

REVISTA

FAROL

FACULDADE ROLIM DE MOURA

ISSN Eletrônico: **2525-5908**

www.revistafarol.com.br

ISSN Impresso: **1807-9660**

Vol. 10, Nº 10. 2020 - Julho

Contato: revista@farol.edu.br

Os impactos da inobservância das obrigações trabalhistas no aumento do passivo trabalhista para uma instituição financeira

Fabiana Carneiro de Matos

Edgard Costa dos Santos Ribeiro

Diana Claudia Freire

OS IMPACTOS DA INOBSERVÂNCIA DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NO AUMENTO DO PASSIVO TRABALHISTA PARA UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA

Fabiana Carneiro de Matos¹
Edgard Costa dos Santos Ribeiro²
Diana Claudia Freire³

RESUMO: Ao observar o ranking dos litigantes que possuem mais processos em tramitação no Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2017, constatou-se que dos 10 primeiros, cinco são de instituições financeiras, diante disso, apresenta-se a oportunidade de fazer um estudo abordando estas organizações. O objetivo desse estudo é analisar os impactos da inobservância das obrigações trabalhistas como fator de aumento do passivo trabalhista para uma instituição financeira, assim como examinar as condutas da relação empregatícia que podem gerar uma ação judicial e seu efeito na estabilidade financeira da instituição e na sociedade. Para atingir tais objetivos foi coletado processos a partir do ano de 2013 a 2017 do TRT5 da 14ª Região. Dentre esses, seis processos foram analisados, a maioria por motivos de pagamentos de danos morais e diferença salarial, de valores expressivos. Os quais podem gerar um desequilíbrio financeiro à empresa, por onerar seu passivo trabalhista, com possíveis consequências de âmbito social.

Palavras-chave: Direito Trabalhista, Verbas, Bancários, Processos.

THE IMPACTS OF THE ABSENCE OF LABOR OBLIGATIONS IN THE INCREASE OF LABOR LIABILITY TO A FINANCIAL INSTITUTION

Abstract: When looking at the ranking of litigants that have more lawsuits in the Higher Labor Court in the year 2017, it was verified that of the first 10, five are from financial institutions, and the opportunity to do a study is presented approaching these organizations. The objective of this study is to analyze the impacts of non-observance of labor obligations as a factor of increase in labor liabilities for a financial institution, as well as to examine the conduct of the employment relationship that may lead to a lawsuit and its effect on the financial stability of the institution and society. To achieve these objectives, processes were collected from the year 2013 to 2017 of the TRT of the 14th Region. Among these, six cases were analyzed, most of them due to moral damages payments and salary differences, of expressive values. These can generate a financial imbalance to the company, by burdening its labor liabilities, with possible consequences of social scope.

Keywords: Labor Law, Funds, Banking, Processes.

INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho no ano de 2016, totalizou 3,9 milhões de entradas de reclamações, sendo que até meados de 2017 foi calculado 2,5 milhões de processos em tramitação. Neste cenário, o Brasil é o país que apresenta o maior número de ações trabalhista em esfera mundial (MARCHESAN, 2017).

¹ Graduada em Ciências Contábeis. fabianamatos.n@gmail.com.

² Graduado em Ciências Contábeis e Tecnologia em Processamento de Dados. Pós-Graduado em Controladoria e Finanças, Contabilidade Internacional e Contabilidade Tributária. edgard_bsb@hotmail.com

³ Graduada em Ciências Contábeis e Matemática. Pós-Graduada em Contabilidade Tributária. dianafreire2004@hotmail.com

Quando examinado o ranking divulgado no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no ano de 2017, dos que mais possuem ações trabalhistas, observa-se que as instituições financeiras são as que ocupam os 10 primeiros lugares desta listagem. Essas reclamações trabalhistas, refletem no passivo das instituições financeiras, repercutindo na organização.

Em vista disso, nasce a indagação acerca da relevância destas ações para a instituição, o que implica conhecer também quais os direitos de um empregado, os fatos que podem gerar uma ação trabalhista, compreender o passivo trabalhista e estudar as consequências que estas obrigações poderão trazer para a organização.

O trabalho delimitou-se na análise das ações trabalhistas, relativa a uma instituição financeira, coletada no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, nos anos de 2013 a 2017, na qual pretende-se avaliar quais os impactos dessas ações no passivo da instituição.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Direito do trabalho

O Direito do Trabalho, trata-se do ramo do direito que preceitua as relações empregatícias, através de normas e princípios com o objetivo de promover a proteção no trabalho (FREDIANI, 2011). Semelhante a este conceito, Barros (2012) diz que foi criado para regulamentar a relação de trabalho, sendo um conjunto de leis predominantemente regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que busca proteger o colaborador assegurando remuneração justa, uma boa relação entre empregador e empregado, condições mínimas de trabalho.

A CLT (1943) traz em seu art. 3º, a definição do que vem a ser empregado e os quesitos que devem ser atendidos para que seja caracterizado como tal “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Da leitura e interpretação deste artigo, percebe-se que há a exigibilidade de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, ou seja, sujeição do empregado com o empregador; continuidade na prestação de serviço; pagamento pelo vínculo existente entre as partes e prestação de trabalho pessoal, sem se fazer substituir por outros, respectivamente, para que assim seja caracterizada uma relação de emprego.

Há autores como Martins (2010) e Frediani (2011) que destacam o quesito de o empregado ter que ser uma pessoa física e não jurídica, visto que se assim fosse esta relação seria regulamentada pelo direito civil.

O conceito de empregador também é retratado pela CLT (1943) em seu art. 2º “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Vê-se que empregador é aquele que ao necessitar de mão de obra irá contratar o funcionário, por conseguinte remunerando-o e ainda assumindo os riscos econômicos da atividade.

Embora o artigo supracitado traga a ideia de que o empregador é considerado somente empresas, a Lei nº 8.036/90 em seu § 1º do art. 15 reformula esse conceito ao dizer que a pessoa física também pode ser designada como empregador, diferente do empregado que é exigido que seja exclusivamente pessoa física.

Naturalmente, tem-se uma noção prática de que o contrato de trabalho é uma relação profissional existente entre patrão e funcionário, a CLT (1943) em seu art. 442 expõe de forma sucinta e clara esta definição acrescentando que este vínculo pode ser a partir de um acordo expreso, onde os dois manifestam-se verbalmente ou por escrito, ou tácito tratando-se do fechamento de um contrato onde uma das partes consente sem se pronunciar sobre. Barros (2012) complementa, ao dizer que se trata de um acordo firmado entre empregador e empregado, no qual o último se compromete a prestar seus serviços pessoalmente ao primeiro de maneira não eventual, recebendo salário e mediante subordinação jurídica.

No art. 443 da CLT antes da nova redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, constava que o contrato de trabalho poderia ser por tempo determinado ou indeterminado, após a nova redação foi acrescentado que também pode-se firmar um contrato de trabalho para prestações de trabalho intermitente, que é aquele que presta seus serviços esporadicamente consequentemente é assalariado da mesma maneira.

2.2 Direitos dos bancários

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) firma na Súmula nº 55 de 2003 que se insere na categoria de bancário o funcionário de empresas de créditos, financiamento ou investimentos, assim como os bancos que promovem o desenvolvimento regional.

A jornada de trabalho de um bancário é de 6 horas contínuas em dias úteis, excetos os sábados que é considerado dia útil, porém não trabalhado, totalizando 30 horas semanais.

Quando o empregado exerce algum cargo de confiança, remete-se a ele uma jornada de trabalho com duração de 8 horas diárias, não excedendo 40 horas semanais. Portanto recebendo um adicional por essas horas suplementares trabalhadas, não podendo este adicional ser menor que 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224; CLT/1943).

Em se tratando de intervalos para descanso ou almoço, difere-se para cada função, aquele que tiver sua jornada de 6 horas, possuirá o direito de descanso de 15 minutos previsto no § 1º do art. 224 da CLT (1943), se for necessário que faça horas extras, este deverá prolongar seu descanso para 1 hora de acordo a Súmula nº 437 de 2012 do TST. Já o que desempenha um cargo de confiança e possui a jornada de 8 horas, o mínimo, regido pelo art. 71 da CLT, é um intervalo intrajornada de 1 hora.

O art. 72 da CLT, prevê que o empregado que desempenha o serviço de mecanografia, ou seja, empregados digitadores, datilógrafos e calculistas, dispõem de um intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados, por analogia o TST concede este mesmo direito a caixas bancários, ao entender que estes necessitam deste descanso pelo fato de digitar constantemente valores ao atender o público. Nogueira (2018), complementa ao apontar que o empregado que tiver que retornar ao seu posto antes do término do seu descanso, terá o direito de receber horas extras equivalente ao período integral do referido intervalo.

Nogueira (2018) inclui a equiparação salarial como um dos direitos trabalhistas de um bancário embasado na CLT, ao dizer que os empregados devem receber salários iguais, independente do sexo, cultura, nacionalidade e idade, contanto que exercem o mesmo cargo com igual produtividade e técnica e que o tempo de serviço não seja superior a 2 anos.

2.3 Verbas dos bancários

O empregado possui verbas regulamentadas pela CLT e por convenções coletivas, que devem ser observadas por seu empregador, e apesar de se reconhecer a importância de todas as verbas, serão abordadas apenas as principais de um bancário.

As verbas são uma contraprestação financeira, dado que é um conjunto de parcelas pagas ao empregado pela prestação de seus serviços (DELGADO, 2012). Nos art. 457 e 458 da CLT (1943), é retratado que a remuneração inclui o salário pago em dinheiro pelo empregador assim como as gorjetas que o empregado receber, não permitindo este provento ser com bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas. Esta contraprestação onerosa é composta por variados direitos.

O 13º salário, também conhecido como gratificação natalina, é regulamentado pela Lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962, e determina que é um pagamento compulsório ao final de cada ano, equivalente a 1/12 avos da remuneração mensal, em caso de rescisão de contrato é pago no último mês da prestação do serviço, sendo o equivalente ao tempo trabalhado.

O empregado possui o direito de receber adicionais, a palavra adicional traz a ideia de algo que acresce, o direito trabalhista adota esta mesma linha ao entender que adicional é um acréscimo no salário que deriva da prestação de um serviço com horário ou condições fora da normalidade (MARTINS, 2010).

O adicional de transferência consoante o art. 469 e 470 da CLT, é devido quando o empregado for transferido a outra localidade provisoriamente, e será calculado um percentual de 25% sobre seu salário, este pagamento suplementar durará enquanto existir essa transferência, sendo também de responsabilidade do empregador as despesas resultantes desta transição.

O adicional das horas extraordinárias, são atribuídas quando o funcionário trabalhar além da sua jornada de trabalho, as quais deverão ser salgadas com no mínimo 50% a mais do valor da hora regular, em casos prestados em domingos ou feriados deverão ser pagos em dobro (art. 7º, XVI; CF/1988).

Consoante Mendes (2014), não existe previsão legal específica que submeta o empregador a pagar o adicional por acúmulo de função. Entretanto, há tribunais que admitem esse adicional, sustentados na ideia que o empregado deve receber seu salário de acordo suas responsabilidades dentro da instituição, ou seja, se houver o acréscimo de atribuições, naturalmente deve-se acrescer o valor de seu salário. Em se tratando do valor a ser pago, a Lei nº 6.615 de 1978 prevê em seu art. 13 um adicional de função para radialistas entre 10% a 40% do salário, com a ausência de leis para este caso em específico, os tribunais seguem essa analogia quando se deparam com estes casos, contudo o § 2º do art. 224 da CLT estipula que este adicional não deve ser inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo.

Delgado (2012) aborda que, embora seja conhecido como adicional por tempo de serviço, esta parcela suplementar na verdade trata-se de uma gratificação, visto que já foi supracitado por Martins (2010) em não derivar de condições gravosas, e sim de uma gratificação pelo tempo de serviços prestados, sendo determinada sua integração no salário do operário pela Súmula nº 203 de 2003 do TST.

Consoante Martins (2010), a gratificação em uma relação empregatícia são pagamentos feitos de maneira a agradecer e incentivar o empregado, possuindo finalidades

distintas como retribuir pelo serviço prestado, premiar ou recompensar, ou até mesmo estimular o empregado a produzir mais e melhor.

A participação nos lucros e resultados também conhecida pela sigla PLR, está prevista no art. 7º inciso XI da Constituição Federal (1988), porém só foi regulamentada pela Lei nº

10.101 de 2000, e assim como a gratificação é um incentivo por parte da empresa, conforme a metas são atingidas é realizada a divisão dos resultados entre os empregados de forma igualitária ou consoante a participação de cada um. Entretanto, o pagamento deste direito não é compulsório, visto que a lei supracitada estabelece os critérios da PLR, frisando que deve ser ajustada na relação de trabalho entre empregado e empregador (BRASIL, 1988).

O vale alimentação ou vale refeição é um benefício disposto pelo empregador para que o empregado se alimente no período de trabalho, este direito está compreendido no salário do empregado, porém seu pagamento é facultativo, a menos que esteja previsto no contrato de trabalho ou na convenção coletiva (art. 458; CLT/1943).

Já a cobertura médica, trata do plano de saúde concedido pelo empregador para o empregado, entretanto segue a mesma ideia do vale alimentação quanto a faculdade cedida pela lei (art. 458; CLT/1943).

O bancário possui o direito de receber a verba denominada quebra de caixa, que de acordo com Barros (2012), trata-se de um direito para funcionários que trabalham diretamente com recebimentos nos caixas da organização, a qual a este possibilita, de certa forma, um ressarcimento dos erros involuntários ocorridos da contagem de dinheiro, não possuindo caráter salarial e sim compensatória. Martins (2010), complementa esta ideia ao entender que seu pagamento será considerado como contraprestação somente quando for pago mensalmente e o valor seja maior que o erro cometido ou for pago mesmo não ocorrendo o erro de caixa previsto pela Súmula nº 247 do TST.

Após o empregado ter desempenhado seu serviço por um período de 12 meses, este adquire um direito de descanso de 30 dias, sem deixar de receber sua remuneração, este direito é conhecido como férias remuneradas (art.129 a 133; CLT/1943).

O abono, dentro do ambiente de trabalho, consiste em uma antecipação em dinheiro por parte do empregador com o empregado, nessa mesma ideia o abono pecuniário é a conversão de férias em dinheiro, entretanto esta conversão poderá ser apenas de 1/3 dos dias de férias não podendo exceder essa quantidade, ou seja, o funcionário poderá vender somente dez dias de suas férias (art.142 a 145; CLT/1943).

Sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) Martins (2010), relata que é criada uma conta vinculada ao nome do trabalhador, na qual são feitos depósitos mensais pela empresa no percentual de 8% do salário, e que poderá ser recebido pelo empregado nos casos de demissão sem justa causa ou outros previstos em lei.

O aviso prévio indenizado é estabelecido pelo art. 487 da CLT, sucedendo quando o empregado sentencia o desligamento imediato do colaborador e com isso realiza o pagamento de uma parcela.

2.4 Passivo exigível

A Comissão de Pronunciamento Contábil (CPC) em seu pronunciamento 00 – R1 (2011), traz que “passivo é uma obrigação presente da entidade, derivada de eventos passados, cuja liquidação se espera que resulte na saída de recursos da entidade capazes de gerar benefícios econômicos”.

Com isso entende-se que passivo é todos os compromissos assumidos pela empresa com terceiros - fornecedores, colaboradores, governo, entre outros -, presumindo que trarão resultados econômicos positivos para a empresa quando for extinto, sendo posicionado no balanço patrimonial de forma a apresentar a origem dos recursos que foram aplicados dentro da organização.

O passivo exigível de uma empresa poderá ser classificado em circulante e não circulante. A Lei nº 11.941/2009 determinou em seu art. 180 que o passivo circulante será assim classificado quando as obrigações da empresa vencerem até o exercício social seguinte, ou seja, as contas a pagar em curto prazo, já o não circulante consequentemente será aquele que vencer após o exercício seguinte, as contas a longo prazo.

O passivo trabalhista, segundo Martins (2010), é uma obrigação da empresa com terceiros, em específico com seus colaboradores, gera-se este passivo quando o empregador descumpre algum dever trabalhista. Tavares (2018), complementa esta concepção ao apontar dois tipos de passivos trabalhistas, o normal: aqueles decorrentes das obrigações habituais pagas ao empregado como salários, férias, FGTS, entre outros; e os decorrentes de situações imprevisíveis que são o caso de acidentes de trabalho e os ocasionados pelo descumprimento de alguns direitos.

2.4.1 A diferença entre provisão e passivo contingente

O Princípio da Competência previsto no art. 9º da Resolução 750 de 1993, determina que os lançamentos contábeis sejam feitos no mês que ocorreu a transação, independentemente de pagamento ou recebimento, afim de prever o futuro financeiro da empresa de maneira organizada.

Em seguida, no art. 10 é apresentado o Princípio da Prudência, que alerta o contador na hora de elaborar as demonstrações contábeis, para que este na dúvida de qual valor registrar, adote o menor valor para as contas do ativo e maior valor para as do passivo. Em concordância a esses dois princípios constituiu a provisão, a qual Ferrari (2015), afirma que só deve ser aplicada no passivo quando as contas sejam de valor e prazo indefinidos.

Assim, o CPC 25 (2009) em seu item 14, traz três requisitos que devem ser atendidos para que a provisão seja de fato reconhecida. O primeiro é que a empresa possua uma obrigação presente oriunda de um evento já ocorrido; em seguida que seja provável a saída de recursos para a liquidação da presente obrigação, e por fim, que possa ser realizada uma suposição do valor de forma confiável.

Quando a empresa apresenta diversas ações judiciais trabalhistas, e cada uma apresenta um nível diferente de probabilidade de perda, vê-se a necessidade de provisionar recursos para essas ações seguindo o princípio da prudência (MONTOTO, 2014).

Anualmente as provisões devem ser analisadas e ajustadas no balanço patrimonial, pois há sempre mudanças dentro da organização dito isso as provisões devem refletir a melhor estimativa corrente, assim não havendo mais a necessidade de desembolso financeiro, a provisão pode ser revertida (item 59, CPC 25).

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM), em seu ofício circular nº 01/2005 estabelece que dentro da contabilidade, contingência é uma eventualidade, onde o resultado final poderá ser benéfico ou não a entidade, sendo este dependente dos acontecimentos futuros.

O CPC 25 (2009) refere-se ao passivo contingente como uma obrigação possível que resulta de eventos passados, e que somente será de fato reconhecida quando ocorrer ou não eventos futuros que não esteja sob domínio da empresa. Esta obrigação poderá também ser presente contanto que, semelhante à outra, derive de eventos passados, mas que não seja possível determinar com segurança o valor da obrigação.

Ferrari (2013) frisa que o passivo contingente não deve ser contabilizado no balanço patrimonial da empresa e sim divulgado nas notas explicativas, por não se tratar de uma situação provável e certa para ser lançada na demonstração e sim de possível acontecimento.

2.5 Os encargos das ações trabalhistas

Consoante Affonso (2011), encargo da ação são as despesas geradas pelo trâmite processual, incidentes em custas, honorários, correção monetária e juros de mora. O valor correspondente a essa despesa é saldado exclusivamente pelo formulário GRU Judicial (Guia de Recolhimento da União) emitido pelo site da Receita Federal.

Prevista pela CLT (1943), no art. 789, as custas judiciais incidirão à base de 2%, não podendo ser menor que o valor de R\$ 10,64 e maior que R\$ 22.583,20, que corresponde a 4 vezes o teto previdenciário publicado pela Secretaria de Previdência no início de 2018, visto que este limite máximo foi estabelecido com a reforma trabalhista de 2017.

Segundo Canuto (2015), as ações judiciais em tramitação devem ter atualizações monetárias, sendo composta por correção monetária e juros de mora. A correção monetária é a atualização dos custos, levando em consideração que devido o decorrer do tempo, pode suceder a perda do poder aquisitivo da moeda devido a inflação. Em decisões judiciais a correção monetária está prevista no art. 1º da Lei nº 6.899 de 1981 e determina que seja feita a correção sobre qualquer débito, inclusive custas e honorários advocatícios.

Os juros de mora é regulamentado pela Lei nº 8.177 de 1991 em seu art. 39, e determina que os débitos trabalhistas estarão sujeitos a juros de mora a uma taxa referencial diária desde o dia do vencimento até seu pagamento e seu percentual será de 1% ao mês. Canuto (2015) salienta que, quanto à correção dos valores, primeiro deve-se aplicar a correção monetária e após isso é que se aplicam os juros de mora, sendo que a correção monetária, em regra deve ser aplicada desde quando o valor seria devido ao credor, enquanto que os juros de mora incidirão, também em regra a se contar do ajuizamento da ação.

Por fim, registre-se que tanto a correção monetária como os juros de mora não necessitam ser pedidos pela parte ou até mesmo determinado em sentença que sejam aplicadas. É obrigação do contador inserir tais títulos na conta, independentemente de ser pedido ou julgado, sendo esta determinação previsto na Súmula nº 211 do TST.

Quanto a multas, a Lei nº 13.467 de 2017 estabeleceu que, será condenado pelo tribunal a pagar multas que seja superior a 1% e inferior que 10% do valor atualizado, aquele

que usar de má fé, assim como também encarregar-se de todas as despesas que a parte contrária adquiriu.

Os honorários periciais serão de responsabilidade do vencido, porém deve ser observado o valor máximo de R\$ 1.000,00, definido pelo art. 3º da Resolução nº 66 de 2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Os honorários advocatícios, antes da reforma eram de responsabilidade de cada parte, entretanto com as mudanças, ficaram nas obrigações da vencida que foi denominada como honorários de sucumbência, fixado de no mínimo 5% e máximo de 15% sobre o valor final da sentença (Lei nº 13.467 de 2017).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, diante da divulgação do Tribunal Superior do Trabalho, que no ano de 2017 apresentou as empresas que possuíam mais ações trabalhistas, dentre elas encontram-se as instituições financeiras. Dessa forma, realizou-se um levantamento das ações trabalhistas de uma instituição financeira situada na região de Rolim de Moura, estado de Rondônia.

Nesta instituição, foi realizado a coleta dos processos trabalhistas no lapso temporal de 2013 à 2017, utilizando-se da pesquisa documental. Segundo Gil (2017), pesquisas do tipo documental são aquelas cujas fontes das informações, são documentos internos de uma determinada instituição ou bases de dados.

Destes documentos, foi extraído dados do colaborador como: (I) ano da autuação, (II) sexo, (III) idade, (IV) tempo de serviço, (V) cargo de confiança e (VI) verbas devidas, analisando se estas características influenciaram na quantidade de processos, além disso foram analisados todos os processos levantados, totalizando seis, bem como se identificou as condutas que desencadearam as ações judiciais.

Os dados foram tabulados na planilha excel, analisados e expressos em gráfico e tabelas, em conformidade com a abordagem qualiquantitativa, uma vez que a análise dos dados se trata de números, porcentagens, bem como da qualidade da informação extraída destes documentos. Conforme Marconi e Lakatos (2017), essa forma de abordagem foca tanto em compreender o comportamento do indivíduo quanto também em quantificar o problema através de técnicas estatísticas, ou seja, busca obter informações que possam ser medidas numericamente.

Para se tomar conhecimento dos direitos e obrigações dos empregados, do passivo trabalhista e da relação empregatícia, foi utilizada as pesquisas exploratória, descritiva e bibliográfica, por se tratar de um levantamento de dados a partir de materiais produzidos por outros autores a fim de que o autor se familiarizasse com a temática abordada (GIL, 2017). Os documentos consultados foram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), obras literárias e artigos científicos e em sites específicos.

Por fim, todas as formas de abordagem e métodos de pesquisa descritos, foram utilizadas para coleta, análise e interpretação dos dados, que se fizeram necessários para a elaboração do artigo científico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em uma instituição financeira foram analisados seis processos de ações trabalhistas referentes aos anos de 2013 a 2017. Assim, foi possível verificar que a maioria dos colaboradores que entraram com um processo contra a instituição são pessoas com idades entre 31 e 47 anos. Estes possuem cargos de destaque na agência, como supervisores e engenheiros agrônomos (Quadro 1).

O tempo de serviços prestados por estes empregados no momento em que acionaram o tribunal, variam de 5 a 17 anos. Já quanto aos recursos pagos pela instituição financeira, observou-se que a maioria são relativas a diferença salarial e indenização por danos morais (Quadro 1).

De acordo com Tavares (TST, 2017), até o primeiro trimestre de 2017, os processos por danos morais estavam liderando os pedidos na justiça, juntamente com as horas extras e intervalos intrajornada. Em entrevista para o site Gazeta do Povo (2017), o advogado André Brandalise, relata que não é de se espantar com esta estatística, pois esses aspectos estão favoráveis a problemas, entretanto existem muitos colaboradores solicitando pagamentos por danos morais sem fundamentos com o intento de conseguir dinheiro da empresa.

Quadro 1 - Processos Judiciais Trabalhista de 2013 a 2017.

PROCESSOS JUDICIAIS TRABALHISTAS DE 2013 A 2017						
Número de Processos	Ano da autuação	Sexo	Idade	Tempo de serviço	Cargo de confiança	Verbas devidas
1º	2016	M	32	11 anos e 4 meses	Supervisor de suporte operacional	Horas Extras e seus reflexos: Principal corrigido, Juros sobre principal, Multa, INSS (Segurado a cargo Reclamada, cota Empregador e SAT – Seguro Acidente do Trabalho) e Custas Judiciais.
2º	2016	M	32	11 anos e 4 meses	Supervisor de suporte operacional	Indenização por Danos Morais, Juros e Custas Judiciais.
3º	2015	M	45	16 anos e 7 meses	Técnico bancário	Principal corrigido, Juros sobre principal, FTG, Juros sobre FGTS, INSS Reclamado e Custas Judiciais (Conhecimento e Liquidação).
4º	2015	F	33	5 anos e 10 meses	Técnico científico: engenheira agrônoma	Diferença salarial, Férias + 1/3 sobre diferença salarial, 13º Salário sobre diferença salarial, FGTS, Contribuição Social, Juros e Custas Judiciais.
5º	2015	F	31	5 anos e 10 meses	Técnico científico: engenheira agrônoma	Diferença salarial, Diferença abono de assiduidade, de gratificação e de PRL, Férias + 1/3 sobre diferença salarial, 13º Salário sobre diferença salarial, FGTS, Contribuição Social, Juros, Multa e Custas Judiciais.
6º	2013	F	47	7 anos e 10 meses	Supervisora de suporte operacional	Indenização por Danos Morais, Juros e Custas Judiciais.

Fonte: Próprio autor (2018).

Quando analisado cada um dos seis processos trabalhistas, verificou-se que na primeira sentença o reclamado solicitou o pagamento das horas extras e seus reflexos em férias, com acréscimo constitucional de 1/3, décimos terceiros, salários vencidos, DSR6 e FGTS7, deste modo acarretando despesas para a empresa, não só o devido corrigido, bem como as multas e despesas com o trâmite processual (Quadro 2).

Quadro 2 - Cálculo discriminado das verbas pagas no 1º processo.

1º Processo	
Principal corrigido	R\$ 1.485,96
Juros sobre principal	R\$ 313,98
Multa – (Embargos Declaração)	R\$ 866,06
INSS–Segurado a cargo Reclamada (Lei 11.941/2009)	R\$ 67,19
INSS – cota Empregador	R\$ 465,07
INSS – SAT – Seguro Acidente do Trabalho	R\$ 69,75
Custas Processuais – Liquidação	R\$ 16,34
Total	R\$ 3.284,35

Fonte: Próprio autor (2018).

Já a segunda sentença, pode-se observar que o acionado solicitou o pagamento de indenização por danos morais, por ter prestado serviço de transporte de valores para a instituição, sem quaisquer condições de segurança para tanto, seja com escolta de empresa especializada ou mesmo curso de formação, com isso a empresa teve que fazer o pagamento de R\$ 249.842,74, um valor bem expressivo (Quadro 3).

Quadro 3 - Cálculo discriminado das verbas pagas no 2º processo.

2º Processo	
Indenização por Danos Morais	R\$ 201.565,47
Juros	R\$ 47.638,81
Custas Processuais – Liquidação	R\$ 638,46
Total	R\$ 249.842,74

Fonte: Próprio autor (2018).

No terceiro processo, é retratada a demissão por justa causa de um empregado, o qual requereu através da ação a sua reintegração judicial, juntamente com seus direitos relativo ao período entre a demissão e a reintegração, após a demissão ser considerada nula pelo Juízo a empresa obteve uma despesa de R\$ 42.161,17 (Quadro 4).

Quadro 4 - Cálculo discriminado das verbas pagas no 3º processo.

3º Processo	
Principal	R\$ 26.151,24
FTG	R\$ 1.819,66
Juros Sobre principal	R\$ 7.060,84
Juros Sobre FGTS	R\$ 491,32
Custas Conhecimento	R\$ 415,64
Custas Liquidação	R\$ 207,69
INSS Reclamado	R\$ 6.014,78
Total	R\$ 42.161,17

Fonte: Próprio autor (2018).

O quarto processo é de uma engenheira agrônoma que estava recebendo menos que o piso profissional, assim sendo esta entrou com a ação para receber a diferença salarial e enquadramento profissional. Essa falta de atenção na legislação, acarretou um valor significativo para o passivo da empresa, sendo este de R\$ 338.169,86, incluso as custas

judiciais e o reflexo que toda essa diferença salarial teve nas verbas do empregado (Quadro 5).

Quadro 5 – Cálculo discriminado das verbas pagas no 4º processo.

4º Processo	
Diferença Salarial	R\$ 182.448,12
Férias + 1/3 Sobre Diferença Salarial	R\$ 22.343,73
13º Salário Sobre Diferença Salarial	R\$ 16.140,86
FGTS 8%	R\$ 14.595,81
Contribuição Social	R\$ 71.911,98
Custas	R\$ 638,46
Juros de Mora	R\$ 30.090,90
Total	R\$ 338.169,86

Fonte: Próprio autor (2018).

O quinto processo é semelhante ao quarto, visto que se trata de uma engenheira agrônoma que não recebe o equivalente à sua profissão, além da diferença salarial a instituição financeira teve que pagar outras despesas por determinação do Juízo do caso, apresentando uma despesa tão significativa quanto a anterior, totalizando um valor de R\$ 538.768,56 (Quadro 6).

Quadro 6 - Cálculo discriminado das verbas pagas no 5º processo.

5º Processo	
Principal corrigido	R\$ 348.643,51
Juros sobre principal	R\$ 87.187,25
FGTS à Depositar	R\$ 32.776,25
Multa Descump. Determinação Judicial	R\$ 10.774,35
INSS	R\$ 51.085,91
RAT – Risco Ambiental do Trabalho	R\$ 7.662,83
Custas Processuais – Liquidação	R\$ 638,46
Total	R\$ 538.768,56

Fonte: Próprio autor (2018).

O sexto processo, solicitou o pagamento de indenização por danos morais, por transportar dinheiro, acarretando a empresa outra despesa com danos morais (Quadro 7).

Esse tipo de causas judiciais vem aparecendo com bastante frequência nos tribunais, em razão das instituições incumbir ao colaborador o transporte de numerários, sem as devidas precauções de segurança, expondo-o a situações de riscos indevidos, diante desse cenário a 2ª

Turma do TST entendem que mesmo que não tenha ocorrido dano efetivo ao empregado, este não detinha de nenhum preparo, gerando direito de indenização por desempenho da atribuição indevida (CONSULTOR JURIDICO, 2017).

Quadro 7 - Cálculo discriminado das verbas pagas no 6º processo.

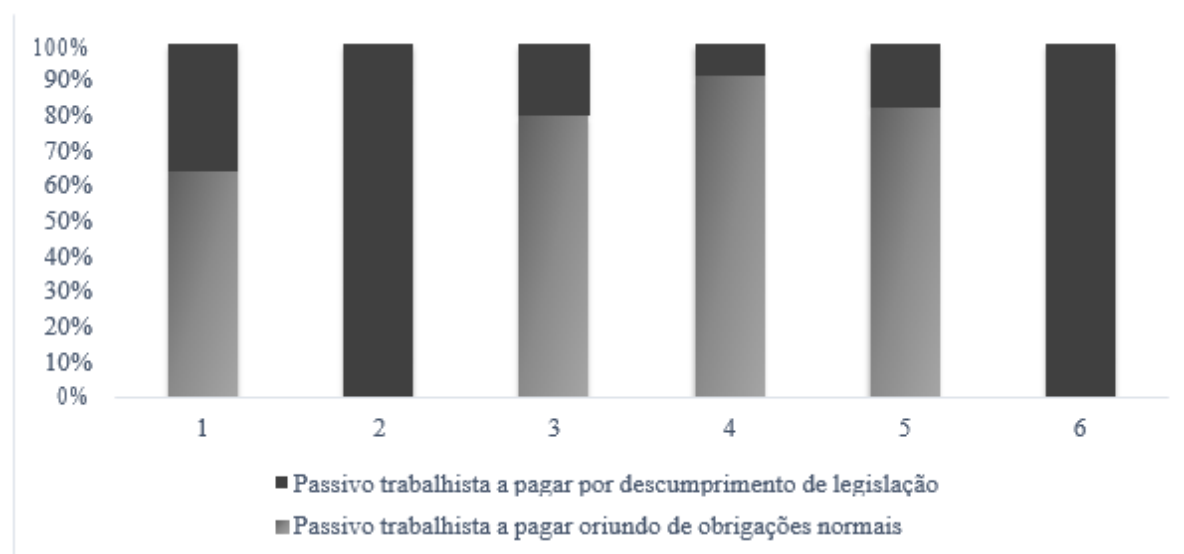
6º Processo	
Indenização Danos morais	R\$ 209.466,09
Juros de Mora	R\$ 101.311,77
Total	R\$ 310.777,86

Fonte: Próprio autor (2018).

Quanto ao total dos gastos, pode-se verificar que apenas nestes seis processos o passivo trabalhista já se apresenta elevado. As obrigações que se originaram pelo fato de a instituição abrir espaço para que tal situação acontecesse, relaciona-se diretamente com a má administração dos recursos humanos, a qual gerou processos com valores exorbitantes, por não agir em conformidade com as leis trabalhistas (Figura 1).

Vale destacar que o aumento expressivo no passivo trabalhista da instituição poderia ter sido evitado caso a entidade se precavesse, seguindo o princípio da prudência prevista na Resolução 750/1993, constituindo uma provisão para cada processo e a mantendo atualizada.

Figura 1 – Diferença em percentual de passivo trabalhista normal e aqueles oriundos de descumprimento de legislação de cada processo.



Fonte: Próprio autor (2018).

As obrigações trabalhistas atingiram um total de R\$ 1.483.004,54, porém além desse valor estima-se que a empresa teria um gasto de 25% com advogados sobre esse montante e essa despesa, não estava calculada na tabela dos processos, sendo adicionado assim um valor de R\$ 222.450,68 de honorários advocatícios, perfazendo um valor de R\$ 1.705.455,22 de passivo trabalhista para a empresa. Desse valor R\$783.682,65, ou seja, 46%, foram passivos trabalhistas normais decorrentes das obrigações habituais pagas ao empregado, independentes de ações judiciais. Os 54% restantes que equivalem a R\$ 921.722,57, foram desembolsados porque o colaborador levou e ganhou a causa no tribunal, entra neste montante as custas judiciais, danos morais, juros, honorários advocatícios e multas, ou seja, despesas que não existiriam caso fossem seguidas as obrigações trabalhistas ou houvesse acordo entre empregador e empregado (Figura 2).

Figura 2 – Total das despesas trabalhistas



Fonte: Próprio autor (2018).

A instituição financeira computou um total de seis processos trabalhistas no período de cinco anos, uma quantidade razoável comparada com outras instituições, porém não se deve deixar de ressaltar que ainda assim ela possui ações judiciais.

Observou-se que muitas destas causas se deram pelo fato da empresa não se atentar a legislação em vigor, como por exemplo os processos de diferença salarial, em que a empresa

não enquadraram corretamente seus engenheiros agrônomos e isso acarretou ações solicitando o recebimento da diferença salarial e seus reflexos assim como seu devido enquadramento, causa ganha por já haver uma legislação a ser respeitada.

Outro ponto importante são as indenizações por danos morais, esta é uma das ações que as empresas encontram maior dificuldade para estimar o valor exato a ser pedido pelo empregado, até mesmo o valor sentenciado pelo juiz é imprevisível, já que se trata da violação moral do empregado. Assim, é de competência da instituição o cumprimento e zelo dos direitos dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As causas judiciais que a instituição teve ao longo desses cinco anos, causaram um impacto dentro do patrimônio da organização, pois mesmo que sejam em número reduzidos, os valores foram bastante significativos e caso a instituição não disponha de provisão no seu passivo trabalhista, ela corre o risco de arcar com dívidas altíssimas sem condições de pagá-las.

Nesta perspectiva é aconselhável ao contador elabore provisões para cada ação judicial que a empresa tiver, bem como manter esse provisionamento atualizado.

Além dos impactos financeiros no passivo da empresa, existem outros aspectos que podem prejudicar a organização, como as desvantagens sociais dentro da região que se localiza, resultante da perda da confiabilidade dentre seus colaboradores e clientes.

Neste contexto, vê-se que a inobservância do passivo trabalhista causa à organização desvantagens econômicas e sociais, seja ele, pelos altos custos decorrentes das verbas judiciais, ou pela possível degradação do nome da instituição perante a sociedade, respectivamente.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Ivo. **O que são custas processuais?** 2011. Disponível em: <<http://ivoaffonso.blogspot.com/2011/12/o-que-sao-custas-processuais.html?m=1>>. Acesso em: 18 de junho de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Conselho Federal de Contabilidade. Resolução CFC n.º 750 de 1993: Dispõe sobre os Princípios de Contabilidade (PC). Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/res_750.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2018.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n.º 66, de 10 de Junho de 2010: Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, a responsabilidade pelo pagamento e antecipação de honorários do perito, do tradutor e do intérprete, no caso de concessão à parte do benefício de justiça gratuita. Brasília, DF: 2010. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=717d1c84-0b41-4fc0-b138-09cad3720800&groupId=955023>. Acesso em: 20 de junho de 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2018.

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 de maio de 2018.

BRASIL. Lei N.º 4.090, de 13 de Julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, DF: 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2018.

BRASIL. Lei N.º 6.615, de 16 de Dezembro de 1978. Dispõe sobre a regulamentação da profissão de radialista e dá outras providências. Brasília, DF: 1978. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6615.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2018.

BRASIL. Lei N.º 6.899, de 08 de Abril de 1981. Determina a aplicação da correção monetária nos débitos oriundos de decisão judicial e dá outras providências. Brasília, DF: 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6899.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2018.

BRASIL. Lei N.º 8.036, de 11 de Maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 30 de maio de 2018.

BRASIL. Lei N.º 8.177, de 01 de Março de 1991. Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências. Brasília, DF: 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8177.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2018.

BRASIL. Lei N.º 10.101, de 19 de Dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10101.htm>. Acesso em: 11 de junho de 2018.

BRASIL. **Lei N.º 11.941**, de 27 de Maio de 2009. Altera a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários; concede remissão nos casos em que especifica; institui regime tributário de transição, alterando o Decreto n.º 70.235 (...). Brasília, DF: 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111941.htm>. Acesso em: 04 de Junho de 2018.

BRASIL. **Lei N.º 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 30 de maio de 2018.

BRASIL. **Ofício-Circular/CVM/SNC/SEP N.º 01/2005**. Orientação sobre a elaboração de Informações Contábeis pelas Companhias Abertas. Rio de Janeiro: 25 de fevereiro de 2005. Disponível em: <<http://sistemas.cvm.gov.br/port/atos/oficios/OFICIO-CIRCULAR-CVM-SNC-SEP-01-2005.asp>>. Acesso em: 07 de junho de 2018.

BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n.º 55 do TST: Financeiras (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF: 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Súmulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em: 10 de junho de 2018.

BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n.º 203 do TST: Gratificação por tempo de serviço. Natureza salarial (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF: 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-203>. Acesso em: 10 de junho de 2018.

BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n.º 211 do TST: Juros de mora e correção monetária. Independência do pedido inicial e do título executivo judicial (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF: 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-211>. Acesso em: 20 de junho de 2018.

BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n.º 247 do TST: Quebra de caixa. Natureza jurídica (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF: 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-247>. Acesso em: 13 de junho de 2018.

Recebido para publicação em julho de 2020.
Aprovado para publicação em julho de 2020.