



Responsabilidade Social Corporativa e Auditoria Interna Trabalhista: benefícios e elementos indispensáveis em uma análise de gestão trabalhista de uma organização.¹

Corporate Social Responsibility and Internal Labor Audit: benefits and essential elements in an organization's labor management analysis.

Responsabilidad Social Empresarial y Auditoría Interna Laboral: beneficios y elementos esenciales en el análisis de la gestión laboral de una organización.

João Vitor Vilela Silva²

Denise Barros³

RESUMO

O presente artigo busca de forma clara e de fácil entendimento manifestar o aporte gerado para as organizações ao utilizarem a Responsabilidade Social Corporativa juntamente com a Auditoria Interna no âmbito trabalhista, voltadas para a gestão de seus colaboradores. É abordado as problemáticas encontradas pela classe operária e os principais pontos que devem ser analisados pela empresa, para proporcionar um ambiente de trabalho qualificado e competente, isso vai desde o momento da admissão até uma possível demissão, caso venha ocorrer. O objetivo principal é apresentar a importância dessas ferramentas e onde são aplicadas, tendo embasamento teórico em várias obras, além de leis, até a data de publicação, vigentes no Brasil.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa. Auditoria Interna no Âmbito Trabalhista. Gestão Trabalhista.

ABSTRACT

This article seeks to express the sport generated in a clear and easy-to-understand way so that organizations can use Corporate Social Responsibility together with Internal Audit in the labor sphere,

¹ Este trabalho é resultado do projeto de pesquisa desenvolvido no 8º período do curso de ciências contábeis da Faculdade de Jussara – FAJ, como requisito obrigatório para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

² Discente do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Jussara – FAJ. E-mail: joaovitorvilelasilva80@gmail.com

³ Orientadora Denise Barros, coordenadora do curso de Ciências Contábeis. E-mail: denise@unifaj.edu.br

aimed at managing their employees. The problems encountered by the working class are addressed and the main points that must be detailed by the company, to provide a qualified and competent work environment, this ranges from the moment of admission to possible dismissal, if it occurs. The main objective is to present the importance of these tools and where they are applied, having a theoretical basis in several works, in addition to laws, up to publication data, in force in Brazil.

Key words: Corporate social responsibility. Internal Audit in the Labor Scope. Labor Management.

1 INTRODUÇÃO

Conceitos e temáticas focados no comportamento empresarial têm historicamente tido um desenvolvimento positivo contínuo, especialmente quando direcionados à classe trabalhadora das organizações, que são consideradas como sendo as “engrenagens” do estabelecimento devido ao seu papel insubstituível.

Ressalta-se que o capital humano são peças-chaves em uma empresa, independente da função exercida, sendo desde aqueles que trabalham em cargos administrativos, aos que desenvolvem o trabalho operacional. A todos esses colaboradores, a organização deve o zelo, cuidado e muito respeito, concedendo assim os direitos constituídos na Consolidação de Leis Trabalhistas (BRASIL, CLT, 1943).

Devido as exigências atuais de um mercado de trabalho dinâmico, competitivo e as legislações vigentes, que fornecem aos colaboradores todos os direitos necessários para um bom desempenho de função, é indispensável que as organizações busquem por meio de ferramentas como a Auditoria Interna no âmbito trabalhista, se adequem aos princípios que a Responsabilidade Social Corporativa traz, conduzindo consigo compromissos e responsabilidades que conseqüentemente, tornam um ambiente empresarial mais ético, transparente e socialmente consciente.

Nesse contexto, o trabalho a seguir tem como propósito analisar quais os pontos que a interseção da Auditoria Interna Trabalhista com a Responsabilidade Social Corporativa precisam se atentar para o cumprimento de suas funções. Mas qual seria o seu reflexo na gestão trabalhista ? Aparecendo como forma de fortalecimento da ética empresarial, sendo apresentados os pontos de atenção necessários com os colaboradores que se relacionam com princípios sociais e com indicadores que são indispensáveis em uma análise elaborada pela auditoria nessa perspectiva. Por meio disso há conseqüentemente a promoção de ambientes de trabalhos justos e inclusivos, prevenindo potenciais passivos trabalhistas, e diminuindo o impacto financeiro caso surja, criando assim um valor compartilhado para a sociedade brasileira. O presente estudo fora confeccionado a partir de uma revisão bibliográfica, com foco

na legislação brasileira vigente, frisando a importância de uma empresa se adequar e utilizar todas as ferramentas de gestão disponíveis.

O objetivo deste artigo é, apresentar os principais pontos a serem zelados pelas organizações na gestão de seus colaboradores, tendo como influência os fundamentos que regem a Responsabilidade Social Corporativa e que coletivamente, também, contribuem no processo de análise da Auditoria Interna no âmbito trabalhista, demonstrando o quão benéfico é a integração de ambas ferramentas para uma governança sólida em um ambiente empresarial, garantindo-lhes todos os direitos resguardados pela legislação, que refletem positivamente no desempenho de funções e no bem-estar pessoal até mesmo fora da empresa, evitando também, consequentemente, os passivos trabalhistas acarretados por uma má administração.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) exerce no ambiente empresarial, um papel indispensável quando se trata de comprometimento ético na condução dos negócios das instituições, sendo uma ferramenta de grande utilidade tanto internamente quanto externamente, além de visar práticas éticas e ambientais nas diversas operações empresariais.

Em conformidade com o que é abordado pelo Instituto Ethos (2001) *apud* Filho, Machado (2002 p.18):

A responsabilidade social das empresas tem como principal característica a coerência ética nas práticas e relações com seus diversos públicos, contribuindo para o desenvolvimento contínuo das pessoas, das comunidades e dos relacionamentos entre si e com o meio ambiente. Ao adicionar às suas competências básicas a conduta ética e socialmente responsável, as empresas conquistam o respeito das pessoas e das comunidades atingidas por suas atividades, o engajamento de seus colaboradores e a preferência dos consumidores.

Os modelos tradicionais de práticas realizados por empresas de caráter socialmente responsáveis deixaram de ser apenas atos solidários, altruístas e beneficentes, transformando-se em filantropia de alto rendimento, utilizando essas ações como forma de estratégia para criar-se um marketing social responsável pela melhoria da imagem da empresa, socialmente, aumento de produtividade, motivação e orgulho dos colaboradores, resultando em impactos positivos para a organização, tanto no ambiente interno quanto externo (MELO NETO; FROES, 2001, *apud* Zaccariotto 2015).

De acordo com Vasconcelos, Isabela (2012, p.4):

A Norma Internacional ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social (ABNT NBR ISO 26000) estabelece como temas centrais as políticas administrativas e de comunicação das organizações relativas à governança organizacional, direitos humanos, políticas trabalhistas, meio ambiente, práticas legais de operação, questão dos consumidores e envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

Dentro de um propósito empresarial, e mediante a ações que possam impactar a própria evolução e ampliação administrativa, de serviços e produções da empresa, a Responsabilidade Social Corporativa, surge como um comprometimento destas instituições visando a redução de riscos e conseqüentemente tendo assim uma responsabilidade ética, trabalhista, ambiental e social, pontos fundamentais para um êxito gerencial organizacional.

Como é abordado pelo *Serasa Experian* (2021), além da contribuição que é gerada no desenvolvimento econômico sustentável e ambiental, essas ações corroboram para assuntos voltados a direitos humanos e trabalhistas, além de abordarem tópicos e conceitos como ações sociais; códigos de conduta; governanças; ética empresarial; gestão ambiental e também a sustentabilidade.

3 A SIGNIFICÂNCIA E TRAJETÓRIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

A evolução da Responsabilidade Social Corporativa ao longo do tempo tem sido marcada por mudanças nas percepções da sociedade, nas expectativas das partes interessadas e nas demandas regulatórias, estando em constante expansão e globalização. Em consonância com Bastos e Lima (2016), o desenvolvimento foi impulsionado pelos primeiros processos e acontecimentos seculares importantes do século XX: a transição de uma economia agrária para uma economia industrial. Neste contexto, a ciência desempenha um papel importante nos esforços de reconstrução. Outros temas enfatizam a superioridade da indústria sobre a agricultura, a teoria da mais-valia sobre o rendimento, a superioridade da teoria monetária sobre o câmbio e, acima de tudo, a responsabilidade das empresas na procura do lucro.

O debate sobre a Responsabilidade Social Corporativa começou a ganhar destaque nos Estados Unidos durante a década de 1950, tendo neste período, uma alavancagem voltada principalmente aos meios empresariais e também acadêmicos. Carmo (2015, p. 119) afirma que “a era moderna da Responsabilidade Social Empresarial, teve início com a inauguração da publicação do livro *Social Responsibilities of the businessman*, de Howard Bowen, em 1953”, estabelecendo este como sendo o marco crucial para o início das discussões até a concretização da temática. Essa obra ficou bastante conhecida por suas abordagens e relações

com enfoque na produção empresarial, relacionando a mesma com os reflexos sociais.



Quadro 01 – Evolução da Responsabilidade Social Corporativa

Fonte: E CARLI ZACCARIOTTO, Carina; CHIARINOTTI, Fabiana; DE CARVALHO, Lucas

Silvestre. Fases da Responsabilidade Social Corporativa (RSC): A Evolução do Conceito de RSC.

Segundo Zaccariotto, Chiarinotti e Carvalho (2015, p. 154):

Após o fortalecimento do tema, foram criadas também normas de certificação, como, por exemplo, a Norma SA 8000. Esta norma traz como requisito e metodologia uma correta avaliação das condições do local de trabalho, que incluem: trabalho infantil, trabalhos forçados, saúde, segurança no trabalho, liberdade de associação, discriminação, práticas disciplinares, carga horária, benefícios e as responsabilidades da gerência em manter e melhorar as condições de trabalho (BARBIERI, 2011 apud Zaccariotto, Chiarinotti e Carvalho (2015, p. 154).

Visto que a Responsabilidade Social Corporativa também busca trazer qualidade interna aos seus colaboradores e promovem “conforto” para a execução de suas funções, garantindo-lhes condições favoráveis de trabalho atrelados a direitos trabalhistas regidos pela legislação vigente, é notório que ferramentas de auxílio a otimização de resultados como a Auditoria Interna Trabalhista contribuem para um melhor controle e prevenção dos colaboradores e de possíveis passivos trabalhistas, conforme está abordado notório abaixo.

4 AUDITORIA TRABALHISTA E DIREITO DOS EMPREGADOS CONFORME A CLT

A auditoria, em geral, traz consigo a análise independente de atividades desenvolvidas em uma empresa, com o intuito de constatar se as mesmas estão sendo seguidas e reguladas de forma correta. Com o parecer desenvolvido, o processo garante ainda mais credibilidade à instituição e a suas ações.

O objetivo de uma auditoria tal como Vicente (2014) descreve, é avaliar a eficácia do mecanismo de controle interno de uma organização, corrigir os registros contábeis, garantir a conformidade dos relatórios financeiros, minimizar a apropriação indébita de capital ou pagamentos irregulares mantendo o equilíbrio financeiro e econômico da organização. Além disso, tende proteger o patrimônio da empresa contra penalidades por infrações fiscais, promove o cumprimento das normas e princípios contábeis e protege os direitos de terceiros. A auditoria também ajuda a melhorar a precisão dos custos e a integridade das decisões de negócios, avaliar a integridade ética nas operações comerciais e melhorar a integridade das informações publicadas nos relatórios e demonstrações financeiras, para o benefício comum da empresa.

Sabendo-se que a legislação trabalhista fornece aos colaboradores, respaldo, segurança e saúde na execução das inúmeras atividades apresentadas em uma organização e que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) precisa ser seguida de forma limpa e objetiva, a auditoria interna trabalhista atua como uma ferramenta de controle e supervisão empresarial, averiguando se as práticas administrativas estão em consonância com a legislação vigente.

Menezes, Bôas (2016, p.7) escreve sobre a auditoria interna, na valorização trabalhista:

A intenção da auditoria interna é estabelecer procedimentos de melhoria, os quais serão adotados e desempenhados pela entidade. Portanto, sua atuação visa fornecer ajuda operacional aos profissionais da área trabalhista, agindo de maneira a orientá-los e conduzi-los para um melhor desempenho das rotinas do departamento. Assim a auditoria interna no âmbito trabalhista, proporciona uma ampla visão do que estava sendo desenvolvido e o que realmente é o adequado, facilitando a tomada de decisão. (Menezes, Bôas 2016, p.7)

Tendo como base uma política de prevenção contra passivos trabalhistas e buscando dar condições favoráveis aos colaboradores, a empresa juntamente com o setor de departamento de pessoal e com os pareceres obtidos na utilização de uma auditoria interna trabalhista corrobora para a garantia de que os colaboradores estejam sendo respaldados pela legislação, desde o momento da admissão, a qualidade das condições de trabalho, e estende-se até o momento do desligamento do colaborador, caso seja necessário.

Abaixo, alguns dos principais direitos apresentados e garantidos na CLT:

Carteira de Trabalho: Art. 13. “A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive denatureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.”

Salário Mínimo: Art. 117. “Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido. Sendo essa uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou seja 220 horas mensais.

Remuneração Inferior ao Salário Mínimo: Art. 444. “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” Sendo assim, não há impedimentos para celebração de um contrato de trabalho com uma jornada inferior a 44 horas semanais com um salário equivalente ao período trabalhado.

Jornada de Trabalho: Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

EPI: Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Medicina Do Trabalho: Art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Descanso Semanal Remunerado: Art. 4º: É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta Lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob a administração da União, dos Estados e dos Municípios, ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime do funcionalismo público. (1943, texto digital)

Com o advento do CPC33 promulgado em 29 de março de 2011, e que teve como embasamento para sua criação as normas internacionais de contabilidade, conhecidas como *International Financial Reporting Standards* (IFRS), trouxe consigo a busca de estabelecer diretrizes contábeis para reconhecimento, mensuração e divulgação dos benefícios gerados aos funcionários. São inúmeras a quantidade de benefícios estabelecidos aos colaboradores, podendo ser de Curto Prazo, e também Pós-Emprego.

Os benefícios de Curto Prazo, por exemplo são aqueles 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” (CPC 33, p. 02), ou seja formas variáveis nesse período, como salários e ordenados, licenças remuneradas (feriados, doenças, invalidez, maternidade, paternidade); participação nos lucros e bônus e benefícios não monetários, como assistência médica.

Já como benefícios pós-emprego, é ressaltado no CPC 33 (R1) “benefícios de

aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria)”; e também “outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida e assistência médica pós-emprego” (CPC 33, p. 02). Salvaguardando os colaboradores após o término de vínculo com a empresa.

Em conformidade ao apresentado no CPC 33, é afirmado que:

Os benefícios proporcionados a empregados são aqueles fornecidos por meio de planos ou acordos formais entre a empresa e os empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes, para aposentadoria, complemento de aposentadoria, pensões, saúde na pós-aposentadoria, licença-prêmio, prêmios por assiduidade, férias, 13º salário, licença remunerada, entre outros, por meio de requisitos legais ou acordos setoriais e por meio de práticas informais. (SILVA, Cristiano. et al. 2016).

É uma norma contábil de extrema importância para as instituições e principalmente para sua classe operária, por sua preservação no ambiente de trabalho, garantindo-lhes condições e benefícios que serão reflexo na produção e no bem estar pessoal do colaborador.

4.1 Obrigações Periódicas das Empresas

Como parte integrante das responsabilidades assumidas por uma empresa comprometida em assegurar os direitos legais de sua força de trabalho, é essencial que os empregadores cumpram de maneira rigorosa uma série de obrigações periódicas. O não cumprimento adequado dessas obrigações pode resultar em graves consequências legais, tais como multas, disputas judiciais e penalidades. Além disso, há um impacto negativo significativo na reputação da empresa, o que pode prejudicar sua capacidade de atrair investidores e clientes.

Nesse contexto, as obrigações mensais, como o pagamento de salários, a manutenção do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a contribuição previdenciária e o cumprimento da ética na proteção dos dados dos colaboradores, conforme estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), desempenham um papel fundamental no desenvolvimento sustentável da empresa e na preservação da ética e responsabilidade no ambiente de trabalho.

Outro direito garantido pela Constituição Federal aos trabalhadores urbanos e rurais, presente no Artigo 7º, inciso III, é o recolhimento do Fundo de Garantia dos Trabalhadores (FGTS), que equivale a 8% da remuneração paga no mês anterior, sendo feito o recolhimento por meio de guias emitidas, com vencimento até o dia 07 do mês posterior, porém com a chegada do FGTS DIGITAL, que oficialmente entrará em vigor para todos os grupos de empresa em Janeiro de 2024, essa data de recolhimento poderá ser alterada para o dia 20,

contudo os direitos aos colaboradores serão permanecidos.

No âmbito previdencial, segundo o Art. 3º da IN PRES/INSS nº 128/2022. “São segurados obrigatórios os filiados ao RGPS nas categorias de empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual e segurado especial.” Ou seja, os colaboradores se encaixam na qualidade de segurado obrigatório. A realização do recolhimento da previdência também ocorre mensalmente, e seu cálculo é feito de acordo com a tabela progressiva.

Muitos benefícios são aderidos à previdência social, quando necessário, como aposentadoria sendo por contribuição ou mesmo invalidez (quando não há condições de exercer uma função); auxílio-doença quando o colaborador fica afastado por mais de 15 dias da empresa, por motivo doença ou mesmo acidente de trabalho. Quando há o acidente de trabalho é informada a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e o colaborador passa a ter uma estabilidade de 12 meses na empresa, não podendo o mesmo ser demitido sem justa causa por seus superiores, como é prescrito no Artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

Outro benefício disponibilizado é o salário maternidade, que estimado pelo Artigo 357 da IN PRES/INSS nº 128/2022:

O salário-maternidade é o benefício devido aos segurados do RGPS, inclusive os em prazo de manutenção de qualidade, na forma do art. 184, que cumprirem a carência, quando exigida, por motivo de parto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Esse fator positivo é uma forma de remuneração paga às mães durante o período de afastamento após o parto, que geralmente é de 120 dias à partir da ocorrência do mesmo, podendo ser antecipado até 28 dias antes do ganho do bebê. 5- Saúde e Segurança no Trabalho.

A preocupação com a saúde e o bem-estar dos funcionários tem-se tornado cada vez mais importante, à medida que as empresas percebem a importância de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Esta preocupação vai além do simples cumprimento das regulamentações públicas, incluindo preocupações com o bem-estar físico e mental dos colaboradores, tornando a segurança centralizada na prevenção de acidentes e na redução dos riscos laborais, por meio da implementação de medidas eficazes de saúde e segurança no local de trabalho protegendo os trabalhadores em geral, mas também contribuindo para a produtividade e a reputação das empresas.

Os riscos enfrentados são estabelecidos de acordo com a atividade exercida na empresa, sendo instaurado um processo de análise de saúde, desde o momento da admissão do colaborador, periodicamente aos serviços prestados para a organização, até o encerramento do

contrato ou quebra do mesmo. A obrigatoriedade dos exames médicos é estabelecida pelo artigo 168 da CLT que diz, “Será obrigatório examemédico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”. O objetivo principal destas avaliações é determinar se o funcionário é capaz de desempenhar as funções que o cargo propõe, sendo avaliado fisicamente e psicologicamente pelo médico do trabalho.

Em regra a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Na atual estrutura organizacional do Estado brasileiro compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre outras atribuições, a fiscalização do trabalho, aplicação de sanções previstas em normas legais ou coletivas sobre esta área, bem como as ações de segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 2003^a apud Chagas, Salim, Servo, (2011 p. 22).

Consiste em uma gama de procedimentos e laudos médicos, que buscam minimizar ou até mesmo cessar os riscos que os trabalhadores estariam sujeitos ao exercerem suas funções. Todo esse processo está descrito nas Normas Regulamentadoras (NRs) da Portaria no 3.214/1978 01, Chagas, Salim, Servo (2011, p. 38) acrescenta que:

As NRs são a base normativa utilizada pelos inspetores do trabalho do MTE para fiscalizar os ambientes de trabalho, onde eles têm competência legal de impor sanções administrativas, conforme já discutido anteriormente. O processo de elaboração e reformulação destas normas é necessariamente longo, começando pela redação de um texto-base inicial, consulta pública, discussão tripartite, redação do texto final, aprovação pelas autoridades competentes e publicação na imprensa oficial.

Por meio destas são determinados os seguintes laudos a serem emitidos por profissionais qualificados da área (médico do trabalho, engenheiro do trabalho etc), que são; o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), em caso de zona rural seria o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRT); O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que de acordo com o subitem 7.1.1 da NR-07 vem “com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.” Além disso, há também o Laudo

Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), que é elaborado por um engenheiro de segurança do trabalho, e quando não há nenhuma exigibilidade para as empresas é feito a Declaração de Inexistência de Riscos (DIR), que pode ser apresentada pelo próprio

empregador.

Conforme o resultado obtido por meio dos laudos técnicos de saúde e segurança no trabalho, os empregadores precisam se adaptar ao exigido, e transformar o ambiente de trabalho tornando-o seguro e responsável, uma das formas é através da disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), previsto na Norma Regulamentadora 06 (NR-06), e conforme o subitem 6.3.1 “... considera-se EPI o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho, conforme previsto no Anexo I.” Ou seja, é indispensável o fornecimento da empresa e a utilização dos colaboradores ao exercerem seus cargos, minimizando possíveis acidentes, trazendo consequentemente maior segurança a todos.

A saúde e segurança do trabalho não é uma despesa e sim um investimento proporcionado pelos empregadores à sua instituição e seus colaboradores. Sendo um compromisso ético, moral e assegurando a vida dessas pessoas que só contribuem para o desenvolvimento e evolução da empresa. Saúde e segurança no trabalho é um dos pilares primordiais que precisam ser adotados pelas instituições.

4.2 A Integração entre Auditoria Trabalhista e Responsabilidade Social Corporativa

A integração entre a auditoria trabalhista e a responsabilidade social corporativa (RSC) contribui para o desenvolvimento e construção sustentável das empresas, respeitando os direitos dos trabalhadores e promovendo uma cultura organizacional que respeite padrões éticos e sociais, contribuindo para melhorias na empresa.

Com foco em ajudar as empresas interessadas em auditoria, a *SocialAccountability International (SAI)*, uma organização americana sem fins lucrativos, procura por meio da norma internacional e voluntária de Responsabilidade Social (SA8000) determinar padrões voltados a responsabilidade social corporativa e também as condições de trabalho nas instituições, tendo embasamento nas declarações de direitos humanos previstas pela ONU (Organização das Nações Unidas), e também da Organização Internacional do Trabalho (OIT), buscando capacitar e, acima de tudo, proteger todos aqueles que fazem parte da organização:

A SA 8000 é promovida como um padrão voluntário universal para empresas interessadas em auditoria e práticas de trabalho. A norma SA 8000 (*Social Accountability*) é baseada em requisitos internacionais transparentes, critérios de Responsabilidade Social adaptados à realidade da Empresa/Organização, nos princípios das normas internacionais dos direitos humanos, conforme descrito em convenções da organização internacional do trabalho na convenção das nações unidas sobre os direitos das crianças e da declaração universal dos direitos humanos. Os requisitos aplicam-se universalmente, independentemente do tamanho da empresa, da sua localização geográfica, ou do setor industrial. (VIEIRA, 2014, p.40).

A agregação da auditoria trabalhista, com a responsabilidade social é uma maneira de assegurar benefícios internos e externos no âmbito empresarial, além de salvaguardar os princípios morais com a classe operária. “Destacam-se as auditorias e certificações, que são normas contábeis que procuram estabelecer um conjunto de padrões e indicadores auferíveis, relativos às condutas trabalhistas, sociais e ambientais adotadas.” (Levy 2004, apud Oliveira, Pinto, Oliveira, 2008, p. 174).

A auditoria interna, com priorização nos processos trabalhistas, busca, com suas conclusões garantir melhorias para a gestão da empresa, identificando possíveis fraudes e erros e reportando o mesmo para a sua administração, buscando evitar possíveis passivos trabalhistas, além de garantir segurança à toda classe trabalhadora, desde a área responsável administrativa até aquelas que estão na linha de frente da produção. Esse aspecto é de grande proveito e vinculação com os propósitos que a RSC enfatiza e prioriza, se encaixando naquilo que podemos dizer que sejam os seus três pilares principais, que seriam a ética empresarial, a preservação de recursos naturais e o respeito aos trabalhadores (Soares, 2004, p.03).

No âmbito da responsabilidade social corporativa, uma postura ética e responsável frente ao trabalhador deve contemplar a implementação da gestão participativa e de participação nos resultados da empresa e bonificação, programas de valorização da diversidade, compromisso com o desenvolvimento profissional e empregabilidade, cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho e preparação para aposentadoria (Instituto Ethos, 2002).

Assim sendo, é determinante a importância do papel que a auditoria traz, para que haja o cumprimento legal das atividades e por consequência, um desenvolvimento interno, social, comercial, muito benéfico e dentro dos parâmetros estabelecidos pela responsabilidade social corporativa. São processos interdependentes, pois para que um ocorra de forma limpa e saudável o outro também precisa estar em conformidade.

O cumprimento das regulamentações trabalhistas é indispensável quando se trata de sustentabilidade e sucesso organizacional. Tendo em vista que as empresas estão sujeitas a diversos regulamentos e leis que visam proteger os direitos e interesses dos seus colaboradores,

a auditoria trabalhista busca garantir-lhes o acatamento das normas, não somente minimizando os riscos legais, mas também promovendo um ambiente de trabalho ético e responsável, objeto importante na RSC, corroborando para a reputação e longevidade de uma empresa.

4.3 Práticas de Emprego Justas

A aplicação de práticas de emprego justas, é utilizada como ferramenta de garantia de tratamento equitativo e igualitário de todos os colaboradores, de acordo com a legislação, desvinculados de sua raça, etnia, sexo, orientação sexual, religião, idade ou outras características pessoais, dando liberdade a todos, e tornando o ambiente de trabalho abrangente, harmonioso e comprometido. Podendo refletir também, em resultados positivos (de produção/financeiros) para a administração empresária.

Desde o momento inicial de recrutamento é importante que as escolhas sejam feitas, com base em análises técnicas e objetivas sem que haja qualquer tipo de discriminação, procurando pessoas que possam somar e desempenhar funções de acordo com suas aptidões.

Para Antunes et al. (2015, p. 4), o processo de recrutamento e seleção “tem como objetivo encontrar alguém que preencha os requisitos da vaga, e assim, é preciso que recrute o maior número de candidatos possíveis para estar avaliando o que melhor se encaixa no perfil solicitado.”

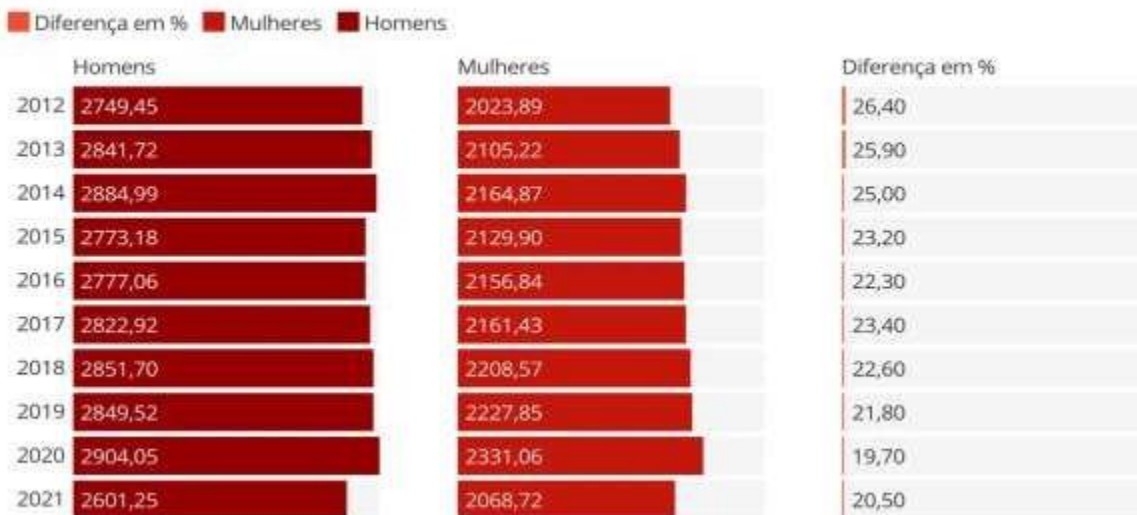
A inclusão trabalhista, prevê a diversificação de pessoas, e busca garantir a todos, respeito, oportunidades e tratamentos igualitários em todos os pontos, desvinculado de qualquer característica física, mental, sexual, etc. A agregação de pessoas portadoras de deficiência no processo de produção requer muito cuidado, e precisa passar por muitos obstáculos para sua adequação, pois há a necessidade de se ter uma modificação e um preparo por parte da organização para o recebimento dessas pessoas, não somente no trabalho, mas em todas as áreas do processo social (educação, saúde, esporte ...) (Costilla, Neri, Carvalho, 2002).

A política de igualdade salarial, é uma grande ferramenta quando se trata de combate à disparidade que ocorrem entre homens e mulheres na esfera trabalhista, principalmente quando se trata de diferença remuneratória que ocorrem em mesmos cargos e ocupações, fora o preconceito e uma tentativa de “desqualificação” do gênero. Em conformidade com um estudo feito pela Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE e divulgado pelo G1 (portal de notícias que faz parte do Grupo Globo), até o quarto trimestre do ano de 2021, as mulheres ganhavam por volta de 20,50% a menos que os homens no país, divulgando por meio de gráfico a seguir, a comparação de dados desde o ano de

2012, sendo notório a menor taxa no ano de 2020:

Diferença entre salários de mulheres e homens

Rendimento real mensal do trabalho principal no 4º trimestre



Fonte: IDados, a partir de dados da PNAD.

Quadro 02: Diferença entre salários de mulheres e homens Fonte: G1, 08/03/2022.

Cabe ressaltar que, além destes dados o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), concluiu que no Brasil, uma mulher, branca, ganha, em média 78% dos rendimentos de um homem, e que essa porcentagem cai pra menos da metade, quando se trata de mulheres pretas e pardas podendo chegar até 48% dos rendimentos, tendo assim uma grande disparidade, ainda mais quando se trata de mulheres pretas e pardas, que constituem maioria da população feminina no Brasil.

Mirando essa problemática, o governo instituiu a Lei Federal nº 14.611, de 03 de Julho de 2023, prevendo medidas que garantirão igualdade salarial, maior transparência, além da incrementação de sistemas mais eficazes de controle e canais de denúncias, visando maior igualdade e proteção, além de deixar claro em seu Art: 4º a seguinte descrição:

A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas: I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e V - fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Esse processo é um marco importante para a busca de equidade entre os sexos, combatendo a discriminação, o machismo, e garantindo assim, mais voz e valorização do sexo feminino no mercado de trabalho brasileiro.

Ademais, outro ponto relevante que deve ser abordado está diretamente relacionado às condições de trabalhos justas, que vão desde o ambiente de trabalho, até os instrumentos disponibilizados para a execução do mesmo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), traz consigo um conceito de trabalho decente, “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana[5]”, que impulsionam circunstâncias favoráveis para homens e mulheres, dando-lhes oportunidades de se terem um emprego eficiente e de excelência, provendo liberdade, paridade, segurança e dignidade humana.

Em busca pelo enfretoamento a condições trabalhistas imorais, humilhantes e evitando que os colaboradores se encaixem sejam em funções que proporcionem situações semelhantes ao trabalho escravo. O Art.6º da INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT Nº 139, DE 22 DE JANEIRO DE 2018, busca apontar:

“Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a: I - Trabalho forçado; II - Jornada exaustiva; III - Condição degradante de trabalho; IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; V - Retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais. (BRASIL, 2018, texto digital).

Garantir condições de trabalho justas não é apenas uma responsabilidade moral, mas também pode ser um fator determinante para o sucesso a longo prazo de uma empresa, uma vez que trabalhadores satisfeitos tendem a ser produtivos e leais. Além disso, promover a igualdade e a justiça no local de trabalho ajuda a construir uma sociedade mais equitativa e inclusiva. É parte essencial de uma sociedade e de uma economia saudáveis, porque promovem o respeito pelos direitos e pela dignidade de todos os trabalhadores, independentemente da origem, gênero, idade ou qualquer outra característica. Isto não só melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também contribui para o sucesso e a sustentabilidade de toda a organização e sociedade.

CONCLUSÃO

A Responsabilidade Social Corporativa demonstra o compromisso de uma organização com a sociedade e o meio ambiente tendo os aspectos éticos como pilares para a execução de seu processo, e a Auditoria Interna no âmbito trabalho busca garantir o cumprimento das leis e regulamentos tendo respeito pelos direitos dos trabalhadores e sendo respaldados pela legislação. A combinação destes dois temas constitui uma estratégia útil para as empresas promoverem ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e éticos contribuindo no bem-estar dos colaboradores no local de trabalho e como reflexo de um emprego saudável, um bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho.

Além disso, essa união traz consigo uma notoriedade construtiva para a empresa, gerando vantagens competitivas no mercado, em comparação com empresas que não se preocupam com a temática. O bem-estar dos colaboradores e a prática de uma gestão responsável não é somente recomendável, mas sim, é uma necessidade que as organizações necessitam nos dias de hoje.

Podemos concluir, diante das análises efetuadas sobre os direitos trabalhistas, que o investimento no cumprimento de normas estabelecidas pela CLT não atende somente os preceitos legais, mas é responsável na promoção de qualidade de vida dos colaboradores dentro e fora da organização, gerando, com essa responsabilidade, diferenciais de mercado com um âmbito laboral forte, ético e sustentável, e isso é possível com o auxílio das ferramentas que podem ser utilizadas em uma gestão de pessoal, que seriam a integração da responsabilidade social corporativa com a auditoria interna trabalhista. Essa estratégia é valiosa para as empresas que desejam alcançar um equilíbrio entre o sucesso econômico e o bem-estar dos colaboradores, prevenindo contra passivos trabalhistas e minimizando prejuízos caso ocorra alguma desavença. Um ambiente de trabalho saudável eleva o nível da organização, e como reflexo a satisfação daqueles que usufruem dos produtos/serviços fornecidos pela empresa.

REFERÊNCIAS

SERPA, Daniela Abrantes Ferreira; FOURNEAU, Lucelena Ferreira. Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 11, p. 83-103, 2007.

VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues. **Auditoria contábil**. Editora UFSC, 2014.

AZEVEDO, Angélica da Silva et al. Responsabilidade social corporativa (RSC) ecadeias de suprimientos: um estudo bibliométrico. 2021.

MACHADO FILHO, Cláudio Antonio Pinheiro. Responsabilidade social corporativa e a criação de valor para as organizações: um estudo multicase. **São Paulo**, 2002.

AVENDAÑO, C.; WILLIAM, R. Responsabilidade social (RS) e responsabilidade social corporativa (RSC): uma nova perspectiva para as empresas. **Revista lasallista de investigación**, v. 10, n. 1, p. 152-163, 2013.

MACHADO FILHO, Cláudio Antonio Pinheiro; ZYLBERSZTAJN, Decio. Responsabilidade social corporativa e a criação de valor para as organizações. **Revista de Administração Unimep**, v. 1, n. 1, p. 35-43, 2003.

OTÁ, Luiz et al. Evolução da responsabilidade social empresarial e a introdução ao caso brasileiro. **Revista de Administração Aplicada**, v. 1, n. 2, p. 118-137, 2015.

SILVA, Bruno Henrique Peter et al. As contribuições do compliance trabalhista para a garantia da legalidade nas relações de emprego. 2022.

KOPROWSKI, Sirlene et al. Governança corporativa e conexões políticas nas práticas anticorrupção. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências**. Editora FGV, 2015.

E CARLI ZACCARIOTTO, Carina; CHIARINOTTI, Fabiana; DE CARVALHO, Lucas Silvestre. Fases da Responsabilidade Social Corporativa (RSC): A Evolução do Conceito de RSC.

BASTOS, FERNANDO CLEMENTE CUNHA; LIMA, CRISTHIANE. Evolução da Responsabilidade Social Corporativa: Proposta para repensar o modelo para aplicação em Universidades. 2016.

CONCEIÇÃO, Sérgio Henrique da et al. Fatores determinantes no disclosure em Responsabilidade Social Corporativa (RSC): um estudo qualitativo e quantitativo com empresas listadas na Bovespa. **Gestão & Produção**, v. 18, p. 461-472, 2011.

SOARES, Gianna Maria de Paula. Responsabilidade social corporativa: por uma boa causa!?. **RAE eletrônica**, v. 3, 2007.

MULHERES GANHAM EM MÉDIA 20,5% MENOS QUE HOMENS NO BRASIL. Disponível em: <<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>>. Acessado em 15/10/2023

VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues. **Auditoria contábil**. Editora UFSC, 2014.

COMO GARANTIR A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA?. Disponível em: <<https://serasa.certificadodigital.com.br/blog/comunicacao/como-garantir-a-responsabilidade-social-corporativa/#:~:text=A%20responsabilidade%20social%20corporativa%20%C3%A9,ao%20seu>>

[%20ambiente%20de%20neg%C3%B3cios.>](#). Acessado em 12/10/2023

CONCEIÇÃO, Sérgio Henrique da et al. Fatores determinantes no disclosure em Responsabilidade Social Corporativa (RSC): um estudo qualitativo e quantitativo com empresas listadas na Bovespa. **Gestão & Produção**, v. 18, p. 461-472, 2011.



Reiva Revista

Os Estudos Interdisciplinares do Poder de Augusto