



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

CAMILA COSTA SANTOS

**CONTROLES INTERNOS: GESTÃO DE RISCOS TRABALHISTAS NAS
EMPRESAS DE TRANSPORTES PÚBLICOS DE CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

CAMILA COSTA SANTOS

**CONTROLES INTERNOS: GESTÃO DE RISCOS TRABALHISTAS NAS
EMPRESAS DE TRANSPORTES PÚBLICOS DE CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao departamento de Ciências
Contábeis, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professor Me. Ricardo Ferreira
Dantas.

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S237c Santos, Camila Costa

Controles internos [manuscrito] : gestão de riscos trabalhistas nas empresas de transportes públicos de Campina Grande - PB / Camila Costa Santos. - 2016.

22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Prof. Me. Ricardo Ferreira Dantas, Departamento de Contabilidade".

1. Controle interno. 2. Passivo trabalhista. 3. Legislação trabalhista. I. Título.

21. ed. CDD 658.151

CAMILA COSTA SANTOS

**CONTROLES INTERNOS: GESTÃO DE RISCOS TRABALHISTAS NAS
EMPRESAS DE TRANSPORTES PÚBLICOS DE CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao departamento de Ciências
Contábeis, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
grau de bacharel em Ciências Contábeis

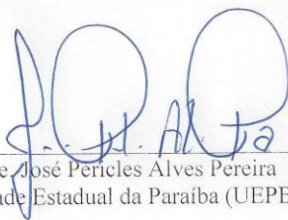
Área de concentração: Ciências Contábeis.

Aprovada em: 20/10/16

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Ricardo Ferreira Dantas (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. José Pericles Alves Pereira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Manuel Soares Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus familiares, em especial a minha mãe, pela dedicação e por ser a grande responsável por essa conquista, DEDICO.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	05
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	06
2.1	Processo de Gestão.....	07
2.2	Controle Interno.....	09
2.3	Direitos Trabalhistas.....	11
2.4	Processos Trabalhistas no Brasil.....	12
2.5	Sistema de Transporte Coletivo de Passageiros por Ônibus em Campina Grande – Paraíba.....	13
3	METODOLOGIA.....	14
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
	REFERÊNCIAS	20

CONTROLES INTERNOS: GESTÃO DE RISCOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS DE TRANSPORTES PÚBLICOS DE CAMPINA GRANDE – PB

Camila Costa Santos¹

RESUMO

O controle interno pode ser compreendido como sendo uma ferramenta capaz de fazer com que determinado resultado seja obtido com eficácia e economia em qualquer entidade. A ausência de um controle interno, ou mesmo ineficiente, poderá provocar grandes perdas financeiras às entidades. Nesse sentido, o presente trabalho tem por objetivo verificar a existência de controle interno relacionados à área trabalhista nas empresas que detém a concessão de transporte coletivo de passageiros por ônibus no município de Campina Grande – PB. Os objetivos específicos consistem em caracterizar o processo de gestão e o controle interno, evidenciar o processo e o direito trabalhista no Brasil e caracterizar o sistema de Transporte público de passageiros por ônibus no município de Campina Grande. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa junto às empresas que detém a concessão no município de Campina Grande – PB. O universo da pesquisa é composto por 04 empresas, no entanto, só 03 aceitaram participar. Para obter as informações necessárias a pesquisa, foi aplicado um questionário contendo 16 questões de múltiplas escolhas e abertas. Os achados da pesquisa apontam que nem todas as empresas que participaram da pesquisa possuem um controle interno que se destine a evitar a ocorrência de passivos trabalhistas, ocasionado, assim, gastos que poderiam ser evitados.

Palavras-Chave: Controle Interno. Passivo Trabalhista. Legislação Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

Manter um processo de gestão eficiente não é uma tarefa fácil, é um processo contínuo e requer dos gestores muito empenho, principalmente no mercado globalizado a qual estão inseridos. Administrar uma organização envolve diversas atividades, tais como: gerenciar, planejar as ações, tomar decisões, executar as atividades, controlar e fiscalizar os processos e mensurar os resultados.

No tocante aos aspectos trabalhistas, é preciso uma atenção especial dos gestores, tendo em vista o impacto nos resultados das empresas proveniente de ações trabalhistas.

A gestão dos riscos trabalhistas consiste na adoção de procedimentos internos que visem o melhor gerenciamento dos recursos humanos, reduzindo, dessa forma, o número de reclamatórias, como também os gastos decorrentes destas.

¹ Aluna de Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campos I.
Email: camilacsantos@outlook.com.br

Na maioria das vezes, os custos decorrentes de ações trabalhistas são causados por procedimentos internos mal geridos e podem apresentar resultados financeiros negativos. São muitas das empresas que vivenciam as consequências relativas às ações trabalhistas, como multas e indenizações decorrentes de autuações por parte dos órgãos fiscalizadores. Isso se deve, na maioria das vezes, as falhas, riscos e desvios relacionados ao não cumprimento da legislação ou não observância das normas trabalhistas, quando se assume o risco futuro ou até mesmo por desconhecimento por parte dos responsáveis, gerando gastos que poderiam ser evitados. Dessa forma, é importante a adoção por parte das empresas de uma política preventiva.

Nesse contexto surge a seguinte indagação: **as empresas que detêm a concessão de transporte coletivo de passageiros por ônibus no município de Campina Grande – PB possuem controle interno no sentido de evitar, ou diminuir os riscos de passivos trabalhistas provenientes de ações junto à justiça do trabalho?**

O presente artigo tem como objetivo geral verificar a existência de controle interno relacionados à área trabalhista nas empresas que detêm a concessão de transporte coletivo de passageiros por ônibus no município de Campina Grande – PB. E como objetivos específicos caracterizar o processo de gestão e o controle interno, evidenciar o processo e o direito trabalhista no Brasil e caracterizar o sistema de Transporte público de passageiros por ônibus no município de Campina Grande.

O trabalho se justifica tanto pela importância do controle interno face ao processo de gestão das empresas na busca pela eficácia organizacional, quanto pela relevância do setor para o município de Campina Grande – PB, seja pelo aspecto da geração de emprego e/ou pelas questões trabalhistas envolvendo o setor.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta partição discute sobre os fundamentos teóricos que respaldam nossa pesquisa. A princípio, discorreremos a cerca do processo de gestão empresarial. Logo será abordado a cerca do controle interno e das questões referentes aos direitos e legislações trabalhistas no Brasil. Por fim, caracterizaremos o Sistema de Transporte Público de Passageiros por ônibus no município de Campina Grande.

2.1 Processo de Gestão

As empresas para garantir a continuidade de suas atividades devem gerenciar seus negócios de forma a promover um eficaz controle sobre seu patrimônio. Este controle deve abranger todas as áreas relacionadas à gestão dos negócios, seja ele de caráter administrativo, financeiro, orçamentário e humano, evidenciando a realidade sobre a situação da empresa.

Para Catelli (2001, Apud MOSIMANN e FISCH, 2008, p. 28) “Gerir é fazer as coisas acontecerem. A pessoa que faz a gerência, denominada gestor, é quem toma as decisões para que as coisas aconteçam de tal forma que a empresa atinja seus objetivos”.

Para se chegar a um modelo de gestão eficaz é necessário que as empresas busquem a cada dia planejar, executar e controlar suas atividades e que possuam sistemas de informações capazes de suprir as necessidades informativas dos gestores, obtendo assim um bom desempenho empresarial. Diante disso, a contabilidade exerce um papel relevante no que se refere à gestão destas informações, pois é através dela que os dados são identificados, mensurados e interpretados, transformando-os assim em informações úteis ao processo decisório.

Nesse contexto, para uma empresa se manter competitiva no mercado é necessário que ela utilize todos os meios disponíveis para preservar uma gestão de qualidade, controlando a maneira como esses negócios estão sendo guiados, adaptando seu modelo de gestão as mudanças e inovações ocorridas nesse mercado tão instável.

Para Padoveze (2003, p. 27):

Modelo de gestão representa a matriz do subsistema de gestão, que é traduzido na empresa dentro de um processo orientado que permita a ordenação de sua administração para o fluxo do processo de tomada de decisão em todos os planos empresariais e níveis hierárquicos, denominado de processo de gestão.

O processo de gestão é estruturado sob a forma de ciclos e compreende as etapas de planejamento, execução e controle. São subsidiados, em todas as etapas, pelos sistemas de informações os quais podem ser divididos em sistemas operacionais e sistemas de apoio a gestão e podem ser definidos, segundo Padoveze (2007), como sendo um agrupamento de recursos humanos, materiais, tecnológicos e financeiros agregados segundo uma sequência lógica para o processamento dos dados e tradução em informações, para que com o seu produto, possa permitir as organizações o cumprimento de seus objetivos principais. Ou seja, é com base nos sistemas de informações que a empresa avalia o real desempenho.

A etapa do planejamento é decisiva para o sucesso do empreendimento, pois é onde a empresa determina de forma estratégica, os objetivos e as metas que se deseja alcançar a curto, médio e longo prazo.

Segundo Ackoff (1974, apud Nakagawa, 2007, p. 49), o planejamento é caracterizado da seguinte forma:

- É algo que se faz antes das ações efetivas, ou, em outras palavras, o planejamento se preocupa com os efeitos futuros nas decisões tomadas no presente;
- O planejamento é necessário porque a realização da missão e dos propósitos da empresa requer um conjunto de decisões sequenciais e interdependentes, isto é, as decisões sequenciais e interdependentes, isto é, as decisões de uma etapa deverão ser consideradas na etapa seguinte;
- O planejamento é um processo que tem como objetivo produzir um ou mais resultados futuros desejáveis, que não ocorrerão a menos que se pratique uma ação, ou seja, o planejamento se preocupa tanto em evitar ações inadequadas, quanto em reduzir a frequência dos insucessos.

Planejar nada mais é que traçar diretrizes, fazer planos, projetar, programar o que se deseja alcançar e os meios de como irá obter os resultados. O planejamento antecede as ações.

A execução é a etapa do processo na qual a empresa colocará em prática todas as ações que foram planejadas inicialmente. A execução busca materializar todas as metas idealizadas e para isso deve estar em conformidade com o planejamento, seguindo o que foi determinado.

Segundo Catelli (2001), é no processo de execução que os recursos são consumidos e os produtos gerados, ou seja, é nesta etapa onde ocorrem as mais significantes variações patrimoniais relacionadas às operações físico-operacionais de uma organização.

Ainda nesta fase pode haver mudanças nos objetivos, conforme necessário. Nesta etapa as empresas buscam operacionalizar suas atividades da forma mais pró-ativa possível procurando alcançar seus objetivos, além de gerar informações referentes ao seu desempenho as quais serão utilizadas no processo de controle.

O controle fiscaliza as atividades e confronta o que foi planejado com o desempenho real da empresa, com o intuito de identificar falhas, riscos e desvios na execução e posteriormente implantar soluções.

Segundo Oliveira (2007, p.256), o controle é:

Uma função do processo administrativo que, mediante a comparação com padrões previamente estabelecidos, procura medir e avaliar o desempenho e o resultado das ações, com a finalidade de realimentar os tomadores de decisões, de forma que possam corrigir ou reforçar esse desempenho ou interferir em funções do processo administrativo, para assegurar que os resultados satisfaçam às metas, os desafios e os objetivos estabelecidos.

O processo de controle tem como objetivo atender as necessidades do planejamento, para isso, os planos devem estar definidos de forma clara e objetiva para que os gestores possam, com base em um sistema de informação confiável e seguro, tomar as devidas providências, caso o desempenho da empresa não seja o esperado. É importante expor que o gestor no exercício da função controlar, além conhecer as oportunidades e ameaças, os pontos fortes e fracos do âmbito interno e externo, deve se focar numa política preventiva, com a finalidade de minimizar problemas futuros.

A etapa de controle é um processo contínuo da gestão e busca manter um controle das causas, procura identificar as falhas e os desvios ocorridos durante a execução das atividades, implantando medidas corretivas para ajustar as operações da empresa aos padrões de controle.

O processo de controle econômico de uma empresa é desenvolvido a partir de uma série de dados obtidos de todos os departamentos da empresa, sendo eles o departamento Contábil, Administrativo, Financeiro, de Vendas, Produção ou Serviços, Recursos humanos, Marketing, dentre outros. Esses dados coletados compõem os sistemas de informação da empresa.

Assim, com base nas informações fornecidas pela contabilidade, podem-se encontrar índices econômicos e financeiros que elucidam a situação da empresa no tempo atual, permitindo confrontá-la com o período anterior e até mesmo com o desempenho de outras empresas e, a partir daí, identificar os pontos que necessitem ser mais explorados. Ou seja, esse processo de mensuração evidencia o estado em que a empresa se encontra no momento, gerando informações que auxiliam os gestores no processo de controle interno e na tomada de decisão.

Existem dois tipos de controles, o controle interno que é realizado pela própria administração representando o conjunto de rotinas internas estabelecidas para garantir a continuidade dos negócios. E o controle externo que é exercido por um órgão externo independente, sem vínculo com a administração, e tem a função de fiscalizar se a empresa está exercendo suas atividades dentro da legalidade.

2.2 Controle Interno

De acordo Almeida (2007, p.269):

O controle interno representa em uma organização o conjunto de procedimentos, métodos ou rotinas com os objetivos de proteger os ativos, produzir dados contábeis confiáveis e ajudar a administração na condução ordenada dos negócios da empresa.

Diante deste conceito pode-se dizer que o controle interno é um conjunto de práticas adotadas pela empresa com o objetivo de organizá-la de maneira a promover um relativo grau de segurança ao patrimônio, auxiliando a contabilidade e otimizando os resultados da entidade.

Segundo Crepaldi (2007), existem dois tipos de controles internos: os contábeis e os administrativos. Os contábeis se referem ao plano de organização e todos os métodos e procedimentos utilizados para salvaguardar o patrimônio e a propriedade dos itens que o compõe. Já os administrativos compreendem o plano de organização e todos os métodos e procedimentos utilizados para proporcionar eficiência às operações, dar ênfase a política de negócios da empresa, bem como a seus registros financeiros.

O objetivo principal do controle interno é verificar se os procedimentos adotados são adequados ou não as atividades da empresa, executando uma auto-fiscalização contínua, dessa forma, adequando o seu sistema de controle a estrutura dos processos operacionais, salvaguardando a saúde financeira da entidade e o alcance de suas metas de modo satisfatório.

Em outras palavras, um bom controle interno conduz a empresa à concretização de metas pré-estabelecidas e confrontando-as com o desempenho real da empresa, pode-se determinar a existência de possíveis falhas, riscos e desvios que poderão ser corrigidos preventivamente, evitando problemas futuros.

As empresas que buscarem sustentar um controle interno eficiente, em sentido amplo, antes de tudo, honrando seus compromissos, preservando uma gestão de qualidade e a imagem da empresa, assumindo uma visão estratégica de administração na resolução de conflitos diários, além de possuírem inúmeras vantagens competitivas e financeiras, cumprirá seu papel de ser uma entidade politicamente correta, caminhando assim para sua eficácia organizacional.

Nesse contexto é importante ressaltar que a função do controle interno é exercida dentro da entidade por todos os trabalhadores nela inseridos, tentando atingir os objetivos gerais. Conforme comenta Francisco Lacombe (2005, p.8) “As organizações são constituídas de pessoas. São elas que agem, que tomam as decisões.”

Esse controle é realizado por departamentos e cada um deles é responsável pelo controle de seus recursos, sejam eles físicos ou humanos.

No que se refere aos recursos humanos, o departamento responsável é o departamento de pessoal.

Departamento Pessoal é o setor responsável pela parte burocrática na relação funcionário/empresa, ou seja, o departamento pessoal cuida exclusivamente do cumprimento da legislação trabalhista e eventuais relações sindicais que possam existir. A importância do departamento pessoal está relacionada à legislação trabalhista e fiscal [...]. (Portal educação, 2013)

Ou seja, ele é responsável por todos os assuntos que estejam relacionados ao empregado no exercício de suas funções dentro da empresa, desde sua contratação até seu desligamento, inclusive as questões burocráticas referentes ao cumprimento das legislações da área trabalhista, garantindo assim os direitos e deveres legais dos empregados e da empresa.

Suas rotinas diárias podem ser descritas com as seguintes atribuições: recrutamento e seleção de pessoas, treinamentos, registro e admissão, contratos de trabalho, folha de pagamento, controle de ponto, rescisão e homologação, CAGED, CIPA, Perfil Profissiográfico Previdenciário, dissídio ou acordo coletivo de trabalho, benefícios previdenciários, 13 salário, férias, faltas, abono pecuniário, cálculos dos impostos INSS, FGTS e IRPF, seguro-desemprego, RAIS, DIRF, dentre outros.

Sena (2012, p. 19) afirma que: “a função do departamento de pessoal é administrar a movimentação de pessoal entre empregador e empregado, preparar folha de pagamento, férias, 13º salário, rescisão do contrato de trabalho e encargos sociais”.

Esse departamento é responsável por controlar todas as movimentações que ocorrem dentro de cada rotina trabalhista na empresa. Qualquer negligência ocorrida impactará diretamente no bolso do empregado ou gerando despesas que poderiam ser evitadas pela empresa. É importante que o profissional desta área seja habilitado e multidisciplinar para que além de exercer suas funções habituais diárias, seja capaz de perceber as variações que ocorram no mercado e no próprio ambiente de trabalho, mensurando seus efeitos econômicos e gerando informações que contribuam com o crescimento da empresa.

2.3 Direitos Trabalhistas

As obrigações trabalhistas e previdenciárias possuem embasamentos legais na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos dissídios e acordos coletivos sindicais, nas legislações que regem o INSS, FGTS, IRPF, entre outros. O descumprimento destas legislações trabalhistas podem trazer sérios contratemplos para a empresa, como fiscalizações seguidas de autuações, ações judiciais, multas e indenizações. Nesse caso, obedecer à lei é condição indispensável ao sucesso dos negócios, caso contrário, as consequências virão a curto, médio e longo prazo.

Geralmente as questões trabalhistas são provenientes de reclamações e ações contra empregadores pessoas físicas, referente aos empregados domésticos, ou contra pessoas jurídicas da administração pública ou privada, podendo ser relacionados tanto aos direitos legalmente previstos e não cumpridos, quanto por conflitos internos como um todo.

A responsabilidade civil está regulada pelos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002, *in verbis*:

Art. 186: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

As empresas ou pessoas físicas que não cumprirem com as leis trabalhistas vigentes, estarão sujeitas a uma série de problemas futuros, decorrentes de ações judiciais ou alguns desconfortos administrativos.

Diante do exposto, observa-se que para as empresas se manterem competitivas no mercado e enfrentar a concorrência, precisam criar procedimento para reduzirem gastos, principalmente aqueles que podem ser evitáveis. Nesse contexto, o controle interno é uma ferramenta de gestão que fornece meios de controle e organização dentro do departamento, fornecendo condições propícias ao desenvolvimento dos negócios e eliminando os riscos gerados pelas irregularidades.

2.4 Processos Trabalhistas no Brasil

Segundo dados da Justiça do Trabalho, em 2015, o número de processos trabalhistas recebidos em todas as Varas do Trabalho foi recorde da série histórica, chegando a 2,6 milhões de processos. O mesmo relatório também revela dados por atividade econômica e que o setor do Transporte chegou a 5,9% do total de processos, o equivalente a 154.302 processos.

Também no ano de 2015, de acordo com Tribunal Superior do Trabalho, os TRT'S (Tribunais Regionais do Trabalho), relativas à segunda instância, receberam 841.781 mil novos processos, destes 11.435 foram no Estado da Paraíba, números referentes às ações originárias e recursos.

Segundo o advogado Marcílio Guedes Drummond (2015),

[...] praticamente todas as empresas passam por isso, mas quando não se seguem as leis trabalhistas o empresário se submete a tais riscos. É importante ressaltar: a vontade ou o consentimento do colaborador, em muitos casos, não vale de nada.

Ainda segundo Marcílio, as principais causas de ações trabalhistas são: Hora-extra, Falta de pagamento, Segurança, Mudança de função, Registro inadequado, Carga horária, Período de experiência, Desconto indevido, Pagamento por fora, Comissão, Carga pesada, Excesso de trabalho, Acordo, Fiscalização ineficiente das obrigações da empresa terceirizada, Irregularidade nas Terceirizações.

Conhecer a legislação é primordial para dar mais segurança aos empregados e empregadores. Ambos devem estar preparados de forma documental para garantir seus direitos.

Segundo a advogada Fabiana Perim de Tassis, especializada em Direito do Trabalho, ressalta que as indenizações trabalhistas são o verdadeiro fantasma para as empresas. Segundo ela, os erros podem ocorrer por desconhecimento na legislação ou na preferência do empregador em correr o risco do resultado.

2.5 Sistema de Transporte Coletivo de Passageiros por Ônibus em Campina Grande - Paraíba

Hoje o setor de transporte coletivo de passageiros por ônibus é um segmento empresarial de grande relevância para a sociedade Brasileira, o qual tem se desenvolvido nas últimas décadas.

Por ser um transporte economicamente mais acessível e viável, isso faz dele o principal meio de locomoção no Brasil. Além disso, diante do seu contínuo desenvolvimento e das perspectivas futuras para este setor, fazem desse transporte um meio bastante influente, funcional e dinâmico dentro do corpo social.

No Brasil, segundo uma pesquisa realizada pela Associação Nacional de Transporte Urbano (NTU), divulgado pela EBC Agência Brasil, em 09 cidades, que representam a maior demanda nesse setor, o número de passageiros transportados em 2015 chegou a 347,8 milhões, com uma redução de 9% em relação ao ano anterior, atribuindo essa queda a crise econômica vivida pelo país.

Na cidade de Campina Grande não é diferente, o transporte coletivo urbano é um segmento bastante influente na sociedade e que recentemente, no ano de 2015, o Ministério Público exigiu que fosse realizada uma licitação sob a forma de concorrência pública para

regularizar a concessão deste serviço na cidade por um período que corresponde a 15 anos, podendo ser prorrogado por igual período. Tanto empresas como consórcios poderiam participar desta licitação e hoje quem possui a concessão das linhas de transporte da cidade são dois consórcios vencedores, o Consórcio Santa Maria e o Consórcio Santa Verônica, que oferecem a Campina Grande, com prestabilidade, o serviço de transporte público coletivo de passageiros por ônibus.

Segundo dados da Superintendência de Trânsito e Transportes Públicos (STTP) são quase 03 milhões de usuários de ônibus mensalmente na cidade de Campina Grande – PB. Isso mostra a grande relevância que o setor tem para a sociedade, visto também pelo aspecto da prestação do serviço a uma enorme gama de usuários.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa utilizou o método de natureza quantitativa, pois as informações coletadas foram traduzidas em números para posteriormente ser realizada a análise dos dados.

Quanto aos objetivos foi baseada na tipologia descritiva documental, pois buscou descrever as características dos controles internos relacionadas à área trabalhista nas empresas de Transportes Públicos do município de Campina Grande.

Segundo Gil (2009, p. 42):

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos utilizados para elaboração e composição do conhecimento a cerca do tema, foi realizada a pesquisas bibliográfica seguida da pesquisa de campo. Para tanto utilizamos livros, revistas e artigos científicos como base norteadora do estudo e o método de pesquisa de campo como instrumento de coleta dos dados a cerca do controle interno das empresas, no tocante aos riscos trabalhistas, foi aplicado um questionário contendo 16 questões em 03 empresas, das 04 quatro que possuem a concessão de explorar o serviço da cidade.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente a pesquisa buscou traçar o perfil dos respondentes e da empresa, considerando a função desempenhada, o tempo de formalização e a quantidade de funcionários.

Questão 01 - Função desempenhada pelo respondente.

Quanto à função, 02 respondentes atuam na empresa como gerente e 01 atua como auxiliar de escritório. O objetivo de conhecer a função dos respondentes seria identificar se os mesmos ocupavam cargos que os qualificaria para responder às questões. Observa que essa premissa foi satisfeita.

Questão 02 - Tempo de Formalização da empresa.

Verificou-se que em relação ao tempo de formalização das empresas, todas estão no mercado a mais de 20 anos, isso demonstra que possuem experiência no setor e, portanto, deveriam possuir um bom sistema de controle interno.

Questão 03 - Quantidade de empregados registrados.

Referente a quantidade de funcionários, 02 empresas possuem mais de 99 funcionários em seu quadro e 01 possui entre 11 e 49 funcionários. Pela quantidade de funcionários que possuem as empresas precisam de um bom sistema de controle interno a fim de evitar grandes passivos trabalhistas.

Questão 04 – Nível de preocupação da empresa em responder a uma reclamação trabalhista.

No que se refere ao nível de preocupação das reclamações trabalhistas junto a justiça do trabalho, 02 empresas avaliaram tendo um nível elevado de preocupação, enquanto 01 avaliou como sendo baixo seu nível de preocupação. Pode inferir que as empresas que possuem uma elevada preocupação com as questões trabalhistas mantenham procedimentos de controle nessa área.

Questão 05 - Grau de dificuldade da empresa em atender à Legislação Trabalhista.

As 03 empresas que participaram da pesquisa afirmaram que conseguem atender as obrigações trabalhistas sem maiores dificuldades. Aspecto importante no sentido de evitar passivos trabalhistas no futuro.

Questão 06 - A empresa já respondeu ou responde por alguma reclamatória trabalhista ou multa de órgão fiscalizador?

De acordo com a análise das respostas, 02 empresas já responderam ou repondem tanto reclamatórias trabalhistas quanto multas aplicadas pelos órgãos fiscalizadores devido a irregularidades encontradas pelo não atendimento a legislação em algum momento, apesar de afirmarem atender a legislação trabalhista sem maiores dificuldades, como foi declarado, seus procedimentos ainda permanecem inadequados em algum quesito, propiciando ao aparecimento de falhas nas suas operações. Por outro lado, 01 empresa nunca respondeu a reclamatórias e não obtém nenhum passivo trabalhista. Isso demonstra um rigor maior nos controles internos e na prevenção dos passivos trabalhistas.

Questão 06 - Principais causas de reclamatória(s) trabalhista(s).

Nesta questão as empresas que afirmaram possuir reclamatórias ou multas trabalhistas, foram solicitadas que elencassem as principais reclamações, destacando-se: o adicional de insalubridade e horas extras. As horas extras apareceram como a reclamação mais frequente, citada pelas duas empresas que disseram possuir passivos trabalhistas.

Questão 07 - Existe reincidência constante de reclamações trabalhistas semelhantes na empresa?

Na questão 07 procurou-se identificar se havia reincidência acerca das reclamações trabalhistas. Apenas 01 empresa afirmou que é constante a reincidência, evidenciado, assim, uma falta de preocupação da empresa em cumprir a legislação trabalhista, seja pela falta de pessoal qualificado ou por um sistema de controle interno eficiente.

Questão 08: No principal motivo de reclamatória trabalhista detectada, a empresa já tomou providências para solucionar o problema?

No que se refere as providências que as empresa que possuem reclamações trabalhistas estão adotando, afirmaram que estão investindo em controle interno e no atendimento a legislação vigente ou ate mesmo da gestão de conflitos internos.

Questão 09 - Como a empresa avalia o grau dos efeitos causados por uma reclamação trabalhista no seu resultado financeiro?

Dentre os respondentes, 01 empresa afirma ser baixo o impacto das ações trabalhistas em seu resultado enquanto a outra afirmou que o impacto é significativamente alto.

Questão 10 - Percentual de custos originados por reclamações trabalhistas em relação ao faturamento mensal?

As 02 empresas declararam que o percentual de custos originados de reclamações trabalhistas é inferior a 1% do seu faturamento mensal, evidenciando, dessa forma, que estes gastos interferem de forma quase irrisória no resultado financeiro da empresa. A outra afirmou que seus gastos com reclamações trabalhistas chegam a estar entre 2% e 3% do seu faturamento mensal, ou seja, nesse caso, o seu passivo trabalhista possui uma maior interferência nos seus resultados financeiros. Necessitando, o mais rápido possível, adotar medidas que venham a reduzir esse gasto.

Questão 11: Para a empresa, é mais importante investir na prevenção ou deixar para assumir um possível risco futuro de um passivo trabalhista?

Todas as empresas que participaram da pesquisa, afirmaram ser preferível investir em ações preventivas para minimizar os riscos trabalhistas, utilizando ferramentas gerenciais capazes de identificar os principais focos quem originam tais riscos e implantar medidas corretivas alinhadas a um controle interno eficaz e as boas práticas trabalhistas. Apesar dessa afirmação, pode-se inferir que nem todas as empresas estão colocando em prática essas medidas, uma vez, que, pelo menos 01 empresa, afirmou possuir diversas reclamações trabalhistas, assim, como reincidências.

Questão n° 12: A empresa faz alguma provisão para despesas futuras com passivo trabalhista?

A pesquisa apontou que nenhuma empresa realiza qualquer tipo de provisão trabalhista. O que não é um procedimento correto, uma vez que a norma contábil determina sua constituição, quando a futura obrigação é considerada provável.

Questão 13 - A empresa utiliza algum meio de prevenção contra um passivo trabalhista?

Este quesito foi de múltipla escolha e possibilitou que os respondentes mencionassem os principais procedimentos adotados na prevenção do passivo trabalhista. Dentre eles, o atendimento a legislação trabalhista foi o meio citado por todas as empresas como a forma mais correta e segura. Em seguida, o gerenciamento de conflitos internos foi o aspecto apontado por 02 empresas, em que se percebe a preocupação com o relacionamento interpessoal dentro do ambiente de trabalho, valorizando o capital humano e prevenindo conflitos internos, provenientes da insatisfação dos trabalhadores. Outra característica citada foi a educação e aprimoramento profissional, utilizado ferramentas para capacitar e aperfeiçoar os funcionários e habilitá-los para os diversos desafios durante o dia-a-dia no trabalho.

Questão 14 - Para a empresa, qual é o grau de importância na prevenção do passivo trabalhista?

Para todas as empresas envolvidas na pesquisa o grau de importância dada a prevenção do passivo trabalhista é o grau médio, pois avaliam ser algo que estar presente na sua rotina, mas não direcionam toda a atenção e empenho a esta questão.

Questão 15 - A empresa percebe vantagens em investir na prevenção do passivo trabalhista?

Para 01 empresa é perceptível o retorno pelo investimento na prevenção dos passivos trabalhistas, através da diminuição de gastos com pagamentos de ações reclamationárias e multas dos órgãos fiscalizadores. Contudo, outras 02 empresas não vislumbraram grandes vantagens, pois acreditam que o valor investido na prevenção ainda é considerável alto em comparações com seus benefícios.

Questão 16 - Como a empresa avalia a necessidade de um profissional da área contábil para a prevenção do passivo trabalhista?

A última questão trata do nível de importância dos profissionais da área contábil na prevenção dos passivos trabalhistas. Para 02 das 03 empresas pesquisadas, o profissional da

área contábil é muito importante, pois são capacitados para atender as exigências da legislação trabalhista. No entanto, 01 empresa classifica como sendo média a importância do profissional contábil na prevenção do passivo trabalhista. Pode-se dizer que os profissionais da área contábil em conjunto com os advogados trabalhistas são os mais preparados para atender todas as exigências nessa área de extrema complexidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar se as empresa que detém a concessão de transportes públicos no município de Campina Grande – PB possuem controle interno no sentido de evitar, ou diminuir os riscos de passivos trabalhistas provenientes de ações junto à justiça do trabalho.

Ao longo da pesquisa os objetivos do estudo foram alcançados, constatando os motivos que geram os passivos trabalhistas contra as empresas, sua forma de controle e se há a preocupação diante da prevenção destes.

Segundo os dados obtidos o passivo trabalhista existe e afeta, do universo da pesquisa, 02 empresas. Verificou-se que para 02 empresas seu impacto nas contas de resultados é consideravelmente baixo, correspondendo a menos de 1% e chegando a zero referente ao seu faturamento mensal e para a outra empresa a repercussão é alto e chega a quase 3% do seu faturamento, mas que diante disso estão procurando investir na adoção do controle interno associadas a medidas preventivas e corretivas para regularizar a situação.

As horas extras foram apontadas como principal motivo que levaram as empresas a responder reclamações trabalhistas, ou seja, necessitando que as mesmas reavaliem seus procedimentos e procurem solucionar os problemas que originaram esses passivos, corrigindo as falhas no ambiente de trabalho e se resguardando documentalmente para evitar possíveis reincidências. Já o adicional de insalubridade foi exposto por 01 empresa e demonstra a necessidade de rever as questões referentes ao ambiente aos quais os funcionários estão inseridos.

Para todas as empresas o profissional contábil foi avaliado como sendo indispensável para o controle e prevenção dos riscos trabalhistas, pois acreditam que a capacitação profissional contribui com o melhor gerenciamento das informações e com seu devido registro, salvaguardando-a de forma documental e auxiliando no processo de gestão.

Conclui-se que diante dos dados obtidos nem todas as empresas participantes da pesquisa possuem controles internos eficientes, que se destinem a prevenir os riscos

trabalhistas, gerando dessa forma passivos trabalhistas e suas reincidências, que poderiam, no entanto, ser dispensáveis. A pesquisa aponta que as mesmas reconhecem a importância e desembolsam elevadas quantias na prevenção, mas que a maioria não vislumbra tantas vantagens financeiras no seu retorno. Atender a legislação, gerenciar conflitos internos e investir na educação e aprimoramento profissional dos seus funcionários são as medidas adotadas no seu controle interno para almejar os resultados esperados.

Por fim, a presente pesquisa apresentou limitações quanto a sua população. Diante do universo da pesquisa, foram selecionadas apenas empresas do setor de Transporte Público de Passageiros da cidade de Campina Grande – PB.

Dessa forma, como contribuição para pesquisas futuras, sugere-se aumentar a representatividade da amostra fazendo uma coleta de dados em empresas do setor de transporte público de outras cidades ou até mesmo do estado e comparar os resultados com outros estudos.

ABSTRACT

Internal control can be understood as a tool to make certain result is achieved with efficiency and economy in any entity. The absence of an internal control, or even ineffective, can cause large financial losses to the entities. In this sense, this study aims to verify the existence of internal control related to labor issues in companies that holds the concession of public transport buses for passengers in the city of Campina Grande - PB. The specific objectives are to characterize the process of management and internal control, highlight the process and labor law in Brazil and characterize the public transport system of buses for passengers in the city of Campina Grande. To achieve this purpose, a survey was conducted to companies that holds the concession in the city of Campina Grande - PB. The research universe consists of 04 companies, however, only 03 agreed to participate. For the necessary research information, a questionnaire containing 16 questions of multiple choice and open was applied. The findings indicate that not all companies surveyed have an internal control that is intended to prevent the occurrence of labor liabilities, caused thus expenses that could be avoided.

Keywords: Internal Control. Labor Liabilities. Labor Legislation.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. **Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112440.htm. Acesso em: 21 de julho de 2016 .

CATELLI, Armando. Controladoria. **Uma abordagem da gestão econômica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil. Teoria e prática**. 4 Ed. São Paulo. Atlas, 2007.

DRUMMOND, Marcílio Guedes. **Mais de 9 milhões de processos trabalhistas: veja as principais causas**. Disponível em: <<http://marciodrummond.jusbrasil.com.br/artigos/264787714/mais-de-9-milhoes-de-processos-trabalhistas-veja-as-principais-causas>>. Acesso em: 02 de setembro de 2016.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**, São Paulo, 2006, p. 19.

G1, **Com desemprego alto, processos da Justiça do Trabalho disparam em 2015**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/02/com-desemprego-alto-processos-da-justica-do-trabalho-disparam-em-2015.html>>. Acesso em 29 de agosto de 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Contabilidade Gerencial**. São Paulo. Atlas, 2007.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo. Saraiva, 2005.

LOURENÇO, Luana. **Número de passageiros que usam ônibus cai 9%**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-08/numero-de-passageiros-que-usam-onibus-como-transporte-publico-cai-9.html>>. Acesso em 30 de agosto de 2016.

MENGENER, Anderson Rodrigo; ROSA, Solange Martins. **O impacto dos passivos trabalhistas nas indústrias calçadistas de Igrejinha**, Revista eletrônica do curso de Ciências Contábeis. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/129/120>. Acesso em 05 de julho de 2016.

NAKAGAWA, Masayuki. **Introdução à Controladoria. Conceitos, Sistemas, Implementações**. 1 Ed. São Paulo: Atlas, 2007

SENA, Randal. **Práticas trabalhistas e previdenciárias: férias, folha de pagamento, décimo terceiro salário, rescisão do contrato de trabalho**. 8. Ed. Fortaleza: Revisada e ampliada, 2012. 405 p.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento Estratégico – Conceitos e Metodologia Práticas**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Contabilidade Gerencial. Um enfoque em sistema de Informação Contábil**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Controladoria Estrategica e Operacional. Conceitos, Estrutura, Aplicação.** 1 Ed. São Paulo. Thompson Learning, 2003.

Portal da educação, **RH X Departamento Pessoal – Diferenças.** Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/48074/rh-x-departamento-pessoal-diferencas>>. Acesso em 22 de agosto de 2016.

RELATORIO GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jt-justica-trabalho>>. Acesso em 15 de agosto de 2016.

SAMPAIO, Lisiane da Silva. **O auxilio do controle interno como ferramenta preventiva a ações trabalhistas nas empresas comerciais de Campina Grande – Pb.** 2012. 20p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas. 2011.

TRT13. Tribunal registra variação no número de novas ações trabalhistas. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2016/03/trt-registra-queda-de-24-no-numero-de-aco-es-trabalhistas.html>>. Acesso em 15 de Agosto de 2016.

XAVIER, Andreia. Jornal da Paraíba. **Numero de usuários de ônibus em Campina Grande cai 40%.** Disponível em: <http://www.jornaldaparaiba.com.br/vida_urbana/noticia/164307_numero-de-usuarios-de-onibus-em-campina-grande-cai-40-porcento.html>. Acesso em 03 de Setembro de 2016.