

**FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO
ADMINISTRAÇÃO**

DONIZETTI APARECIDO DE OLIVEIRA

**O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO COMO FORMA DE
EVITAR O PASSIVO TRABALHISTA**

**JOÃO PINHEIRO
2016**

DONIZETTI APARECIDO DE OLIVEIRA

**O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO COMO FORMA DE
EVITAR O PASSIVO TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenadoria do Núcleo
de Pesquisa e Iniciação Científica para
obtenção do título de Bacharel em
Administração pela Faculdade Cidade de
João Pinheiro – FCJP

Orientador. : Professor Fernando Amaral
Rodrigues

**JOÃO PINHEIRO
2016**

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO

GRUPO DE PESQUISA E INICIAÇÃO CIENTIFICA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

A comissão examinadora, abaixo assinada, aprova a Monografia: **“O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO COMO FORMA DE EVITAR O PASSIVO TRABALHISTA”**.

Elaborada por: Donizetti Aparecido de Oliveira

Como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Comissão Examinadora:

João Pinheiro, 18 de Novembro de 2016.

Agradeço primeiramente Deus Pai, que permitiu que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida, não somente nestes anos como universitário, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer. A esta faculdade, ao corpo docente, direção e administração. Meus agradecimentos aos amigos, companheiros de trabalhos e irmãos na amizade, Ana Eliza, Cássio Leles, José Lucio, Ranivon Silva e Vanessa Ribeiro, que fizeram parte de minha formação e que certamente vão continuar presentes em minha vida. E enfim, a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, sou muito obrigado.

s meus pais, irmãos, minha esposa Francielle Cristina e minha filha Letícia Maria a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que chegasse até esta etapa da minha vida. As pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos. A experiência com os amigos foram a melhor experiência da minha formação acadêmica. A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

"Eu aprendi que a coragem não é a ausência de medo, mas o triunfo sobre ele. O homem corajoso não é aquele que não sente medo, mas aquele que conquista por cima do medo."

Nelson Mandela

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1	Idade dos entrevistados	28
Gráfico 2	Sexo dos entrevistados	29
Gráfico 3	Escolaridade dos entrevistados	29
Gráfico 4	Qual o nível de preocupação da empresa em responde a uma ação Trabalhista?	30
Gráfico 5	Qual o grau de dificuldade da empresa em atender a Legislação Trabalhista?	31
Gráfico 6	A empresa já respondeu por alguma ação Trabalhista ou multa do MtE?	32
Gráfico 7	Para a empresa quais as principais causas das ações Trabalhistas?	33
Gráfico 8	Que meios a empresa utiliza a fim de prevenir-se contra um passivo Trabalhista	34
Gráfico 9	Para a empresa, qual é o grau de importância na prevenção de passivos Trabalhistas?	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados E Desempregados
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GPS	Guia da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PASEP	Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento de FGTS e Informações a Previdência Social
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPITULO I	18
1 – O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO COMO FORMA DE EVITAR O PASSIVO TRABALHISTA	18
1.1 – REVISÃO DE LITERATURA	18
1.2 – EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	19
1.3 – O TRABALHO NO BRASIL	20
1.3.1 – PRINCIPAIS DIREITOS CONQUISTADOS NO BRASIL	21
1.4 – PRINCIPAIS AUTORES BRASILEIROS	22
1.4.1 – PRINCÍPIOS DO DIREITO	22
1.5 – O TRABALHO A NÍVEL LOCAL	24
1.5.1 – BREVE HISTORICO DO MUNICIPIO	24
1.5.2 – TRABALHO EM JOÃO PINHEIRO	24
CAPITULO II	26
2 – ANALISE DOS DADOS	26
2.1 - Questão nº 1: Idade dos Entrevistados	26
2.2 - Questão nº 2: Sexo dos Entrevistados	27
2.3 - Questão nº 3: Escolaridade dos Entrevistados	27
2.4 - Questão nº 4: Qual o nível de preocupação da empresa em responder a uma ação trabalhista?	28
2.5 - Questão nº 5: Qual o grau de dificuldade da empresa em atender a Legislação?	29
2.6 - Questão nº 6: A empresa já respondeu por alguma ação trabalhista ou multa de fiscalização do Ministério do Trabalho?	30
2.7 - Questão nº 7: Para a empresa, quais as principais causas de ações trabalhistas?	31
2.8 - Questão nº 8: Que meios a empresa utiliza a fim de prevenir-se contra um passivo trabalhista?	32
2.9 - Questão nº 9: Para a empresa, qual é o grau de importância na prevenção do passivo trabalhista?	33
2.10 - Questão nº 10: Como a empresa avalia a necessidade de um profissional da área contábil para a prevenção do passivo trabalhista?	33
III – CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
IV - REFERENCIAS	37
V - ANEXOS	39

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar os possíveis problemas provenientes da geração de passivos Trabalhistas, representados por reclamações e autuações de órgãos fiscalizadores, os quais podem gerar grandes impactos nos resultados financeiros das empresas prestadoras de serviços rurais, no município de João Pinheiro / MG. Essas empresas foram envolvidas neste estudo em função da importância das mesmas na oferta de mão de obra dentro do município, a grande rotatividade de colaboradores e por isso mesmo estarem mais suscetíveis as ações trabalhistas. O objetivo geral é compreender e analisar as consequências de um passivo trabalhista e como a empresa procura se prevenir dos mesmos. Busca conhecer as principais causas que venham gerar um passivo trabalhista nas empresas, averiguar os seus impactos e estudar os meios utilizados na sua prevenção. A pesquisa realizada foi de caráter quantitativo, com aspectos descritivos, pois buscou identificar a frequência de determinados fenômenos. A aplicação da citada pesquisa foi realizada por meio de questionário, com nove questões fechadas e uma aberta, entregue pessoalmente aos proprietários e/ou responsáveis pelas empresas. As conclusões da pesquisa evidenciaram que o passivo trabalhista atinge de alguma forma, 86% das empresas pesquisadas, evidenciando a necessidade de implantação de melhores controles

Palavras-chave: Passivo trabalhista. Legislação trabalhista.

ABSTRACT

This study aims to analyse the possible problems arising from the generation of Labor liabilities. These liabilities are represented by labour related claims and assessments of regulatory agencies and can generate major impacts on the financial results of companies that provide rural services in the municipality of Joao Pinheiro / MG. The companies involved in this study were selected based on the level of their importance relating to the supply of manpower in the city and the high turnover of collaborators, being more susceptible to labor related lawsuits. The overall goal of the study is to understand and analyze the consequences of labour liabilities and verify how the company seeks to prevent that from happening. It also pursues the learning of the main causes generating a labor liability in companies, seeking to determine the magnitude of their impact and to measure the ways to avoid them. The survey had a quantitative approach with descriptive aspect, as it sought to identify the frequency of incidence of certain phenomena. The application of the survey was conducted through a questionnaire with nine closed questions and one open question, which were delivered in person to the owners and / or responsible for the companies taking part of the study. The findings of the research showed that the labor liabilities reach 86% of the companies surveyed, highlighting the need for implementation of better controls.

Key words: Labor liabilities; Labour legislation.

INTRODUÇÃO

O tema abordado objetiva demonstrar através de dados a serem coletados a importância de cumprir as determinações da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e a retenção e recolhimento dentro dos prazos estabelecidos dos encargos sociais provenientes destas determinações e também cumprindo com as obrigações acessórias previstas, evitando assim futuros passivos, tendo em vista a crescente quantidade de processos trabalhistas no Brasil.

As obrigações principais são os recolhimentos dos tributos gerados a partir da contratação de um colaborador, entre eles os principais: FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviços) e a GPS (Guia da Previdência Social), onde é recolhida tanto a parte patronal, quanto a parte descontada do colaborador em folha de pagamento, e as obrigações acessórias que são as apresentações de informações, por meio de declarações diversas aos órgãos competentes, SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social), o CAGED (Cadastro Geral de Admissões e Demissões), a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), que juntos compõem o passivo normal.

O passivo trabalhista é aquele que envolve as reclamações trabalhistas feita pelos funcionários, e que normalmente ocorrem pelo descumprimento das normas regidas pela CLT, as mais usuais são:

- Salário que se refere à contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado que pode ser pago diária, semanal, quinzenal e mensalmente, conforme Lei nº. 10.097/2000. Integram o salário além da importância fixa estipulada, as comissões, gorjetas, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem que excedam 50% do salário percebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador;
- Horas extras que, conforme a Constituição seja acrescida de, no mínimo, 50% da hora normal, e que poderá ter no máximo duas horas de acréscimo, isto mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou acordo coletivo, ou convenção coletiva, poderá ocorrer percentual superior ao mencionado anteriormente;

- Adicional de insalubridade (quando a empresa estiver sujeita a esta espécie de passivo) que é devido a trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Com relação aos efeitos financeiros que podem acarretar ao empregador a legislação define graus de insalubridades diferenciados: 10, 20 e 40% do salário mínimo a ser pago ao empregado, ou estes percentuais aplicados sobre o salário de categoria profissional, como os médicos, por exemplo, que se calcula sobre 03 (três) salários mínimos;
- Adicional de Periculosidade a ser pago pelas empresas cujos empregados estejam expostos à inflamáveis, explosivos em condições de risco acentuado. O percentual estipulado legalmente é de um adicional de 30% sobre o salário efetivo, não incidindo sobre gratificações, prêmios ou participações dos lucros da empresa;
- Adicional noturno que é um direito ao empregado que trabalha no período entre 22 horas de um dia às 05 horas do dia seguinte cujo valor adicional é de pelo menos 20% sobre a hora diurna;
- Ajuda de custo e diárias para viagens, que é a parcela paga de uma só vez para o empregado atender a certas despesas, sobretudo de transferência. Tem caráter indenizatório, nunca salarial, mesmo quando excede de 50% do salário, pois esse mínimo só diz respeito às diárias, que são importâncias concedidas para cobrir gastos com deslocamento do trabalho da sede da empresa e cessam quando ele retorna, só sendo levado em conta no cálculo do salário para efeito de indenização.

Segundo Coelho (2008, p. 01) “é preciso conhecer, os pontos principais da relação de emprego que podem vir a gerar os passivos trabalhistas, para assim poder melhor favorecer ao empregador.”

O grupo pesquisado é composto por sete empresas especializadas em prestação de serviço de mão de obra terceirizada, que atendem a grandes empresas de silvicultura na área de carvoaria, controle de pragas, corte de florestas, transporte de trabalhadores, e em média atuam no setor há cerca de cinco anos. Empregam juntas cerca de 200 trabalhadores, distribuídos em diversas funções, tais como: trabalhadores braçais, operadores de motosserras, operadores de máquinas, carvoeiros.

João Pinheiro é um município situado a noroeste do estado de Minas Gerais, é o maior município em extensão territorial do Estado com 10.716,960² km. Têm como atividades principais atividades comerciais a agricultura, protagonizada por plantações de eucalipto e indústrias sucroalcooleiras, e a pecuária de leite, uma das maiores do estado. A população do município em estimativa do ano de 2015 era de 48.179 habitantes. Possui 1.311 empresas atuantes, empregando 12.349 trabalhadores em dados de 2013¹.

O pesquisador escolheu o período compreendido entre 2015 e 2016, pois são dois anos em que a crise econômica se acentuou no País, e o setor das empresas pesquisadas sofre com o aumento do desemprego e o conseqüente número de processos trabalhistas que podem se desencadear.

Através da citação abaixo, o pesquisador demonstra o quanto a pesquisa no meio acadêmico e principalmente na vida de um administrador se torna tão importante:

Uma coisa é aprender pela imitação, outra pela pesquisa. Pesquisar não é somente produzir conhecimento é sobretudo aprender em sentido criativo. É possível aprender escutando aulas, tomando nota, mas aprende-se de verdade quando se parte para elaboração própria, motivando o surgimento dado pesquisador, que aprende construindo. (FRANCHI,1988 *Apud* DEMO, 2006, p44)

Pesquisar na administração é conhecer e compreender a importância deste fator para a busca do sucesso nas organizações, não há crescimento sem conhecimento, sem a busca por conhecer o negócio e por resultados objetivos.

Os motivos que levaram o pesquisador a escolher o tema foi o cotidiano da função exercida em departamento de pessoal em empresas e escritórios de contabilidade. Depois de 18 anos de experiência exercendo a função, aliada ao

¹ Fonte: IBGE, Cadastro Central de Empresas 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

conhecimento adquirido no curso de Administração, vê a necessidade de contribuir para o setor, buscando a compreensão e soluções para o desenvolvimento das empresas neste setor.

O pesquisador sente-se no dever de alertar os empregadores quanto às obrigações trabalhistas e formalidades contratuais que estão atreladas a contratação de um trabalhador, os riscos inerentes a não observância das normas estabelecidas sem as quais ambas as partes ficam desprotegidas e os prejuízos a saúde financeira da empresa.

A presente pesquisa visa responder os seguintes questionamentos: Os empregadores abrangidos na pesquisa são conhecedores das normas e obrigações trabalhistas? Quais os motivos que levam o empregador a correr riscos e não cumprir com as normas da CLT? O empregador tem um planejamento trabalhista? As empresas têm algum passivo trabalhista? Como o controla? O que fazem para evitar?

Com o estudo pretende-se analisar os motivos pelos quais os empregadores deixam de cumprir os mais básicos dos direitos do trabalhador e até que ponto este fator poderá vir a influenciar na saúde financeira da empresa, levando em consideração a complexidade e as exigências da legislação trabalhista brasileira.

Pesquisar junto aos empregadores participantes através de questionários os conhecimentos detidos pelos mesmos de normas e obrigações; Investigar os motivos pelos quais os empregadores assumem e correm os riscos da não observância das normas; Investigar se os empregadores possuem algum sistema de planejamento trabalhista; Apontar possíveis passivos trabalhistas que a empresa porventura possua.

Os empregadores pesquisados são desconhecedores da Legislação trabalhista, e não adotam estratégia alguma a fim de evitar e/ou reduzir os seus passivos trabalhistas.

Os altos custos para registro de um funcionário são entraves para que verbas devidas deixem de ser lançadas, ou influenciem para que alguma norma ou direito deixem de ser exercidas.

Os empresários não possuem nenhuma forma de controle ou planejamento de passivos trabalhistas, é necessário um levantamento criterioso de todas as possibilidades

Sim, têm passivos, para os quais a empresa deve se preparar, provisionar possíveis valores, ações possíveis de perda e providenciar uma reserva financeira a fim de ser utilizada para quitação de ações.

As empresas não têm um controle, não sabem quando e como pode ocorrer um passivo trabalhista, para tanto deve se orientar e organizar, contando com a ajuda de profissionais da área e trabalhar preventivamente.

Com a finalidade de cumprir os objetivos propostos na pesquisa e entender os fenômenos que serão estudados, será realizada uma pesquisa quantitativa. A pesquisa quantitativa é importante e reconhecida ferramenta para estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas complexidades. Conforme (GODOY, 1995, p.2)

Algumas características básicas identificam os estudos denominados "qualitativos". Segundo esta perspectiva, um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada. Para tanto, o pesquisador vai a campo buscando "captar" o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno.

A ferramenta de pesquisa utilizada pelo pesquisador foi à aplicação de um questionário de entrevista conceituado por Gil (2010, p. 117) como "uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação", a sete empresários e/ou gerentes de empresas prestadoras de serviços que atuam na área de corte de eucalipto, produção de carvão vegetal e transporte de pessoal.

Através do questionário aplicado, foi possível verificar as situações geradoras de riscos que dão origem a passivos trabalhistas

Os questionamentos foram feitos por meio de questões fechadas e abertas, onde os entrevistados responderam de forma objetiva as perguntas propostas, com período de realização entre os meses de Julho e Agosto de 2016.

Em relação ao formulário, segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 212) "é o contato face a face entre pesquisador e informante, sendo o roteiro de perguntas preenchido pelo pesquisador no momento da entrevista". Segundo Gil (2010) "o

formulário, como instrumento de pesquisa, encontra-se entre o questionário e a entrevista, sendo indicado para pesquisas de opinião pública e de mercado”.

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi 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, levantando dados e detectando possíveis falhas nas obrigações trabalhistas das empresas, informações estas que serão relevantes para uma análise da situação a fim de evitar futuros passivos trabalhistas.

Contem este Trabalho de Conclusão de Curso dois capítulos: O primeiro capítulo é denominado “**O Cumprimento da Legislação como forma de evitar o Passivo Trabalhista**” foi feita uma ampla revisão de literatura a respeito do tema, enfatizando fatos importantes na história do trabalho em uma visão mundial, nacional e local, suas teorias e principais autores que falam sobre o tema a nível nacional. Aponta também os principais direitos conquistados pelos trabalhadores no Brasil.

O segundo capítulo: “**Análise dos dados**” traz os resultados da pesquisa realizada com as empresas participantes do grupo em análise; a partir dos gráficos apresentados para melhor compreensão dos resultados, é possível constatar e demonstrar as questões levantadas pelo pesquisador, das dificuldades enfrentadas pelo grupo de empresas participantes.

CAPITULO I

1 – O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO COMO FORMA DE EVITAR O PASSIVO TRABALHISTA.

1.1 – REVISÃO DE LITERATURA

Desde o principio da humanidade que o homem é movido pelas suas necessidades mais básicas e indispensáveis, foram épocas em que não existia o trabalho como temos atualmente, era uma a luta por sobreviver, por alimentar e se manter vivo.

Muitos entendiam, de forma equivocada, que Deus havia castigado a humanidade instituindo o trabalho, (Martins, 2014), neste sentido, encontramos no antigo testamento, no Livro do Gênesis: “Tirarás dela com trabalhos penosos o teu sustento todos os dias de tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra”.

E ainda conforme discorre (Martins, 2014) na antiga Grécia, de Platão e Aristóteles, possuíam uma visão pejorativa do trabalho, que era exercido apenas na força física pelos escravos, os nobres não trabalhavam. Para o professor Miguel (Reale *Apud* Ferrari 2002):

Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais, de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha, porque quer, mas sim por uma exigência indeclinável de seu ser social, que é “ser pessoal de relação”, assim como não se pensa porque se quer, mas por ser o pensamento um elemento intrínseco do homem, no seu processo existencial, que se traduz em sucessivas, “formas de objetivação”. Trabalho e valor, bem como, por via de consequência, trabalho e cultura, afiguram-se termos regidos por essencial dialética de complementaridade

Em contraposição, na sociedade atual, o trabalho se tornou muito mais que uma obrigação, ou um compromisso social, se torna uma luta por igualdade, dignidade como bem assinala (RAMELLA, 2011):

Na verdade, a questão central é reconhecer direitos especiais aos trabalhadores, será que isso é com o objetivo de dignificar a partida da pessoa mesmo, ou apenas para evitar que não decadência produção? De ser tão seria é dá algo dos benefícios, sem um correspondente igualatoria, tanto quanto se fala de igualdade? Como também de nos perguntarmos, se você tiver apenas um valor genético que não decadência "corrida" e não estritamente casal para a pessoa e a família do trabalhador?

E ainda como diz Merino, 2011 “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido por homens e mulheres de todo o mundo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação.” define bem como o trabalhador dos tempos atuais enxergam com nova mentalidade a questão do trabalho.

1.2 – EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Podemos dividir a história do trabalho através do modo de produção que o homem desenvolveu ao longo da história, que são os regimes de trabalho; primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. As transformações do trabalho foram passadas de geração para geração através da cultura que o homem produz, transformando a natureza através do trabalho.

A Revolução Industrial desencadeou no início do século XVIII, na Inglaterra, e se expandiu no século XIX pelo mundo, causando um forte impacto nas relações econômicas e sociais nos grandes centros urbanos, provocando mudanças reais na vida dos trabalhadores.

Com a substituição dos serviços manufatureiros pelo maquinofatureiro, um grande aglomerado de pessoas deixaram suas vidas pacatas, para irem busca de trabalho, o que desencadeou grandes concentrações populacionais, e um excesso de mão-de-obra, o que provocou um índice muito grande na taxa de desemprego naquele período.

Conforme Mascaro Nascimento (1999)

A mão-de-obra para a nova indústria procedia primordialmente do Campo. Na Inglaterra, desde o século XVI, havia desemprego rural, a mobilidade do trabalhador, do campo para a cidade foi estimulada pelos aparentes atrativos da indústria que se desenvolvia de 1760 a

1830 precipitou-se uma sucessão continua migratória das mais diversas procedências, de distintas localidades que não estava preparadas pra receber essa massa humana. Nisso os mineiros constituíram uma vanguarda.

A insatisfação dos trabalhadores fez com que os movimentos socialistas ganhassem força pela luta da igualdade. No ano de 1848 foi publicado o manifesto comunista de Karl Max e Friedrich Engel, foi o primeiro documento apresentado que levou a discussão dos direitos do trabalhador.

1.3 – O TRABALHO NO BRASIL

O trabalho livre e com remuneração de salário ganhou espaço após a abolição da escravidão no Brasil. Mas as condições impostas para o trabalhador em seu ambiente de trabalho eram precárias, gerando no País as primeiras discussões sobre leis trabalhistas.

O ano de 1943 marca a criação pelo Decreto-Lei nº 5.452 da CLT, a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, e sancionada da pelo então presidente Getúlio Vargas.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista que até então existia no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu principal objetivo foi regulamentar as relações do trabalho, que nela estavam previstas.

Dentre os tantos avanços implantados pela CLT, destaca-se a proteção contra a despedida sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença-maternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A Constituição de 1988, que hoje vigora, ao agrupar direitos trabalhistas básicos, inéditos à época no texto constitucional, e que já faziam parte definitivamente do cotidiano das relações formais de trabalho, cumpriu com a sua missão de garantir aos brasileiros direitos sociais básicos ao exercício da cidadania.

1.3.1 – Principais direitos conquistados no Brasil

CARTEIRA DE TRABALHO

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento obrigatório para toda pessoa que preste algum tipo de serviço para outras pessoas.

JORNADA DE TRABALHO E HORA EXTRA

A jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador presta serviço ou fica à disposição do empregador. Pela Constituição Federal, ela deve ser de até 8 horas diárias e, no máximo, de 44 horas semanais. O tempo trabalhado além da carga horária de cada atividade é considerado hora extra.

13º SALÁRIO

O 13º salário é um salário extra pago no fim do ano para empregados contratados. O valor deve ser igual à remuneração referente ao mês de dezembro.

FÉRIAS REMUNERADAS

Após completar um ano com registro em carteira, o trabalhador ganha o direito a um período de férias remuneradas por um período de 30 dias corridos.

FGTS

A empresa deve depositar mensalmente um valor correspondente a 8% do salário bruto (sem descontos) para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em uma conta no nome do trabalhador na Caixa Federal.

SEGURO-DESEMPREGO

O seguro-desemprego é uma assistência financeira paga ao trabalhador em caso de demissão sem justa causa.

VALE-TRANSPORTE

O trabalhador também tem direito a receber o vale-transporte, um adiantamento do valor das despesas de transporte de sua residência para o local de trabalho.

ABONO SALARIAL

O abono salarial é um benefício garantido por um fundo do Governo de um salário mínimo por ano pago aos trabalhadores com renda mensal de até dois salários mínimos que contribuem para o PIS (Programa de Integração Social) ou o PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público).

LICENÇA MATERNIDADE

A licença-maternidade é um benefício previdenciário que concede uma licença de 120 dias remunerada às mulheres após o parto.

AVISO PRÉVIO

Em caso de quebra de contrato (pedido de demissão do trabalhador ou dispensa), é necessário que a outra parte seja avisada com 30 dias de antecedência. Trabalhadores há mais de um ano na empresa, deverão acrescentar três dias ao período por cada ano trabalhado, podendo chegar ao máximo de 90 dias (trabalhadores empregados há 20 anos).

ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em período noturno deve ter remuneração 20% maior. É considerado período noturno o trabalho entre as 22h de um dia até as 5h do dia seguinte.

1.4 – PRINCIPAIS AUTORES BRASILEIROS

1.4.1 – Princípios do Direito

Na doutrina trabalhista podem ser encontrados diversos conceitos que explicam o que são os princípios no Direito, dentre eles destacamos os ensinamentos de Sergio Pinto Martins é bacharel em Direito, Ciências Contábeis e Administração de Empresas. Desembargador do TRT da 2ª Região. Professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Autor de diversas obras publicadas pela editora Atlas, segundo o qual “princípios são proposições básicas

que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar normas jurídicas”.

No campo do Direito do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu art. 8º a previsão da possibilidade da utilização dos princípios por parte das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho.

Art. 8º - *As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (CLT, 1943)*

A própria legislação admite a incidência dos princípios gerais ou fundamentais de direito do trabalho como fonte formal de aplicação do Direito do Trabalho, conforme se constata da disposição contida no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para Valentin Carrion, Magistrado e Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, Doutor pela Universidade Complutense de Madri, lecionou na Faculdade de Direito de Ciências Econômicas de Paris e no Tribunal de Grande Instância de Versalhes, foi Professor Titular da Faculdade de Direito Laudo de Camargo da Universidade de Ribeirão Preto, Coordenador do Curso de Pós-Graduação da Universidade Mackenzie e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Academia Paulista de Direito, os princípios fundamentais de Direito do Trabalho são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento. Note-se, portanto, que o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro admite, de forma expressa, a existência dos princípios de direito do trabalho, e, ainda, a sua existência como fonte formal deste ramo de direito e método de aplicação e integração da norma jurídica.

1.5 – O TRABALHO A NÍVEL LOCAL

1.5.1 – Breve histórico do município

Santana dos Alegres foi à denominação do primitivo povoado pertencente ao bispado de Pernambuco - que deu origem ao município de João Pinheiro. Segundo a tradição oral, um boi curraleiro muito bravo que vivia nas adjacências do local, frequentemente, ao anoitecer, ia para o arraial e lá permanecia durante toda a madrugada a mugir. O hábito daquele animal, chamado Alegre, intrigava a todos.

Conta-se que esta foi à razão do nome do povoado, formado por volta de 1818 por pequenos fazendeiros e garimpeiros, que ali se fixaram atraídos pelas fartas pastagens e lavras de diamantes.

Em 1873, a vila de Santana dos Alegres foi elevada a município. Até 1902, o garimpo foi bastante explorado às margens do rio Santo Antônio e no leito de outros cursos d'água.

A Vila de Santana dos Alegres, em 1911, recebeu seu nome atual, João Pinheiro, numa homenagem ao ex-presidente do Estado. Em 1925 foram-lhe concedidos foros de cidade e sede de município. IBGE, 2013.

1.5.2 – Trabalho em João Pinheiro

Historicamente, no município de João Pinheiro destacam-se as atividades voltadas para o agronegócio, na pecuária de corte e com predominância da pecuária leiteira, que sendo umas das maiores bacias leiteiras da região, abastece indústrias de laticínios e ainda exporta o produto in-natura para indústrias de outros municípios, as atividades agrícolas, com grandes extensões de reflorestamento voltadas para a produção de carvão vegetal, e também para madeira tratada, as atividades sucroalcooleiras, com grandes extensões de cana de açúcar, e ainda as confecções.

Destas atividades provem a maior parte da geração de emprego e renda no município, tanto para os trabalhadores do município, quanto para os de outras regiões e cidades circunvizinhas que vieram para o município em busca de trabalho.

Segundo estudos da Fundação João Pinheiro, levantamentos efetuados em 2008 dão conta que a microrregião de Paracatu registra mais de 60,0% dos empregos formais no município-pólo (42,4%) juntamente com João Pinheiro (21,9%). Os municípios que mais cresceram na microrregião foram Lagamar (14,3%), João Pinheiro (9,2%), São Gonçalo do Abaeté (9,2%) e Brasilândia de Minas (8,5%). Varjão de Minas e Vazante foram os de pior desempenho entre 2000 e 2006, com taxas de variação de respectivamente, 2,6% e 1,6%.

Dados segundo o MTE - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados dão conta que o município de João Pinheiro teve no mês de Março de 2016 nos últimos 12 meses um total de 6.195 novos postos de trabalho, 9.915 demissões, totalizando um saldo negativo de 720 postos. Sendo o setor forte do município, o agropecuário, mais afetado com saldo negativo de 403 postos.

	MARÇO/2016				NO ANO **				EM 12 MESES ***			
SETORES	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLI G.	SALDO	VARIA C. EMPR % *	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLI G.	SALDO	VARIA C. EMPR %	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLI G.	SALDO	VARIA C. EMPR %
EXTRATIVA MINERAL	0	3	-3	-25,00	3	3	0	0,00	10	8	2	28,57
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	137	103	34	1,19	238	180	58	2,04	968	1.093	-125	-4,13
SERV INDUST DE UTIL PÚBLICA	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	1	0	1	16,67
CONSTRUÇÃO CIVIL	38	26	12	2,55	145	97	48	11,06	580	601	-21	-4,17
COMÉRCIO	79	119	-40	-2,00	247	324	-77	-3,77	1.023	1.116	-93	-4,52
SERVIÇOS	70	72	-2	-0,09	225	238	-13	-0,61	965	1.046	-81	-3,67
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
AGROPECUÁRIA	254	155	99	3,90	668	573	95	3,74	2.648	3.051	-403	-13,25
TOTAL	578	478	100	0,99	1.526	1.415	111	1,10	6.195	6.915	-720	-6,57

Fonte: Cadastro Geral de empregados e desempregados (Caged/Mte)

CAPITULO II

2 - ANÁLISES DOS DADOS

A coleta das informações ocorreu no decorrer dos dias entre 15 de Agosto e 24 de Setembro de 2016, com a entrega dos questionários para o gerente e ou responsáveis pelas empresas hora pesquisadas. A pesquisa compreende uma amostra de sete empresas prestadoras de serviços terceirizados na área de plantio de eucalipto e produção de carvão, que foram selecionadas pela quantidade de funcionários contratados e a alta rotatividade dos mesmos, que receberam o formulário em mãos, e todas retornaram representando assim 100% do grupo. Terminada a pesquisa, as informações coletadas foram avaliadas e processadas, conforme a seguinte apresentação da interpretação de cada uma das questões que foram tratadas pelo questionário:

2.1 – Questão nº 1: Idade dos Entrevistados.

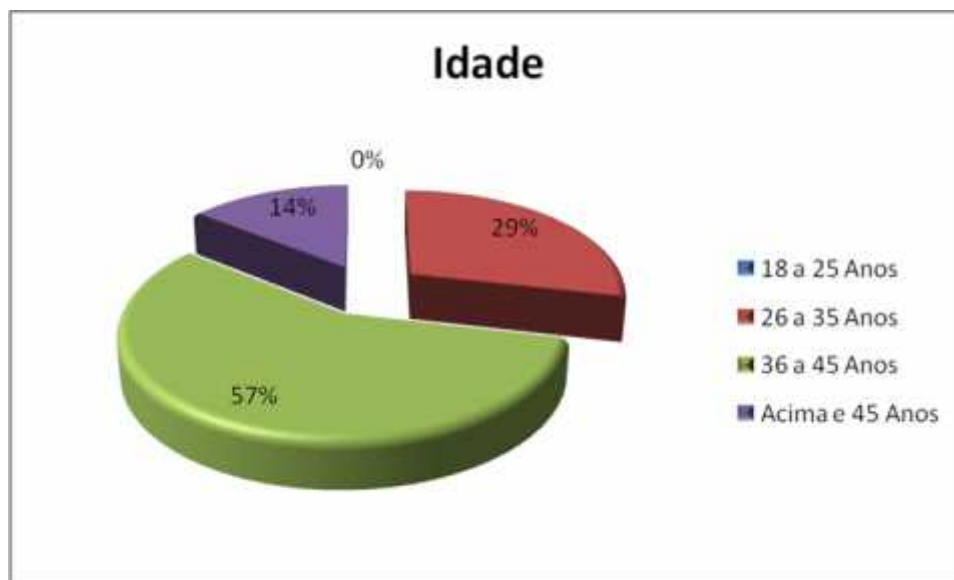


Gráfico 01 – Idade dos Entrevistados
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Em referencia à faixa etária dos entrevistados, ficou constatado que 57% tem entre 36 a 45 anos de idade, 29% de 26 a 35 anos de idade e 14% acima de 45 anos de idade.

2.2 – Questão nº 2: Sexo dos Entrevistados.

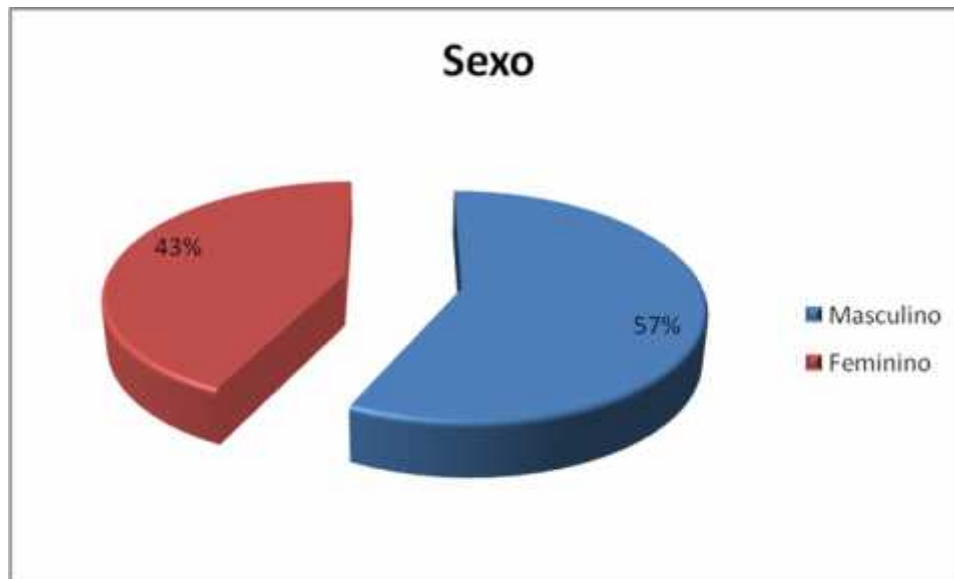


Gráfico 02 – Sexo dos Entrevistados
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Em referencia ao sexo dos entrevistados, ficou constatado que 57% são do sexo masculino e 43% são do sexo feminino.

2.3 – Questão nº 3: Escolaridade dos Entrevistados.



Gráfico 03 – Escolaridade dos Entrevistados
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Em referencia à Escolaridade dos entrevistados, ficou constatado que 43% tem o ensino médio concluído, 29% possuem ensino superior completo e os outros 18 possuem outros cursos técnicos e/ ou superior em andamento.

2.4 – Questão nº 4: Qual o nível de preocupação da empresa em responder a uma ação trabalhista?



Gráfico 04 – Nível de Preocupação
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Avaliando as respostas obtidas pela quarta questão, foi constatado que 72% das empresas têm grande apreensão quanto a possibilidade de serem acionadas na Justiça do Trabalho, mostrando assim que o tema em questão tratando das chances de problemas decorrentes das relações trabalhistas tem grande importância no dia a dia das empresas, enquanto 14% destas empresas imputam um grau médio e/ou baixo, o que aponta uma maior convicção de suas ações em relação às obrigações com seus empregados.

2.5 – Questão nº 5: Qual o grau de dificuldade da empresa em atender a Legislação?



Gráfico 05 – Grau de Dificuldade.
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

O quinto gráfico demonstra que 14% das empresas entrevistadas tem grandes dificuldades no cumprimento das regras e na aplicação da Legislação Trabalhista, seja pelas dificuldades em cumprir com as normas, por não interpretarem corretamente o que é solicitado, ou seja, por não estarem suficientemente preparadas e instruídas. No entanto, isso não é uma grande preocupação para 72% das empresas que atribuíram o nível médio, visto que, mediante as exigências da Legislação, ainda conseguem se organizar para cumprir com tais normas. Para as demais empresas que demonstram uma baixa complexidade em acatar Legislação Trabalhista, essa realidade não é interpretada como um obstáculo para que sigam as normas legais de forma apropriada. Para Saito (2015) o grande número de ações trabalhistas demonstra um total despreparo por parte dos empresários. “Um dos motivos para o aumento das ações trabalhistas é o despreparo de muitos comerciantes, especialmente, os de pequeno e médio porte”.

2.6 – Questão nº 6: A empresa já respondeu por alguma ação trabalhista ou multa de fiscalização do Ministério do Trabalho?

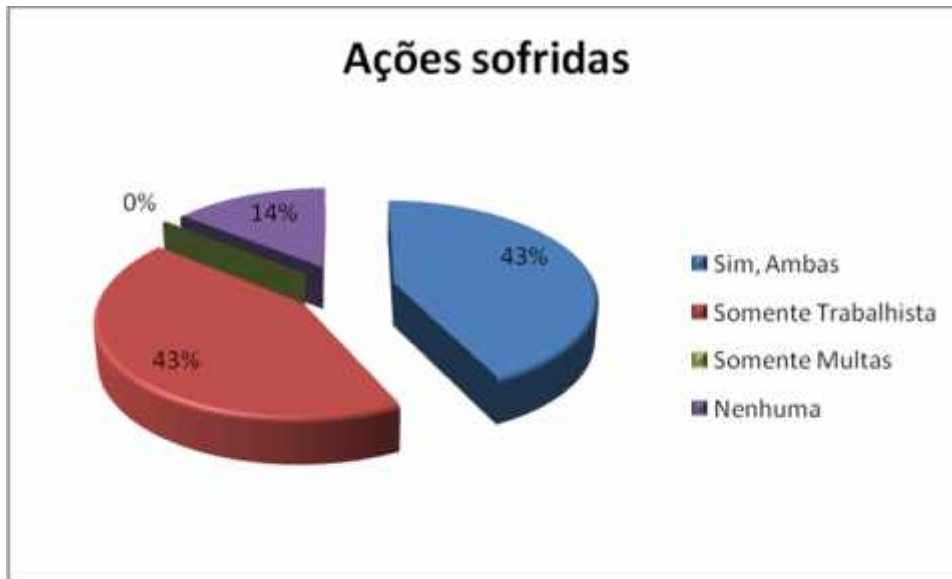


Gráfico 06 – Ações Sofridas.
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

O gráfico expõe que 43% das empresas pesquisadas já foram de alguma forma acionadas pela justiça do trabalho, o que por si só já indica a existência de alguma espécie de passivo trabalhista na realidade destas empresas.

Outras 43% dessas empresas, também já foram alvos de autuações, com multas aplicadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho, devido a falhas encontradas na aplicação das exigências legais das Leis Trabalhistas. E ainda 14% destas empresas, nunca foram autuadas ou acionadas na Justiça do Trabalho, o que mostra um melhor controle e aplicação das Leis e regras existentes, ou que os trabalhadores, mesmo que tenham algo a questionar, nunca a acionaram na Justiça do Trabalho.

2.7 – Questão nº 7: Para a empresa, quais as principais causas de ações trabalhistas?



Gráfico 07 – Causas das Ações.
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

A Sétima questão possibilitou que as empresas especificassem as principais causas de ações trabalhistas recebidas, empregando o uso de múltipla escolha. Dentre elas, horas extras pela extrapolação das horas diárias ou pelo não pagamento do adicional previsto, e horas intineres em decorrência do tempo a disposição da empresa para chegar ao local de exercício da função, aparecem como os principais motivos levantados, já acusados por 62% das empresas que responderam à pesquisa. Como segundo motivo, o adicional noturno e depósito do FGTS são alvos de 30% das reclamações; o adicional noturno em decorrência do horário de trabalho exigir que os colaboradores iniciem suas atividades ainda em período noturno, e o FGTS em decorrências das empresas não cumprirem com a obrigação dentro dos prazos estipulados. E com 8% dos registros da pesquisa atribuídas ao adicional de Insalubridade, posto que diversas funções são exercidas em locais com alta incidência de fumaça e poeira.

2.8 – Questão n° 8: Que meios a empresa utiliza a fim de prevenir-se contra um passivo trabalhista?



Gráfico 08 – Prevenção do Passivo.
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Esta questão de múltipla seleção permitiu que fossem listados os principais meios considerados pelas prestadoras de serviços como importantes na prevenção do passivo trabalhista. Com 87% dos registros, a observação das regras da legislação trabalhista é o principal aspecto manifestado pelas empresas, em que seguir adequadamente as normas e os direitos dos empregados com a orientação de consultoria e assessoria jurídica é constatado como a melhor forma de prevenção.

Em seguida, a auditoria interna é anotada por somente uma empresa, como uma forma de averiguar se os controles internos encontram-se executados adequadamente com o objetivo de evitar desacertos e falhas em seus procedimentos, além de ampliar a efetividade de sua organização.

2.9 – Questão n° 9: Para a empresa, qual é o grau de importância na prevenção do passivo trabalhista?



Gráfico 09 – Grau de Importância.
Fonte: Pesquisa Direta, 2016.

Os resultados obtidos da nona questão demonstraram que 86% das empresas atribuem grau elevado a respeito do tema, pois acredita ser de extrema relevância a adoção de regras e processos eficientes na prevenção de passivos trabalhistas. Entretanto, 14% creditam média preocupação quanto à questão, pois a precaução existe, e se resguardam, mas não é objeto de ampla importância dentro da empresa.

2.10 – Questão n° 10: Como a empresa avalia a necessidade de um profissional da área contábil para a prevenção do passivo trabalhista?

“É de grande importância para a empresa, visto que a orientação de um profissional nesta área auxilia na prevenção de ações futuras, contribuindo para que a empresa esteja sempre atenta as suas obrigações.”

Entrevistado 1

“Este profissional é de extrema necessidade dentro da organização, pois, com base nos seus conhecimentos da Legislação Trabalhista e orientações do cumprimento das mesmas, a empresa com certeza não terá nenhum passivo trabalhista em caso de fiscalização.”

Entrevistado 2

“O contador é de suma importância, pois a prevenção parte sempre da orientação por parte dele, devido as mudanças e diversas formas de interpretação da Lei vigente.”

Entrevistado 3

A décima e última questão, indagou junto aos empregadores, sobre a real influência do profissional de contabilidade no cotidiano das empresas, com intenção de auxiliar e orientar as mesmas quanto à prevenção dos passivos trabalhistas. O resultado obtido trouxe a informação que tal profissional é de grande e extremo valor, posto que reforça de forma intensiva e diretamente as atividades de precaução, e ainda, como é importante a correta observação das obrigações trabalhistas. O especialista torna-se assim, indispensável no auxílio às empresas, contribuindo de importante forma quanto às rotinas e processos trabalhistas.

De acordo com Martins (2014, p.35)

A relação do Direito do trabalho com a contabilidade diz respeito aos cálculos das verbas trabalhistas, a escrituração das contas das empresas, podendo ser verificados o pagamento dos salários e de outras verbas aos empregados. A Contabilidade aplica o Direito do Trabalho na elaboração de folha de pagamentos, na observância de pagamentos aos empregados e recolhimentos do FGTS nos prazos definidos na Lei.

Evidenciando assim a relação entre o Direito do Trabalho e todas as suas regras, as empresas e o escritório de contabilidade, na pessoa do contador, sendo este último de fundamental importância na aplicação e cálculos de forma correta dos direitos dos trabalhadores.

III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi o de buscar conhecer, quantificar e responder a questionamentos sobre os diversos fatores que envolvem a preocupação em reduzir e sanar a gravidade do passivo trabalhista nas organizações. Atentando-se ao fato, que as empresas consideram relevantes conhecer as normas e obrigações da Legislação Trabalhista, são sabedoras da sua importância e da real necessidade do uso, mas o que nota-se no dia a dia das mesmas é a desconexão entre o uso das regras e normas necessárias, e as que são seguidas, colocando a empresa em risco.

Constatou-se que nenhuma das empresas adota sistema algum de planejamento trabalhista, falta organização e cumprimento correto dos deveres, existe a necessidade urgente da implantação de projeto, visando à organização a fim de minimizar riscos de reclamações trabalhistas e autuações.

E por consequência, as empresas pesquisadas já foram de alguma forma acionadas na justiça do trabalho, seja por ações trabalhistas ou atuações por fiscalização do Ministério do Trabalho, evidenciando, portanto a existência do passivo trabalhista.

Somente algumas adotam métodos de prevenção, como a auditoria interna em suas atividades. Entretanto, ainda grande número das empresas opta por não efetuar controles mais rígidos, assumindo assim as consequências por estarem suscetíveis ao risco

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.

Os objetivos foram atingidos ao longo deste estudo, evidenciando as principais causas que terminam em causas trabalhistas em desfavor das empresas, fazendo surgir assim os passivos trabalhistas, e os meios principais utilizados em sua prevenção.

Constata-se, através dos dados colhidos neste estudo, que 87% das empresas abrangidas, consideram, de modo geral, que o atendimento adequado da Legislação Trabalhista é a principal forma de prevenção contra os passivos pelas empresas em questão, e 86% consideram de grande importância a adoção de

regras e processos mais eficientes acerca do tema, mas nota-se, que as principais causas trabalhistas listadas pelas empresas como, por exemplo, as Horas Extras, 31% e Horas Intineres, 31%, são direitos básicos adquiridos pelos trabalhadores, o que denota discrepância nos discursos entre o que é certo a fazer, e o que realmente é praticado.

Conclui-se, portanto, pelos dados obtidos neste estudo, que o passivo trabalhista existe e afeta 86% das empresas contidas na amostra, que consideram que os efeitos decorrentes do seu impacto causam uma perda significativa, representada pela participação expressiva desses custos em seu resultado final, destinados a pagamentos de honorários advocatícios, indenizações e multas.

Nota-se ainda a relevância das organizações efetuarem o devido registro das informações e mantê-los em guarda para uma imprevista 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.

Em suma, este estudo não terminou totalmente a possibilidade de investigação deste tema devido à sua proporção e importância, propõe-se que em estudos futuros, sejam levantados valores das obrigações deixadas de cumprir, os juros acarretados, e as ações sofridas e acordos feitos, a fim de avaliar o impacto dos passivos Trabalhistas no financeiro das empresas.

Sugere-se então, que os empregadores procurem com maior regularidade conversar com seus contadores, auditores, técnicos em segurança do trabalho, a fim de estarem inteirados o suficiente a respeito das Leis e normas atualmente vigentes, e assim podendo tomar decisões de forma mais acertadas e condizentes, e num futuro próximo não sofrerem com as conseqüências das ações erroneamente tomadas.

IV – REFERÊNCIAS

CAMPINAS, G1. **Presidente do SindiVarejista fala sobre Gestão de RH ao G1**. 2015. Disponível em: <<http://sindivarejistacampinas.org.br/conexao-empresarial/presidente-do-sindivarejista-e-comerciante-falam-sobre-gestao-de-rh-ao-g1/>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

COELHO, Napoleão Alves, ALMEIDA, Sergio Geraldo de, ALCANTARA JUNIOR, Daladier Rodrigues de, **Importância de uma Boa Gestão de Passivo Trabalhista**. Minas Gerais: 2008. Disponível em Acesso em 18 de maio de 2016.

DEMO, Pedro. **Pesquisa: princípio científico e educativo**. São Paulo: Cortez, 2006.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

GIL, C. **Como Elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184 p.

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/> Acesso em: 15 mar. 2016.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 15. ed. Belo Horizonte: Rtprev Editora, 2015. 589 p.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014

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

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21082012-111453/>>. Acesso em: 2016-04-19

RAMELLA, Susana T. **La concepción antropológica del derecho del trabajo en el constitucionalismo social del siglo XX**. *Rev. hist. derecho* [online]. 2011, n.42, pp. 89-126. ISSN 1853-1784

SILVA, G.S. ; Silva, V. J. ; **GONÇALVES, M. C. S. . Histórias e memórias: experiências compartilhadas em João Pinheiro**. 1. ed. João Pinheiro: Patrimônio Cultural de João Pinheiro, 2011. v. 1. 250p.

TST.JUS.BR. **A criação da CLT. Tst.jus.br**, São Paulo, p.1-1, 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso em: 05 maio 2016.

V – ANEXOS

Este questionário é parte complementar de trabalho de pesquisa acadêmico, o objetivo é coletar informações sobre o passivo trabalhista das empresas, suas causas e prevenções. A sua colaboração é muito importante para a realização do mesmo, e agradeço desde já a participação. Não é necessária identificação, e as respostas são confidenciais com fins exclusivamente acadêmicos.

ACADÊMICO: DONIZETTI OLIVEIRA

1 – Idade

() de 18 a 25 Anos () de 26 a 35 Anos () de 36 a 45
 () Acima de 45 Anos

2 – Sexo

() Masculino () Feminino

3 – Escolaridade

() Ensino Médio () Superior em curso () Superior
 Concluído () Outro

4 – Qual é o nível de preocupação da empresa em responder a uma ação trabalhista?

() Elevado () Médio () Baixo ()
 Indiferente

5 – Qual é o grau de dificuldade da empresa em atender à Legislação Trabalhista?

() Elevado () Médio () Baixo () Indiferente

6 – A empresa já respondeu por alguma ação trabalhista ou multa de fiscalização do Ministério do Trabalho?

() Sim, Ambas. () Somente trabalhista () Somente Multas
 () Nenhuma

7 – Para a empresa, quais as principais causas de ações trabalhistas(s)?

() Adicional de Insalubridade () Horas Extras
 () Horas intineres () FGTS
 () Adicional Noturno () Adicional de Periculosidade
 () Outros:

8 – *Que meios a empresa utiliza a fim de prevenir-se contra um passivo trabalhista?*

- () *Atendimento a legislação trabalhista* () *Auditoria Interna*
() *Educação e aprimoramento profissional* () *Outros*

9 – *Para a empresa, qual é o grau de importância na prevenção do passivo trabalhista?*

- () *Elevado* () *Médio* () *Baixo* () *Indiferente*

10 - *Como a empresa avalia a necessidade de um profissional da área contábil para a prevenção do passivo trabalhista?*
