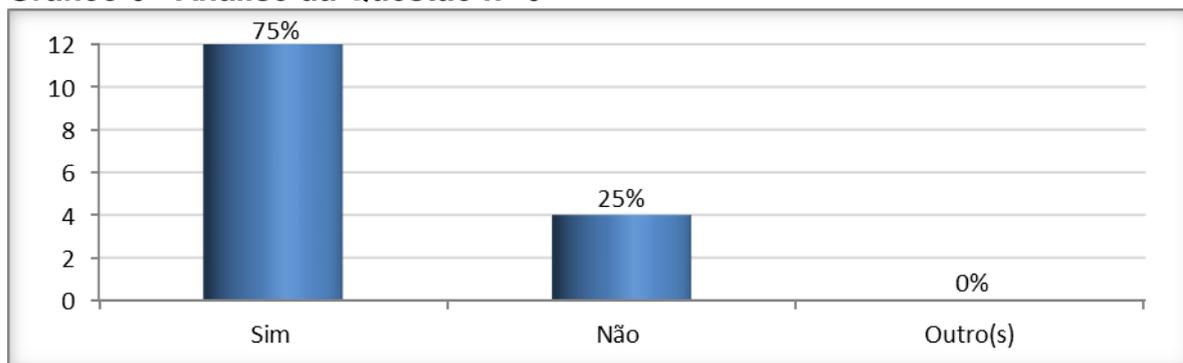
Fonte: Elaborado pelo autor.

Para 56% das indústrias calçadistas analisadas na quinta questão, existe a reincidência constante das mesmas reclamações trabalhistas, indicando que essas empresas podem não estar procedendo de acordo com alguma exigência legal ou, então, que algum fato motive os empregados a acionarem contra a empresa após

outro colega de trabalho tê-lo feito. No entanto, para 44% das indústrias, não é habitual a frequência constante de reclamações trabalhistas semelhantes.

4.6 Questão nº 6: *No principal motivo de reclamação trabalhista detectada, a empresa já tomou providências para solucionar o problema?*

Gráfico 6 - Análise da Questão nº 6

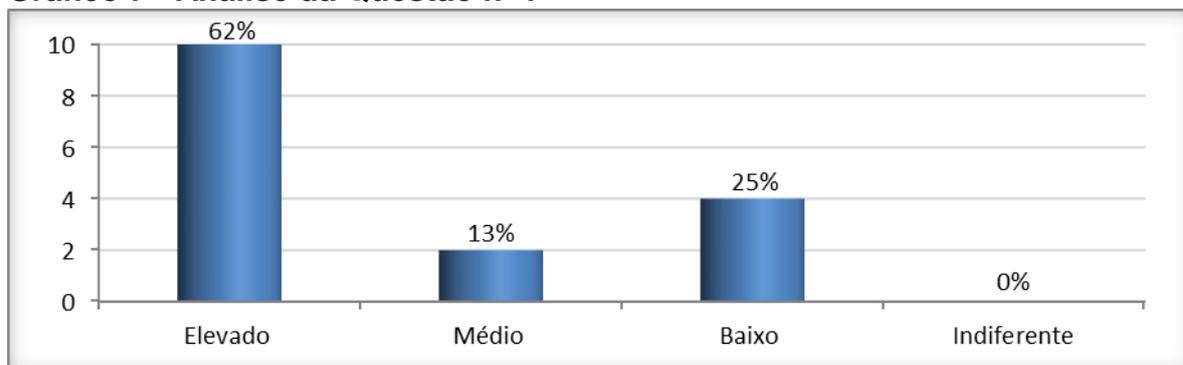


Fonte: Elaborado pelo autor.

A questão nº 6 demonstra que 75% das empresas já adotaram medidas para a contenção de possíveis reclamações trabalhistas futuras a fim de reduzirem a reincidência do problema, conforme o registro na questão anterior, apontada por 44% que não sofrem de reincidência de motivos semelhantes. Entretanto, 25% das indústrias avaliam que ainda não tomaram uma posição ativa para solucionar o problema, estando suscetíveis a responderem por possíveis reincidências futuras.

4.7 Questão nº 7: *Como a empresa avalia o grau dos efeitos causados por uma reclamação trabalhista no seu resultado financeiro?*

Gráfico 7 - Análise da Questão nº 7

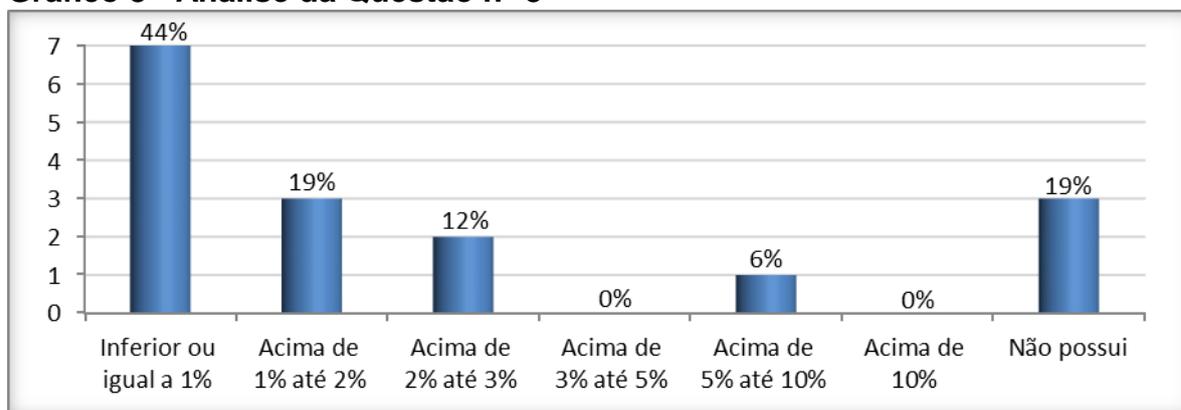


Fonte: Elaborado pelo autor.

Através da análise da sétima questão, é possível perceber que 62% das empresas avaliam que o impacto financeiro sofrido através das reclamatórias trabalhistas é elevado, uma vez que afeta diretamente as suas disponibilidades financeiras e prejudica o seu resultado. Porém, 13% das indústrias atribuem um grau médio aos efeitos causados nas suas finanças, enquanto, para 25%, esse fato não representa um problema em seu fluxo financeiro, indicando uma baixa exposição de seus ativos para saldarem essas despesas.

4.8 Questão n° 8: Qual o percentual de custos originados por reclamatórias trabalhistas em relação ao faturamento mensal?

Gráfico 8 - Análise da Questão n° 8

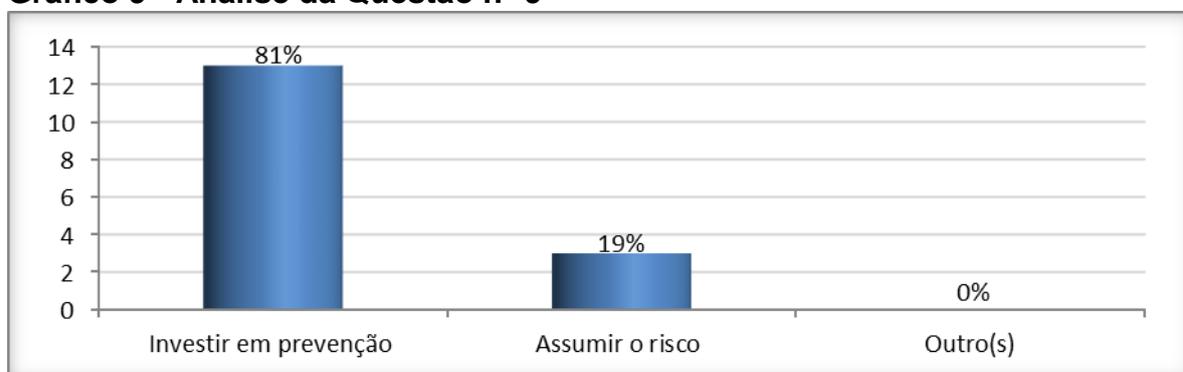


Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico 8 evidencia que os custos originados de reclamações trabalhistas em relação ao faturamento mensal é igual ou inferior a 1% para 44% das empresas, representando uma menor interferência desses gastos no seu resultado. Por outro lado, 19% das indústrias calçadistas, que apontam custos entre 1% e 2%, evidenciam um impacto maior, e esse fato se agrava mais com um elevado custeio da demanda trabalhista para 12% das empresas, que informaram despesas de 2% a 3%. Observa-se também que 19% das empresas não responderam por reclamatórias trabalhistas e por isso não possuem o registro dessas perdas. No entanto, uma empresa destaca despesas superiores a 5% até 10%, o que indica um severo comprometimento de seus recursos financeiros para cobrirem esses custos.

4.9 Questão n° 9: Para a empresa, é mais importante investir na prevenção ou deixar para assumir um possível risco futuro de um passivo trabalhista?

Gráfico 9 - Análise da Questão n° 9

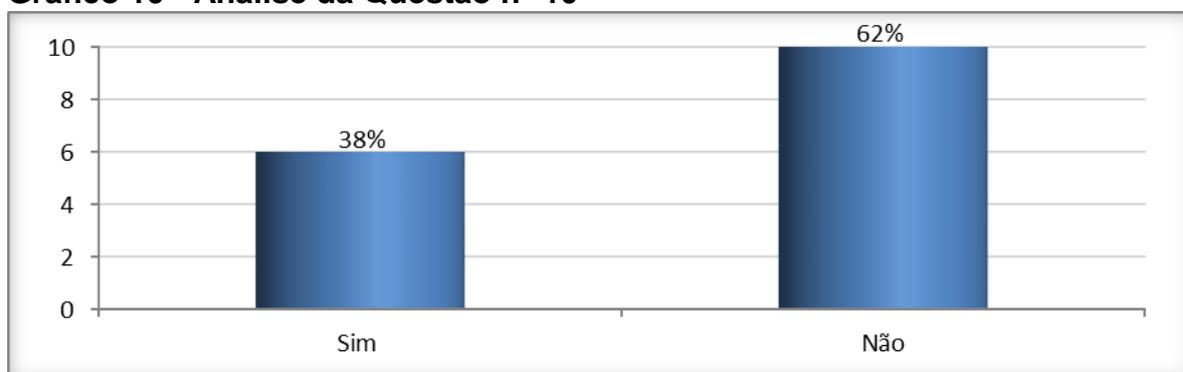


Fonte: Elaborado pelo autor.

De acordo com 81 % das empresas analisadas, é melhor realizar investimentos em prevenção do passivo trabalhista a fim de evitarem a possibilidade da ocorrência de alguma autuação ou reclamação trabalhista. Porém, 19% das indústrias calçadistas preferem assumir as consequências decorrentes da sua exposição a um eventual risco, pois não pretendem realizar investimentos com essa finalidade.

4.10 Questão n° 10: A empresa faz alguma provisão para despesas futuras com passivo trabalhista?

Gráfico 10 - Análise da Questão n° 10



Fonte: Elaborado pelo autor.

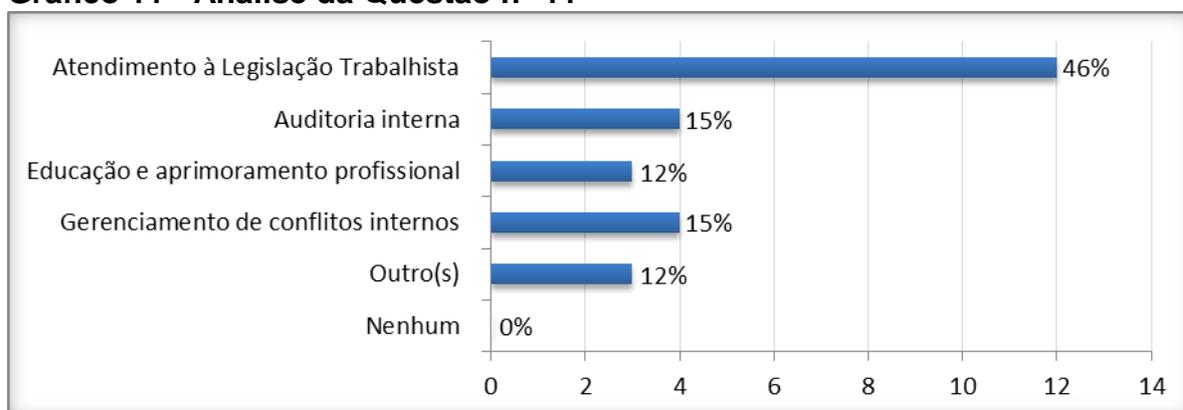
Esta questão buscou verificar se as empresas realizam alguma provisão para os riscos trabalhistas, caso venham a responder por reclamações na Justiça do Trabalho. A pesquisa apontou que 38% das empresas realizam a provisão quando

há probabilidade de ocorrência futura, já realizando o devido tratamento contábil e reconhecendo os recursos que poderão ser desembolsados com esses gastos. No entanto, 62% não realizam qualquer tipo de provisão dessas despesas, permanecendo em aberto a somente reconhecerem esses custos no momento em que o passivo trabalhista se torna real, ou seja, após a decisão judicial.

De acordo com Bertholini e Peppe (2012), as provisões para contingências com riscos trabalhistas são realizadas para as prováveis despesas futuras, que possuem prazos e valores incertos, assim sendo lançados com a melhor estimativa do valor a ser exigido. Entretanto, os valores a serem desembolsados serão definidos somente após a decisão na Justiça do Trabalho e lançados em contrapartida, reduzindo a provisão.

4.11 Questão n° 11: *A empresa utiliza algum meio de prevenção contra um passivo trabalhista?*

Gráfico 11 - Análise da Questão n° 11



Fonte: Elaborado pelo autor.

Esta questão de múltipla escolha permitiu que fossem elencados os principais meios utilizados pelas indústrias calçadistas na prevenção do passivo trabalhista. Com 46% dos registros, o cumprimento da legislação trabalhista é o principal aspecto exposto por 75% das empresas, em que seguir corretamente as normas e os direitos dos empregados com o acompanhamento de consultoria e assessoria jurídica é compreendido como a melhor forma de prevenção.

Em seguida, a auditoria interna é apontada por somente quatro indústrias como uma forma de verificar se os controles internos estão sendo executados adequadamente com a finalidade de evitar equívocos e erros em suas operações,

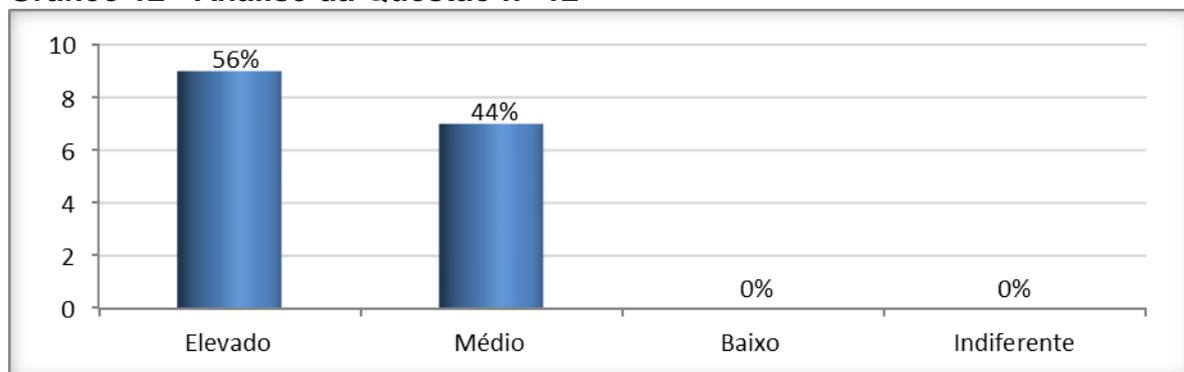
além de ampliar a eficiência de sua organização. Também com 15% dos retornos, o gerenciamento de conflitos internos é utilizado para evitar uma série de riscos inerentes ao choque entre colaboradores, que, além de gerar discórdia, acabam afetando a empresa, caso a situação seja levada à Justiça.

A educação e o aprimoramento profissional são utilizados por três indústrias calçadistas como um meio de contribuir para o aperfeiçoamento do empregado, e, ao mesmo tempo, prepará-lo para uma série de ocorrências que possam surgir durante o dia a dia de trabalho.

Na opção Outros, duas empresas elencaram a distribuição e o uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs) pelos empregados como uma importante forma de protegê-los dos riscos iminentes nos quais trabalham. E uma empresa estuda a possibilidade de migração de suas operações para outras regiões, caso se apresentem muitas complicações provenientes do passivo trabalhista.

4.12 Questão n° 12: Para a empresa, qual é o grau de importância na prevenção do passivo trabalhista?

Gráfico 12 - Análise da Questão n° 12

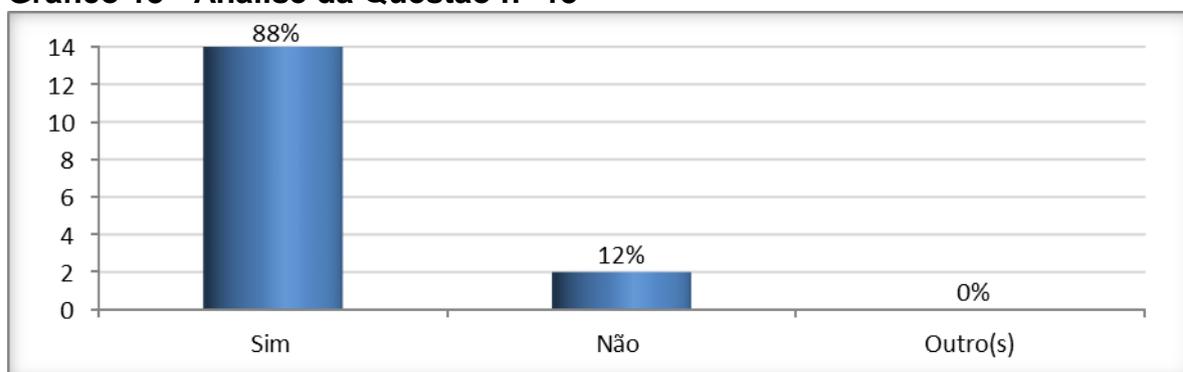


Fonte: Elaborado pelo autor.

As respostas obtidas através da questão n° 12 expuseram que 56% das indústrias calçadistas atribuem grau elevado, pois avaliam ser de suma relevância aplicar métodos eficazes na prevenção do passivo trabalhista em suas operações de trabalho. Entretanto, 44% conferem grau médio à questão, pois a prevenção faz parte da sua rotina, mas não dedicam toda a atenção e esforços a este tema.

4.13 Questão n° 13: *A empresa percebe vantagens em investir na prevenção do passivo trabalhista?*

Gráfico 13 - Análise da Questão n° 13

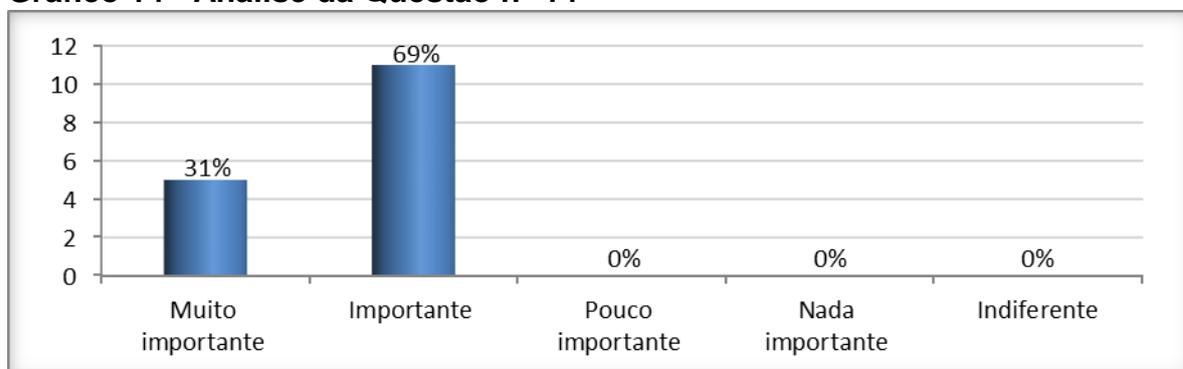


Fonte: Elaborado pelo autor.

Esta questão analisou os investimentos realizados pelas empresas com a intenção de se prevenirem, sendo que 88% delas vislumbram vantagens em terem realizado os investimentos com essa finalidade, auxiliando na redução de despesas e nas ocorrências de reclamações trabalhistas junto à Justiça do Trabalho. No entanto, 12% acreditam que o investimento efetivado não auferiu vantagens à empresa, pois, mesmo assim, as ocorrências advindas do passivo trabalhista continuaram e as suas despesas com a prevenção são elevadas.

4.14 Questão n° 14: *Como a empresa avalia a necessidade de um profissional da área contábil para a prevenção do passivo trabalhista?*

Gráfico 14 - Análise da Questão n° 14



Fonte: Elaborado pelo autor.

A última questão buscou compreender a importância do profissional da área contábil dentro das empresas para auxiliar na prevenção do passivo trabalhista. O

resultado apontou que 31% das empresas avaliam que o profissional é muito importante, visto que fortalece diretamente as suas operações de prevenção, e, para 69%, é importante para manter o correto registro das obrigações trabalhistas. O profissional é imprescindível porque auxilia a empresa em seguir corretamente a legislação trabalhista, fornecendo as devidas orientações quanto aos procedimentos trabalhistas, e realiza o tratamento contábil das obrigações trabalhistas e fiscais, essencial para demonstrar a empresa fielmente.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou ampliar o conhecimento de como o passivo trabalhista implica no setor calçadista do município de Igrejinha/RS, quantificando, através de uma análise, os diversos fatores que envolvem a preocupação em minimizar a representatividade do seu impacto nessas organizações.

Os objetivos deste estudo foram alcançados ao longo desta pesquisa, demonstrando claramente os principais motivos que resultam em demandas trabalhistas contra as empresas, constituindo um passivo trabalhista, e os meios empregados na sua prevenção.

Conclui-se, pelos dados obtidos neste estudo, que a repercussão do passivo trabalhista existe, afeta 81% das indústrias calçadistas abrangidas pela amostra e se reflete em 21% do universo da pesquisa, representado pelas empresas associadas ao Sindicato da Indústria de Calçados, Vestuário e Componentes para Calçados de Igrejinha, que consideram que os efeitos decorrentes do seu impacto causam uma elevada perda, representada pela participação expressiva desses custos em seu resultado financeiro, destinados a pagamentos das despesas judiciais e indenizações.

Entre os principais motivos apontados durante a pesquisa, a terceirização merece a devida atenção no momento em que é definida a empresa terceirizante, verificando se a mesma respeita corretamente os direitos de seus empregados, com a finalidade de evitar prejuízos com eventuais problemas futuros advindos da responsabilidade subsidiária em responder por uma reclamatória trabalhista. As reclamações por insalubridade estão presentes na metade do número das empresas, expondo a necessidade de resolver a situação do ambiente insalubre para reduzirem a exposição de seus empregados.

No aspecto da prevenção do passivo trabalhista, a maioria das empresas compreende a importância de se prevenirem, pois realizam investimentos necessários com essa finalidade e reconhecem os resultados positivos obtidos. De modo geral, seguir adequadamente a legislação trabalhista é a melhor forma de prevenção do passivo trabalhista adotada pelas indústrias calçadistas. Porém, somente algumas adotam meios mais eficientes de prevenção, como a auditoria interna em suas atividades. Todavia, ainda existe um pequeno número de empresas que optam por não realizar investimentos, preferindo assumir as consequências por estarem suscetíveis ao risco.

Ressalta-se a obrigação de respeitar os direitos trabalhistas, destacando a atenção destinada aos recursos humanos presentes no ambiente de trabalho, preparando esse grupo para os problemas que possam surgir dentro da organização.

Nota-se ainda a importância das empresas em realizarem o devido registro das informações e mantê-lo em guarda para uma eventual necessidade, seja na justiça do trabalho, como um meio de comprovar que as suas respectivas atribuições com os seus empregados estão em dia ou, então, para demonstrar a regularidade de sua situação perante a autoridade fiscalizadora.

Por fim, este estudo não esgotou totalmente a possibilidade de exploração deste tema devido à sua dimensão. Sugere-se, para trabalhos futuros, relatar mais sobre como o passivo trabalhista influencia as contas de resultado num grupo de empresas com uma análise completa de sua contabilidade.

REFERÊNCIAS

ATTIE, William. *Auditoria: conceitos e aplicações*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BERTHOLINI, Artemio; PEPPE, Paulo César Raimundo. *Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes*. 2012. Disponível em: <http://www.crcsp.org.br/portal_novo/home/web_tv/material/secao_21_provisoes.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL. *Decreto-Lei n° 5.107, de 13 de Setembro de 1966*. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 de Setembro de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm>. Acesso em: 11 abr. 2014.

_____. *Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de Maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 abr. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria N° 3.214, de 08 de Junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 de Julho de 1978. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Súmula Vinculante n° 4*. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de Maio de 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1195>>. Acesso em: 18 jul. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução n. 185/2012*. Acrescentar à Súmula n.º 228 o adendo Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 25 set. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/26556>>. Acesso em: 19 abr. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n° 228*. Adicional de insalubridade base de cálculo. Diário da Justiça, Brasília, DF, 4 jul. 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-228>. Acesso em: 19 abr. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n° 331*. Contrato de prestação de serviços legalidade. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 27 mai. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 10 abr. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CREPALDI, Silvio Aparecido. *Auditoria contábil: teoria e prática*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

GARCIA, Roni Genicolo. *Manual de Rotinas Trabalhistas: Problemas práticos na atuação diária*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

JUNG, Carlos Fernando. *Metodologia para Pesquisa & Desenvolvimento: Aplicada a novas Tecnologias, Produtos e Processos*. 1. ed. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia Científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. *Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Vinicius A. *et al. A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista*. 2009. Disponível em:
<http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VIIISeminario/PESQUISA/CIENCIAS_CONTABEIS/ARTIGO_89.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual de Prática Trabalhista*. 48. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. *Curso de Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2011.

RIBEIRO, Antonio. *Gestão de Pessoas*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SOARES, Edvaldo. *Metodologia Científica: Lógica, Epistemologia e Normas*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2003.