

DIREITOS TRABALHISTAS: análise de gestão do setor de autopeças da cidade de Barreiras Bahia.

Welvis Presley A. de Almeida Souza¹
Iuri Telles Fernandes²
Luciana Silva Moraes³

RESUMO

Os direitos e as garantias dos trabalhadores, objeto desta investigação, têm sido motivo de muitas polêmicas, uma vez que muitos empregadores ignoram o uso desses direitos ou mesmo por manobras administrativas tentam burlar a legislação vigente, transgredindo obrigações inerentes à sua ação empresarial. Partindo deste pressuposto, nasceu a ideia de entender como estão sendo tratados os direitos e garantias dos trabalhadores dentro das empresas do comércio de autopeças da Cidade de Barreiras-Ba, tendo em vista o grande volume de empresas nesse segmento no cenário local, bem como o grande contingente de trabalhadores abarcados nessa área. O método de abordagem utilizado na investigação foi o indutivo e a pesquisa exploratória, quantitativa e qualitativa com um universo de pesquisa de 87 empresas inscritas junto a Junta Comercial do Estado da Bahia JUCEB e aproximadamente 61 atuando na área do comércio de autopeças e a amostra é de 2 autopeças. Foram levantadas informações fidedignas juntamente com o espelho do funcionamento das empresas no trato com os direitos trabalhistas. Os resultados iniciais registram que há uma longa história de conquistas pelos direitos fundamentais que alicerçaram os direitos trabalhistas, expressos junto às representações da classe patronal, contudo alguns desses direitos não estão sendo respeitados dentro dessas referidas empresas.

Palavras-chaves: comerciários; direitos trabalhistas; autopeças.

¹ Welvis Presley A. de Almeida Souza – Bacharelado de 8º Semestre do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade São Francisco de Barreiras - FASB. E-mail: www.welvispresley@hotmail.com.

² Orientador Profª MsC. Iuri Telles Fernandes, advogado e internacionalista, Mestre em Direito Tributário, econômico e internacional pela Universidade Católica de Brasília/DF, Professor da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Ciências Contábeis e do curso de Direito da Unidom/Barreiras. E-mail: iurifernandes@hotmail.com

³ Co-orientadora Profª Luciana Silva Moraes – Bacharel em Ciências Contábeis, Mestre em Gestão ambiental, Professora e Pesquisadora da Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Ciências Contábeis. E-mail: luciana@fasb.edu.br.

ABSTRACT

The rights and guarantees of workers, object of this investigation, have been subject of many controversies, since many employers ignore the use of these rights or even by trying to circumvent the administrative maneuvers prevailing law, violating obligations inherent in their entrepreneurial action. Based on this assumption, it was born the idea to understand how they are being dealt with the rights and guarantees of workers within companies of the trade in auto parts Barreiras - BA, considering the large volume of companies in this segment in the local scenery, as well as the large contingent of workers covered in that area. The method of approach used in the investigation was the inductive and exploratory research, quantitative and qualitative with a research universe of 87 companies listed with the commercial registry of the State of Bahia and JUCEB approximately 61 working in the area of trade in auto parts and the sample is 2 auto parts. Reliable information was raised along with the mirror of the operation of businesses in dealing with labor rights. The initial result register there is a long history of conquests by the fundamental rights labor, expressed by the depictions of class employer, however some of these rights are not being respected within those undertakings.

Key words: Business people; Labor rights; Auto parts;

1. INTRODUÇÃO

As formas e as condições de trabalho vêm sofrendo variações ao longo do tempo. Segundo Delgado (2008), a revolução industrial, fora predominante para o avanço da liberdade dos trabalhadores e desencadeou em inúmeras reivindicações por seus direitos e garantias.

Esses referidos direitos e garantias constituem um conjunto de normas jurídicas que disciplinam as relações entre empregados, que são pessoas físicas que oferecem a sua força de trabalho de forma contínua e subordinada aos empregadores, geralmente pessoas jurídicas que contratam àqueles mediante o pagamento de salário.

Esse ramo do direito tem como parâmetros legais a Consolidação das Leis Trabalhistas CLT, a Constituição Federal CF de 1988 e demais leis esparsas que servem para regular as

discrepâncias entre o detentor do capital e os seus subordinados, que razoavelmente, são hipossuficientes, necessitando do manto jurídico para equilibrar os interesses.

Assim, têm-se uma pequena digressão histórica dos direitos do trabalhador que se firmaram mediante árduas lutas e discrepâncias políticas e econômicas. Contudo, ainda se observam situações de pleno desacordo com os direitos do trabalhador, especialmente nas empresas pequenas, onde a fiscalização é sutil, passando de forma despercebida às incongruências estabelecidas em desrespeito aos direitos garantidos. Por isso, o presente artigo tem o fito de pesquisar como são tratados esses direitos dos trabalhadores dentro das empresas do comércio de autopeças da Cidade de Barreiras.

Para se investigar tais curiosidades e se absorver as informações fidedignas, se faz necessário um esboço pormenorizado que visa proporcionar ao empregador e colaborador, informações sobre os direitos trabalhistas e suas garantias, como funcionam os passivos trabalhistas quando tais direitos são omitidos e quando respeitados, mais segurança para a empresa e transparência ao funcionário.

Os resultados com relação ao estudo foram relevantes, uma vez que os direitos dos trabalhadores, que foram adquiridos historicamente através de muitas lutas, são hoje desrespeitados pelas as empresas principalmente as do ramo de autopeças e serviços da cidade de Barreiras-BA e o não cumprimento dessas obrigações e fato e está comprovada nesse esboço.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. DIREITOS TRABALHISTAS

O conceito de Direito do Trabalho segundo Martins, 2005; podem envolver aspectos subjetivos em que se verificam os tipos de trabalhadores. De acordo com sua tese, este conceitua direitos trabalhistas como:

[...] um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes a relação do trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS 2005, pg. 50)

Com base nas palavras do autor, pode-se observar que, o conceito de direito do trabalho está diretamente ligado à proteção do empregado com relação ao respeito no âmbito trabalhista, as proteções individuais e a certeza do seu descanso. Por outro lado o empregador é cobrado para que seja cumprido diretamente o que se apresenta em lei, que de certa forma agrega à empresa um melhor rendimento no que diz respeito a produtividade do empregado. Assim podemos destacar três direitos fundamentais nesse processo, que agrega no quesito mencionado anteriormente.

2.1.1. Equipamento de Proteção individual

De acordo com todos os aspectos mencionados acerca dos Direitos Laborais do empregado, podemos perceber sua vasta importância, desde seu surgimento, até as constantes mudanças que se faz presente nos dias atuais. O Direito do Trabalho é sem dúvida uma das mais importantes conquistas do cidadão que, com o surgimento da CF e CLT, proporcionou uma forma ideal de conduta para se trabalhar, seguindo as Leis expressas nas constituições mencionadas. Tais normas, dentre outros comandos expressam claramente a necessidade do uso dos Equipamentos de Proteção Individual-EPI, que segundo a Norma Regulamentadora NR conceitua-se da seguinte forma:

Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. (NR, 1978)

Entende-se, portanto, como Equipamento de Proteção Individual, todo aquele equipamento composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. O artigo 166 da CLT afirma que:

Art. 166, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos 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. (CLT, 1943)

Com base nesse contexto Martins, 2005; afirma que:

As empresas devem fornecer obrigatoriamente ao empregado o equipamento de proteção individual (EPI), gratuitamente, de maneira a protegê-los contra os riscos de acidentes do trabalho e danos a sua saúde. (MARTINS 2005, p. 460)

Assim vislumbra-se a importância que o ordenamento jurídico que outorgou do EPI a institucionalizar a necessidade de seu uso, razão pela qual este instituto foi elencado como pilar teórico jurídico para a proposta de análise do presente trabalho.

2.1.2. Horas Extras

O conceito de horas extras consiste no tempo excedido fora do contrato de trabalho ou da jornada específica. O empregado não poderá extrapolar mais de 50% do valor da hora normal. Sua regulamentação foi originada no art. 59 da Constituição das Leis Trabalhistas CLT, onde mostra a aplicabilidade do direito a Hora Extra e suas demais funcionalidades nas rotinas diárias do trabalhador.

Art. 59, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (CLT, 1943)

Para melhor exemplificar esse conceito, o parágrafo primeiro, segundo, terceiro e quarto, definem separadamente como funciona, de fato, as horas extras e qual a colocação destas nas rotinas trabalhistas, sejam elas: contratos, rescisões, horas expedidas da jornada diária, entre outros pontos que facilitam na administração desse tão importante Instituto.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (*Vide CF, art. 7º inciso XVI, que elevou esse percentual mínimo para 50%)
(CLT, 1943)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (CLT, 1943)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998) (CLT, 1943)

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (CLT, 1943)

Dando continuidade acerca do assunto mencionado Silva, 2014, expressa que:

Hora extra consiste no tempo trabalhado pelo funcionário além da jornada diária estabelecida em contrato e de acordo com a legislação vigente ou acordo coletivo de trabalho. Cabe salientar que a mesma precisa ser autorizada pelo empregador, e é paga através de um valor adicional sobre a hora de trabalho ordinária. (SILVA, 2014)

Por fim podemos enfatizar de modo geral que as horas extras foi sem dúvida um direito basilar no cumprimento dos deveres ao empregado, de forma que este a mais trabalhado se demudam em remuneração para o trabalhador. Contudo para que seja válido esse direito se faz necessário a autorização prévia do empregador para que assim seja consolidada e confirmada o seu pagamento.

2.1.3. Férias

A matéria férias vem sendo discutido ao longo dos tempos onde empregados necessitavam de um descanso para além do descanso semanal remunerado e do descanso do Inter jornadas, seguindo essa lógica, foi concedido pela primeira vez ao trabalhador no ano de 1943 o direito ao gozo de 30 dias de. O artigo 129 da CLT afirma que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem qualquer prejuízo da remuneração. Neste contexto, Nascimento, 2010; conceitua Férias como:

O direito do empregado de interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável em cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres de restauração orgânica e de vida social. (NACIMENTO, 2010, p. 25)

As férias portanto, é um período concedido ao empregado quando trabalhado os 12 meses do ano para descanso. O funcionário tem esse momento para reduzir um pouco do estresse físico e

mental proveniente do trabalho. De acordo com Martins 2005, as férias surgiram na Inglaterra no ano de 1872, destinando aos operários das indústrias da época. No Brasil está foi praticada inicialmente por algumas empresas no ano de 1925 e em 1943, a consentimento de férias é convertida em lei para todos os empregados.

Hoje, estudos revelam a grande importância desse gozo, que proporciona saúde ao empregado e uma melhor produtividade no trabalho. Martins, 2005; em seus ensinamentos explica que:

Os estudos de medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo. Sabe-se que após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. (MARTINS 2005, p. 580)

De acordo com o fragmento acima, pode-se observar a grande importância pelo empregador do cumprimento das Férias de seus funcionários, pois o não usufruto deste direito leva às mazelas mencionadas. As férias, em sua grande importância, poderia ser definida como um complemento ao descanso semanal remunerado e ao descanso de Inter jornadas uma vez que seu tempo de descanso é mais extenso e proporciona para empregado um maior repouso.

2.2. AUTOPEÇAS

O setor de autopeças passou por um profundo processo de reestruturação nas últimas décadas, quando se caracterizou pelo amoldamento de uma estrutura hierarquizada de fornecimento, adotando tendências internacionais. Em termos gerais, houve um salto importante com relação às capacitações competitivas, tecnológicas e organizacionais, que se reflete em maiores exportações e importações, em avanços na engenharia automotiva e no desenvolvimento local de produtos e nas inovações de processos.

Na cidade de Barreiras, o seu surgimento se deu por volta da década de 70, quando se instalaram as primeiras autopeças da cidade, sendo estas: autopeças Dourado, Paulinho autopeças e Sabá autopeças. De acordo com afirmações de empresários consagrados do setor, estas empresas possuíam à época uma estrutura básica com uma média de 10 a 20 funcionários que realizavam as vendas aos clientes e recebiam os pagamentos provenientes dessas vendas através dos setores

responsáveis. Quando realizadas essas vendas a outras empresas e clientes externos, estes referidos vendedores efetuavam a devida entrega das mercadorias no setor de expedição.

Como se podem observar, as primeiras empresas da época eram pequenas e os funcionários não tinham um cargo específico, contudo a qualidade do atendimento para o contexto comercial da época e das mercadorias revendidas, juntamente com os serviços realizados, eram de alta qualidade. Com o passar dos anos, o ramo de autopeças e serviços estendeu-se e junto com ele a concorrência, onde empresas buscaram um diferencial no preço, na qualidade do atendimento e do produto, tudo isso para garantir sua clientela e a sua sobrevivência no mercado.

Tendo em vista essas necessidades, as estruturas se expandiram e com elas surgiram as inovações com relação à tecnologia, como a implantação de sistemas que auxiliam nas vendas e nos controles das operações financeiras, facilitando assim o trabalho dos funcionários em geral. As aquisições de ferramentas específicas para o uso dos mecânicos também foi uma tônica desde as iniciais épocas que por sua vez reduziam o tempo gasto na realização dos serviços e diminuíram o esforço físico na manutenção dos veículos.

Com o passar dos anos, o número de veículos foi aumentando significativamente e a necessidade de mais autopeças e serviços era cada vez maior, nesse sentido os investimentos no ramo automotivo com o surgimento de novas empresas a fim de atender essas penúrias demandas eram constantes e assim se formou o grande mercado que encontramos em nosso meio.

A partir dessa necessidade, inicia-se uma adaptação de mentalidade, bem como a evolução dos mecanismos estatais de repressão a condutas transgressoras ou matéria trabalhista, passou-se a contratar mais funcionários, agora para cada função específica. Com essas novas contratações, surgiram a necessidade do melhor gerenciamento e controle dos direitos e deveres do empregado, que por sua vez, não recebiam a atenção que de fato era necessária.

Neste contexto, observa-se muitos conflitos na esfera trabalhista, uma vez que muitos empregadores ignoram o cumprimento desses direitos ou até mesmo os desrespeitam por “manobras administrativas” ao tentar burlar a legislação vigente, transgredindo obrigações inerentes à sua ação empresarial.

Somando-se a isso, ainda se vislumbra na contemporaneidade muitas situações de trabalho irregular, desobedecendo por completo as normas que estão previstas constitucionalmente e defendidas avidamente por autoridades e órgãos relacionados ao trabalho, a exemplo de jornadas com tempo superior ao determinado pela CLT, omissão no pagamento de horas extras, o não

atendimento à segurança do trabalhador com a oferta de equipamentos individuais de proteção, a liberação de férias no período concessivo regular, entre outros. Esses direitos, historicamente adquiridos, são irrenunciáveis e o empregador deve respeitá-los e cumpri-los integralmente, sob pena de responder judicialmente.

No âmbito do comércio, infelizmente se percebe algumas garantias sendo suprimidas, justamente pela estrutura econômica de algumas empresas, que negligenciam suas obrigações na tentativa de auferir maiores resultados. O que é absolutamente inconcebível, pois arcar com o risco empresarial implica suportar o integral econômico da atividade.

Partindo deste pressuposto, nasceu a ideia de investigar e entender como estão sendo tratados os direitos e garantias dos trabalhadores dentro das empresas do comércio de autopeças da cidade de Barreiras-Ba, tendo em vista o grande volume de empresas nesse segmento no cenário local, bem como o grande contingente de trabalhadores arregimentados neste setor.

Como se verifica, a região oeste da Bahia é demasiadamente promissora não só pelo agronegócio, mas pelo aquecimento do comércio, que é grande destaque por estar em seu pleno desenvolvimento. O de mercado de autopeças é crescente e lucrativo, e foi visível a expansão de empresas nesse segmento nos últimos anos, onde se estabeleceram desde micro, empresas de pequeno porte e distribuidoras que atendem a Barreiras e região, gerando emprego e renda, e assim fortalecendo a economia local. Hoje, tem-se um ramo comercial que se tornou a “menina dos olhos” de programas de desenvolvimento e gestão do próprio Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas SEBRAE, justamente pelo grande alcance e consolidação no mercado.

Acredita-se que muitas dessas empresas podem estar trabalhando de maneira não fidedigna às regras trabalhistas, suprimindo direitos que vão desde o cumprimento da jornada de trabalho exigida, pagamento de horas extras, até mesmo o uso dos equipamentos de proteção do empregado.

O presente estudo é de grande relevância, pois proporciona inúmeras contribuições não só para o segmento acadêmico, na obtenção de novos conhecimentos, mas também será um ponto de partida para ser inter-relacionado com o âmbito da contabilidade no que diz respeito à sua orientação com relação às obrigações trabalhistas e o seu impacto na gestão empresarial e nos resultados apresentados.

O papel do contador não seria apenas coletar e registrar dados, é sabido que a contabilidade deve buscar novos conhecimentos, a fim de atender às demandas exigidas pela empresa para suprir às necessidades presentes e futuras. Nos dias atuais, é visível que empresas sofrem com a falta de

informação ou até mesmo orientação no que diz respeito às leis trabalhistas, uma vez que o método arcaico na administração ainda prevalece nas empresas principalmente no setor de autopeças.

O papel da contabilidade com relação aos direitos trabalhistas, se baseia na orientação aos empregadores, acompanhado o processo no controle desses referidos direitos, ajudando-o e mantendo relações que possam prevenir futuros desgastes financeiros.

O não cumprimento das obrigações trabalhistas incorre em multas e prejuízos ao empresário, dessa forma se faz imprescindível o aviso prévio do contador com relação ao descumprimento dessas obrigações que podem levar a passivos trabalhistas, acarretando diretamente o econômico financeiro da entidade.

Assim conclui-se que, a contabilidade está muito além de apenas seguir o que está escrito, registrando dados, analisando fatos ou atualizando documentos, o contador é peça fundamental no âmbito empresarial e sua presença constante dentro das empresas, proporciona mais segurança ao empregador nas tomadas de decisões, uma vez que, as informações repassadas por ele são decisórias na resolução da discussão ou do problema em questão.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada na realização do estudo e para a coleta de dados foram instrumentos como entrevistas semiestruturadas na realização de uma pesquisa de campo, do tipo exploratória, com o intuito de obter informações precisas de como está sendo gerido os direitos e as garantias dos trabalhadores.

Quanto à natureza dos dados, a pesquisa será de cunho qualitativo pela “preocupação com a compreensão, com a interpretação do fenômeno, considerando o significado que os outros dão às suas práticas, impondo ao pesquisador uma abordagem hermenêutica.” Gonçalves (2001).

Com relação à obtenção dos dados foi por meio de entrevistas e questionários onde foi abordado um viés quantitativo, pois prevê a interpretação das respostas se baseando no quesito objetivo, permeado por probabilidades.

A pesquisa foi realizada nas empresas do ramo de autopeças, que detenha mais de vinte funcionários dentro do município de Barreiras/BA.

Várias são as técnicas para a coleta de dados e o emprego delas pelo pesquisador requer preparo e planejamento, justamente porque trarão as informações fidedignas da pesquisa. Nesse

sentido, a pesquisa pretende utilizar a entrevista oral, com roteiro de questões estruturadas devidamente relacionadas ao problema da investigação, além de questionários escritos com questões abertas e fechadas a serem preenchidas pelos participantes envolvidos.

O universo de pesquisa gira em torno de empresas que atuam no comércio de autopeças e serviços com mais de vinte funcionários e pretende ter uma amostra de duas empresas, com pelo menos vinte participantes entre empregadores e funcionários, com faixa etária diversa e de diferentes sexos.

O critério utilizado para a definição da amostra foi de exclusão, no sentido de envolver apenas empresas com um número de vinte funcionários em diante, suprimindo os menores no quesito do número de funcionários, pois se entende ter uma maior condição de pesquisa onde o ambiente empresarial disponha de um número maior de colaboradores.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo tem por objetivo, apresentar as conclusões acerca do problema em questão, evidenciado na pesquisa de campo realizada nas empresas do seguimento de autopeças e serviço do município da cidade de Barreiras-BA. O esboço desenvolvido nessa monografia possibilitou um melhor entendimento acerca dos direitos trabalhistas e uma resposta à pergunta da problemática do estudo uma vez que esses resultados irão possibilitar inúmeras contribuições para os estudos, análises e aplicabilidade aos conhecimentos adquiridos no texto.

Os resultados encontrados através dos questionários elaborados foram de que nas empresas que possui acima de 20 funcionários, cumprem em partes com suas obrigações trabalhistas, uma vez que a opinião de empregados e empregadores foram predominantes para essa conclusão. No entanto, foram encontradas dificuldades na realização da pesquisa, onde empresários impossibilitavam a coleta das informações necessárias para a obtenção dos dados com seus funcionários, autorizando apenas o seu próprio questionamento. Em meio a todas essas dificuldades apresentadas, ainda foram entrevistados 33 funcionários e 5 empregadores referente a essas empresas.

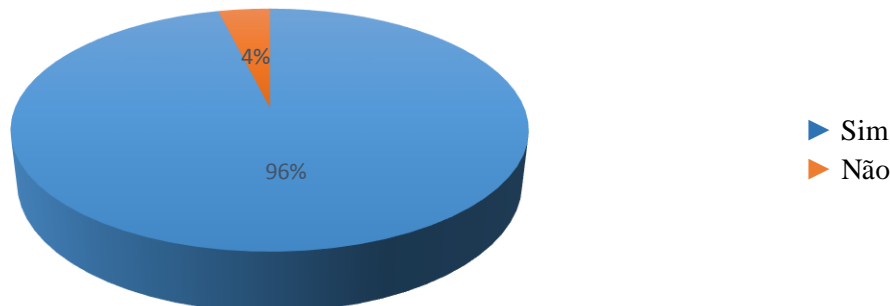
Toda a pesquisa gira em torno das empresas do setor de autopeças e serviços automotivos dessa cidade e seu universo de pesquisa está direcionado as que atuam nesse comércio com mais

de vinte funcionários e pretende ter uma amostra de duas empresas, com pelo menos vinte participantes entre empregadores e funcionários, com faixa etária diversa e de diferentes sexos.

O critério utilizado para a definição da amostra foi de exclusão, no sentido de envolver apenas empresas com um número de vinte funcionários em diante, suprimindo os menores no quesito do número de funcionários, pois se entende ter uma maior condição de pesquisa onde o ambiente empresarial disponha de um número maior de colaboradores.

O gráfico a seguir demonstra os percentuais com relação ao cumprimento das férias em sua totalidade dentro das empresas de autopeças na cidade de Barreiras, onde 73% dos entrevistados afirmaram que as empresas cumprem sim com o direito das férias com relação ao empregado, contudo, 21% alegaram não saber dessa informação e 6% informaram que não está correto o cumprimento dessas referidas férias. Foram desconsiderados os dados relacionados aos que não sabiam dessa informação, pois prevalecerá apenas os quesitos concernentes e concretos no gráfico.

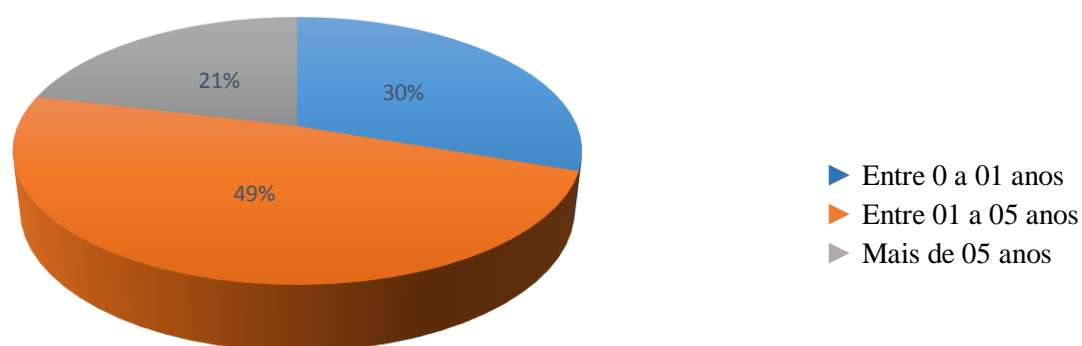
Gráfico 1 - Opinião dos empregados com relação as férias no setor de autopeças e serviços da cidade de Barreiras-BA.



Fonte: Pesquisa própria e de campo, realizada dia 13 de outubro de 2014 através de questionários a funcionários do setor.

Dos funcionários entrevistados, 21% estão de 0 a 1 ano na mesma empresa, 30% de 1 a 5 anos e a grande maioria que compõem 49% dos entrevistados então a mais de 5 anos na empresa. O gráfico a seguir demonstra com clareza os percentuais acima mencionados.

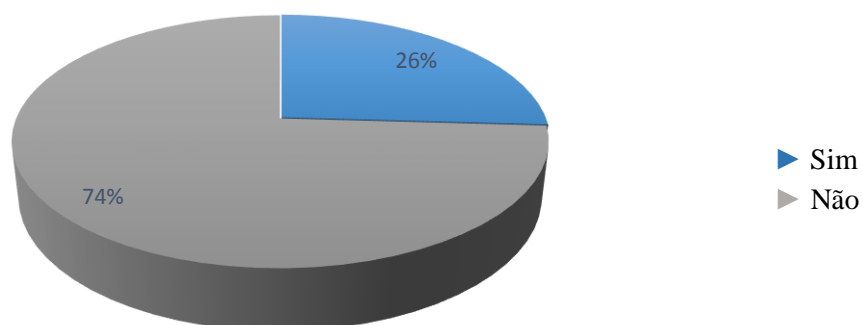
Gráfico 2-Período de tempo na empresa dos empregados do setor de autopeças e serviços da cidade de Barreiras-BA.



Fonte: Pesquisa própria e de campo, realizada dia 13 de outubro de 2014 através de questionários a funcionários do setor.

Com relação as horas extras, podemos observar que as empresas não atendem a legislação e omitem o pagamento desse direito, que foi confirmado através de percentuais onde 61% dos empregados do setor de auto peças e serviços expressaram a negatividade desse pagamento. Contudo ainda tem empresas que cumprem com essas obrigações que por sua vez totaliza 21% dos entrevistados, ainda tem a minoria com 18% que alega não ter o conhecimento devido para afirmar o pagamento da referida. De acordo mencionado anteriormente, as informações relacionadas ao que não sabiam sobre o assunto foram desconsiderados, assim prevalecerá apenas os quesitos concernentes e concretos no gráfico abaixo.

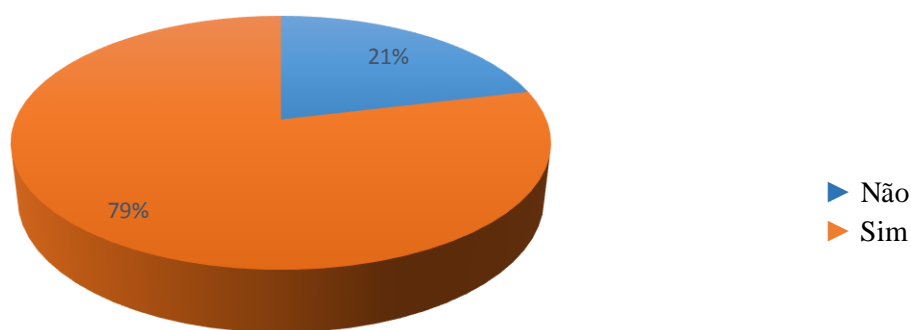
Gráfico 3-Opinião dos empregados com relação as Horas Extras no setor de autopeças e serviços da cidade de Barreiras-BA.



Fonte: Pesquisa própria e de campo, realizada dia 13 de outubro de 2014 através de questionários a funcionários do setor.

Ainda temos os EPI's, que por sua vez obteve uma grande aceitação com relação ao seu cumprimento dentro da organização. Os percentuais demonstram que 79% dos entrevistados alegaram que os equipamentos de proteção individual são entregues e fiscalizados o seu uso dentro das empresas. Entretanto 21% negaram a entrega desses equipamentos e o seu uso dentro das referidas empresas. As informações apresentadas estão presentes no gráfico a baixo.

Gráfico 4-Opinião dos empregados com relação aos EPI's no setor de autopeças e serviços da cidade de Barreiras-BA.



Fonte: Pesquisa própria e de campo, realizada dia 13 de outubro de 2014 através de questionários a funcionários do setor.

Por outro lado, quanto aos empregadores, os direitos trabalhistas estão sendo respeitados em sua totalidade dentro das empresas de autopeças e serviços da cidade de Barreiras, uma vez que 100% dos entrevistados confirmaram essa pesquisa e todos os referidos possuem mais de 10 anos como empresários nesse seguimento, porém, sabemos que esses percentuais são tendenciosos, uma vez que as opiniões dos trabalhadores, afirmam que esses direitos não estão sendo respeitados em sua totalidade dentro das organizações. O gráfico abaixo apresenta os índices dos percentuais acima mencionado.

Opinião dos empregadores com relação ao questionário encontrado em anexo neste estudo.

Gráfico 5

- ▶ Entre 0 a 01 anos
- ▶ Entre 01 a 05 anos
- ▶ Mais de 05 anos

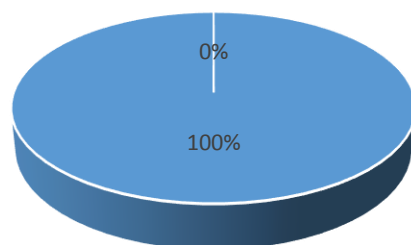


Gráfico 6

- ▶ Sim
- ▶ Não
- ▶ Mediano

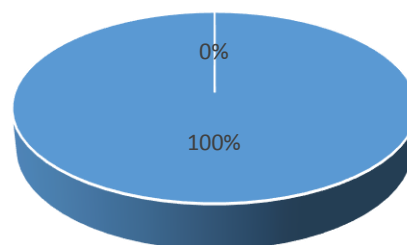


Gráfico 7

- ▶ Sim
- ▶ Não
- ▶ Mediano

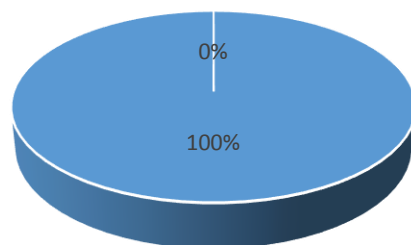
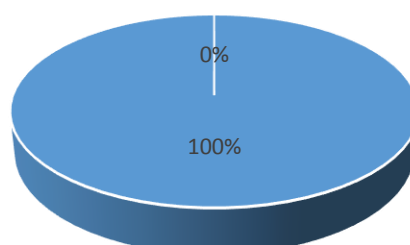


Gráfico 8

- ▶ Sim
- ▶ Não
- ▶ Mediano



Fontes: Pesquisa própria e de campo, realizada dia 13 de outubro de 2014 através de questionários a empregadores do setor.

5. CONCLUSÃO

Finalizando e concluindo esta pesquisa sem, com isso, encerrar as discussões acerca deste assunto, comprovou-se então, que os direitos dos trabalhadores, que foram adquiridos historicamente através de muitas lutas, são hoje desrespeitados pelas as empresas, principalmente as do ramo de autopeças e serviços da cidade de Barreiras-BA e o não cumprimento dessas obrigações e fato e está comprovada nesse esboço.

Essa imensa discrepância com relação ao cumprimento desses direitos, que em vias gerais deveriam estar em total perfeição, é motivo de preocupação não só para os trabalhadores do setor, mais sim para todos da sociedade.

De acordo com as informações apresentadas nesse estudo, informam que no quesito férias, os empregadores estão cumprindo com a legislação e proporcionando ao empregado o gozo anual de 30 dias remunerado, referente as férias. Os percentuais concretizam essa afirmação, com 96% de aprovação e apenas 4% negatividade.

Entretanto com relação as horas extras, o seu descumprimento é notório, já que dos 33 empregados entrevistados 20 afirmaram não receberem por esse direito. Ainda temos os EPI's, que por sua vez teve uma boa aceitação na pesquisa, porém sabemos que o ideal seria que todos estivessem com 100% de aceitação mas apenas 79% dos empregados afirmaram o seu cumprimento.

O que podemos analisar com todas essas afirmações, é que os direitos trabalhistas ainda não estão sendo devidamente respeitados de acordo a sua importância, pois a falta de informação ou de interesse para cumprir com esses direitos, até os dias atuais prevalece dentro das empresas.

Sabemos que o teor deste estudo não coage as possibilidades do uso da Contabilidade, abre somente uma porta para que este tema possa ser aplicado de forma rápida e fácil na gestão de empresas, orientando os empregadores a gerir de forma clara e correta com os direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10406/2, 2002, art. 166

BRASIL. Lei nº 5452/43, 1943, art. 59

BRASIL. MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, NR NORMA REGULAMENTADORA (Texto dado pela Portaria SIT n.º 25, de 15 de outubro de 2001) ACESSO EM 29-08-2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo. LTR, 2008.

GONÇALVES, E. M. **Iniciação à pesquisa científica**. 2 ed. Campinas: Alínea.2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: 25.ª ed. Saraiva. 2010.

SILVA, Janaína Bento, **Surgimento do Direito do Trabalho e a Flexibilização Trabalhista**. 2010. Disponível em:

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2831>>. Acesso em 26 de abril de 2014;