



O papel da Contabilidade na empregabilidade brasileira: a importância dos benefícios adicionais para a motivação dos colaboradores nas organizações, consolidados no CPC 33 (IAS19)

The role of Accounting in Brazilian employability: the importance of additional benefits for the motivation of employees in organizations, consolidated in CPC 33 (IAS19)

El papel de La Contabilidad em la empleabilidad brasileña: La importancia de los beneficios adicionales para La motivación de los empleados em lãs organizaciones, consolidados em CPC 33 (IAS19)

Priscila Oliveira Silva¹
Denise Gomes Barros Cintra²

Reiva
Revista
Um Espaço Interdisciplinar para o Debate Acadêmico

RESUMO

Este artigo tem como objetivo apresentar uma perspectiva histórica sobre as conquistas dos direitos trabalhistas para refletir sobre a importância dos benefícios adicionais na vida dos trabalhadores. Além disso, este trabalho também discorre sobre a divulgação de benefícios aos empregados a partir das normatizações do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, o CPC 33, no intuito de mostrar o papel e a visão do profissional contábil em relação aos meios de repasse de informações para o governo e para os empregados. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica com base nos postulados de Costa (2018), Jacoski (2017), Lopes (2008), Luz; Santin (2010), Mescolote e Batistuzo (2016), dentre outros. Ao final, compreende-se que o papel do profissional contábil é fundamental para gerenciar a regulamentação dos benefícios adquiridos pelos trabalhadores a partir das normas do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) nº 33.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de trabalho. Motivação. Benefícios. CPC 33.

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Jussara (FAJ). E-mail: priscilaplys@gmail.com.

² Professora orientadora e coautora do presente estudo. Especialista em Gestão empresarial e de negócios pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Docente e coordenadora do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Jussara (FAJ).

ABSTRACT

This article aims to present a historical perspective on the achievements of labor rights to reflect about the importance of additional benefits in the lives of workers. In addition, this work also discusses the disclosure of benefits to employees based on the standards of the Accounting Pronouncements Committee, CPC 33, in order to show the role and vision of the accounting professional in relation to the means of transferring information to the government and for employees. This is a bibliographical research based on the postulates of Costa (2018), Jacoski (2017), Lopes (2008), Luz;Santin (2010), Mescolote and Batistuzo (2016), among others. In the end, it understands that the role of the accounting professional is fundamental to manage the regulation of benefits acquired by workers based on the rules of the Accounting Pronouncements Committee (CPC) nº 33.

KEYWORDS: Workday. Motivation. Benefits. CPC 33.

INTRODUÇÃO

Para Iudícibus, Marion e Faria (apud BRANDÃO E BUESA, 2013, p. 4) a Contabilidade é necessária para qualquer ser humano, para empresas então, é fundamental. O profissional contábil é responsável por cumprir as normas regulamentadoras, que se referem a questões de higiene, atender à justiça do trabalho, segurança do trabalho.

Segundo Biscaro, Somariva e Bolson (2020), devido às modificações que a contabilidade passa, o CPC apresenta – se com o objetivo de regular as normas brasileiras na contabilidade, encaixando sua aplicação no Brasil ao modo internacional. Através da lei 11.638 ficou oficializada a adaptação e conversão das normas brasileiras efetuadas ao modo internacional. Nesse contexto, a criação do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, tratado pela sigla CPC, faz a adaptação e tradução das normas contribuindo com o ajustamento e registro desses benefícios em relação ao padrão internacional. O objeto do CPC 33 é a divulgação e contabilização dos benefícios sociais a empregados.

O profissional da área contábil, especificamente nas questões referentes ao registro dos acordos efetuados no momento da consolidação do contrato de trabalho, é imprescindível tanto para a empresa quanto para o empregado, pois é esse profissional quem dá as orientações necessárias a ambos para o entendimento e a aplicação correta da legislação, e providencia as obrigações acessórias, que são repassadas ao governo periodicamente, o que faz com que se tornem os registros legais de forma confiável.

Neste trabalho, discutiremos a importância da atividade contábil na empregabilidade dos colaboradores brasileiros, bem como a função dos benefícios adicionais para motivá-los. Para tanto, este artigo apresentará um breve histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas,

doravante CLT, no intuito de evidenciar e analisar como era a organização do trabalho antes da criação dessas leis e quais foram os direitos adquiridos ao longo dos anos. Serão abordadas também as características da jornada de trabalho e sua finalidade.

Este texto discutirá também a importância da motivação no trabalho a partir dos benefícios adicionais ao salário, como planos de saúde, vale-alimentação, dentre outros, para manter os colaboradores estimulados as atividades laborativas. Esses benefícios funcionam como uma forma de valorização aos colaboradores e um método, na tentativa de evitar a alta rotatividade na organização.

1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: RETROSPECTIVA DOS PRINCIPAIS FATOS HISTÓRICOS MUNDIAIS E SUAS INFLUÊNCIAS NO BRASIL

Para tratar dessa perspectiva histórica, rememora-se o ano de 1888, em que, de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região (TRT, 2020, texto digital), se deu o fim da escravidão e o início das discussões sobre os direitos dos trabalhadores. Nessa época, o território europeu vivia as consequências da Revolução Industrial, fato ocorrido na segunda metade do século XVIII, e os efeitos desse acontecimento histórico espalharam-se por todo o mundo.

Segundo Costa (2018, p. 262), foi com o advento da Revolução Industrial que o direito do trabalho “se construiu, em resultado da massificação da produção, da migração da população rural para os centros urbanos industrializados e, conseqüentemente, da busca de trabalho num contexto de ausência de poder de negociação e reivindicação mediante o patrão”. Nessa premissa, forma-se a classe operária, fazendo jornadas de trabalho extensas em que o limite era o próprio corpo, sem parâmetros de remuneração e alta insalubridade nas condições laborativas.

No Brasil, conforme destaca Lopes (2008, p. 4), a industrialização é a causa principal da aceleração da urbanização, pois se inicia o movimento de êxodo rural e, como consequência, o crescimento das cidades. Nesse contexto, assim como afirmou Costa (2018), também se desenvolvem condições precárias de trabalho para homens e mulheres no solo brasileiro, e apenas no fim do século XIX e início do século XX começaram a acontecer conquistas expressivas para os direitos dos trabalhadores.

Na sequência de fatos históricos que interferiram nas relações de trabalho em âmbito mundial e, conseqüentemente, no Brasil, “a quebra da bolsa de valores em 1929 resultou em efeitos desastrosos para a economia brasileira, uma vez que a industrialização ainda estava em

seu início e que o país tinha economia baseada na exportação de café”(PINHO; BEZERRA (2017, p. 2).

Sendo assim, de acordo com Fernandes (texto digital, 2019), a regência americana paralisou a expansão de oferta monetária e começou a exercer uma política que restringia empréstimos, afetando consecutivamente o mercado brasileiro. Diante disso, parte da população e empresas limpou suas reservas contidas nos bancos, iniciando assim o período de recessão. Para paralisar o processo de recessão, o governo deveria permitir a autonomia de preços e salários, até que o mercado se ajustasse ao novo cenário. Porém, o governo passou a atuar de forma austera em relação a salários, controle de preços e aumento de impostos, ato que agravou a recessão em 24 de outubro de 1929.

Em 1930, Getúlio Vargas sobe ao poder, ocupando a cadeira de Presidente do Brasil, e, no mesmo ano de sua posse, a partir do Decreto nº 19.433 de 26 de novembro, cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Com a intenção de recuperar o Brasil da crise que havia se instaurado, Getúlio Vargas assumiu uma postura intervencionista em prol das questões sociais. Conforme expõe Biavaschi (apud LUZ; SANTIN, 2010), o Brasil começava a lutar para superar os traços que marcavam sua economia social e política; as marcas de uma ordem escravocrata, patriarcal e monocultora herdada dos tempos coloniais, isto é, uma sociedade extremamente agrária com trabalhadores espalhados e sem organização, uma política café com leite, dominada por fazendeiros do eixo Minas/São Paulo.

Nesse contexto, o processo de regulamentação do trabalho no Brasil ocasionava debates entre a classe patronal, a classe trabalhadora e o Estado. Surgiram, então, as condições para a criação do Direito do Trabalho como forma de regular as relações trabalhistas a partir do processo industrial. Como se sabe, “o direito do trabalho nasce como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial e da reação humanista que se propôs a garantir a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias” (LUZ; SANTIN, 2010, p. 269), conforme também destacou Costa (2018) anteriormente, na tentativa de minimizar as explorações provenientes de jornadas de trabalho desumanas.

Assim, “as primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. Datada de 1903 é a lei de sindicalização rural e de 1907 a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões” (TRT DA 24ª REGIÃO, 2020, texto digital). Ainda de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2020, texto digital), em 1917, houve a primitiva formação do Código de Trabalho, e no ano posterior criou-se o Departamento Nacional do

Trabalho. Então, sobreveio em 1923 o Conselho Nacional do Trabalho no contexto do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Além disso, “no governo Vargas foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais” (TRT DA 24ª REGIÃO, 2020, texto digital).

A criação de tais normas foi um marco importante, pois beneficiou e motivou trabalhadores que não tinham seus direitos garantidos e reconhecidos, dando segurança e estabilidade para a classe operária. Nesse contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região (TRT, 2020, texto digital) esclarece que depois da criação da Justiça do Trabalho em 1939, o desenvolvimento tomava conta do país, mudando a economia de agrária para industrial. A ideia primária foi a de criar a “Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social” (TRT, 2020, texto digital).

Conforme explicam Luz e Santin (2010), em 1930, após a revolução, o direito do trabalho estava em formação com base nas relações de trabalho que surgiram no período da evolução industrial. Antes disso, havia leis sociais, porém ainda não eram legislação e se constituíram de forma limitada. Assim, foram criadas as leis para regular essas relações com o objetivo de garantir medidas de segurança à classe operária. Tais leis, consideradas esparsas, foram editadas na época, porém havia um crescimento desorganizado dessas leis, tendo em vista que as profissões tinham normas específicas para sua utilização.

Em uma de suas obras, Biavaschi (apud LUZ; SANTIN, 2010, p. 275-277) mostra um esboço de todas as leis esparsas que foram promulgadas entre o período de 1930 a 1943, antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

TABELA 1: Leis esparsas (1930 – 1943)

Decreto 19.398, 11 de setembro de 1930.	Instituiu o Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil.
Decreto 19.433, 26 de novembro de 1930.	Criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.
Decreto 19.482, 12 de dezembro de 1930.	Limitou a entrada no território nacional de passageiros de terceira classe; dispôs sobre localização e amparo de trabalhadores nacionais e deu outras providências.
Decreto 20.303, 19 de agosto de 1931.	Nacionalização do trabalho: marinha mercante.
Decreto 19.667, 4 de fevereiro de 1931.	Criou o Departamento Nacional do Trabalho.

Decreto 19.770, 19 de março de 1931.	Criou a Organização Sindical, instituiu o sindicato único.
Decreto 21.175, 21 de março de 1932.	Instituiu a Carteira de Trabalho.
Decreto 21.186, 22 de março de 1932.	Regulou o horário de trabalho no comércio em 8 horas diárias ou 48 semanais.
Decreto 23.322, 3 de novembro de 1933.	Definiu o horário de trabalho em bancos e casas bancárias em 6 horas diárias e 36 semanais.
Decreto 24.634, 10 de julho de 1934.	Estabeleceu o horário de trabalho nos serviços de telegrafia.
Decreto 21.364, 4 de maio de 1932.	Regulamentou o horário de trabalho na indústria.
Decreto 21.417-A, 17 de maio de 1932.	Trabalho da mulher: na indústria e no comércio.
Decreto 22.042, 3 de novembro de 1932.	Trabalho do menor.
Decreto 21.761, 23 de agosto de 1932.	Convenção coletiva de trabalho.
Decreto 21.396, 12 de maio de 1932.	Comissões mistas de conciliação – Jurisdição Paritária.
Decreto 22.132, 25 de novembro de 1932.	Juntas de Conciliação e Julgamento – Jurisdição Paritária.
Decreto 21.690, 1º de agosto de 1932.	Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.
Decreto 22.131, 23 de novembro de 1932.	Multas e recursos.
Decreto 23.259, 20 de outubro de 1933.	Jurisdição Administrativa – instituiu delegacias de trabalho marítimo.
Decreto 24.784, 14 de julho de 1934.	Jurisdição Administrativa – novo regulamento do CNT.
Decreto 24.637, 10 de julho de 1934.	Lei de Acidentes do Trabalho.
Lei nº 62, 5 de junho de 1935.	Lei da despedida.
Lei 185, 14 de janeiro de 1936.	Instituiu as Comissões de Salário Mínimo.
Decreto 279, 7 de agosto de 1935.	Empregados no serviço ferroviário.
Lei 264, 5 de outubro de 1936.	Empregados nos serviços públicos.
Lei 228, 24 de julho de 1936.	Empregados em hotéis.
Lei 435, 17 de maio de 1937.	Grupos industriais e solidariedade.
Decreto 1.361, 12 de janeiro de 1937.	Moléstias profissionais.
Decreto-lei 39, 3 de dezembro de 1937.	Competência do juízo Cível - cumprimento das decisões.
Decreto-lei 1.237, 2 de maio de 1939.	Organiza a Justiça do Trabalho.
Decreto-lei 1.346, 15 de junho de 1939.	Reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

Decreto 6.596, 12 de dezembro de 1940.	Regulamento da Justiça do Trabalho.
Decreto-lei 3.229, 30 de abril de 1941.	Processos pendentes.
Decreto-lei 4.037, 19 de janeiro de 1942.	Atribui natureza social aos arts. 81 do Código Comercial e 1.221 do Código Civil.

Fonte: (BIAVASCHI apud LUZ; SANTIN, 2010, p. 275-277).

Então, o Estado reuniu todos os textos legais publicados em um único texto, com as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Essa junção deu origem à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943, através do Decreto de Lei nº 5.452, sancionado por Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil.

Hermanson (2019, texto digital) salienta que, desde a criação da CLT houve muitas alterações, sendo que as principais foram em momentos chave como a promulgação da Constituição de 1988, em que alguns direitos foram ampliados e outros incluídos. Além disso, foi nesse ano que a jornada de trabalho, que tinha duração de 48 horas semanais, foi alterada para 44 horas semanais. Outro momento chave foi a Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, já no governo do presidente Michel Temer, o qual sancionou essa reforma sob a alegação de que, para fazer a economia do país voltar a crescer, era preciso reduzir os custos para gerar mais empregos. Foram realizadas alterações nos direitos trabalhistas, tais como: a negociação entre empregador e empregado sobre questões relativas ao parcelamento das férias, salário, banco de horas, dentre outras. De tempos em tempos, as regras são alteradas conforme as necessidades que vão surgindo nas relações trabalhistas.

2 A JORNADA DE TRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS

A jornada de trabalho é caracterizada como o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador. Delgado (1995) discorre sobre a jornada de trabalho e salienta que ela ocupa uma posição importante ao longo da história do Direito do Trabalho, em que o salário e jornada sempre foram os temas centrais das lutas trabalhistas.

Martins (apud COSTA, 2017, p. 8) comenta que, na maior parte dos países europeus e aproximadamente no ano de 1800, o normal da jornada de trabalho era entre 12 a 16 horas, especialmente entre mulheres e menores de idade. Na mesma época, nos Estados Unidos a jornada de trabalho ficava entre 11 e 13 horas. Então, houve o início dos movimentos que

reivindicavam a diminuição da jornada, momento em que os países começaram a definir normas. No Brasil, conforme explica Martins (apud COSTA, 2017, p. 9), apenas em 1932 é promulgado o primeiro decreto ajustando a jornada de trabalho, porém ele era voltado somente para o comércio, que fixava a jornada de trabalho de 8 horas ao dia. Depois disso, em 1937, o artigo 137 da Constituição Federal estabeleceu o “dia de trabalho de 8 horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei” (COSTA, 2017, p. 9).

Em sua pesquisa, Mescolote e Batistuzo (2016) esclarecem que em 1937 começou a ser estudada a flexibilização da jornada de trabalho; o limite continuou sendo de oito horas, porém, na nova legislação, havia modificações em alguns casos, tanto para o aumento quanto para a redução da jornada laborativa. Já em 1943 o assunto conquistou potência no Brasil, quando Getúlio Vargas coordenou as modificações políticas e sociais e foi formada a Consolidação das Leis do Trabalho, conforme abordado na primeira seção deste artigo. O capítulo II da CLT é responsável por apresentar informações sobre a duração da jornada de trabalho, incluindo o trabalho noturno, o período de descanso e o quadro de horários. Em 1988, a Constituição Federal trouxe modificações mais significativas no artigo 7º: a duração semanal do trabalho fica limitada a quarenta e quatro horas semanais, bem como a possibilidade de redução dessa duração mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A esse respeito, Martins (apud COSTA, 2017, p. 9) expõe que:

CLT de 1.05.1943: incorporou a regra geral do Decreto 2.308 de 13.06.1904 que estabeleceu a jornada de 8 horas diárias. Constituição de 1946. Duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei” (art. 157, V). Constituição de 1967: “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (art. 158, VII) EC n. 1, de 1969: praticamente a mesma redação. (Art. 165, VI).

Essas mudanças constitucionais trouxeram pontos positivos para os trabalhadores, conforme destacam Gonzaga; Filho; Camargo (2003, p. 371), com a diminuição da jornada de 48 para 44 horas semanais. Nesse contexto, segundo Delgado (1995), o avanço dos direitos do trabalhador, da saúde e da segurança do trabalho provoca o entendimento de que as jornadas extensas em locais insalubres eram um risco para o trabalhador. Desse modo, a redução dessas jornadas foi uma medida importante, considerada como preventiva à saúde. Então, ficou registrada na Constituição a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, conforme art. 7º, XXII da CLT (BRASIL, 1943).

Martins (apud COSTA, 2017, p. 10) ressalta que há fundamentos que marcam a limitação da jornada de trabalho. São eles:

- (a) biológicos: que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga. Após 8 horas de trabalho há diminuição do rendimento do trabalhador;
- (b) sociais: o empregado deve conviver e relacionar-se com outras pessoas, se dedicar à família, de dispor de horas de lazer;
- (c) econômicos;
- (d) humanos; por outro lado, o respeito a jornada de trabalho diminui os acidentes de trabalho, pois é no período em que o empregado presta serviços cansado ou quando faz horas extras, que ocorrem o maior índice de acidentes.

A partir disso, percebe-se que esses fatores podem refletir na produção dos colaboradores, pois o excesso na jornada de trabalho nem sempre vai significar lucro ao empregador. A jornada excessiva, sem repouso ou alguma forma de lazer, não provocará um desempenho satisfatório, ou seja, ela atua como um fator negativo tanto para o colaborador, que não consegue trabalhar eficazmente, quanto para o empregador, que pode não obter as metas diárias preestabelecidas.

Martins (apud COSTA, 2017, p. 10) salienta também que há normas jurídicas que comandam a jornada de trabalho. Tais normas abrangem duas naturezas: a pública e a privada. A primeira relaciona-se com o interesse do Estado em limitar a jornada de trabalho para que o empregado tenha um tempo para descanso e não faça jornadas extensas. A segunda, privada, diz respeito ao limite imposto pela legislação para o trabalho, deixando a critério do contratante e contratado o poder de fixar um limite mínimo ou máximo, podendo a jornada de trabalho ter natureza mista, com qualidade pública e privada. Nesse sentido, “a jornada de trabalho pode ser dividida quanto à duração ao período, à profissão e à flexibilidade” (COSTA, 2017, p. 12). Em relação ao primeiro aspecto, a duração, Martins traz a seguinte explicação:

Quanto à duração, a jornada pode ser normal, que é a comum, a ordinária de oito horas, a extraordinária ou suplementar, que são as horas que excederem os limites legais, como as que suplantarem as 8 horas diárias e 44 semanais; limitada quando há um balizamento na lei; ilimitada quando a lei não determina um limite para sua prestação. (MARTINS apud COSTA, 2017, p. 12)

Acerca do segundo aspecto, a profissão, Costa (2017, p. 12) esclarece que a jornada de trabalho é distinguida pela lei. Os bancários, por exemplo, têm a jornada de seis horas. Isso remete ao terceiro aspecto: a flexibilidade. Existem jornadas flexíveis e inflexíveis. As inflexíveis são as que não podem ser divididas, e nas flexíveis o trabalhador faz seu horário diário, contanto que haja um limite semanal ou anual que deve ser cumprido. Não estão protegidos pela limitação da jornada diária os empregados que não estão sujeitos a cumprimento

de horário, como gerentes e outros cargos de gestão (diretores, chefes de departamento, dentre outros).

Como aponta Costa (2017, p. 23) a flexibilização, e também a compensação da jornada de trabalho, acontece a partir do alongamento da jornada em um dia e moderação em outro, conforme art. 59, da CLT. No entanto, é importante ressaltar que as horas extras não poderão ultrapassar mais que 2 horas por dia, e podem ser negociadas entre sindicatos e empresas, por meio de convenção ou acordo coletivo. Esse artigo da CLT foi alterado em 2017 por meio da lei 13.467/2017: o acordo não precisava mais ser mediado pelo sindicato; ele poderia ser feito diretamente entre empregador e empregado, desde que a compensação aconteça no período de 6 (seis) meses – que é o limite –, e não exceda o limite de dez horas diárias.

Outra questão importante que envolve a jornada de trabalho são os turnos ininterruptos. De acordo com Pereira (2021, p. 16), as empresas que funcionam com um padrão de trabalho composto por um turno ininterrupto, como um posto de gasolina, podem atuar de forma constante e dentro das normas legais. Conforme disposto no art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), as jornadas de turnos ininterruptos de revezamento serão de 6 horas, completando 36 horas semanais. Pereira (2021, p. 16) destaca que o objetivo dessa variação nos períodos de trabalho é beneficiar a saúde física e mental dos trabalhadores. Além disso, os trabalhadores que atuam nessa jornada de trabalho de 6 horas têm como benefício o descanso semanal de 24 horas:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.(BRASIL, CLT, 1943)

Segundo Delgado (apud PEREIRA, 2021, p. 17), o empregador está obrigado a conceder um período para descanso e alimentação de no mínimo 15 minutos para essa modalidade. Ademais, os empregados dessa categoria podem fazer somente duas horas extras por dia e isso deve ser firmado na convenção coletiva. Os trabalhadores noturnos, do período de 22 horas e 5 horas, têm direito a adicional noturno, isto é, um acréscimo de 20% sobre o valor do salário. Ainda segundo a pesquisa de Pereira (2021), em 2017, após a reforma trabalhista, a Lei n. 13.467/2017 flexibilizou as orientações sobre a duração do trabalho, visando à prevenção de problemas como atrasos e faltas. O desafio é o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a proteção dos direitos dos trabalhadores, e de acordo com a

Constituição Federal, é permitida a compensação do horário de trabalho, fundamentado no art. 7, inciso XIII, quando há excesso de horas na jornada, será permitida a redução em outra jornada.

As férias, segundo o artigo 129 e 130 da CLT (BRASIL, 1943), são concedidas ao colaborador que tenha cumprido o período de 12 meses trabalhados, com direito a 30 dias de férias remuneradas. Outro direito é o 13º salário, um pagamento extra-anual feito a colaboradores inclusos no regime da CLT, que pode ser pago em uma ou duas parcelas. Se o colaborador trabalhou os 12 meses, tem direito a pagamento integral, caso tenha trabalhado menos de 12 meses o pagamento é proporcional aos meses trabalhados.

Além desses, vale destacar também a licença maternidade, concedida a colaboradoras que se tornaram mães. Trata-se de um período de afastamento de no mínimo 120 dias, em que não há perda dos direitos, havendo também a estabilidade, pois não podem ser demitidas por justa causa. O seguro desemprego é o direito concedido a trabalhadores que foram demitidossem justa causa ou em casos de rescisão direta. É visto como benefício temporário para que o trabalhador consiga se manter enquanto procura outro emprego.

Por fim, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito resultante da obrigação da empresa de depositar 8% do salário bruto do empregado. Esse valor serve como poupança caso o colaborador seja demitido por justa causa, adquirindo o direito de sacar todo o valor depositado. De modo geral, percebe-se que a criação desses benefícios atuou (e atua) como uma espécie de motivação para o trabalhador.

3 A MOTIVAÇÃO DO TRABALHADOR PARA O DESEMPENHO NO TRABALHO E OS BENEFÍCIOS SOCIAIS PARA EMPREGADOS

Em sentido mais amplo, conforme diz Calabrez (2019, texto digital), “um líder sabe motivar seus funcionários” a partir do estudo do comportamento humano, aplicando técnicas em favor de sua equipe para que haja produtividade. A motivação é de extrema importância para as organizações e deve fazer parte da estratégia organizacional, pois é por meio dela que o funcionário faz um bom desempenho de suas tarefas. [Chiavenato](#) (2005, p.242), explica que:

amotivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando (via eletroquímica) as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta (objetivo, incentivo) seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

Conforme assevera Costa (2015, texto digital), as organizações precisam de pessoas para que seja alcançado um objetivo, e as pessoas precisam das organizações para também alcançar seus objetivos. Diante disso, é preciso que a empresa sempre mantenha seus funcionários motivados para que estes desempenhem seu trabalho de forma leve e direita. A motivação faz com que o colaborador empenhe-se em seu trabalho, que tenha vontade de voltar a trabalhar. Quando o funcionário não é motivado, ele tende a entregar serviços mal feitos, tratar as pessoas de mau jeito, impedindo a empresa de alcançar metas e objetivos e dando a possibilidade dos outros falarem mal da organização.

Ainda segundo Costa (2015, texto digital),

A motivação deve fazer parte integrante da estratégia organizacional, e é fundamental que os colaboradores sejam continuamente motivados e estimulados a crescer enquanto profissionais, a executarem as tarefas inerentes às funções com eficácia, fazendo com que se sintam realizados no exercício das suas funções. Para tal, as organizações devem adequar os processos de coaching e promover uma liderança eficaz que seja determinante no processo motivacional.

Chiavenato (2005, p.244) menciona que “o que motiva alguém hoje pode não motivar amanhã”. O processo motivacional está direcionado para as metas e necessidades individuais. O alcance das metas e objetivos conduz a uma redução das necessidades. Já Para Bergamini (1997, p. 32),

os aspectos motivacionais surgem, essencialmente, do próprio sujeito, como resultado de sua história de vida suas necessidades de encarar desafios, do lugar reservado ao trabalho em sua vida, o modo como constrói as relações interpessoais, a disponibilidade para construir a carreira e o modo como este se organiza frente a situações não planejadas... a motivação surge a partir da personalidade do indivíduo.

As empresas precisam fazer um planejamento para saber como motivar um funcionário, pois este, quando motivado, trabalha melhor, sabendo que além do salário, pode ganhar gratificações, aumento salarial e/ou pode subir de cargo. Porém, a organização precisa se atentar a essas necessidades; é preciso que haja um ambiente onde o colaborador possa ter descanso e, quando houver intervalos, possa se socializar com os demais colaboradores. A organização precisa priorizar qualidade de vida para os funcionários dentro dos seus afazeres e isso faz a diferença.

Essa perspectiva de Bergamini (1997) e de Chiavenato (2005) sobre a motivação para o trabalho leva em consideração o papel de um líder que seja capaz de desenvolver estratégias para dirimir eventuais problemas na equipe de trabalhadores que estão sob sua gestão. Todavia, neste trabalho o foco é a motivação proveniente dos benefícios sociais conquistados nos

momentos históricos que foram abordados nas seções anteriores deste trabalho. Tais benefícios geram acréscimos salariais e licenças remuneradas que também atuam como fatores motivacionais para o trabalho.

Para entender o que são os benefícios sociais é importante evidenciar seu conceito e como eles devem ser utilizados. Chiavenato (apud SANTOS, 2020, texto digital) destaca que esses benefícios “são facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupações”. Para Marras (apud LEAL JUNIOR; SILVA, 2006, p. 2), benefícios são:

o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários”. Nesse sentido, os benefícios sociais estão ligados à responsabilidade social da organização, pois, ao oferecer benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores, há uma melhora no ambiente da organização. Usada como estratégia em muitas empresas, o aumento do ticket alimentação, por exemplo, é bem recebido pelos colaboradores em razão da credibilidade desse ticket no mercado.

Conforme explica Santos (2020, texto digital), a oferta de benefícios sociais para os trabalhadores teve início nos Estados Unidos da América, em 1974, especificamente na Pensilvânia. Essa oferta avançou durante a Segunda Guerra Mundial e, nessa época, os salários eram controlados pelo governo federal, como uma maneira de melhorar o poder econômico dos trabalhadores. Observou-se que os trabalhadores que prestavam serviços para organizações/empresas que ofereciam benefícios sociais melhoravam consideravelmente sua qualidade de vida. No Brasil, as empresas começaram a adquirir benefícios e ampliá-los, uma maneira de conservar seus trabalhadores. Sendo assim,

as organizações buscam utilizar os benefícios como forma atingir objetivos organizacionais, desta maneira procura criar indicadores para direcionar suas metas previstas, tanto quantitativas quanto qualitativas oferecendo gratificações a seus empregados [...]: gratificação por competência, proporcionando assim um dos princípios da criação dos benefícios organizacionais, oferecer algum benefício, mas, obter algum retorno para a organização. (SANTOS, 2020, texto digital)

De acordo com Ernst & Young e Fipecafi (apud JACOSKI, 2017), grande parte dos gastos de empresas está ligada ao departamento pessoal, que além do salário geralmente escolhem a oferta de benefícios adicionais aos funcionários como: “plano de saúde, vale alimentação, licenças remuneradas, previdência complementar, entre outros” (ERNST & YOUNG e FIPECAFI apud JACOSKI, 2017, p. 19). Como alguns colaboradores não têm noção dos custos dos benefícios em valor de mercado para as empresas, as organizações

promovem meios para comunicar esses custos para seus funcionários, como forma de conscientização da importância e do volume de dinheiro aplicado. Algumas das empresas criam equipes para realizar e melhorar o desempenho dos benefícios, com objetivo de adequar seus custos.

Chiavenato (apud SANTOS, 2020, texto digital) menciona que, normalmente, é criado um pacote de benefícios para ser integrada à remuneração de pessoal. Então:

os benefícios e serviços sociais incluem uma variedade de facilidades e vantagens oferecidas pela organização, como: assistência médico-hospitalar, seguro de vida, alimentação subsidiada, transporte, pagamento de tempo não trabalhado, plano de previdência privada etc. No caso de pessoal de nível mais elevado, chegam a incluir automóvel, casa, escola para filhos, clube para toda a família, passagem e estadas no período de férias, cartões de crédito e planos especiais de saúde e seguro de vida. Na verdade, os benefícios, além do aspecto pecuniário ou financeiro, servem para livrar os colaboradores de uma série de transtornos, como busca de meios de transportes até a companhia ou procura de restaurantes onde se alimentar no intervalo das refeições.

Segundo Ernst& Young e Fipecafi (apud JACOSKI, 2017, p. 19), para normas internacionais, este tipo de remuneração oferecida pelas empresas aos seus colaboradores em troca dos serviços prestados é denominado de benefícios a empregados.

4 A REGULAMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO AOS EMPREGADOS SOB A ÓTICA CONTÁBIL: CPC 33

Segundo Jacoski (2017), conhecidas como IFRS ou *International Financial Reporting Standards*, as normas Internacionais de Contabilidade adotadas em 2008, através da Lei 11.638 de 2007, sugeriram para aprimorar as informações contábeis e reduzir diferenças em práticas aplicadas nos países, permitindo mais fidedignidade a quem utiliza a informação. Tais convergências de normas brasileiras ao parâmetro internacional deram origem ao Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), o qual é responsável por emitir os pronunciamentos técnicos manuseados nas empresas brasileiras.

Padoveze, Benedicto e Leite (apud JACOSKI, 2017, p. 17) atestam que:

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis foi criado em 7 de outubro de 2005, pela Resolução nº 1.055/05 do CFC, para ser o único órgão responsável pela emissão dos pronunciamentos contábeis no Brasil, em função das necessidades de:

- a) convergência internacional das normas contábeis;
- b) centralização da emissão de normas contábeis;
- c) representação das instituições nacionais interessadas em eventos nacionais.

Entre os pronunciamentos emitidos pelo CPC, está presente o pronunciamento técnico CPC 33 de 2009, correlacionado ao IAS 19 emitido em 1983 pela *International Accounting Standards Board* – IASC, que expõe qual método a ser seguido na realização dos registros contábeis e divulgação referente a benefícios a empregados. Em 1983, quando fora emitido, o IAS 19, intitulado de Contabilidade de Benefícios de Aposentadoria nas Demonstrações Financeiras do Empregador, era relacionado aos benefícios de aposentadoria. No entanto, em 1998, o título foi alterado para Benefícios a Empregados correlacionando benefícios de pré e pós-aposentadoria.

O objetivo do CPC 33 é ajustar as escriturações contábeis e a divulgação dos benefícios a empregados, conforme as normas previstas na IAS 19 (IASB) (FIPECAFI apud JACOSKI, 2017, p. 18). Nesse contexto, Carvalho, Lemes e Costa (apud JACOSKI, 2017, p. 19) salientam que:

A IFRS 1 se propõe a assegurar que as demonstrações contábeis geradas pela primeira vez, de acordo com a s IFRS, contenham informações de alta qualidade, transparentes e comparáveis, que forneçam um ponto de partida adequado para a adoção das Normas Internacionais e que possam ser geradas a um custo que não exceda seus benefícios.

Segundo o CPC 33 – R1 (2012), alguns dos benefícios concedidos aos empregados também podem ser concedidos aos dependentes. Dentre eles, destacam-se os seguintes:

- (a) benefícios de curto prazo a empregados, como, por exemplo, os seguintes, desde que se espere que sejam integralmente liquidados em até doze meses após o período a que se referem as demonstrações contábeis em que os empregados prestarem os respectivos serviços:
 - (i) ordenados, salários e contribuições para a seguridade social;
 - (ii) licença anual remunerada e licença médica remunerada;
 - (iii) participação nos lucros e bônus;
 - e (iv) benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, carros e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para empregados atuais;
- (b) benefícios pós-emprego, como, por exemplo, os seguintes:
 - (i) benefícios de aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria);
 - e (ii) outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida e assistência médica pós-emprego; [...]
- (d) benefícios rescisórios.

Nas subseções a seguir, serão enfatizados os benefícios de curto prazo e pós-emprego.

4.1 Benefícios de curto prazo

Padoveze, Benedicto e Leite (apud JACOSKI, 2017, p. 19) afirmam que os benefícios de curto prazo englobam:

- a) ordenados, salários e contribuições para a previdência social;
- b) licenças remuneradas de curto prazo (tais como licença anual remunerada e licença por doença remunerada) em que se espera que a compensação pelas faltas ocorra dentro de 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;
- c) participação nos lucros e gratificações pagáveis dentro de 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;
- d) benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, automóvel e bens ou serviços gratuitos os subsidiados) para os empregados atuais.

O benefício de curto prazo é registrado contabilmente quando o colaborador presta serviços à empresa durante o ano contábil. A empresa deve reconhecer a quantia que não foi descontada referente a benefícios, correspondente aos serviços prestados a empresa. Essa quantia poderá ser descontada em folha de pagamento, ficando a diferença como despesa para a empresa.

Caso a quantia do benefício ultrapasse a quantia que não foi descontada, o CPC 33 ressalta que “a empresa deve reconhecer esse excesso como um ativo (despesa paga antecipadamente), desde que esse valor seja recebido pela empresa futuramente” (FIPECAFI apud JACOSKI, 2017, p. 21). Quanto às licenças remuneradas, Jacoski (2017, p. 21) explica que elas podem ser cumulativas ou de direito. No primeiro caso, a licença pode ser empregada no futuro. Assim, quanto mais o empregado presta serviço, mais direito ele tem de adquirir benefícios. No segundo caso, a licença de direito, o empregado adquire o direito de receber em dinheiro a licença não gozada. Desse modo, o custo adicional deve ser cotado pela empresa para o pagamento de direito, referente ao acúmulo de licenças remuneradas que não foram usufruídas em um período contábil, conforme exemplo abaixo:

TABELA 2: Exemplo de licença remunerada – CPC 33

Número de empregados da entidade	100
Direito a licença médica (pode ser estendida por um ano calendário)	5 dias para cada empregado
Total de licenças no exercício	500
Em 31/12/20X1 - direito não utilizado	Em média de 2 dias por empregado
Total de licenças não utilizadas	200

Em 31/12/20X2 - Empregados que não sairão mais que 5 dias	92 empregados
Em 31/12/20X2 - Empregados que sairão em média 6,5 dias	8 empregados

Adicional de licença – dias	1,5 dias
Adicional de licença – nº de empregados	8 empregados
Total a contabilizar – passivo	12 dias

Fonte: JACOSKI (2017, p. 21).

O CPC ainda destaca que as licenças não cumulativas são as que não devem ser transferidas no ano seguinte, ou seja, elas expiram se não forem utilizadas e não há direito de recebimento em dinheiro para os casos de desligamento. Como exemplo dessas licenças não cumulativas, pode-se citar as seguintes: licença maternidade, licença paternidade e licenças de serviço para tribunais e militares. A entidade não reconhece o passivo nem a despesa até a ocasião da ausência do colaborador.

4.2 Benefícios pós-emprego

Os benefícios pós-emprego são concedidos após o encerramento do vínculo empregatício a partir de acordos (formais ou não) entre o empregador e o empregado. Um exemplo desse tipo de benefício são as pensões decorrentes de morte de colaborador ou invalidez. Conforme discorre Fipecafi (apud JACOSKI, 2017, p. 24):

Existem diferentes tipos de planos de benefícios para aposentadoria e pensão, ou sua complementação, mas o principal pressuposto para a existência de um plano de benefício pós-emprego é a possibilidade de se efetuar depósitos ao longo do tempo, de tal forma que, com o decorrer do tempo, esses valores, acrescidos dos rendimentos obtidos pela sua aplicação, sejam suficientes para pagar os benefícios devidos pós-emprego.

Todos os acordos proporcionados pela entidade após o desligamento são classificados como plano de benefícios pós-emprego. O CPC 33 (2012) salienta que “a entidade deve aplicar este Pronunciamento a todos os acordos que envolvam ou não o estabelecimento de entidade separada, aberta ou fechada de previdência para receber as contribuições e pagar os benefícios”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início deste artigo, foi apresentado um percurso histórico sobre os direitos dos trabalhadores ao longo do tempo. Ficou evidente que as conquistas obtidas por meio das lutas desses trabalhadores resultaram na melhoria da jornada de trabalho e na aquisição de benefícios que colaboraram expressivamente para a promoção de melhores condições trabalhistas. É por meio dessa perspectiva histórica que se torna possível evidenciar a importância das conquistas trabalhistas em relação ao presente.

Diante disso, percebe-se que os direitos trabalhistas servem como alicerce tanto para a empresa quanto para o empregado, sendo para o empregador um suporte para que sejam evitados processos trabalhistas e multas; e para o empregado, significa proteção aos seus direitos, amparo em situações como demissão, em que o empregado tem direito ao seguro desemprego. O profissional contábil está ligado a todas as áreas, se tornando indispensável em várias situações, essencial na orientação de empregador e empregado. Com base no CPC 33 presta as devidas informações nas demonstrações contábeis sobre os benefícios a empregados entre outras informações, possibilitando entendimento a quem precise.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BISCARO, Eli Teresinha; SOMARIVA, Aline Detoni; BOLSON, Marcia Carolina. Benefícios a empregados – A curto e longo prazo, benefícios pós emprego e rescisórios de acordo com CPC. **Revista de Extensão Iniciação Científica da Unisociosc**, Blumenau – SC, v. 7, n. 1, p. 249 – 272, 2020.

BRANDÃO, Elisângela Aparecida Camargo; BUESA, Natasha Young. O papel do escritório contábil. Consultoria *versus* serviços tradicionais: estudo de caso em empresas de Vargem Grande Paulista. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**, v. 4, n. 1, p. 1-25, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 05 ago. 2021.

CALABREZ, Daniel. O papel do líder na motivação de sua equipe. **Administradores.com**, 17/04/2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-papel-do-lider-na-motivacao-de-sua-equipe-um-estudo-de-caso-empresa-prestacao-de-servico-florestal>. Acesso em: 01 set 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2005.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS - CPC. **Pronunciamento Técnico CPC 33**: benefícios a empregados. Brasília: CPC, 2012. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=64>. Acesso em: 09 ago. 2021.

COSTA, Hermes Augusto. O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu. **Lua Nova**, São Paulo, n. 104, p. 259-285, 2018.

COSTA, Paula Cristina. Motivação no trabalho. **RH Portal**, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/motivao-no-trabalho-2/>. Acesso em: 05 ago. 2021.

COSTA, Silas Flávio. **Abordagens a respeito da jornada de trabalho à luz da CLT e da Lei 13.467/2017**. 27f. Artigo (Bacharelado em Direito) Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Centro Universitário de Maringá, Maringá-PR, 2017. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/451/1/SILAS%20FL%c3%81VIO%20COSTA.pdf>. Acesso em: 29 out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 111-129, 1995.

FERNANDES, Cláudio. “O que foi a Crise de 1929?”. **Brasil Escola**, 2019. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-foi-a-crise-1929.htm>. Acesso em 08 de novembro de 2021.

GONZAGA, Gustavo M.; FILHO, Naércio Aquino Menezes; CAMARGO, José Márcio. Os efeitos da redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais em 1988. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 2, p. 369-400, abr./jun., 2003.

HERMANSON, Marcos. O que mudou em 76 anos de CLT?, **Brasil de fato**, 1/05/2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt>>. Acesso em: 29 ago 2021.

JACOSKI, Luciane. **A divulgação dos benefícios a empregados com base no pronunciamento técnico CPC 33 (IAS 19)**: estudo das demonstrações contábeis da vale S.A. 2017. 49 fl. Monografia (Especialização em Contabilidade e Finanças) Universidade Federal do Paraná, Curitiba-PR, 2017.

LEAL JUNIOR, Ilton Curty; SILVA, Anne Jéferson C. da. A implementação do sistema de benefícios espontâneos nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial consistente- um panorama da região sul fluminense. **Anais do III Simpósio de Excelência em**

Gestão e Tecnologia, 2006. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/554_Beneficios%20Espontaneos%20Seget.pdf.

LOPES, Juarez Rubens Brandão. **Desenvolvimento e mudança social**: formação da sociedade urbano-industrial no Brasil. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/df6bv/pdf/lopes-9788599662823.pdf>. Acesso em: 09/10/2021.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As Relações de Trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da Revolução de 1930. **Revista História**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 268-278, 2010.

MESCOLOTI, Renan Scatena; BATISTUZO, Fernando. A jornada de trabalho e sua evolução: aspectos relevantes. **Anais do Encontro Toledo de Iniciação Científica Prof. Dr. Sebastião Jorge Chammé**. Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, v. 12, n. 12, p. 1-17, 2016.

PEREIRA, Dierre da Silva. **A flexibilização das leis trabalhistas e seu impacto na jornada de trabalho**. 44f. Monografia (Bacharelado em Direito) UNIFACIG –Centro Universitário, Manhuaçu-MG, 2021. Disponível em: <http://www.pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/viewFile/3170/225>.

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmiento. Direitos trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica. **Anais do II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social**, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180026/101_00256.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 09 out 2021.

SANTOS, ValdevinoAntonio dos. A importância dos benefícios sociais nas organizações. **Administradores.com**, 03/05/2020. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-import%C3%A2ncia-dos-benef%C3%ADcios-sociais-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 10 set. 2021

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. História: a criação da CLT. **Jusbrasil**, 2020. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 31ago2021.

