

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GISLAINE PITT BISOTTO

ANÁLISE DO RISCO DE PASSIVO TRABALHISTA DE UMA EMPRESA GAÚCHA
DE CARREGAMENTO DE AVES

CAXIAS DO SUL

2016

GISLAINE PITT BISOTTO

**ANÁLISE DO RISCO DE PASSIVO TRABALHISTA DE UMA EMPRESA GAÚCHA
DE CARREGAMENTO DE AVES**

Monografia apresentada como requisito
para a obtenção do Grau de Bacharel em
Ciências Contábeis da Universidade de
Caxias do Sul

Orientador: Prof. Dr^a. Marlei Salete Mecca

CAXIAS DO SUL

2016

GISLAINE PITT BISOTTO

**ANÁLISE DO RISCO DE PASSIVO TRABALHISTA DE UMA EMPRESA GAÚCHA
DE CARREGAMENTO DE AVES**

Monografia apresentada como requisito
para a obtenção do Grau de Bacharel em
Ciências Contábeis da Universidade de
Caxias do Sul

Orientador: Prof. Dr^a. Marlei Salete Mecca

Aprovado (a) em ____/____/____

Banca Examinadora:

Presidente

Prof. Dr^a. Marlei Salete Mecca
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Examinadores:

Prof. Dr. Roberto Biasio
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Ms. Joel Borges Domingues
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Dedico este trabalho a minha família, em especial minha vó Leonilda (*in memoriam*) e ao meu namorado por todo o incentivo e apoio para que eu pudesse chegar até aqui e tornar este sonho realidade.

AGRADECIMENTOS

Quero expressar meus agradecimentos a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, colaboraram para que este trabalho fosse realizado.

A todos os mestres pelo aprendizado e conhecimento transmitidos durante a graduação, em especial a minha orientadora, Prof. Dr^a. Marlei Salete Mecca, pela sua competência e dedicação durante todo o desenvolvimento desta monografia.

Aos meus pais, Zilmar e Leonora, pela dádiva da vida e por acreditarem no meu potencial em todos os momentos de minha caminhada. Ao meu namorado Jancarlos, pela compreensão de minhas constantes ausências e apoio nas horas difíceis. Aos meus amigos, pelos momentos de descontração, apoio e compreensão. Obrigada por tornarem meus dias mais leves.

Finalmente, agradeço a Deus, por iluminar meus caminhos e estar sempre guiando meus passos em todos os momentos de minha vida.

“É incrível o quanto somos capazes quando acreditamos que podemos.”

Autor Desconhecido

RESUMO

Nas últimas décadas, o agronegócio tem merecido grande destaque na economia do país, por isso vem ocorrendo significativas mudanças nesse setor, no sentido de melhorar a qualidade, tanto no produto como em qualidade de vida para os que trabalham nessa atividade. Além disso, estas empresas têm de se adaptar constantemente à dinâmica atual do mercado, considerando-se a legislação trabalhista, a harmonização contábil internacional e as alterações constantes nas políticas tributárias. Assim, este estudo tem por objetivo analisar os possíveis riscos de passivo trabalhista de uma empresa gaúcha de carregamento de aves. Com relação à metodologia, a pesquisa tem como características a pesquisa bibliográfica complementada por estudo de caso. Para atingir o objetivo proposto realizou-se a coleta dos dados através de contato com o proprietário da empresa. De posse dos dados, foi feita posteriormente uma análise utilizando o embasamento teórico, alinhado ao objetivo e a questão de pesquisa. Em seguida, foram identificadas as divergências e em último momento foram sugeridas algumas possíveis adequações para a eliminação dos riscos encontrados. Com relação às proposições desse estudo, comprovou-se que a empresa em estudo possui passivos trabalhistas ocultos ao demonstrar que alguns procedimentos executados não estão em conformidade com a legislação trabalhista. Os procedimentos irregulares foram identificados no contrato de trabalho, no recibo de pagamento, em relação a não inclusão na base de cálculo do salário de contribuição dos prêmios e as horas *in itinere* não registradas na jornada de trabalho. Sendo que estas divergências poderão acarretar em problemas futuros e obrigações passivas. Diante disso, esse estudo mostra-se útil para o gestor na otimização das práticas de departamento pessoal realizados na empresa em estudo, visto os benefícios de uma boa gestão da área trabalhista, garantindo assim a continuidade dos negócios.

Palavras-chave: Passivo trabalhista. Passivo. Carregamento de aves. Direito do trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Imagem da esteira elétrica.....	52
Figura 2 – Recibo de pagamento	54

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 - Quadro resumo das obrigações trabalhistas	26
Quadro 3 - Síntese do intervalo intrajornada.....	35
Quadro 4 - Tratamento contábil para obrigação presente.....	47
Quadro 5 - Diferenças entre Reserva para contingência e Provisão para Contingência	49
Quadro 6 - Comparação das práticas trabalhistas	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Valor pago ao Reclamante X	57
Tabela 2 - Valor pago ao reclamante Y	58
Tabela 3 - Balanço Patrimonial 1º sem./2016	60
Tabela 4 - Demonstração do Resultado do Exercício 1º sem./2016	61
Tabela 5 - Comparabilidade das alternativas	63

LISTA DE ABREVIATURAS

Dr.	doutor
Dr ^a .	doutora
Esp.	especialista
Prof.	professor
Prof. ^a	professora
<i>et al.</i>	e outros
n ^o .	número
p.	página
súm.	súmula
art.	artigo
sem.	semestre

LISTA DE SIGLAS

ABNT -	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
TST -	Tribunal Superior do Trabalho
SESMT -	Serviços Especializados em engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
CIPA -	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
NR -	Norma Regulamentadora
PPRA -	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PCMSO -	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
EPI -	Equipamento de Proteção Individual
MTE -	Ministério do Trabalho e Emprego
CFC -	Conselho Federal de Contabilidade
STF -	Supremo Tribunal Federal
OIT -	Organização Internacional do Trabalho
CF -	Constituição Federal
INSS -	Instituto Nacional de Seguridade Social
FGTS -	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IRRF -	Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
CVM -	Comissão de Valores Mobiliários
CPC -	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
IASB -	International Accounting Standards Board
NBC -	Norma Brasileira de Contabilidade

LISTA DE SÍMBOLOS

%	por cento
h	horas
R\$	reais
s	segundos
§	parágrafo
h	horas
min	minutos
h/mês	horas por mês

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	15
1.2	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.3	OBJETIVOS	19
1.3.1	Objetivo geral	19
1.3.2	Objetivos específicos	19
1.4	METODOLOGIA	19
1.5	ESTRUTURA DE ESTUDO	22
2	REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1	DIREITO DO TRABALHO	23
2.1.1	Breve Histórico.....	23
2.1.2	Conceito.....	25
2.2	LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	25
2.2.1	Aspectos gerais	25
2.2.2	Aspectos específicos	27
2.2.2.1	Contrato de trabalho e relação de trabalho	27
2.2.2.2	Remuneração e salário.....	28
2.2.2.3	Jornada de trabalho.....	30
2.2.2.4	Segurança e medicina do trabalho	37
2.3	PASSIVO.....	41
2.3.1	Conceito.....	42
2.3.2	Passivo Trabalhista	43
2.3.3	Provisões	44
2.3.3.1	Provisões para contingências.....	46
2.3.4	Passivo Contingente.....	46
2.3.5	Reserva de lucros	48
2.3.5.1	Reserva para contingências	48
3	ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA GAÚCHA DE CARREGAMENTO DE AVES.....	51
3.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA.....	51

3.2	ASPECTOS TRABALHISTAS	52
3.2.1	Contrato de trabalho e relação de trabalho	52
3.2.2	Remuneração e salário	53
3.2.3	Jornada de trabalho	54
3.2.4	Segurança e medicina do trabalho	56
3.2.5	Reclamações trabalhistas.....	57
3.3	COMPARAÇÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS.....	59
3.4	AVALIAÇÃO DOS EFEITOS NOS DEMONSTRATIVOS CONTÁBEIS	60
3.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
4	CONCLUSÃO	64
	REFERÊNCIAS.....	66
	ANEXO A – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	73

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

Nas últimas décadas, o agronegócio tem merecido grande destaque na economia do país, transformando a economia de subsistência em negócios rentáveis e desenvolvidos, tanto em tecnologia como no gerenciamento do negócio. Nas indústrias avícolas não é diferente, por isso vem ocorrendo significativas mudanças nesse setor, no sentido de melhorar a qualidade, tanto no produto como em qualidade de vida para os que trabalham nessa atividade.

Além disso, estas empresas têm de se adaptar constantemente à dinâmica atual do mercado, considerando-se a legislação trabalhista, a harmonização contábil internacional e as alterações constantes nas políticas tributárias. (SANTOS; VEIGA, 2012, p. 7).

Cabe à contabilidade, fornecer informações para as entidades no sentido de que estas possam avaliar as situações que podem inferir sobre tendências futuras. Neste sentido, o passivo trabalhista é um campo controverso, e por isto mesmo fecundo para pesquisas, pois ainda é um tema pouco explorado devido às incertezas e dificuldades em identificação e mensuração adequada. (ECKERT, 2011; NIYAMA; SILVA, 2013, p. 181-182).

Diante do exposto, a questão de pesquisa é: como a demanda diferenciada de uma empresa prestadora de serviços do ramo de carregamento de aves pode gerar passivo trabalhista? Para responder o problema proposto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar os possíveis riscos de passivo trabalhista da empresa em estudo.

Para alcançar esse resultado, é desenvolvida uma pesquisa bibliográfica complementada por estudo de caso. Esta pesquisa tem cunho exploratório e dedicasse a analisar os pontos principais da empresa que podem gerar passivos trabalhistas e de que forma isso deve ser evidenciado na contabilidade.

Na continuidade é apresentada a fundamentação teórica, que serve de base para o desenvolvimento da análise de dados e os processos metodológicos empregados na pesquisa.

A gestão do passivo trabalhista tem ganhado destaque, pois segundo Guerra (2016) com base em dados da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul o

número de ações trabalhistas cresceu 50% em cinco anos, o que pressupõe que as empresas não estão dando a devida importância a essas questões.

De acordo com Nascimento (2015) os gestores das áreas de recursos humanos e contabilidade devem estar devidamente instruídos quanto ao conhecimento da legislação trabalhista de forma a bem aplicá-la nas organizações.

Consoante a isso Cunha ([2007], p. 5), ressalta que,

Num mundo globalizado e competitivo como o de hoje, sucederá o empresário que enxergar o direito do trabalho não como um entrave, mas sim como um aliado na otimização da atividade empresarial, como forma não apenas de redução de custos como também de motivação do pessoal, [...].

Sendo assim a presente pesquisa justifica-se pela demanda diferenciada da empresa em estudo em suas práticas de departamento pessoal, em virtude de que existe carência de legislação específica para o tipo de trabalho realizado nesse ramo.

Portanto, no aspecto prático, a pesquisa pode auxiliar os administradores de empresas do mesmo ramo a avaliar e confrontar com suas práticas de departamento pessoal e colaborar para uma melhor gestão da empresa, cumprindo com a legislação e minimizando os riscos de passivos trabalhistas.

No aspecto teórico, poderá ser útil para futuros estudos, assim como servir de fonte de pesquisa e referência a outros alunos do meio acadêmico. Pelo fato deste assunto compreender muitos aspectos contábeis e trabalhistas. Espera-se que este trabalho venha proporcionar aos interessados maior conhecimento sobre a legislação em vigor.

Diante do exposto, entende-se que o tema apresentado é de grande importância, tanto para fins acadêmicos, científicos e profissionais, justificando-se plenamente a sua realização.

1.2 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A Contabilidade é uma ciência social e, como tal, tem seu desenvolvimento fundamentado na evolução da sociedade. Inicialmente foi criada devido à necessidade do homem em obter informações a respeito de suas riquezas, atualmente tem função essencial dentro das organizações, adquirindo considerável

importância na área da gestão das empresas. (CORBARI; MATTOS; FREITAG, 2012; SANTOS, VEIGA, 2012).

Dentre suas diversas aplicabilidades a Contabilidade se utiliza também de outras ciências, como por exemplo, o Direito. Para Fedriani (2011), o Direito é produto da evolução e cultura de um povo, sendo sua formação e transformação influenciadas por fatores diversos, como sociais, políticos e econômicos, além disso, o Direito constitui um sistema de institutos, princípios e normas destinado a disciplinar a vida em sociedade.

Sendo assim, o Direito do Trabalho surgiu das necessidades que sempre ligaram o trabalhador e o empregador. Por isso a finalidade do Direito do Trabalho, conforme Pereira (2013, p. 23) “é estabelecer normas protetivas para o empregado com o escopo da promoção de condições dignas de labor”.

No Brasil o Estado teve papel fundamental nas relações de trabalho, pois foi durante a presidência de Getúlio Vargas que ocorreu uma grande evolução do Direito do Trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 unificou a legislação trabalhista já existente no país e inseriu novos direitos trabalhistas. Desde então as relações do trabalho e o contexto dentro das organizações sofreram uma série de mudanças.

Para Martins e Andrade (2014) a administração de uma empresa não pode estar somente comprometida em obter resultados econômicos e financeiros positivos, mas também dar a devida atenção a pontos importantes que podem comprometer o futuro da mesma.

Dentre esses pontos que podem comprometer a empresa está o passivo trabalhista. Para a contabilidade o passivo representa todas as obrigações financeiras que uma empresa tem para com terceiros. Para o Direito do Trabalho, segundo Martins *et al.* (2009, p. 2) “o passivo trabalhista é o conjunto de obrigações composto pelas ações movidas pelos funcionários que buscam direitos não pagos no decorrer dos anos e pelos direitos devidos aos empregados, mesmo não estando estes sob ação judicial”.

No cenário atual, o gestor de uma organização deve estar atento ao cumprimento das legislações que estão sob sua responsabilidade e procurar continuamente identificar fatores que possam gerar passivo trabalhista, para a elaboração consciente de políticas de prevenção. (MARTINS; ANDRADE, 2014).

Em tempos de globalização onde as pessoas estão mais cientes de seus direitos e deveres pressupõe-se que é relevante a necessidade das empresas verificarem a existência e os motivos que aumentam os riscos de passivo trabalhista.

Entretanto, conforme Martins *et al.* (2009, p. 16) “poucas são as empresas que se preocupam em evitar ou trabalham de forma eficaz na redução do passivo trabalhista, [...]”.

De acordo com Cordeiro e Mota (2012) a empresa ao adotar posturas preventivas, além de evitar possíveis riscos com processos trabalhistas, ganhará a confiança dos colaboradores, conquistando respeito e credibilidade, diminuindo os conflitos nas relações trabalhistas.

Ainda segundo Cordeiro e Mota (2012, p. 4),

É notório que a área trabalhista envolve uma série de peculiaridades, eis que cercada por vasta legislação e obrigações, as quais, se não observadas, além de gerar problemas com a fiscalização, ainda, acabam desencadeando os temíveis processos trabalhistas.

No entanto, como descreve Cunha ([2007]), poucos são os que se lembram do planejamento trabalhista, o que sugere a perda de uma excelente oportunidade para a redução de custos empresariais e até mesmo para a adequação da empresa à legislação em vigor, algo que pode ser um diferencial competitivo de uma organização.

A empresa escolhida para o estudo de caso tem como atividade econômica principal a prestação de serviços de carga e descarga de aves vivas, sendo esta atividade considerada insalubre. Em seus serviços há uma imprevisibilidade da jornada laboral. Neste contexto o interesse da pesquisadora pelo tema se deve ao fato de trabalhar na empresa em estudo e perceber a necessidade de verificar se esta possui possíveis riscos de passivos trabalhistas, em virtude de que o custo com pessoal representa o maior dispêndio.

Dessa maneira, o estudo visa servir de auxílio para o gestor no aperfeiçoamento das práticas de departamento pessoal realizadas na empresa em estudo, visto que os benefícios de uma boa gestão da área trabalhista tem papel considerável na continuidade dos negócios. Outro motivo foi o fato do pesquisador perceber afinidade pelo assunto ao longo de sua graduação.

Com base na delimitação do tema de pesquisa proposto, a questão de pesquisa para o estudo é: Como a demanda diferenciada de uma empresa prestadora de serviços do ramo de carregamento de aves pode gerar passivo trabalhista?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Analisar os possíveis riscos de passivo trabalhista de uma empresa gaúcha de carregamento de aves.

1.3.2 Objetivos específicos

- Efetuar levantamento da legislação específica para a área em estudo;
- Verificar a aplicação da legislação na empresa em estudo;
- Comparar as práticas trabalhistas realizadas na empresa com a legislação pertinente;
- Identificar e mensurar os riscos das possíveis divergências;
- Avaliar os impactos das possíveis divergências nos demonstrativos contábeis da empresa estudada.

1.4 METODOLOGIA

Para Gil (2010, p. 1) “pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Quanto aos procedimentos técnicos o presente estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica complementada por estudo de caso. A pesquisa bibliográfica, segundo Gil (2010, p. 29) “é elaborada com base em material já publicado”, ainda conforme Gil (2010, p. 30) “a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador uma cobertura maior de fenômenos do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Para Köche (2010, p. 122),

A pesquisa bibliográfica é a que se desenvolve tentando explicar um problema utilizando o conhecimento disponível a partir das teorias publicadas em livros e congêneres. Na pesquisa bibliográfica o investigador irá levantar o conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para auxiliar a compreender ou explicar o problema objeto da investigação. [...].

Do mesmo modo, Knechtel (2014, p. 146) descreve que a pesquisa bibliográfica “é o estudo sistematizado e desenvolvido com base em material publicado. [...]. Sua finalidade consiste em colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi divulgado”.

Em relação ao estudo de caso, Gil (2010, p. 37) descreve que “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Para Lakatos e Marconi (2011, p. 276) “o estudo de caso refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos”.

Da mesma forma, Yin (2010) menciona que o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes.

Quanto aos objetivos podemos enquadrá-la como pesquisa exploratória, conforme salienta Gil (2010, p. 27) “têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses”. Para Marion *et al.* (2010, p. 56-57) a pesquisa exploratória é,

Realizada em áreas e sobre problemas sobre os quais há escasso ou nenhum conhecimento acumulado e sistematizado. [...]. Visa explorar a complexidade do fenômeno e desvendar as várias maneiras pelas quais ele se manifesta, os processos subjacentes, como também os fatores relacionados ao seu desenvolvimento.

No entanto, para Knechtel (2014, p.145) na pesquisa exploratória “o pesquisador desenvolve, esclarece e modifica conceitos e ideias com a finalidade de formular problemas mais precisos e hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

Quanto aos procedimentos para a abordagem do problema, a pesquisa classifica-se tanto como pesquisa qualitativa como quantitativa. De acordo com Matias-Pereira (2012, p. 88) “é oportuno ressaltar que a literatura recente mostra que

o emprego dessas duas abordagens na pesquisa de um mesmo problema, em geral, tende a apresentar um resultado mais consistente”.

Lakatos e Marconi (2010, p. 269) citam que,

O método qualitativo difere do quantitativo não só por não empregar instrumentos estatísticos, mas também pela forma de coleta e análise dos dados. [...]. No método quantitativo, os pesquisadores valem-se de amostras amplas de informações numéricas, enquanto que no qualitativo as amostras são reduzidas, os dados são analisados em seu conteúdo psicossocial e os instrumentos de coleta não são estruturados.

Para Matias-Pereira (2012) na pesquisa quantitativa tudo pode ser mensurado numericamente, ou seja, pode ser traduzido em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Sendo que essa abordagem requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas.

Já para Knechtel (2014) a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa sobre um problema, baseada na testagem de uma teoria composta de variáveis, analisadas por meio de procedimentos estatísticos, de forma a determinar se as generalizações previstas na teoria são válidas ou não.

Da mesma maneira, Lakatos e Marconi (2010, p. 288) ressaltam que uma das vantagens da pesquisa quantitativa é a de que “o pesquisador procura expressar as relações funcionais entre as variáveis e identificar os elementos básicos do fato estudado, evidenciando a evolução das relações entre os diferentes elementos”.

No entanto para a pesquisa qualitativa Lakatos e Marconi (2010) descrevem que esta se preocupa em analisar e interpretar aspectos mais profundos e fornecendo uma análise mais detalhada sobre o problema da pesquisa. Do mesmo modo Knechtel (2014) diz que é uma modalidade de pesquisa voltada para o entendimento de fenômenos humanos e cujo objetivo é obter uma visão detalhada e complexa desses fenômenos. Dessa forma é dada ênfase à linguagem e à percepção dos informantes.

Segundo Matias-Pereira (2012) a pesquisa qualitativa parte do entendimento de que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números.

Primeiramente é feito uma revisão bibliográfica acerca do tema em livros, revistas, artigos e outras fontes de pesquisa. Também será apresentado um levantamento da legislação específica para a área em estudo.

Após, é realizada uma contextualização da empresa em estudo e do ambiente o qual está inserida. Posteriormente, realizou-se a coleta dos dados através de contato com o proprietário da empresa.

De posse dos dados, foi feita posteriormente uma análise utilizando o embasamento teórico, alinhado ao objetivo e a questão de pesquisa.

1.5 ESTRUTURA DE ESTUDO

No primeiro capítulo é apresentada uma breve contextualização do tema, bem como os objetivos gerais e específicos, a questão de pesquisa, a metodologia utilizada e a estrutura de estudo.

No segundo capítulo é realizada uma revisão bibliográfica relacionada ao tema de pesquisa, ou seja, o Direito do trabalho e a Contabilidade, na qual serão evidenciados os conceitos, legislações e diversos aspectos que devem ser considerados para a verificação das práticas trabalhistas da empresa.

No terceiro capítulo é apresentado o estudo de caso. Nele, descreve-se a empresa em estudo e uma breve contextualização da mesma, assim como os demais aspectos e características relevantes. Após, é realizado a análise qualitativa dos dados levantados e desenvolvem-se os cálculos trabalhistas necessários, bem como a comparação e avaliação destes cálculos realizados.

Ao final, no quarto capítulo, apresenta-se a conclusão do estudo na qual serão apontados os resultados da pesquisa, sendo estes resultados alinhados com o objetivo principal, ou seja, analisar os possíveis riscos de passivo trabalhista de uma empresa gaúcha de carregamento de aves.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a revisão da literatura existente, evidenciando os conceitos necessários ao delineamento da pesquisa, com uma abordagem dos principais pontos pertinentes da legislação trabalhista e dos efeitos nas demonstrações contábeis.

2.1 DIREITO DO TRABALHO

2.1.1 Breve Histórico

De acordo com Garcia (2012, p. 1) “o Direito do Trabalho surge com a Sociedade Industrial e o trabalho assalariado, ou seja, com a Revolução Industrial, no Século XVIII”. Sendo esta responsável por significativas alterações no processo de produção e conseqüentemente no trabalho. Como cita Martins (2014, p. 6) “a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego [...]. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada”.

Desta forma, como menciona Martins (2014) as transformações no processo de produção, tanto no campo como nas indústrias, acabaram por substituir a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. Ainda assim existia a necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis, que segundo Garcia (2012, p. 2) “impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado”.

A partir deste momento, segundo Martins (2014, p. 6), “nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho [...]”.

Por isso, para Martins Filho (2010, p. 39),

O Direito do Trabalho surgiu da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, das condições em que se deve desenvolver e do que lhe corresponde em termos de retribuição pelo esforço produtivo.

Uma das primeiras leis trabalhistas, para Martins (2014), foi a Lei de Peel em 1802, na Inglaterra, essa lei deu amparo aos trabalhadores menores e estabeleceu normas relativas à educação e higiene. No entanto Martins (2014) ressalta que o Estado estava apenas atuando para a manutenção da ordem pública e não intervinha nas relações privadas, ou seja, acarretou a exploração do homem pelo próprio homem.

No Brasil, como afirma Martins Filho (2010), enquanto o mundo vivia uma transformação, no que se refere ao mundo laboral, desde o início do século XIX, essa transformação só começou a ocorrer no final desse século, com a extinção da escravidão, em 1888, pela Lei Áurea.

Segundo Martins (2014) o que incentivou a criação de normas trabalhistas em nosso país foi às transformações que vinham ocorrendo na Europa, com o surgimento de leis de proteção ao trabalho e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os movimentos operários, organizados por imigrantes, que reivindicavam melhores condições de trabalho. Surge assim a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas.

Naquele momento existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas, para isso foi aprovado o Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual apenas reuniu as diversas leis sobre o Direito do Trabalho existentes na época.

A Constituição de 1988, segundo Martins Filho (2010, p. 41), “trouxe o maior avanço já experimentado na evolução jurídica do direito laboral no Brasil, a ponto de se falar em verdadeira celetização da Constituição em matéria de direitos sociais”. Já para Almeida (2014, p. 30) “a Constituição vigente mantém tais conquistas sociais, situando o Brasil entre os países que veem, no trabalho e no capital, forças que se conjugam, voltadas para o bem comum, o bem-estar social [...]”.

Os avanços na legislação trabalhista brasileira ocorreram por meio de Emendas Constitucionais, a última mudança significativa, segundo Castro (2014), é a Emenda constitucional 72/2013, que ampliou o rol de direitos assegurados aos trabalhadores domésticos.

2.1.2 Conceito

A definição de Direito do Trabalho, de uma forma geral, pode ser descrita como uma união de normas que condicionam as relações de trabalho. Para Fedriani (2011, p. 4) “pode ser conceituado como o ramo do direito que disciplina as relações de emprego e assemelhadas, constituindo um sistema de regras, princípios e instituições voltado ao estabelecimento de medidas de proteção ao trabalho”.

Para Almeida (2014) o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas de trabalho subordinado, de caráter eminentemente social, destinados à melhoria das condições de emprego.

De maneira semelhante Nascimento (2012, p. 60) descreve que,

é possível definir o direito do trabalho como o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Sendo assim, o grande objetivo do Direito do Trabalho, segundo Pereira (2013, p. 23) “é a melhoria da condição social do trabalhador”.

2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

2.2.1 Aspectos gerais

A legislação trabalhista brasileira é regida basicamente pela Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), convenções coletivas de cada categoria e os enunciados, súmulas, precedentes, normativos e as orientações jurisprudenciais dos tribunais superiores, entre outras normas.

Considerando que a matéria trabalhista dispõe de vários elementos normativos o Quadro 1 apresenta um resumo das principais obrigações e suas respectivas regulamentações.

Quadro 1 - Quadro resumo das obrigações trabalhistas

Obrigação trabalhista	Regulamentação
Contrato de Trabalho	Art. 442 ao art. 456 da CLT; art. 468 ao art. 486 da CLT
Aviso Prévio	Art. 487 ao art. 491 CLT; art. 7, XXI da CF; Lei nº 12.506/2011
Carteira de Trabalho e Previdência Social	Art. 13 ao art. 40 da CLT
Salário	Art. 457 da CLT
Abonos	Art. 457 da CLT
Adicional de Insalubridade	Art. 189 ao art. 192 da CLT
Adicional de Periculosidade	Art. 193 da CLT
Trabalho Noturno	Art. 73 da CLT; art. 7, IX da CF
Horas Extras	Art. 7, XVI da CF
Comissões	Art. 457, § 1º da CLT
Gratificações	Art. 457, § 1º da CLT; súmula 207 do STF
Gorjetas	Art. 457, § 3º da CLT
Prêmios	Súmula 209 do STF
Décimo Terceiro Salário	Art. 7, VIII da CF; lei nº 4.090/1962 regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65
Participação dos Lucros	Art. 7, XI da CF; lei nº 10.101/2000
Equiparação Salarial	Art. 5º e art. 461 da CLT
FGTS	Art. 7, III da CF; lei nº 8.036/1990
Jornada de Trabalho	Art. 58 ao art. 65 da CLT; art. 7, XIII da CF
Períodos de Descanso	Art. 66 ao art. 72 da CLT
Horas <i>in itinere</i>	Art. 58, § 2º da CLT; súmula 90 do TST
Férias	Art. 129 ao art. 146 da CLT; art. 7, XVII da CF
Repouso Semanal Remunerado	Art. 7, XV da CF; lei nº 605/1949
Segurança e Medicina do Trabalho	Art. 154 ao art. 159 da CLT
Organização Sindical	Art. 511 ao art. 610 da CLT
Convenções Coletivas	Art. 611 ao art. 625 da CLT
Salário Família	Art. 7, XII da CF; lei nº 8.213/1991 (art. 65 a 70)

Fonte: Elaborado pela autora.

A regulamentação utilizada no Quadro 1 tem por base a Consolidação das Leis Trabalhistas que até hoje é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. (ROCHA; SILVA, 2011). Apesar disso, as empresas devem atentar para o cumprimento de outras legislações trabalhistas pertinentes ao seu ramo de atuação.

2.2.2 Aspectos específicos

Tendo em vista o número elevado de obrigações trabalhistas, o presente estudo irá apenas abordar as questões que estão relacionadas com a empresa estudada.

2.2.2.1 Contrato de trabalho e relação de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conceitua contrato individual de trabalho no art. 442 “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 1943).

Segundo Pereira (2013) o contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico, por meio do qual uma pessoa física assume compromisso de prestar serviços a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A CLT classifica o contrato individual de trabalho em seu art. 443 “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. (BRASIL, 1943).

No Quadro 2 encontram-se resumidamente as disposições da legislação trabalhista relacionadas ao contrato de trabalho.

Quadro 2 - Contrato de trabalho

(continua)

	Conceito	Efeitos	Hipóteses
Rescisão Art. 477 ao art. 486 da CLT	É a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.		- demissão por justa causa; - demissão sem justa causa; - pedido de demissão.
Alteração Art. 468 ao art. 470 da CLT	Altera as condições do contrato de trabalho. Somente é lícito quando houver concordância do empregado e não acarretar, direta ou indiretamente, prejuízos a este.		- alteração quanto à função; - quanto à quantidade de trabalho; - quanto à remuneração; - quanto à jornada de trabalho; - quanto ao local de trabalho.

(conclusão)

	Conceito	Efeitos	Hipóteses
Suspensão Art. 471 ao art. 476 da CLT	Paralisação total do contrato de trabalho, sem rompimento da relação de emprego.	- o empregador não paga salários; - o empregado não presta serviços; - não é computado esse período como tempo de serviço.	- auxílio-doença; - suspensão disciplinar; - licença não remunerada; - greve, salvo acordo em contrário; - aposentadoria por invalidez; - serviço militar, nos meses em que tiver o empregado o dever de prestar serviço militar inicial.
Interrupção Art. 471 ao art. 476 da CLT	Paralisação parcial do contrato de trabalho, que não opera em sua plenitude.	- o empregado não presta serviços; - há pagamento de salários e/ou contagem do tempo de serviço.	- ausências legais; - ausência por motivo de doença até o 15º dia; - acidente de trabalho (há apenas a contagem do tempo de serviço); - repouso semanal remunerado, férias e feriados; - licença da gestante; - paralisação da empresa (<i>factum principis</i> ou força maior).

Fonte: elaborado pela autora com base nos autores Martins Filho (2010) e Martins (2014).

A regulamentação do contrato de trabalho, segundo Martins (2014) possui uma forte interferência estatal, no sentido de proteger o trabalhador, economicamente mais fraco, visando equilibrar a relação entre os envolvidos.

Para que exista o vínculo de emprego, o contrato de trabalho deve apresentar os seguintes requisitos: personalidade, continuidade, subordinação, onerosidade, ou seja, a prestação do serviço ocorre por pessoa física, de forma habitual, subordinada ao empregador e como contraprestação o recebimento da remuneração. (GARCIA, 2015).

2.2.2.2 Remuneração e salário

A diferença entre remuneração e salário é exposta no caput do art. 457 da CLT, “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”. (BRASIL, 1943).

Desta forma Leite (2016) diz que, salário é a contraprestação originariamente fixada, em virtude do contrato individual de trabalho. Já a remuneração tem sentido mais amplo, de modo a englobar tudo o que venha a ser acrescido à retribuição básica ou originária do empregado.

Nascimento e Nascimento (2014, p. 840) complementa o conceito de salário da seguinte forma:

é a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo tempo de trabalho prestado ou disponibilizado pelo empregado, calculada com base no tempo, na produção ou em ambos os critérios, periodicamente e de modo a caracterizar-se com ganho habitual do trabalhador.

Na remuneração pode-se incluir o salário utilidade, que segundo Nascimento (2012, p. 351) “é a forma de pagamento na qual o empregado recebe em bens econômicos. A CLT permite o pagamento em utilidades, [...]. Porém nem todo salário pode ser pago em utilidades [...]”. O salário utilidade não integra a base de cálculo para Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e está disposto no art. 458 da CLT, sendo que o § 3º deste artigo determina que “A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual”. (BRASIL, 1943).

Quanto ao salário, existem tipos especiais de salário, estes englobam o abono, as comissões, diárias, ajuda de custo, gratificação de função, participação nos lucros, entre outras. Estes tipos especiais de salário fazem parte da remuneração do trabalhador e visam estimular certos comportamentos classificados como produtivos.

Dentre os tipos especiais de salário, há os prêmios, estes não estão previstos na legislação trabalhista. No entanto, os prêmios possuem incidência de INSS, FGTS e Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF). O prêmio é um salário vinculado a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como a produção, a eficiência, a assiduidade. Porém este não pode ser a única forma de pagamento (MARTINS, 2014; OLIVEIRA, 2011).

Como não está previsto na legislação trabalhista, inexistem regras legais para a sua concessão, por dependerem do empregador a sua utilização ou não. Dessa

forma sendo o prêmio pago uma única vez, não há integração ao salário. Contudo, caso o empregador efetue o pagamento de forma habitual integram o salário para todos os efeitos legais (férias, 13º salário, repouso remunerado). (OLIVEIRA, 2013).

A Súmula 209 do Supremo Tribunal Federal (STF) deixou claro que “o salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado e não pode ser suprimido, unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade”. (BRASIL, 1964)

Segundo Nascimento (2012) dentre os tipos de prêmios os mais comuns são os prêmios de produção e o prêmio assiduidade. Os prêmios de produção são instituídos para que o empregado se anime a produzir mais e pagos sempre que o trabalhador, individual ou coletivamente, atingir um limite fixado pelo empregador. O prêmio assiduidade é pago ao empregado que não falta ao serviço mais que o número de dias por mês que a empresa determinar. Sendo assim, qualquer forma especial de salário visa a complementar a remuneração do trabalhador.

2.2.2.3 Jornada de trabalho

Segundo Martins (2014, p. 556) “jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado”. No entanto, o autor ressalta que o conceito de jornada de trabalho deve ser analisado sob três teorias, do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

Para Nascimento (2012) o que predomina no direito brasileiro é a jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador, pois o art. 4º da CLT considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

A CLT define em seu art. 58 que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. (BRASIL, 1943). Do mesmo modo o art. 7º da Constituição Federal em seu inciso XIII, decreta que:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943). (BRASIL, 1988).

Logo, como afirma Pereira (2013, p. 158) “a limitação da duração do trabalho é fundamental para a proteção da saúde e da segurança no trabalho (direito tutelar do trabalho), bem como para a fixação do salário dos empregados”.

Oliveira (2011) destaca que a Portaria nº 1.510/2009 disciplinou o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, tendo como base o artigo anteriormente citado. Esse sistema tem a finalidade de registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que as desvirtue os fins legais a que se destinam.

A de se destacar que a legislação trabalhista incorporou a teoria das horas *in itinere*, estas encontram amparo legal no § 2º do art. 58 da CLT, *in verbis*:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

Para que sejam computadas as horas *in itinere*, segundo Pereira (2013) é necessário que sejam cumpridos os dois quesitos citados no § 2º do art. 58. Ou seja, o local de trabalho deve ser de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução.

Neste sentido o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 90, que consolidou o entendimento sobre a matéria, nos termos:

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/78, DJ 10.11.1978). (BRASIL, 2005b).

Se forem computáveis as horas *in itinere* na jornada de trabalho, o tempo que exceder a jornada legal deve ser considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (item V). Assim, permanece válida a Súmula 90, do TST, uma vez que não contraria o que foi estabelecido pela lei.

Como foi mencionado anteriormente o art. 58 da CLT e o art. 7º, XIII da CF, tratam da regra geral de duração do trabalho. No entanto, o Diploma Consolidado admite, em seu art. 59, a prorrogação da jornada de trabalho, nos termos:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (BRASIL, 1943).

Entretanto a Lei Maior em seu art. 7º, XVI dispõe que a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”, ou seja, o valor de cada hora extra é o valor da hora normal, acrescida de, no mínimo, 50%. (BRASIL, 1988).

Sendo assim, Martins (2014, p. 570) conceitua como horas extras,

horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.

Por outro lado a legislação trabalhista prevê a compensação da jornada de trabalho, que nada mais é do que uma jornada de trabalho com mais horas trabalhadas em um dia, para respectiva diminuição da jornada de trabalho em outro, sem o respectivo adicional remunerado. Martins (2014) salienta que na prática, são encontradas outras denominações, como banco de horas ou banco de dias. O autor explica que a utilização da denominação banco de horas significaria a guarda de horas prestadas a mais por dia para serem compensadas em outra oportunidade.

No entanto para Martins (2014, p. 575) “a denominação mais correta é acordo de compensação de horas”. Desta maneira Nascimento (2012, p. 308) define que a compensação de horas “é o acordo pelo qual as horas excedentes normais prestadas num dia são deduzidas em outros dias, ou as horas não trabalhadas são futuramente repostas”.

Angeiras (2015) salienta que “o aumento da jornada de trabalho pode se dar: por acordo de compensação de jornada ou por banco de horas”. Sendo assim, o que a legislação trabalhista expressa é o banco de horas, assim previsto no o § 2º do art. 59 da CLT,

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 1943).

O regime de compensação [de jornada] é um ajuste anexo ao contrato de trabalho que estipula, bilateralmente, a possibilidade de aumento de jornada em um dia pelo decréscimo em outro, sem que isso enseje qualquer valor a título de horas extras. Sendo neste caso, respeitado o módulo semanal de 44 horas. (ANGEIRAS, 2015).

Visando sanar diversas controvérsias no tocante ao assunto, o TST editou a Súmula 85, que faz uma síntese do funcionamento do acordo de compensação e dos efeitos do descumprimento e seus requisitos de validade. (ANGEIRAS, 2015).

Em síntese, compensar o sábado nos outros dias da semana não gera direito a hora extra, contudo se na semana for trabalhado mais de 44 horas, o excedente deve ser como hora extra (Súm. 85, IV, do TST). Diferentemente da modalidade “banco de horas”, em que se trabalharia mais de 44 horas na semana sem que houvesse o pagamento do adicional respectivo, entretanto é necessário que ocorra a diminuição da jornada de trabalho em outro dia.

Caso seja imprescindível exceder o limite legal de horas suplementares, dispõe o art. 61 da CLT,

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. (BRASIL, 1943).

Entre as vantagens do acordo de compensação de horas, segundo Martins (2014, p. 576) são: “evitar dispensa de trabalhadores em épocas de crise; adequar a

produção; evitar ociosidade do trabalhador; reduzir horas extras e seu custo, compensar o sábado, compensar dias no final do ano etc.”.

A CLT também esclarece que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho deve ser seguido o que dispõe o art. 59, § 3º,

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (BRASIL, 1943)

Entretanto Nascimento (2012) afirma que cabe ao empregador, na hipótese do empregado não ter feito a reposição de horas, duas hipóteses, na falta de solução da lei, à primeira é de não cobrar as horas de descanso que a empresa concedeu ao trabalhador, e a segunda de descontar o valor correspondente ao débito de horas com outros direitos trabalhistas dos quais fosse devedor em razão da dispensa.

A legislação trabalhista dispõe ainda sobre intervalos para descanso na jornada de trabalho. Segundo Martins (2014, p. 606) “o objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo a possibilidade de acidentes de trabalho”. Existem dois tipos, o intervalo interjornada e o intervalo intrajornada.

Segundo Pereira (2013, p. 170) “o intervalo interjornada é a pausa para descanso entre o término de uma jornada e o início da outra. É o intervalo entre os lapsos temporais diários de prestação de serviços”. O intervalo interjornada está previsto no art. 66 da CLT “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”. (BRASIL, 1943).

Quando não observado o intervalo mínimo previsto no art. 66 da CLT, deve ser seguido o entendimento da Orientação Jurisprudencial SDI I n. 355 do TST,

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (BRASIL, 2008).

Entretanto Martins (2014, p. 615) difere no sentido de que “a natureza da regra do art. 66 da CLT é de intervalo, de período de descanso e não de hora extra.

[...]. Se o empregado já prestou horas extras no período de 11 horas, elas já foram remuneradas e não podem ser pagas novamente, sob pena de *bis in idem*”.

No intervalo intrajornada Pereira (2013, p. 171) define como “[...] a pausa concedida dentro da jornada”. O intervalo intrajornada está disposto no art. 71 da CLT e pode ser simplificado conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Síntese do intervalo intrajornada

Jornada de Trabalho	Intervalo intrajornada
Até 4 horas diárias	Nenhum
Acima de 4 horas até 6 horas diárias	15 minutos
Acima de 6 horas até 8 horas diárias	No mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

Fonte: Pereira (2013, p. 172)

No Quadro 3 apenas foi abordado o que define a regra geral, porém a mesma regra define intervalos diferentes para certas categorias, como por exemplo, os trabalhadores de frigoríficos e trabalhadores equiparados nos termos da Súmula 346 do TST.

Os intervalos previstos no art. 71 da CLT não são computados na duração do trabalho, ou seja, não são considerados como tempo à disposição do empregador, conforme o § 2º do art. 71, “os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho”. (BRASIL, 1943).

Quando o intervalo intrajornada não for concedido pelo empregador, deve-se observar o que está previsto no § 4º do art. 71 da CLT, incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994,

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 1943).

Martins (2014) ressalta que a natureza do intervalo não concedido é de pagamento em compensação, a regra anteriormente citada visa estimular o empregador a conceder o intervalo, não representando hora extra.

Entretanto a Súmula 437, I, do TST esclarece que a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento total do período

correspondente e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração, sendo que tal pagamento tem natureza salarial. (PEREIRA, 2013).

Nascimento, S. (2012) comenta que a Súmula 437 do TST “vem apenas para ratificar entendimentos que já vinham sendo aplicados pelos tribunais trabalhistas”. Sendo assim, a legislação demonstra a sua função protetiva ao trabalhador, no sentido de garantir sua integridade psicossomática. (MARTINS, 2014).

A legislação trabalhista considera que o trabalho noturno, para empregados urbanos, o trabalho executado entre as 22h de um dia e 5h do dia seguinte (§ 2º art. 73 da CLT). Desta forma, Martins (2014) salienta que a legislação optou por melhor remunerar o trabalho noturno, por razões de ordem econômica e social, já que certos trabalhos têm que ser realizados à noite. A atual Constituição Federal apenas esclarece, em seu art. 7º, IX que a “remuneração do trabalho noturno deve ser superior ao diurno”. (BRASIL, 1988).

Sendo assim, conforme Almeida (2014, p. 155) “o adicional noturno visa compensar o maior desgaste do empregado que presta serviço no período destinado ao repouso”. A CLT estabeleceu ainda que a hora noturna é considerada reduzida, conforme o § 1º do art. 73 “a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos”. (BRASIL, 1943). Martins (2014) expõe que essa redução da hora noturna constitui numa vantagem até mesmo salarial ao empregado e que o ideal não seria fixar uma redução na hora noturna, mas a limitação da jornada no trabalho noturno.

A Súmula 60 do TST dispõe regras sobre a integração no salário e também sobre a prorrogação em horário diurno, nos termos:

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996). (BRASIL, 2005a).

A referida Súmula é coerente com o disposto no § 5º do art. 73 da CLT, nos termos: “às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo”. (BRASIL, 1943). Conforme Martins (2014, p. 603) salienta “é ilógico, à primeira vista, falar-se em pagar adicional noturno durante o dia, mas é a única maneira de se remunerar o trabalho que continuar a ser feito após as 5h sem a ocorrência de perda salarial para o trabalhador”.

2.2.2.4 Segurança e medicina do trabalho

Segundo Martins (2014, p. 711) “a segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho [...]”.

As normas de segurança e medicina do trabalho têm o relevante papel de estabelecer condições que assegurem a saúde e a segurança do trabalhador, prevenindo, protegendo, recuperando e preservando a sua saúde física e mental no âmbito das relações de trabalho. (GARCIA, 2009, p. 22).

A legislação trabalhista aborda sobre a segurança e medicina do trabalho em seu Título II, Capítulo V, do art. 154 ao art. 201. No entanto, tendo em vista que muitos dos aspectos pertinentes à matéria apresentam enfoque técnico, o art. 200 da CLT determina que “Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, [...]”. (BRASIL, 1943).

Desta forma, a Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou as Normas Regulamentadoras. Estas são de observância obrigatória por todas as entidades que possuam empregados com vínculo empregatício. (BRASIL, 1978g; BRASIL, 1978a). Cabe, para fins desta pesquisa, apresentar uma síntese das principais disposições normativas relacionadas à segurança e medicina do trabalho.

De acordo com o art. 162 da CLT “as empresas, com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho”. (BRASIL, 1943).

Dentre esses serviços especializados, devem ser destacados: os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) está previsto na Norma Regulamentadora 4 que dispõe,

4.1 As empresas privadas [...], que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. (BRASIL, 1978b)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é obrigatória, conforme o art. 163 da CLT e é regulamentada pela NR 5 tendo como objetivo “[...] a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”. A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto na norma, especificadamente no Quadro I da NR 5. (BRASIL, 1978c)

Entre as disposições do Ministério do Trabalho e Emprego é obrigatória a elaboração de programas que venham a identificar os riscos e delinear as iniciativas que as entidades devem adotar para a preservação da saúde dos trabalhadores.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) consiste em um programa técnico-preventivo de segurança do trabalho, regulamentado pela NR 9. Esta norma estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. (ROBERTO ROSA, 2015; BRASIL, 1978f).

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), regulamentado pela NR 7 tem por objetivo a promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores, dispondo sobre os exames médicos a serem realizados, conforme as condições do art. 168 da CLT, e quais são necessários para cada categoria e risco. (BRASIL, 1978e)

Em síntese, no PPRA são reconhecidos os riscos existentes em determinado ambiente de trabalho e definidas as respectivas medidas de controle, aptas a eliminá-los ou neutralizá-los. Após, no PCMSO são definidas as ações a

serem tomadas pela empresa para preservação da saúde dos trabalhadores, de acordo com os riscos reconhecidos no PPRA. (ROBERTO ROSA, 2015).

Deste modo, o PPRA e o PCMSO são parte integrante do conjunto de iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NRs. (GARCIA, 2015).

Ainda dentro das medidas preventivas de medicina do trabalho, o art. 166 da CLT, determina que,

a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (BRASIL, 1943).

Da mesma maneira, a Norma Regulamentadora 6, traz maiores instruções sobre o Equipamento de Proteção Individual (EPI), sendo que esta norma, em seu item 6.1, considera EPI, “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”. (BRASIL, 1978d).

Nas atividades em que são ultrapassados os limites de tolerância fixados pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), serão chamadas de atividades insalubres. Martins (2014, p. 723) descreve que nas atividades insalubres a saúde do trabalhador é afetada diariamente, ou seja, ocasiona doenças ao longo do tempo.

A legislação trabalhista dispõe no art. 189,

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados 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. (BRASIL, 1943).

O Brasil adotou o sistema de monetarização do risco, ou seja, com o pagamento de adicional pelo trabalho em condições insalubres. Sendo que o ideal seria combater as causas do elemento prejudicial à saúde do trabalhador. (MARTINS, 2014).

As atividades e operações insalubres encontram-se indicadas na NR 15, a qual descreve os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do empregado, bem como os respectivos limites de tolerância.

O exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional, conforme art. 192 da CLT, com redação dada pela Lei nº 6.514/77, nos termos:

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 1943).

Segundo Loures (2014) a CLT “prevê taxativamente que o adicional de insalubridade, seja em que grau for, irá incidir sobre o salário mínimo, e não sobre a remuneração do empregado”.

Ainda há discussão sobre a constitucionalidade do art. 192 da CLT, pois o art. 7º, IV, da Constituição Federal proíbe a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. No entanto, atualmente o Tribunal Superior do Trabalho considera válida a utilização do salário mínimo como base de cálculo, quando a categoria não dispor de piso salarial, mesmo reconhecendo sua inconstitucionalidade. (LOURES, 2014; OLIVEIRA, 2011).

Nas atividades insalubres para que ocorra a eliminação ou a neutralização da insalubridade é necessário que sejam atendidos alguns requisitos, conforme determina o art. 191 da CLT, nos termos:

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (BRASIL, 1943).

No entanto a Súmula nº 80 do TST mostra que “a eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional”.

(BRASIL, 2003b). Ou seja, o que ocorre é a eliminação da insalubridade com o fornecimento do EPI.

Porém, a Súmula 289 do TST, esclarece que,

o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (BRASIL, 2003a).

Desta maneira, conforme o art. 194 da CLT, “o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho”. (BRASIL, 1943).

2.3 PASSIVO

A contabilidade é um sistema de informação que tem por objetivo o controle de um patrimônio. Como patrimônio entende-se o conjunto de recursos (bens e direitos) e obrigações de uma entidade, representados no Balanço Patrimonial como ativo para recursos, passivo para as obrigações e o patrimônio líquido. (PADOVEZE, 2014, p. 3-5). Para fins deste estudo serão tratadas algumas obrigações trabalhistas que são registradas no passivo. Na sequência apresenta-se de forma mais detalhada a composição do passivo e do patrimônio líquido.

A identificação do passivo é relevante na conjuntura econômica atual, segundo Niyama e Silva (2013) é muito comum verificar se a utilização de um volume excessivo de passivo não estaria comprometendo a saúde financeira da entidade. Por essa razão, essa pesquisa busca identificar o comprometimento financeiro da empresa decorrente de práticas trabalhistas e o impacto com outros componentes das demonstrações financeiras. Ludícibus (2010, p. 141) expõe que “o problema principal do passivo não reside em sua mensuração, mas em *quando* reconhecê-lo e *registrá-lo*”.

2.3.1 Conceito

Segundo a Norma Brasileira de Contabilidade Técnica Geral 25(R1) (NBC TG 25(R1)) o passivo “é uma obrigação presente da entidade, derivada de eventos já ocorridos, cuja liquidação se espera que resulte em saída de recursos da entidade capazes de gerar benefícios econômicos”. Essa definição é a mesma adotada pelo International Accounting Standards Board (IASB) em sua estrutura conceitual. (CFC, 2009a).

Para Niyama e Silva (2013) a definição da NBC TG 25(R1) pode ser dividida em três elementos cruciais: a) é uma obrigação atual da entidade; b) é o resultado de eventos passados; e c) a liquidação implicará num desembolso de benefícios econômicos para esta entidade.

No entanto, Silva e Marion (2013) mencionam que a terceira condição aparenta ser desnecessária, pois podemos ter uma obrigação presente, de evento passado e não implicar em desembolso. Um exemplo que pode ser citado é um passivo trabalhista, que deixe de existir no decurso do tempo por decisões judiciais não implicará em nenhum desembolso.

A NBC TG 1000 – Contabilidade para pequenas e médias empresas, aprovada pela Resolução CFC nº 1.255/09, estabelece que, “uma característica essencial do passivo é que a entidade tem a obrigação presente de agir ou se desempenhar de certa maneira. A obrigação pode ser uma obrigação legal ou uma obrigação não formalizada [...]”. (CFC, 2009b).

O reconhecimento de um passivo diz respeito ao fato de incorporar ao balanço patrimonial de uma entidade um determinado item que se enquadra na definição de passivo. (NIYAMA; SILVA, 2013, p.163). A NBC TG ESTRUTURA CONCEITUAL dispõe que,

Um passivo é reconhecido no balanço patrimonial quando for provável que uma saída de recursos envolvendo benefícios econômicos seja exigida em liquidação de uma obrigação presente e o valor pelo qual essa liquidação se dará possa ser determinado em bases confiáveis. [...]. (CFC, 2011).

Sendo assim, o primeiro passo para o reconhecimento é satisfazer a definição de passivo e o segundo passo é que o item deve ser mensurado em bases

confiáveis. No entanto, Niyama e Silva (2013) salientam que a definição de passivo possui considerável subjetividade no processo de reconhecimento e mensuração.

A mensuração, conforme a NBC TG 1000, “é o processo de determinar as quantias monetárias pelas quais a entidade mensura passivos em suas demonstrações contábeis”. A norma também estabelece as bases de avaliação que a entidade deve usar para muitos tipos de passivos, duas bases comuns para a mensuração são o custo histórico e valor justo. (CFC, 2009b).

Para Eckert (2011, p. 80) “a mensuração dos passivos é [pode ser] realizada com base no custo histórico, custo corrente, valor realizável ou valor presente, de acordo com cada situação”.

Assim, Ludícibus (2010, p. 146) conclui que basicamente existem três tipos de passivos, ou exigibilidades.

As legais, derivantes de obrigações a serem pagas em data determinada e para uma pessoa especificadamente identificada e com valor estabelecido, as equitativas, ou seja, os provisionamentos derivantes de compromissos com garantias oferecidas a clientes e outras do gênero, e as contingentes, as que dependem da ocorrência de fatos futuros, no que se refere ao desembolso de recursos.

Os passivos contingentes são difíceis de serem mensurados por causa das incertezas sobre a existência da obrigação, qual o valor necessário para encerá-la e quando será o impacto sobre as demonstrações contábeis. Mesmo assim, a existência de incerteza e a dificuldade de mensuração não deveria ser o motivo para que a entidade não fizesse um esforço no sentido de evidenciar a informação mesmo que seja sob a forma de nota explicativa. (NIYAMA; SILVA, 2013, p. 166).

2.3.2 Passivo Trabalhista

Conforme abordado anteriormente o passivo nada mais é do que o conjunto de valores que a empresa tem a pagar a terceiros. Rocha e Silva (2011) destaca que essas obrigações também estão relacionadas à área trabalhista, por exemplo, salários a pagar, encargos sociais a recolher, entre outros. Com a mensuração e o pagamento dessas obrigações, tem-se o passivo trabalhista.

Entretanto, no Direito do Trabalho, conforme Martins *et al.* (2009, p. 2-3) “o passivo trabalhista é o conjunto de obrigações composto pelas ações movidas pelos

funcionários que buscam direitos não pagos [...]”, ou seja, quando uma empresa deixa de cumprir algum dever trabalhista, seja não recolhendo devidamente algum dos encargos sociais ou ferindo algum direito do empregado, está ocasionando um passivo trabalhista.

Ainda segundo Martins *et al.* (2009),

estes passivos trabalhistas não têm suas cobranças imediatas, vindo à tona apenas quando os empregados tomam a iniciativa de ajuizar uma reclamatória trabalhista, perante o Ministério do Trabalho e Emprego ou o INSS. Devido a isto, estes passivos também podem ser chamados de “passivos trabalhistas ocultos”.

Tendo em vista a discordância entre os autores quanto ao conceito de passivo trabalhista, o presente estudo irá utilizar o conceito apresentado por Martins *et al.* (2009), pois o argumento apresentado está consoante aos objetivos específicos desta pesquisa.

2.3.3 Provisões

O termo provisão sempre foi utilizado de forma muito ampla no ambiente contábil brasileiro. Desde a deliberação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 489/2005, alinhada com a norma IAS 37 da Contabilidade internacional, o termo provisão foi regulamentado nesse pronunciamento pela primeira vez no Brasil e teve sua utilização bastante restringida. (MONTOTO, 2014, p. 349)

Após o Pronunciamento Técnico CPC 25 ter sido aprovado, o Conselho Federal de Contabilidade transformou-o em Norma Brasileira de Contabilidade, inicialmente denominada NBC T 19.7, porém as normas foram renumeradas de acordo com a Resolução do CFC nº. 1.329/11 para se ajustarem a nova estrutura das Normas Brasileiras de Contabilidade na forma aprovada pela Resolução CFC nº. 1.328/11, sendo denominada NBC TG 25.

De acordo com a NBC TG 25(R1) “provisão é um passivo de prazo ou de valor incertos”. (CFC, 2009a). Para Neves e Viceconti (2011, p. 69) “o termo provisões refere-se a despesas com perda de ativos ou com a constituição de obrigações que, embora já tenham seu fato gerador contábil ocorrido, não podem ser medidas com exatidão e têm, portanto, caráter estimativo”.

Iudícibus, Marion e Faria (2009) define que as provisões são exigibilidades que utilizam um grau substancial de estimativa. Sendo assim, as provisões se distinguem de outros passivos por apresentar incertezas sobre os prazos e valores que serão desembolsados para sua liquidação. (IUDÍCIBUS *et al.*, 2010).

O reconhecimento de uma provisão, segundo a NBC TG 25(R1), deve ocorrer quando:

- a) a entidade tem uma obrigação presente (legal ou não formalizada) como resultado de evento passado;
- b) seja provável que será necessária uma saída de recursos que incorporam benefícios econômicos para liquidar a obrigação; e
- c) possa ser feita uma estimativa confiável do valor da obrigação. (CFC, 2009a).

Se essas condições não forem satisfeitas, nenhuma provisão deve ser reconhecida. Segundo Montoto (2014, p. 352) “para que seja obrigatória a contabilização de uma provisão, o fato gerador tem que estar no passado, ser provável a saída de recursos e tem que ser possível uma estimativa confiável desse valor”.

Para a mensuração de uma provisão a NBC TG 25(R1) esclarece, em seu item 36 que “o valor reconhecido como provisão deve ser a melhor estimativa do desembolso exigido para liquidar a obrigação presente na data do balanço”. (CFC, 2009a).

Para Iudícibus *et al.* (2010, p. 335) “as estimativas são essenciais quando se trata de provisões devido a sua característica intrínseca de incerteza”. A NBC TG 25(R1) ressalta ainda que o uso de estimativas não prejudica a elaboração das demonstrações contábeis, desde que seja utilizada a “melhor estimativa”.

Em sentido geral, todas as provisões são contingentes porque são incertas quanto ao seu prazo ou valor. Porém, na NBC TG 25(R1) o termo “contingente” é usado para passivos e ativos que não sejam reconhecidos porque a sua existência somente será confirmada pela ocorrência ou não de um ou mais eventos futuros incertos não totalmente sob o controle da entidade. Adicionalmente, o termo passivo contingente é usado para passivos que não satisfaçam os critérios de reconhecimento. (CFC, 2009a).

As provisões, portanto, podem ser contas retificadoras do Ativo, constituídas em obediência ao Princípio da Prudência, ou representativas de obrigações, cujo

valor é estimativo, em obediência ao Princípio da Competência. (NEVES; VICECONTI, 2011, p. 70)

2.3.3.1 Provisões para contingências

É muito comum o reconhecimento de provisões relacionadas à existência de ações. Nos casos em que a administração, em conjunto com seus advogados, considere provável o desembolso futuro, e sejam atendidos os requisitos estabelecidos na NBC TG 25(R1), a empresa deve reconhecer as respectivas provisões. (IUDÍCIBUS *et al.*, 2010).

De acordo com Ultra (2012) é possível compreender as provisões para contingências como decorrentes de processos judiciais. Iudícibus, Marion e Faria (2009) define que provisões para contingência são exigibilidades como outras quaisquer, desde que se não for o caso de colocar a descrição da contingência em Nota explicativa ou não se tratar de Reserva para Contingência.

Desta maneira, a constituição da provisão para contingência é uma prática tecnicamente necessária para a correta avaliação do patrimônio e, ainda, para o atendimento dos princípios contábeis. Independentemente do tamanho da entidade deve haver informação em relação às perspectivas da entidade em relação aos riscos de desembolso futuros.

2.3.4 Passivo Contingente

Em geral, as contingências são circunstâncias que podem ou não acontecer, dependendo do curso de eventos futuros, porém representam produtos de atos presentes. Por isso, o passivo contingente é um dos elementos patrimoniais de maior dificuldade de mensuração para a Contabilidade. Assim, o passivo contingente não deve ser reconhecido, muito embora possa ser divulgado em notas explicativas. (NEVES; VICECONTI, 2011; NIYAMA; SILVA, 2013).

O termo “contingente” é utilizado para passivos e ativos não reconhecidos em virtude de sua existência depender de um ou mais eventos futuros incertos que não estejam totalmente sob o controle da empresa (IUDÍCIBUS *et al.*, 2010, p. 335).

Para a NBC TG 25(R1) o passivo contingente é

- a) uma obrigação possível que resulta de eventos passados e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não de um ou mais eventos futuros incertos não totalmente sob controle da entidade; ou
- b) uma obrigação presente que resulta de eventos passados, mas que não é reconhecida porque:
 - i. não é provável que uma saída de recursos que incorporam benefícios econômicos seja exigida para liquidar a obrigação; ou
 - ii. o valor da obrigação não pode ser mensurado com suficiente confiabilidade. (CFC, 2009a).

Para Iudícibus *et al.* (2010, p. 336) o passivo contingente caracteriza-se,

por uma saída de recursos possível, mas não provável (mais provável que não do que sim). A entidade não reconhece um passivo contingente, sendo necessária apenas a sua divulgação em notas explicativas. Entretanto, quando a possibilidade de saída de recursos for remota, a divulgação não é necessária.

Os passivos contingentes devem ser avaliados periodicamente, pois uma saída de recursos pode tornar-se “inesperadamente” provável, com necessidade, nesse caso, do reconhecimento de uma provisão nos demonstrativos do período em que ocorreu a mudança na estimativa, logicamente considerando as demais condições para seu reconhecimento. (IUDÍCIBUS *et al.* 2010, p. 337).

Segundo Martins *et al.* (2013, p. 403) “quando a probabilidade de saída de recursos é certa, trata-se de um passivo genuíno. Assim, segundo a probabilidade de saída de recursos, as obrigações presentes devem ser avaliadas e classificadas em: (a) provável; (b) possível; ou (c) remota”. O Quadro 4 demonstra, segundo a classificação apresentada, o tratamento contábil para a obrigação presente, com base no Apêndice A da NBC TG 25(R1).

Quadro 4 - Tratamento contábil para obrigação presente

Probabilidade de ocorrência do desembolso		Tratamento contábil
Obrigação presente Provável	Mensurável por meio de estimativa confiável	Uma provisão é reconhecida e é divulgado em notas explicativas
	Não mensurável por inexistência de estimativa confiável	Divulgação em notas explicativas
Possível (mais provável que não tenha saída de recursos do que sim)		Divulgação em notas explicativas
Remota		Não divulga em notas explicativas

Fonte: Iudícibus *et al.* (2010, p. 337).

O Quadro 4 tem como objetivo facilitar a interpretação dos principais requerimentos da NBC TG 25(R1), bem como oferecer tratamentos diferenciados para cada um dos tipos de probabilidade de desembolso.

A divulgação do passivo contingente nos demonstrativos contábeis e nas notas explicativas é essencial para que todos os usuários da informação contábil tenham dados úteis e confiáveis sobre possíveis riscos inerentes à empresa, auxiliando, assim, na tomada de decisão.

2.3.5 Reserva de lucros

Martins *et al.* (2013, p. 412) define que reservas “correspondem a valores recebidos dos sócios ou de terceiros que não representam aumento de capital, ainda não formal e juridicamente incorporado a ele [...], ou que se originam de lucros não distribuídos aos proprietários (reserva de lucros)”.

Neste sentido, abordar-se-á aqui somente o que se refere à reserva de lucros. Segundo a Lei nº 6.404/76, em seu §4º do art. 182 “serão classificados como reservas de lucros as contas constituídas pela apropriação de lucros da companhia”. Ou seja, os lucros obtidos pela empresa e retidos com finalidade específica. (BRASIL, 1976).

Quanto a limites, o art. 199 da Lei nº 6.404/76, alterada pela Lei nº 11.638/07, estabelece que,

O saldo das reservas de lucros, exceto as para contingências, de incentivos fiscais e de lucros a realizar, não poderá ultrapassar o capital social. Atingindo esse limite, a assembleia deliberará sobre aplicação do excesso na integralização ou no aumento do capital social ou na distribuição de dividendos. (BRASIL, 1976).

Para alcançar os objetivos propostos anteriormente abordar-se-á mais detalhadamente a reserva para contingências que será objeto de estudo desta pesquisa.

2.3.5.1 Reserva para contingências

O objetivo da constituição da reserva para contingências é segregar uma parcela de lucros, inclusive com a finalidade de não distribuí-la como dividendo,

correspondente a prováveis perdas extraordinárias futuras, que acarretarão diminuição dos lucros (ou até surgimento de prejuízos) em exercícios futuros. (MARTINS *et al.*, 2013).

O art. 195 da Lei nº 6.404/76 estabelece a forma para constituição da reserva para contingências, nos termos:

Art. 195. A assembleia-geral poderá, por proposta dos órgãos da administração, destinar parte do lucro líquido à formação de reserva com a finalidade de compensar, em exercício futuro, a diminuição do lucro decorrente de perda julgada provável, cujo valor possa ser estimado.

§ 1º A proposta dos órgãos da administração deverá indicar a causa da perda prevista e justificar, com as razões de prudência que a recomendem, a constituição da reserva.

§ 2º A reserva será revertida no exercício em que deixarem de existir as razões que justificaram a sua constituição ou em que ocorrer a perda. (BRASIL, 1976).

Sendo assim, para Ultra (2012) as reservas para contingências, são uma espécie de reserva de lucros e são constituídas no sentido de possibilitar que a empresa possa compensar, no futuro, a diminuição do lucro decorrente de perda julgada provável, cujo valor possa ser estimado.

A reserva para contingências e a provisão para contingências são muitas vezes confundidas, pois fazem uma retenção de determinada quantia de valores. No entanto possuem grandes diferenças entre elas, como demonstrado no Quadro 5, no qual Ultra (2012) sintetiza as diferenças entre reserva para contingência e provisão para contingência.

Quadro 5 - Diferenças entre Reserva para contingência e Provisão para Contingência

Reserva para contingência	Provisão para contingência
Dar cobertura a perdas prováveis ou prejuízos potenciais ainda não incorridos.	Dar cobertura a perdas ou despesas já incorridas, mas que ainda não se efetivaram.
Reconhecida por meio da destinação de parte do lucro auferido no exercício – não transita pelo resultado.	Reconhecida como despesas do exercício, transitando pelo resultado e reduzindo o lucro.
Classificada no Patrimônio Líquido.	Classificada no Passível Exigível.
Só pode ser registrada se houver lucro a ser apropriado.	Deve ser reconhecida independentemente de a companhia apurar lucro ou prejuízo no exercício.

Fonte: Ultra (2012).

Sendo assim, com o Quadro 5 é possível discernir a reserva para contingências e a provisão para contingências, no sentido de assegurar a correta classificação do fato contábil, o qual se deseja registrar.

3 ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA GAÚCHA DE CARREGAMENTO DE AVES

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa que serve de base para o presente estudo situa-se na serra gaúcha, todavia, atua em diversas cidades do estado. Iniciou suas atividades em setembro de 2011, com o objetivo de prestar serviços de carga e descarga de aves vivas.

Inicialmente a empresa contava com 8 (oito) funcionários, trabalhando em uma mesma equipe. Contudo no ano de 2015, devido a um aumento na demanda, tornou-se necessário organizar outra equipe. Atualmente a empresa possui 18 (dezoito) funcionários, divididos em duas equipes de trabalho. No momento dispõe de dois veículos, para transporte dos funcionários e dos equipamentos necessários para a prestação do serviço.

A empresa, desde sua fundação, possui apenas um cliente, sendo que este também se situa na serra gaúcha e a prestação do serviço foi firmada através de contrato. Este contrato especifica que a prestação de serviço consiste na coleta das aves vivas e no seu manejo para carregamento em caminhões, a ser realizado nos aviários, em propriedades rurais onde o serviço for contratado, independente do local ou distância.

Com a logística definida os funcionários deslocam-se até o respectivo local e iniciam o processo de descer as caixas que estão no caminhão e as colocam dentro do aviário para realizar a apanha das aves. Esta deverá ser feita conforme procedimento específico. Primeiramente, as aves devem ser subdividas em lotes menores para facilitar a contenção dessas aves e diminuir a atividade durante a apanha. O manejo realizado de forma correta contribui na diminuição de hematomas e fraturas, garantindo assim o bem estar animal. A técnica utilizada também visa o menor esforço para o carregador de aves.

Em seguida, as caixas são colocadas novamente no caminhão com a ajuda de canos plásticos, onde as caixas deslizam e por uma esteira elétrica, como mostra a Figura 1.

Figura 1 - Imagem da esteira elétrica



Fonte: Proprietário da empresa em estudo.

A esteira elétrica, indicada na Figura 1 têm quatro metros de comprimento e possui um motor monofásico com redutor de velocidade. Com a finalidade exclusiva de carregar e descarregar caixas para fora ou dentro de caminhões, auxiliando e facilitando principalmente o carregamento das caixas. A utilização deste equipamento faz com que o tempo de carregamento seja reduzido consideravelmente e também diminui o desgaste físico dos funcionários desta atividade.

Apesar de avanços recentes na organização do setor avícola, ainda não foi possível definir uma jornada fixa de trabalho, somente sendo respeitado o limite máximo da jornada de trabalho. A prestação do serviço ocorre de forma intercalada, uma semana de dia, na outra semana à noite, de segunda a sexta com a compensação das horas que seriam realizadas aos sábados.

O levantamento de dados foi feito através de informações fornecidas pelo proprietário e com o escritório de contabilidade responsável, sendo que os dados analisados correspondem ao período de fevereiro de 2015 a junho de 2016.

3.2 ASPECTOS TRABALHISTAS

3.2.1 Contrato de trabalho e relação de trabalho

No que diz respeito ao contrato de trabalho utilizado pela empresa em estudo é possível perceber que este não contempla a realidade da empresa, pois no contrato de trabalho, apresentado no Anexo A, define um horário fixo de trabalho o qual não é praticado pela demanda atual da prestação do serviço.

No entanto a legislação trabalhista brasileira não deixa clara a proibição da jornada móvel e variável, porém muitas jurisprudências condenam as empresas quando isso ocorre, pois em muitos casos é o empregador que define o horário a ser trabalhado o que traria prejuízos para o funcionário. Infelizmente nenhuma solução prática e de fácil aplicação foi encontrada para que a empresa em estudo se enquadre totalmente na legislação. Na visão de Martins (2014) a jornada móvel e variável é válida, o autor se baseia no art. 444 da CLT onde dispõe que as partes estipulem livremente as relações contratuais em tudo que não contrarie as disposições de proteção ao trabalho. Ou seja, não contraria o tempo máximo de jornada de trabalho e descansos, o direito as horas extras, as horas noturnas e nem prejuízo quanto à redução de salário.

O contrato de trabalho adotado pela empresa prevê a transferência do empregado para outras unidades, conforme a cláusula 2^o, sendo essas unidades os aviários dos parceiros produtores de aves do cliente. A jornada de trabalho é de segunda a sexta, com 8h48min, a fim de compensar o dia de sábado.

De acordo com o exposto pode-se concluir que o contrato de trabalho efetivamente não contempla a necessidade da empresa, pois a legislação determina que conste no contrato de trabalho o horário e intervalos a qual o funcionário trabalhará. Neste caso a empresa pode vir a ser acionada na justiça, caso algum funcionário entre com uma ação reclamatória trabalhista. Sendo que o prazo de prescrição dos direitos trabalhistas é de 2 (dois) anos após a rescisão do contrato podendo reclamar somente os últimos 5 (cinco) anos. Transcorrido o período seus direitos serão prescritos.

3.2.2 Remuneração e salário

No que se refere a salários a empresa em estudo possui duas faixas salariais, para os funcionários que foram admitidos até dezembro de 2015 possuem salários de R\$ 1.400,00 e os que foram admitidos a partir de janeiro de 2016 com um salário inicial de R\$ 1.200,00. Todos os salários estão acima do salário mínimo para a categoria, que seria de R\$ 1.103,66 no ano de 2016.

Analisando o recibo de pagamento, demonstrado na Figura 2, pode-se perceber que a empresa concede prêmios aos funcionários, de forma habitual, porém estes não fazem parte da base de cálculo do INSS e nem do FGTS, o que

diverge da legislação. Com base no art. 28, inciso I da Lei nº 8.212/91, o qual determina o que se entende por salário de contribuição e o art. 15 da Lei nº 8.036/90, que dispõe sobre o FGTS. Mesmo que os prêmios fossem inseridos na base de cálculo, não alteraria a faixa do salário contribuição para INSS conforme a tabela vigente.

Figura 2 – Recibo de pagamento

CNPJ:		CC: Geral Mensalista	Folha mensal Janeiro de 2016		
Código	Nome do funcionário	CBO	Departamento	Filial	
		1	1		
Admissão:					
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	192,55	1.255,32		
2	HORAS NOTURNAS	27,45	174,68		
218	PREMIO ASSIDUIDADE	250,00	250,00		
237	PREMIO PRODUTIVIDADE	250,00	250,00		
854	REFLEXO ADIC. NOTURNO DSR	0,00	8,39		
16	INSALUBRIDADE 20%	20,00	176,00		
26	ADICIONAL NOTURNO (AUTOM)	27,45	34,94		
998	I.N.S.S.	9,00		145,73	
			Total dos Vencimentos	Total de Descontos	
			2.119,33	145,73	
			Valor Líquido →	1.973,60	
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cál. FGTS	F.G.T.S do mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
1.400,00	1.619,33	1.619,33	129,54	1473,60	0,00

Declaro ter recebido a importância líquida discriminada neste recibo

05/02/2016

Assinatura do funcionário

Fonte: Proprietário da empresa em estudo.

Para verificar as divergências relacionaram-se o montante da base de cálculo de INSS e FGTS e em seguida a mesma base de cálculo somados os valores dos prêmios que foram concedidos. Os dados foram retirados do extrato mensal da folha da empresa em estudo. Sendo que o período analisado compreende de fevereiro de 2015 a junho de 2016, pois somente neste período é que foi verificada a existência de pagamento de prêmios. Neste período foi contribuído ao INSS, o valor total de R\$ 44.178,46. Neste valor não foram considerados os prêmios na base de cálculo gerando dessa forma um recolhimento a menor no valor de R\$ 10.045,49. Isso pode impactar a empresa futuramente por não estar em conformidade com a lei.

3.2.3 Jornada de trabalho

Em relação à jornada de trabalho, a empresa em estudo, se enquadra no § 2º do art. 74 da CLT, incorporado pela Portaria nº 1.510/2009, onde esclarece que,

Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Além disso, a empresa em estudo presta serviço em local de difícil acesso e não servido por transporte público, pela legislação cabe a ela fornecer condução ao empregado e computar o tempo de deslocamento na jornada de trabalho, cumprindo os termos da Súmula 90 do TST. Entretanto, a empresa não relaciona as horas *in itinere* na jornada de trabalho dos funcionários.

Para identificar o reflexo das horas *in itinere* na jornada de trabalho foi efetuado o cálculo com a média do tempo de viagem, fornecida pelo proprietário da empresa, para cada cidade o qual é prestado os serviços e acrescido à jornada de trabalho realizada. O período analisado refere-se a outubro de 2015 a março de 2016. Pelos cálculos realizados as horas *in itinere*, indicam que não ocorre horas extras, devido ao cliente, até então, não comportar em seu espaço físico a quantidade de aves que estariam disponíveis para abate caso a prestação do serviço ocorresse em sua totalidade. No recibo de pagamento consta que são prestadas as 220h/mês, mesmo isso não ocorrendo. Legalmente a empresa não pode efetuar o pagamento somente das horas trabalhadas, pois o funcionário está à disposição do empregador, se este não a utiliza, não desaparece a obrigação do salário integral.

No que se refere à compensação da jornada de trabalho a empresa em estudo possui acordo individual de compensação de horas trabalhadas. A Súmula 85 do TST permite em seu inciso II que é válido acordo individual de compensação de horas, pois não há norma coletiva em sentido contrário. Contudo a empresa se enquadra como atividade insalubre e estabelece o inciso VI da referida súmula que somente é válido o acordo de compensação de jornada caso exista inspeção prévia e permissão de autoridade competente. Da mesma forma ocorre para a prorrogação da jornada disposto no art. 60 da CLT que,

Nas atividades insalubres, [...], quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Do contrário qualquer acordo, seja ele de compensação ou de prorrogação é considerado prescrito. Sendo assim, a empresa pode estabelecer acordo individual de compensação de jornada, pois apesar da atividade ser insalubre possui permissão da autoridade competente.

Quando da ocorrência de prorrogação da jornada noturna são devidos os respectivos adicionais, conforme a legislação. Da mesma forma os intervalos intrajornadas e interjornadas são seguidos, quando possível, a fim de evitar o encarecimento da jornada, pois se não respeitados estes devem ser acrescidos de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal.

3.2.4 Segurança e medicina do trabalho

Referente aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), a empresa em estudo enquadra-se no grau de risco 3 estabelecido pelo Quadro I da NR 4, porém pela quantidade de funcionários não é necessário que tenha SESMT centralizado, conforme item 4.14, que segue:

As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas.

A CIPA também considera a quantidade de funcionários e a classificação da atividade econômica. Dependendo do número de empregados é que se relacionam quantos membros a CIPA deve conter. No caso da empresa em estudo, não é necessário constituir a CIPA, no entanto, conforme item 5.32.2 da NR 5 deve promover anualmente treinamento a um funcionário responsável para cumprimento do objetivo desta NR. A empresa em estudo disponibiliza o treinamento para um funcionário com o objetivo de que este possa repassar aos demais colegas medidas de prevenção de acidentes de trabalho.

A análise do local de trabalho identifica risco químico e biológico de forma intermitente, ou seja, que cessa e recomeça por intervalos, caracterizando a atividade exercida pelo carregador de aves vivas como atividade insalubre de grau

médio com o respectivo adicional de 20%. Apesar do uso de EPI's ainda existe o risco a saúde ou integridade física do funcionário.

3.2.5 Reclamatórias trabalhistas

A empresa em estudo, desde sua fundação, tem apenas duas reclamatórias trabalhistas até o presente momento, todas solucionadas através da formalização de acordos, ou seja, na audiência inicial designada pelo juiz houve a conciliação entre as partes determinando assim o fim do processo conforme o art. 846 da CLT.

Em uma ação reclamatória trabalhista o reclamante X reivindica: Os devidos registros na CTPS tendo em vista que não havia este registro e o recolhimento das contribuições previdenciárias, FGTS, multa dos 40% sobre FGTS, indenização do aviso prévio, 13º salário vencido e proporcional, férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3, horas extras diurnas, reflexos das horas extras, adicional noturno e reflexos a calcular e indenização dos valores dos intervalos para repouso e refeição não usufruídos a calcular. Sendo atribuído à causa o valor de R\$ 40.000,00.

Na formalização do acordo, conforme art. 840 da CCB ficou definido que: O reclamado reconhece o vínculo empregatício no período requisitado e compromete-se a efetuar o registro na CTPS do reclamante e a recolher as contribuições previdenciárias. Assume ainda a obrigação de pagar a importância de R\$ 5.000,00, a título de férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS, multas, horas extras, adicional de insalubridade e aviso prévio. Além dos honorários advocatícios no valor de R\$ 1.000,00. As contribuições previdenciárias somaram-se R\$ 2.077,97 do recolhimento de INSS e de R\$ 1.904,10 do recolhimento de FGTS, totalizando um dispêndio de R\$ 9.982,07, como mostra a Tabela 1.

Obrigação a pagar	Valor pago
Honorários Advocatícios	R\$ 1.000,00
Indenização das verbas	R\$ 5.000,00
Recolhimento de INSS	R\$ 2.077,97
Recolhimento de FGTS	R\$ 1.904,10
TOTAL	R\$ 9.982,07

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do proprietário da empresa.

Na outra ação reclamatória trabalhista o reclamante Y reivindica: Aviso prévio, férias proporcionais de 11/12, abono de 1/3 de férias proporcionais, 13º salários proporcional de 11/12, horas extras trabalhadas e não pagas conforme fundamentação retro, em um total de 840 horas durante toda a contratualidade as quais devem ser acrescidas de 50% do valor da hora normal, reflexo das horas extras no aviso prévio, nas férias e no 13º salário, adicional de insalubridade em grau máximo, depósito do FGTS de toda a contratualidade, multa de 40% do FGTS em razão da demissão sem justa causa, multa do artigo 467 da CLT e 477 da CLT, anotação do contrato de trabalho na CTPS, assistência judiciária gratuita. Sendo atribuído à causa o valor de R\$ 45.000,00.

Na formalização do acordo ficou definido que: as partes de comum acordo transacionaram no sentido de extinguir a demanda, sem reconhecimento de vínculo empregatício, com quitação do período referido na petição inicial. O valor acordado corresponde: ao aviso prévio indenizado, 13º salário – primeira parcela, 13º salário sobre aviso prévio e multa do art. 477 da CLT. Sendo que o reclamado pagará o montante de R\$ 4.000,00 e ainda honorários advocatícios de R\$ 1.000,00, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Valor pago ao reclamante Y

Obrigação a pagar	Valor pago
Aviso prévio indenizado	R\$ 2.000,00
13º salário – primeira parcela	R\$ 1.000,00
13º salário sobre aviso prévio	R\$ 500,00
Multa do art. 477 da CLT	R\$ 500,00
Honorários advocatícios	R\$ 1.000,00
TOTAL	R\$ 5.000,00

Fonte: Elaborado pela autora, com base em dados do proprietário da empresa.

Pode-se concluir que por negligência a empresa foi acionada na justiça do trabalho, sendo condenada a indenizar os reclamantes. As duas reclamatórias trabalhistas impactam em 3,61% em relação à receita operacional líquida e uma redução de 15,25% no resultado do exercício em curso, em razão de que não haviam sido provisionadas no passivo.

3.3 COMPARAÇÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS

Este trabalho deteve-se apenas nas questões mais relevantes encontradas na empresa, pois cada aspecto está relacionado com outros elementos que em conjunto ou que vierem a acontecer podem trazer riscos que não foram mencionados nesta pesquisa.

Pela extensão dos dados analisados fez-se necessário elaborar uma síntese relacionando o que foi encontrado na empresa em estudo e o que dispõe a legislação, desta maneira o Quadro 6 apresenta um resumo do que foi exposto no item 3.2 deste trabalho, com o propósito de propiciar aos leitores maior clareza dos aspectos constatados.

Quadro 6 - Comparação das práticas trabalhistas

	Na empresa	Na legislação
Prêmio	Não faz parte da base de cálculo para INSS e FGTS	Integra a base de cálculo para INSS e FGTS
Horas <i>in itinere</i>	Não são relacionadas na jornada de trabalho	Inclusos na jornada de trabalho
Contrato de trabalho	Consta no contrato um horário fixo, porém não faz jus a realidade da empresa	Deve constar um horário fixo
Registro da jornada de trabalho	Possui registro eletrônico	É obrigatória a anotação da jornada de trabalho em registro manual, mecânico ou eletrônico
Compensação da jornada de trabalho	É realizado por acordo individual	Pode ser realizado por acordo individual desde que tenha permissão de autoridade competente
SESMT	Possui SESMT organizado em comum com outras empresas	Dependendo da quantidade de funcionários não é necessário ter SESMT centralizado
CIPA	Apenas um funcionário possui treinamento	No caso da empresa, não é necessário constituir CIPA
Atividade Insalubre	É devido o adicional, mesmo com o uso de EPI's	O risco não desaparece com o uso de EPI's portanto é devido o adicional de insalubridade

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados levantados.

Pode-se perceber que existem divergências em relação à legislação trazendo riscos explícitos que podem trazer prejuízos financeiros relevantes a empresa em estudo. Sendo assim, a expectativa em relação à elaboração deste quadro foi alcançada, pois facilitou o entendimento procurando relações entre o que acontece na empresa com o que diz a legislação.

3.4 AVALIAÇÃO DOS EFEITOS NOS DEMONSTRATIVOS CONTÁBEIS

Levando-se em consideração as demonstrações contábeis fornecidas pelo proprietário da empresa é possível identificar que esta possui uma boa saúde financeira. Na Tabela 3 temos o Balanço Patrimonial, deste percebe-se que as obrigações somente são de curto prazo e a empresa não possui empréstimos a pagar. No ativo nota-se que a conta mais representativa é a conta Banco, representando 66,66% do Patrimônio Líquido. Desta maneira, a empresa possui alta liquidez corrente, ou seja, é a capacidade da empresa em honrar suas obrigações com terceiros.

De forma semelhante, a conta de lucros acumulados no Balanço Patrimonial demonstra que os rendimentos provenientes do resultado líquido do exercício não são distribuídos, seja pelo pagamento de dividendos ao sócio ou para a constituição de reservas. Entretanto, de acordo com informações fornecidas pelo proprietário da empresa uma parcela dos lucros acumulados foi destinada à compra dos veículos utilizados no momento pela empresa.

Tabela 3 - Balanço Patrimonial 1º sem./2016

BALANÇO PATRIMONIAL			
ATIVO		PASSIVO + PATRIMÔNIO LÍQUIDO	
ATIVO CIRCULANTE	R\$ 333.370,58	PASSIVO CIRCULANTE	R\$ 47.618,77
CAIXA E EQUIVALENTE DE CAIXA	R\$ 333.370,58	OBRIGAÇÕES TRIBUTÁRIAS	R\$ 10.765,46
CAIXA	R\$ 500,00	IMPOSTOS E CONTRIBUIÇÕES A RECOLHER	R\$ 10.765,46
CAIXA GERAL	R\$ 500,00	IRRF A RECOLHER	R\$ 55,57
BANCO	R\$ 332.870,58	SIMPLES A RECOLHER	R\$ 9.936,00
		CONTRIBUIÇÃO SINDICAL A RECOLHER	R\$ 773,89
ATIVO NÃO CIRCULANTE	R\$ 165.999,13	OBRIGAÇÕES TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	R\$ 36.764,31
INVESTIMENTOS	R\$ 91.539,13	OBRIGAÇÕES COM PESSOAL	R\$ 31.737,89
FUNDO DE INVESTIMENTOS	R\$ 91.539,13	SALÁRIOS E ORDENADOS A PAGAR	R\$ 29.745,81
		PRÓ-LABORE A PAGAR	R\$ 1.780,00
IMOBILIZADO	R\$ 74.460,00	PENSÃO ALIMENTÍCIA A DEPOSITAR	R\$ 212,08
MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	R\$ 6.460,00		
MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	R\$ 6.800,00	OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	R\$ 5.026,42
(-) DEPRECIACÃO ACUMULADA	(R\$ 340,00)	INSS A RECOLHER	R\$ 2.782,77
		FGTS A RECOLHER	R\$ 2.243,65
VEÍCULOS	R\$ 68.000,00	OUTRAS OBRIGAÇÕES	R\$ 89,00
VEÍCULO ÔNIBUS	R\$ 92.000,00	OUTRAS OBRIGAÇÕES	R\$ 89,00
VEÍCULO SPRINTER	R\$ 85.000,00	HONORÁRIOS DE TERCEIROS	R\$ 89,00
(-) DEPRECIACÃO ACUMULADA	(R\$ 109.000,00)		
		PATRIMÔNIO LÍQUIDO	R\$ 451.750,94
		CAPITAL SOCIAL	R\$ 2.000,00
		CAPITAL SUBSCRITO	R\$ 2.000,00
		CAPITAL SOCIAL	R\$ 2.000,00
		LUCROS OU PREJUÍZOS ACUMULADOS	R\$ 449.750,94
		LUCROS OU PREJUÍZOS ACUMULADOS	R\$ 449.750,94
		LUCROS ACUMULADOS	R\$ 449.750,94
TOTAL DO ATIVO	R\$ 499.369,71	TOTAL DO PASSIVO + PATRIMÔNIO LÍQUIDO	R\$ 499.369,71

Fonte: Com base nos dados do proprietário da empresa.

Na Demonstração do Resultado do Exercício, apresentada na Tabela 4, pode-se perceber que a empresa compromete a maior parte de sua receita com mão de obra, devido à atividade econômica exercida. Quanto às despesas, estas são relativamente baixas, representado apenas 8,37% da receita operacional líquida, retendo assim um lucro líquido de 20,08%. No entanto, o lucro líquido poderia ter sido maior se a empresa não tivesse sido condenada a pagar indenizações trabalhistas, os quais representaram um lucro a menor de R\$ 14.982,07. As indenizações trabalhistas não impactaram de tal maneira a provocar uma queda considerável no resultado, em razão de que foram resolvidas na primeira audiência.

Tabela 4 - Demonstração do Resultado do Exercício 1º sem./2016

DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO DO EXERCÍCIO	
RECEITAS OPERACIONAIS	R\$ 480.000,00
RECEITA BRUTA DE SERVIÇOS	R\$ 480.000,00
RECEITA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	R\$ 480.000,00
SERVIÇOS PRESTADOS	R\$ 480.000,00
(-) DEDUÇÕES DA RECEITA BRUTA	(R\$ 65.472,00)
(-) IMPOSTOS SOBRE VENDAS E SERVIÇOS	(R\$ 65.472,00)
(-) SIMPLES	(R\$ 65.472,00)
= RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA	R\$ 414.528,00
(-) CUSTOS DIRETOS DOS SERVIÇOS	(R\$ 296.588,55)
COMBUSTÍVEIS E ENERGIA ELÉTRICA	(R\$ 20.179,73)
COMBUSTÍVEL	(R\$ 20.179,73)
CUSTO DA MÃO DE OBRA	(R\$ 228.764,26)
SALÁRIOS E ORDENADOS	(R\$ 193.071,72)
FÉRIAS	(R\$ 20.710,47)
INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS	(R\$ 14.982,07)
ENCARGOS SOCIAIS	(R\$ 15.486,32)
FGTS	(R\$ 15.486,32)
GASTOS GERAIS DOS SERVIÇOS	(R\$ 32.158,24)
REFEIÇÕES	(R\$ 491,00)
MANUTENÇÃO DE VEÍCULOS	(R\$ 13.977,59)
DEPRECIÇÃO	(R\$ 17.340,00)
OUTROS GASTOS COM SERVIÇOS	(R\$ 349,65)
= RESULTADO OPERACIONAL BRUTO	R\$ 117.939,45
(-) DESPESAS OPERACIONAIS	(R\$ 34.683,71)
DESPESAS COM VENDAS	(R\$ 11.007,76)
DESPESAS GERAIS	(R\$ 11.007,76)
DESPESAS POSTAIS E TELEGRÁFICAS	(R\$ 21,95)
SERVIÇOS PRESTADOS POR TERCEIROS	(R\$ 10.053,90)
SEGUROS	(R\$ 931,91)
DESPESAS ADMINISTRATIVAS	(R\$ 21.840,05)
DESPESAS COM PESSOAL	(R\$ 17.961,60)
SALÁRIOS	(R\$ 5.961,60)
PRÓ-LABORE	(R\$ 12.000,00)
ENCARGOS SOCIAIS	(R\$ 518,40)
FGTS	(R\$ 518,40)
DESPESAS GERAIS	(R\$ 3.360,05)
MATERIAL DE ESCRITÓRIO	(R\$ 2.760,05)
SERVIÇOS PRESTADOS POR TERCEIROS	(R\$ 600,00)
DESPESAS TRIBUTÁRIAS	(R\$ 1.835,32)
IMPOSTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES	(R\$ 1.835,32)
IPVA	(R\$ 1.835,32)
DESPESAS FINANCEIRAS	(R\$ 0,58)
JUROS DE MORA	(R\$ 0,58)
= RESULTADO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO	R\$ 83.255,74

Fonte: Com base nos dados do proprietário da empresa.

Enfim, os riscos encontrados neste estudo são passivos contingentes, pois dependem de circunstâncias que podem ou não acontecer. Desta maneira não devem ser reconhecidos, muito embora possa ser divulgado em notas explicativas.

Ademais pode-se concluir que, apesar das indenizações trabalhistas terem afetado o lucro líquido em 3,61%, a empresa obteve um ganho significativo em suas operações. Outro fato que contribui para os resultados positivos da empresa é o valor da receita ser obtido de forma fixa, ou seja, se em um mês a empresa trabalhar menos não irá variar a sua receita e vice-versa.

3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando-se os dados levantados da empresa em estudo, pode-se perceber que existem procedimentos que não estão de acordo com as normas legais, trazendo riscos para a mesma. Após ter identificado os riscos esta pesquisa propõe que sejam corrigidos os procedimentos divergentes ou que sejam elaboradas estratégias que minimizem, ou eliminem esses riscos.

Uma sugestão seria a criação de uma reserva para contingências, ou seja, que parte do resultado líquido seja destinada a cobrir eventuais perdas futuras, com a finalidade de resguardar as finanças da empresa. Diferente de outras reservas, a reserva para contingência pode ter seu saldo maior que o capital social, conforme o art. 199 da Lei nº 6.404/76. No exercício em que ocorrer tal perda efetua-se a reversão da reserva para contingências anteriormente constituída para a conta de lucros acumulados. (MARTINS *et al.*, 2013).

Conforme mencionado anteriormente, a empresa em estudo, não integra os prêmios na base de cálculo do INSS e FGTS. Neste sentido, buscou-se elaborar alternativas que atendam a legislação e que proporcione o menor dispêndio. Essas alternativas estão demonstradas na Tabela 5. Cabe destacar que o montante refere-se ao valor total líquido a ser pago ao mês, obtido pela multiplicação do valor líquido pela quantidade de funcionários que se enquadra na respectiva faixa salarial. Além disso, estimou-se a contribuição ao INSS e FGTS das alternativas sugeridas.

A primeira coluna representa a situação atual da empresa, o qual não integra os prêmios à base de cálculo do INSS e FGTS e sua respectiva contribuição. Na Alternativa 1 propõe-se incluir os prêmios ao salário, de acordo com a legislação, porém quando pago com habitualidade o empregador não poderá suprimir,

unilateralmente, o prêmio do salário. Na Alternativa 2 sugere-se que a empresa aumente o salário em R\$ 174,00 e conceda um salário-utilidade de 20% sobre o salário, sendo que o salário-utilidade não compõe a base do salário de contribuição. Na Alternativa 3 foi proposto que a faixa salarial continuasse a mesma, no entanto seria acrescido um prêmio de 17,86% e um salário-utilidade de 15% sobre o salário.

Tabela 5 - Comparabilidade das alternativas

	Situação Atual	Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3
Salário (R\$)	R\$ 1.400,00	R\$ 1.900,00	R\$ 1.574,00	R\$ 1.400,00
Prêmios	R\$ 500,00	R\$ 500,00	-	17,86%
Salário Utilidade	-	-	20%	15%
Salário Líquido	R\$ 1.960,89	R\$ 1.925,43	R\$ 1.937,35	R\$ 1.935,89
Salário (R\$)	R\$ 1.200,00	R\$ 1.700,00	R\$ 1.374,00	R\$ 1.200,00
Prêmios	R\$ 500,00	R\$ 500,00	-	17,86%
Salário Utilidade	-	-	20%	15%
Salário Líquido	R\$ 1.775,07	R\$ 1.739,61	R\$ 1.711,53	R\$ 1.710,07
Montante p/mês	R\$ 35.795,99	R\$ 35.193,27	R\$ 35.195,84	R\$ 35.170,98
Cont. INSS	R\$ 2.704,83	R\$ 3.485,88	R\$ 2.976,63	R\$ 3.071,26
Cont. FGTS	R\$ 2.188,03	R\$ 2.882,29	R\$ 2.429,63	R\$ 2.513,74

Fonte: Elaborado pela autora.

Todas as alternativas sugeridas estão de acordo com a legislação trabalhista em vigor. Dentre as opções, a que mais beneficia a empresa, levando-se em consideração o valor estimado de contribuição, é a Alternativa 2, visto que provoca o menor aumento de contribuição (10,55% em média) em relação às demais alternativas apresentadas.

4 CONCLUSÃO

No comércio internacional, o Brasil destaca-se pelo crescimento expressivo do agronegócio, sendo um dos maiores produtores e exportadores de alimentos. Neste sentido, fatores como qualidade, sanidade e preço contribuem para a expansão no cenário mundial. Para conquistar esse mercado mais exigente as empresas investem cada vez mais na qualidade do produto, buscando melhorias em todas as etapas da cadeia produtiva.

No agronegócio, a avicultura tem apresentado altos índices de crescimento nas últimas décadas, em virtude da modernização dos processos de produção utilizados na cadeia produtiva. No entanto, para os que trabalham nesta atividade ainda existem desafios à espera de solução. Um destes desafios foi regulamentado recentemente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de uma Norma Regulamentadora específica para os abatedouros, mas ainda existe uma carência de legislação para quem presta serviços a estes.

Neste sentido, existe uma proposta de reforma trabalhista do Governo Federal, o qual regulamentaria mais dois tipos de contrato, por hora trabalhada e por produtividade. Desta maneira, caso a medida for aprovada, possibilitaria regulamentar a questão da imprevisibilidade da jornada laboral da empresa em estudo. Sendo assim, sugerem-se futuros estudos que busquem analisar a viabilidade da implantação desses contratos e comparar com a conjuntura atual, verificando vantagens e desvantagens.

Apesar disso, considera-se pertinente criar estratégias e buscar soluções criativas para aumentar a eficiência nos procedimentos dentro das empresas. A esse respeito, uma boa gestão da área trabalhista possibilita evitar problemas futuros, tornando-se um diferencial no gerenciamento do negócio.

O presente estudo propôs-se analisar os possíveis riscos de passivo trabalhista de uma empresa gaúcha de carregamento de aves, para isso foram apresentados inicialmente os conceitos referentes à legislação trabalhista e após os conceitos contábeis necessários para a compreensão do tema em estudo e suas legislações. Em seguida, foram identificadas as divergências e em último momento foram sugeridas algumas possíveis adequações para a eliminação dos riscos encontrados.

Analisando-se os dados levantados da empresa em estudo, pode-se perceber que existem procedimentos que não estão de acordo com as normas legais, trazendo riscos para a mesma. Após ter identificado os riscos esta pesquisa propôs a correção dos procedimentos divergentes ou que sejam elaboradas estratégias que minimizem, ou eliminem esses riscos.

No entanto, ressalta-se a importância da empresa investir em prevenção do passivo trabalhista, adotando procedimentos eficientes e priorizando um ambiente de trabalho justo e confiável, através de normas e ações transparentes, a fim de que se evitem os conflitos nas relações trabalhistas.

Com relação às proposições desse estudo, comprovou-se que a empresa em estudo possui passivos trabalhistas ocultos ao demonstrar que alguns procedimentos executados não estão em conformidade com a legislação trabalhista. Como exposto anteriormente, os procedimentos irregulares foram identificados no contrato de trabalho, o qual não corresponde à realidade da empresa, no recibo de pagamento, em relação a não inclusão na base de cálculo do salário de contribuição dos prêmios e as horas *in itinere* não registradas na jornada de trabalho. Sendo que estas divergências poderão acarretar em problemas futuros e obrigações passivas.

Diante disso, esse estudo mostrou-se útil para o gestor na otimização das práticas de departamento pessoal realizados na empresa em estudo, visto os benefícios de uma boa gestão da área trabalhista pode contribuir para a continuidade dos negócios.

Outro aspecto a destacar refere-se ao fato de que o presente estudo poderá ser realizado em outras empresas do mesmo ramo de atuação, bastando apenas que os gestores adaptem à realidade de suas empresas. Além disso, poderá servir de base para futuros estudos e pesquisas na área ou até mesmo buscar material para a realização de novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2014. Disponível em: <<http://ucs.bv3.digitalpages.com.br>>. Acesso em: 20 abr. 2016.
- ANGEIRAS, Tainá. **Descomplicando a compensação de jornada e o banco de horas**. 2015. Disponível em: <<http://taiangeiras.jusbrasil.com.br/artigos/211992181/descomplicando-a-compensacao-de-jornada-e-o-banco-de-horas>>. Acesso em: 13 maio 2016.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. **Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 mar. 2016.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição, de 05 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. **Dispõe Sobre As Sociedades Por Ações**. Brasília, DF, Alterada pela Lei 11.638/07 e 11.941/09. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1. **Nr 1 - Disposições Gerais**. Brasília, 06 jul. 1978a. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 4. **Nr 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Brasília, 06 jul. 1978b. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 5. **Nr 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Brasília, 06 jul. 1978c. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 6. **Nr 6 - Equipamento de Proteção Individual**. Brasília, 06 jul. 1978d. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7. **Nr 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Brasília, 06 jul. 1978e.

Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 9. **Nr 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Brasília, 06 jul. 1978f. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09atualizada2014III.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978g. **Aprova As Normas Regulamentadoras - Nr - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, Relativas A Segurança e Medicina do Trabalho**. Brasília, DF, Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 209. Brasília, DF, 13 de janeiro de 1963. **Imprensa Nacional**. Brasília, 1964. p. 103. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 355, SDI I. **Intervalo Interjornadas. Inobservância. Horas Extras. Período Pago Como Sobrejornada. Art. 66 da Clt. Aplicação Analógica do § 4º do Art. 71 da Clt**. Brasília, 14 mar. 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA355>. Acesso em: 12 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 289. **Insalubridade. Adicional. Fornecimento do Aparelho de Proteção. Efeito**. Brasília, 21 nov. 2003a. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. **Intervalo Intrajornada Para Repouso e Alimentação. Aplicação do Art. 71 da CLT**. Brasília, 27 set. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 12 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 60. **Adicional Noturno. Integração no Salário e Prorrogação em Horário Diurno**. Brasília, 25 abr. 2005a. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-60>. Acesso em: 12 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 80. **Insalubridade**. Brasília, 21 nov. 2003b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-80>. Acesso em: 15 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. **Compensação de jornada**. Brasília, 03 jun. 2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 12 abr. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90. **Horas "in Itinere". Tempo de Serviço**. Brasília, 2005b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 12 abr. 2016.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 1180, de 04 de agosto de 2009a. **Aprova a Nbc Tg 25 - Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes**. Brasília, DF, Alterada pela D.O.U 01/12/14. Disponível em: <[http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTG25\(R1\).doc](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTG25(R1).doc)>. Acesso em: 11 maio 2016.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 1255, de 24 de julho de 2009b. **Aprova A Nbc Tg 1000 - Contabilidade Para Pequenas e Médias Empresas**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1255.doc>. Acesso em: 11 maio 2016.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 1374, de 08 de dezembro de 2011. **Dá Nova Redação à Nbc Tg Estrutura Conceitual - Estrutura Conceitual Para Elaboração e Divulgação de Relatório Contábil-financeiro**. Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_1374.doc>. Acesso em: 11 maio 2016.

CORBARI, Ely Celia; MATTOS, Marinei Abreu; FREITAG, Viviane da Costa. **Contabilidade societária**. 1.ed. Curitiba: InterSaberes,2012-. . Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

CORDEIRO, João; MOTA, Adriano Alves da. **Direito do trabalho na prática: prevenção e atuação do preposto nos processos trabalhistas**. São Paulo: Rideel, 2012. Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/PEA/>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

CUNHA, Rodrigo Giotri da. **Planejamento trabalhista: esse desconhecido**. [2007]. [mensagem pessoal] Mensagem recebida por: <rodrigo.giotri@pnm.adv.br>. em: 31 mar. 2016.

ECKERT, Alex. **Teoria da contabilidade para o exame de suficiência do CFC para bacharel em Ciências Contábeis**. São Paulo: EDIPRO, 2011.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011. Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/PEA/>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/MIB/>>. Acesso em: 13 abr. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 8. ed. rev., ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/>>. Acesso em: 17 maio 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUERRA, Giane. **Ações trabalhistas crescem 50% no Rio Grande do Sul**. 2016. Disponível em: <http://wp.clicrbs.com.br/acertodecontas/2016/03/21/acoes-trabalhistas-crescem-50-no-rio-grande-do-sul/?topo=52,1,1,171,e171>. Acesso em: 05 abr. 2016.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; *et al.* **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades**. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da contabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos; FARIA, Ana Cristina de. **Introdução à teoria da contabilidade: para o nível de graduação**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2009-. Disponível em : <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/MIB/>>. Acesso em: 24 maio 2016.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014. Disponível em: <<http://ucsvirtual.ucs.br/startservico/PEA/>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 6. ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br>>. Acesso em: 03 maio 2016.

LOURES, Thiago. **A base de cálculo do Adicional de Insalubridade**. 2014. Disponível em: <<http://thiagoloures.jusbrasil.com.br/artigos/111824478/a-base-de-calculo-do-adicional-de-insalubridade>>. Acesso em: 18 maio 2016.

MARION, José Carlos *et al.* **Monografia para os cursos de administração, contabilidade e economia**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br>>. Acesso em: 13 jun. 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Eliseu *et al.* **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades: de acordo com as normas internacionais e do CPC.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2013-. . Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/MIB/>>. Acesso em: 25 maio 2016.

MARTINS, Pablo Luiz; ANDRADE, Rodrigo. Importância da gestão do passivo trabalhista: estudo de caso em uma empresa no sul de minas. **Revista Acadêmica São Marcos**, Alvorada, p.9-24, jul/dez. 2014. Semestral. Disponível em: <<http://www.saomarcos.br/ojs/index.php/rasm/article/view/69>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

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

MARTINS, Vinicius Abílio *et al.* A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista. In: V ENCONTRO PARANAENSE DE PESQUISA E EXTENSÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E VIII SEMINÁRIO DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DE CASCAVEL, 2009, Cascavel. **Anais...** . Cascavel: Unioeste, 2009. p. 1 - 17. Disponível em: <http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/viiieminario/pesquisa/ciencias_contabeis/artigo_89.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2016.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

MONTOTO, Eugenio. **Contabilidade geral e análise de balanços esquematizado.** 3. ed. ver., atual e com exercícios resolvidos. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/>>. Acesso em: 23 maio 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Geuma. **Cuidados contábeis evitam passivos trabalhistas.** 2015. Disponível em: <<http://sgcontadores.com.br/noticias/artigos/2015/05/20/cuidados-contabeis-evitam-passivos-trabalhistas.html>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Nova Súmula N. 437:** Intervalo Intra jornada. 2012. Disponível em: <<http://www.amaurimascaronascimento.com.br/>>. Acesso em: 14 maio 2016.

NEVES, Silvério das; VICECONTI, Paulo Eduardo V. **Contabilidade avançada e análise das demonstrações financeiras.** 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/>>. Acesso em: 31 maio 2016.

NIYAMA, Jorge Katsumi; SILVA, César Augusto Tibúrcio. **Teoria da contabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/>>. Acesso em: 24 maio 2016.

OLIVEIRA, Andréa. **Gratificação e prêmio na CLT**. 2013. Disponível em: <<http://www.cpt.com.br/cursos-gestaoempresarial/artigos/gratificacao-e-premio-na-clt>>. Acesso em: 09 maio 2016.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 46.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Manual de contabilidade básica: contabilidade introdutória e intermediária: texto e exercícios**. 9. ed., rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/MIB/>>. Acesso em: 28 set. 2016.

PEREIRA, Anisio Candido *et al.* A relevância do passivo oculto no "disclosure" da informação contábil. **Revista Álvares Penteado**, São Paulo, v. 3, p.107-118, jun. 2001. Quadrimestral.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. 2. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

ROBERTO ROSA (São Paulo). Mn Associados Consultoria em Segurança do Trabalho. **PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. 2015. Disponível em: <<http://robertoalrosa.jusbrasil.com.br/artigos/182209992/ppra-programa-de-prevencao-de-riscos-ambientais-e-pcmso-programa-de-controle-medico-de-saude-ocupacional>>. Acesso em: 17 maio 2016.

ROCHA, José Eugênio; SILVA, Sidnei Celerino da. A auditoria como ferramenta de prevenção do passivo trabalhista oculto. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, n. 190, p. 21-31, jul-ago/2011.

SANTOS, Fernando de Almeida; VEIGA, Windsor Espenser. **Contabilidade: com ênfase em micro, pequenas e médias empresas**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/MIB/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da; MARION, José Carlos. **Manual de contabilidade para pequenas e médias empresas**. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/>>. Acesso em: 24 maio 2016.

ULTRA, Thiago. **Reservas x Provisões para Contingências**. 2012. Disponível em: <<http://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/reservas-x-provisoes-para-contingencias-4/>>. Acesso em: 31 maio 2016.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

LISTA DE ANEXO

ANEXO A – Contrato de experiência73

ANEXO A – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Pelo presente instrumento particular de Contrato de Experiência, a empresa com sede na, inscrita no CNPJ sob Nº, denominada a seguir EMPREGADORA, e o Sr.(a), domiciliado na, portador do CTPS Nº: série, doravante designado EMPREGADO, celebram o presente Contrato Individual de Trabalho para fins de experiência, conforme legislação trabalhista em vigor, regido pelas cláusulas abaixo e demais disposições legais vigentes:

1º. O EMPREGADO trabalhará para a EMPREGADORA na função de CARREGADOR DE AVES VIVAS e mais as funções que vierem a ser objeto de ordens verbais, cartas, ou avisos, segundo as necessidades da EMPREGADORA desde que compatíveis com suas atribuições.

2º. O local de trabalho situa-se na, podendo a EMPREGADORA, a qualquer tempo, transferir o EMPREGADO a título temporário ou definitivo, tanto no âmbito da unidade para o qual foi admitido, como para outras, em qualquer localidade deste estado ou de outro dentro do país.

3º. O horário de trabalho do EMPREGADO será o seguinte: Início do Expediente: 06:45, Saída para Intervalo: 11:30, Entrada Intervalo: 13:00 e Final do Expediente: 17:03.

4º. O EMPREGADO receberá a remuneração de: R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais) por mês.

5º. O prazo deste contrato é de 60 (sessenta dias), com início em e término em:

6º. Além dos descontos previstos na Lei, reserva-se a EMPREGADORA o direito de descontar do EMPREGADO às importâncias correspondentes aos danos causados por ele.

7º. O EMPREGADO fica ciente do Regulamento da EMPREGADORA e das Normas de Segurança fornecido, sob pena de ser punido por falta grave, nos termos da Legislação vigente e demais disposições inerentes à segurança e medicina do trabalho.

8º. Permanecendo o EMPREGADO a serviço após o término de experiência, continuarão em vigor as cláusulas constantes deste contrato.

Tendo assim contratado, assinam o presente instrumento, em duas vias, na presença das testemunhas abaixo.

EMPREGADORA

EMPREGADO

Fonte: Proprietário da empresa em estudo.