

A contribuição dos controles internos de recursos humanos na redução de reclamações trabalhistas

Autores: Tamyris Schneider Ribeiro

João Matias Loch

Instituição de vínculo: Universidade Positivo

RESUMO

O estudo da matéria referente à contribuição dos controles internos na área de recursos humanos na redução de reclamações trabalhistas tem por objetivo principal identificar os principais controles internos na área de recursos humanos a serem utilizados para reduzir o passivo trabalhista das empresas, bem como apresentar as principais verbas pagas em ações trabalhistas. Mediante pesquisa bibliográfica estudada e pela experiência profissional dos autores na área de cálculos de liquidação de ações trabalhistas, conclui-se que a participação dos gestores é de fundamental importância para a redução de tal passivo. Consta-se que os gestores da área de recursos humanos devem estar inter-relacionados com os sistemas de controles internos e com suas atividades. Igualmente, estes devem estar devidamente instruídos quanto à legislação trabalhista, de forma a aplicá-la corretamente no que diz respeito aos atributos relacionados aos empregados e, também, aos empregadores. Observa-se, ainda, que a ineficiência dos controles internos na área de recursos humanos contribuem para o aumento do passivo trabalhista. Conclui-se, portanto, que as empresas devem desenvolver uma gestão precisa de suas atividades internas na área de recursos humanos, buscando seguir a legislação trabalhista em vigor, de forma a minimizar os impactos financeiros das ações trabalhistas que possam surgir por parte dos empregados.

PALAVRAS-CHAVE: Encargos trabalhistas. Legislação trabalhista. Controles internos. Passivo trabalhista.

ABSTRACT

The aim of this study on the contribution of human resources internal controls to the reduction of labor litigations is to identify which internal control policies in human resources can be used in order to help reduce labor liabilities in companies, as well as to describe the nature of the most frequently paid funds in such litigations. Through bibliographic research and the authors' experience in forensic accounting in the field of labor disputes, the conclusion can be reached that participation from administrators is key to reducing a company's labor liabilities. We found that human resources managers should be directly implicated in internal controls and activities and be aware of labor legislation, in order to correctly apply it to employees and, also, employers. We also found that inefficiencies in internal controls in human resources departments contribute to an increase in labor liabilities. As a conclusion, companies must manage their internal activities in the human resources area precisely, as they try to apply current labor legislation as a way to minimize the financial impact of potential labor litigations with their employees.

KEY WORDS: Labor charges. Labor legislation. Internal controls. Labor liability.

1. Introdução

Com o aumento da facilidade que as pessoas têm nos dias de hoje em adquirir informações por meios de redes de comunicação, os empregados são mais bem instruídos de seus direitos dentro das organizações do que elas mesmas sobre suas obrigações, razão pela qual, de forma crescente, tornam-se vítimas de reclamações trabalhistas.

Inúmeros empresários vêm detectando o aumento da geração de passivos trabalhistas de suas empresas, insistindo de forma equivocada em responsabilizar a legislação e o poder judiciário por este aumento, quando, de fato, a forma mais eficaz é por meio da análise minuciosa de seus departamentos para identificar os verdadeiros problemas e as possíveis soluções dentro de cada operação.

Não existe maneira de impedir que os ex-funcionários acionem seus ex- empregadores na Justiça Trabalhista na busca pelos seus direitos durante o período máximo dos últimos 5 (cinco) anos de trabalho, pois a Justiça do Trabalho determina que o empregado pode recorrer aos seus direitos 5 (cinco) anos da data da entrada da reclamação, ou seja, da data do ajuizamento da ação. Por essa razão, é preciso analisar a existência de falhas nos controles internos da área de recursos humanos (RH) e os motivos que levam ao aumento do passivo trabalhista, a fim de apontar as reais causas das condenações visando diminuí-las ou até mesmo eliminá-las.

Em se tratando do Brasil ser o campeão mundial em reclamações trabalhistas (AROUCA, 2007) e que, de certa forma, o ordenamento jurídico é favorável ao trabalhador, pois os controles internos são sempre de responsabilidade do empregador, por ser este o detentor do capital, cabe ao empresário identificar as fontes de tais processos e o estabelecimento de políticas de conscientização e redução dos passivos trabalhistas. Tal procedimento deve ser direcionado a todos os níveis e departamentos, sendo esse, muitas vezes, o fator diferencial entre o sucesso e o fracasso de muitas empresas.

O presente artigo busca focar qual a contribuição dos controles internos na área de recursos humanos, a fim de se reduzirem as reclamações trabalhistas, já que o aumento dessas reclamações tem preocupado muitos empresários, verificando, desta forma, quais os controles internos mais eficazes e eficientes para as empresas reduzirem seus passivos trabalhistas.

2. Desenvolvimento

2.1 A Justiça do Trabalho no Brasil

A Justiça do Trabalho no Brasil nasceu como consequência de um longo processo de reivindicações operárias desenvolvidas por operários pelo mundo e sofreu influência dos princípios de proteção ao trabalhador. Hoje, a Justiça do Trabalho tem despertado interesse de advogados e aumentado a preocupação de muitos empresários. O passivo trabalhista das empresas tem chamado muito a atenção nos últimos anos. Segundo Pinho (2011), “Os tribunais responsáveis pelos dados oficiais da tramitação dos processos trabalhistas e os órgãos de pesquisas devem informar para a sociedade a real situação em que se encontra o judiciário laboral. Os dados atuais revelam 14,5 milhões de ações trabalhistas, mas segundo fontes extraoficiais existe um estoque de 20 milhões de ações”, o que tem gerado uma movimentação de milhões em razão das indenizações aplicadas, tendo um impacto significativo na economia do país.

Segundo fontes estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em julho de 2013, o TST julgou 116.926 processos no primeiro semestre de 2013, representando 37,7% do total de causas a julgar. Sendo que o TST recebeu 141.229 processos, 16% a mais em relação ao primeiro semestre de 2012. A quantidade de processos trabalhistas recebidos na cidade de Curitiba no ano de 2009 foi de 42.713. No ano de 2010, o número aumentou para 44.593 e, em 2011, o volume de processos recebidos foi de 51.612, o que mostra que a cada ano o número de reclamações trabalhistas vem crescendo na região de Curitiba.

Nos dias de hoje, analisando a atual situação econômica e social do país, todas as entidades (pessoas físicas e pessoas jurídicas) estão sujeitas a sofrer reclamações trabalhistas. Os empregados entram com uma ação na Justiça do Trabalho tanto para lutar pelos seus direitos quando a empresa deve algo, como pelo desespero da dificuldade financeira, ou na esperança de ganhar algum valor no final do processo.

Há uma grande deficiência nas empresas, em geral, quanto aos controles internos na área de recursos humanos (RH), principalmente com relação ao planejamento trabalhista. Isso significa dizer que muitas delas perdem a oportunidade de reduzir seus custos empresariais e evitar transtornos e perdas com processos judiciais. Além disso, numa eventual venda da empresa, esta poderá perder valor com relação ao possível passivo trabalhista, em decorrência de procedimentos incorretos nos controles internos.

O desenvolvimento de bons controles internos na área de recursos humanos contribui para o processo de gestão das empresas devido a sua contribuição informativa, colaborando com a gestão empresarial, evitando-se erros futuros, permitindo a eficácia da gestão e a continuidade da entidade.

2.2 A evolução histórica do trabalho humano

A difusão do trabalho, desde o início dos tempos, esteve associada à ideia de sofrimento e visto como essencial para o atendimento das necessidades do homem e da sociedade. Durante muito tempo, na antiguidade, o modo de produção reinante constituiu na exploração forçada do homem pela escravidão.

A prática escravagista surgiu das guerras. Nas lutas contra grupos ou tribos, os adversários feridos eram mortos. Posteriormente, ao invés de matá-los, percebeu-se que era mais útil escravizar o derrotado na guerra, aproveitando os seus serviços (SANTANA, 2012). Diante disso, a escravidão se alastra pelas guerras, ou pelo nascimento, pois os que nasciam de pais escravos em geral preservavam tal condição. Essa prática disseminou-se pela antiguidade e teve sua amplitude na Grécia e em Roma.

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo (BARROS, 2009).

Em um segundo momento da história, surge o trabalho servil, apresentando um grau de liberdade superior a do escravo, porém, ainda, com muitas limitações. O trabalho era realizado em ambiente patriarcal e passado de geração para geração, havendo trocas de funções. Não tinha a necessidade de se criar normas de trabalho, visto que as atividades exercidas eram de acordo com as necessidades dos grupos familiares. No trabalho servil não existia liberdade e o direito só pode atuar em um ambiente de igualdade.

Com o renascimento das cidades, para onde se tornam comuns as migrações de pessoas, a servidão sofre um impacto. Surge, a partir daí, uma nova forma de organização de trabalho, chamada corporações de ofício, como por exemplo, as guildas.

O homem passava, assim, a exercer a sua atividade de forma organizada, mas não gozava de inteira liberdade. As corporações eram grupos de produtores, organizados rigidamente, de modo a controlar o mercado e a concorrência, bem como garantir os privilégios dos mestres. O sistema significava uma forma mais branda de escravização do trabalhador (SANTANA, 2012).

Com a utilização de máquinas na produção, começaram a se desenvolver novas condições de trabalho, agora, reconhecido como livre, abolindo-se as corporações de ofício. Surge, a partir desse contexto histórico, a Revolução Industrial, que gerou modificações no setor produtivo e deu origem à classe operária.

A Revolução Industrial causou profundas repercussões na vida econômica e social, e, de acordo com Santana (2012), foi um fenômeno de mecanização dos meios de produção. O trabalho artesanal foi substituído pelas máquinas, que passaram a produzir em grande quantidade aquilo que, antes, era fabricado em pequenas quantidades. A Revolução Industrial representou o movimento decisivo da vitória do capitalismo. Houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala.

Se, por um lado, o grande contingente de mão de obra foi um fator de eclosão dessa revolução, a substituição do homem pela máquina era a constante que desequilibrava. A máquina ao mesmo tempo em que aumentava a produção, gerava desemprego. O ideal liberal que começou a ser pregado pelo estado nas relações econômicas, passou a incidir apenas sobre uma lei: a da oferta e da procura. Na medida em que aumentava a demanda por trabalho e diminuía sua oferta, o salário decaía de forma acelerada.

No início da revolução os empresários impunham severas condições de trabalho aos seus operários sem, contudo, aumentar seus salários, garantindo, assim, o aumento da produção e uma margem de lucro crescente. A disciplina era rigorosa e as condições de trabalho nem sempre ofereciam segurança.

Começaram a surgir, em decorrência das péssimas condições de trabalho, conflitos entre operários e empresários, e, com o tempo, foram se criando organizações de trabalhadores da mesma área. A partir dessas organizações, e num processo gradativo, surge a criação de sindicatos.

Com os sindicatos, iniciaram-se os movimentos dos trabalhadores, prevalecendo a vontade da coletividade; eclodindo as greves para reivindicar seus direitos, dando espaço para o surgimento dos contratos coletivos de trabalho (celebrados entre grupos, categorias e classes de trabalhadores) e, posteriormente, a criação do Direito do Trabalho.

2.3 Direito do trabalho

A Revolução Industrial foi um precedente necessário ao surgimento do Direito do Trabalho, sendo fruto da história recente da humanidade, quando houve a necessidade do mundo passar por mudanças. No século XIX, uma sequência de fatos propiciou o surgimento

do direito do trabalho e seu marco principal foi a Revolução Industrial, com a substituição da mão de obra pelas máquinas a vapor em setores importantes da economia e, segundo Barros (2009, p. 67) é conceituado conforme segue:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.

Na Constituição Federal do Brasil de 1988 (CF, 1988) são diretamente importantes para o Direito do Trabalho os artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10º e 11º.

No art. 6º, são definidos como direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, devendo ser concedidos na forma da Constituição. Todavia, os dispositivos constitucionais nem sempre são autoaplicáveis e muitos dependem de lei complementar ou ordinária para regulamentação ou aplicação. O art. 7º descreve todos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social e o artigo 8º prevê a criação de sindicatos sem intervenção do Estado. O artigo 9º assegura o direito de greve com regulamentação da Lei nº 7.783 (1989). O artigo 10º garante a participação dos empregados e empregadores nos órgãos públicos de interesse profissional e previdenciário e o artigo 11º determina a eleição de representantes dos trabalhadores para entendimentos com as empresas, quando estas tiverem mais de 200 (duzentos) empregados.

O direito do trabalho é definido, segundo Martins (2001), como sendo a relação de princípios, regras e instituições relativa à relação de trabalho subordinada, assegurando melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, conforme as medidas de proteção que lhe são destinadas. Tem o Direito do Trabalho princípios próprios, diferenciados dos previstos no Direito Civil, que informam a matéria e orientam o legislador, justificando, também, sua autonomia. O Direito do Trabalho possui inúmeras regras que versam sobre a matéria. A principal delas, que abrange vários temas, é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do ano de 1943.

Objetiva o Direito do Trabalho assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas condições, mas também condições sociais ao trabalhador, garantindo que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar o seu papel na sociedade (MARTINS, 2001, p. 17).

A proteção do trabalhador se dá a partir da legislação, juntamente com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), com o melhoramento das condições de trabalho, como a limitação da jornada de trabalho, o direito a

férias após o cumprimento de um ano de contrato, aos intervalos nas jornadas, o piso salarial da categoria, etc.

2.4 Principais aspectos que geram passivo trabalhista

Segundo Santino (2007) em uma entrevista à revista Pequenas Empresas e Grandes Negócios, e de acordo com alguns escritórios de advocacia ligados à área trabalhista, comparando alguns países desenvolvidos e o Brasil no que diz respeito à quantidade de processos trabalhistas recebidos pela Justiça do Trabalho no ano de 2006, observa-se que o Brasil destaca-se como o campeão mundial em reclamações trabalhistas.

O Brasil detém um daqueles títulos de que ninguém se orgulha: é campeão mundial em ações trabalhistas movidas por empregados contra empregadores. Santino (2007) complementa dizendo que são dois milhões de ações por ano, em comparação, por exemplo, com meras 75.000 dos Estados Unidos, 70.000 na França e 2.500 no Japão. Os advogados entrevistados pela revista dizem que as leis brasileiras são, em grande parte, responsáveis pela estatística. “A legislação é tão complexa e rígida que fica difícil cumpri-la integralmente”, diz a advogada trabalhista Anna Thereza Monteiro de Barros (2007), sócia do escritório Pinheiro Neto Advogados. Dizem, ainda, que a situação é especialmente espinhosa para os pequenos negócios, muitas vezes sem informações ou recursos suficientes para dar conta de todas as obrigações.

Dada a situação, pergunta-se: como evitar – ou pelo menos amenizar – o fardo dos processos trabalhistas? Dentre os principais motivos de reclamações na Justiça do Trabalho estão os pedidos de pagamento de horas extras, adicional noturno, FGTS, férias, 13º salários, intervalos intra e entre jornadas, verbas rescisórias, reconhecimento de vínculo empregatício e liberação de guias de seguro desemprego.

Mansur (2011) analisou dados coletados numa amostra de 795 (setecentos e noventa e cinco) cálculos de execuções trabalhistas, realizados por Peritos da Justiça do Trabalho das cidades de Curitiba, Campo Largo e Paranaguá, todas no Estado do Paraná, no período de 2005 a 2009. Nessa pesquisa, Mansur (2011), identificou as verbas com maior incidência em processos trabalhistas, decorrentes do pagamento incorreto ou inexistente das empresas. Observou-se que as horas extras lideram o grupo de verbas com o maior percentual de condenações e de desembolso financeiro das empresas com ações trabalhistas, seguido por danos morais, materiais e indenizações, ficando o terceiro lugar para as verbas de natureza rescisória.

Para que as empresas não tenham que suportar esses custos não previstos em seus orçamentos, torna-se necessário que se tome alguns cuidados na contratação e na demissão de seus funcionários. Para isso, o papel do departamento de recursos humanos é de fundamental importância para o desenvolvimento de políticas de controles internos a fim de se evitar ou reduzir os custos do passivo trabalhista resultante de controles internos ineficientes.

2.4 A importância dos controles internos no departamento de pessoal

Lemes e Reis (2005) definem controles internos como sendo uma importante ferramenta para a empresa melhorar a sua produtividade, como também, para evitar fraudes e padronizar os procedimentos.

Na definição tradicional, o ambiente de controle constitui uma situação permanente e contínua, existente em todas as áreas da empresa, visando à redução dos riscos e ao aumento da eficácia dos processos. Um ambiente de controle robusto tem por base a integridade e a ética dos funcionários em todos os escalões, portanto, a existência de um clima organizacional permissivo e/ou um contexto operacional corrupto comprometem o atendimento dos objetivos da empresa. Os executivos da alta administração dão, na prática, o tom ético da organização; e o padrão ético vigente na empresa afeta, diretamente, todos os demais componentes e instrumentos de controles internos. (BERGAMINI, 2005, p. 163)

O Departamento de Pessoal (DP) vem a ser um subsistema da administração do setor de recursos humanos. Ele tem por objetivo “registrar e controlar a administração burocrática dos colaboradores da empresa exigida pela legislação e que formalizam a relação de emprego”.

As funções básicas do DP citadas por Marras (2007, p. 190) são as seguintes: “admissões de novos empregados, demissões de empregados, registros legais em controles diversos, aplicação e manutenção das leis trabalhistas e previdenciárias, folha de pagamento (férias, 13º salário, etc.) e normas disciplinares”.

A partir da seleção de candidatos, aquele escolhido passa pelo DP para ser habilitada a sua entrada na empresa, com o preenchimento da ficha do funcionário constando os seguintes documentos: Cadastro de Identificação de Contribuinte (CIC), Registro Geral (RG), carteira de trabalho, certidão de nascimento dos filhos, exames médicos, fotos, etc., e, também, para que sejam feitas as anotações necessárias em sua carteira de trabalho, como por exemplo, a anotação do cargo, a data de admissão e o valor da sua remuneração. Estando, assim, apto a ingressar na organização.

Se, por ventura, o funcionário sair da empresa, sendo demitido ou demissionário, deverá o DP verificar eventuais irregularidades ou pendências da situação do funcionário por todos os departamentos da empresa com a finalidade de registrar descontos ou acréscimos havidos até a data do desligamento em sua rescisão de contrato. Deve-se proceder à baixa de seus dados, tanto na carteira de trabalho como dos registros de controle da empresa, tornando-o legalmente inativo da função até então exercida.

O DP deve desenvolver suas práticas trabalhistas de acordo com o que diz a legislação trabalhista e previdenciária, ou seja, aplicam-se neste caso: a Consolidação das Leis Trabalhistas, a legislação da Previdência Social, as Normas Regulamentadoras de Higiene e Segurança do Trabalho, as Convenções Coletivas de Trabalho, os Acordos Coletivos de Trabalho, as Leis Complementares, as Medidas Provisórias, as Orientações Jurisprudenciais

(OJ's) do Tribunal Regional do Trabalho, entre outras. Fica a cargo dos responsáveis conhecerem e se atualizarem sobre a legislação e suas eventuais mudanças.

A folha de pagamento, realizada todo final de mês, podendo ser paga até o 5º dia útil do mês seguinte, é uma das principais funções do DP, onde são registrados o pagamento efetivo e o recolhimento dos impostos e contribuições sociais e trabalhistas incidentes sobre ela. Tanto para os funcionários horistas como mensalistas, a folha de pagamento é controlada mediante o cartão-ponto, registrando-se as entradas e as saídas diárias para posterior cômputo de horas trabalhadas, tanto normais como extras, na hora de gerar a folha.

As normas disciplinares que regulam o comportamento de todos os funcionários abrangendo os controles de portaria, faltas e atrasos, horas extras, utilização de refeitório, utilização de postos bancários, etc. também são relevantes para o DP. Deve-se também orientar os funcionários para que registrem corretamente os horários de entrada e saída, a fim de evitar o chamado “horário britânico”, isto é, o registro de entrada e de saída sempre nos mesmos horários diariamente.

A partir da definição dos pontos básicos do planejamento trabalhista e a citação das principais verbas oriundas de ações judiciais, tem-se por objetivo adequar as normas de controles internos, corrigindo regulamentos internos, procedimentos operacionais e políticas de recursos humanos. Evita-se, assim, o surgimento de novos riscos de reclamações trabalhistas, diminuindo sua incidência e aumentando o êxito nas ações que, por ventura, venham a surgir. O risco zero obviamente não existe, mas pode ser amenizado e reduzido de modo que o impacto do passivo trabalhista nas organizações empresariais não inviabilize a sua existência.

2.5 O auxílio dos controles internos de recursos humanos na redução do passivo trabalhista

Dentre os principais motivos de reclamações na Justiça do Trabalho, segundo Mansur (2011), estão os pedidos de pagamento de horas extras, adicional noturno, FGTS, férias, 13º salários, intervalos intra e entrejornadas, verbas rescisórias, reconhecimento de vínculo empregatício e liberação de guias de seguro desemprego.

2.5.1 Horas Extras

Inúmeras empresas, para atender a demanda de serviços ou, até mesmo, para evitar a contratação de novos funcionários, prorrogam unilateralmente a jornada de trabalho de seus funcionários. Quando esta jornada é prorrogada sem a devida compensação, o empregador fica obrigado a remunerar o empregado pelo excedente trabalhado, sendo esta remuneração superior ao valor da sua hora normal.

A Constituição Federal (CF) de 1988, em seu inciso XVI, art. 7º, impõe que as horas extraordinárias, ou seja, aquelas prestadas além da jornada contratual devem ser remuneradas com valor superior ao valor da hora normal com, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais que a jornada normal. Acordos, convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas podem estabelecer limites diferenciados ao percentual definido pela CF (1988)

desde que esse percentual seja no mínimo equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de trabalho.

Outro motivo de discórdia é que as horas extras prestadas, assim como o adicional noturno, têm reflexos nos descansos semanais remunerados (CF, art. 7º, inciso XV), e em férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário e aviso prévio, regulamentados no Tribunal Superior do Trabalho por meio dos Enunciados 45, 172 e 264. Esses reflexos devem ser calculados separadamente para cada uma das parcelas variáveis pagas, como por exemplo, férias e 13º salário, evitando-se o pagamento de forma complexiva sob o título “média de variáveis”.

Nas sentenças trabalhistas, os juízes condenam as empresas ao pagamento das diferenças das parcelas variáveis (horas extras, adicional noturno, etc.) e determinam o abatimento de parcelas pagas sob os mesmos títulos. Portanto, o pagamento a título de “média de variáveis” não poderá ser abatido, visto que não foi paga nenhuma verba variável sob tal título, ficando a empresa obrigada a pagar novamente os reflexos sobre as verbas variáveis.

2.5.2 Adicional Noturno

Com relação à verba de adicional noturno, para os trabalhadores urbanos, fica assegurado como horário noturno o período compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, devendo ser remunerado com um adicional de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna. Entretanto, contratos, acordos ou convenções coletivas de trabalho podem definir adicionais superiores aos previstos legalmente.

Algumas empresas, em decorrência de suas atividades, desenvolvem trabalhos em horário noturno, o que ocasiona uma série de procedimentos diferenciados das empresas que desenvolvem suas atividades em horário diurno, já que o trabalho noturno é mais nocivo e fatigante que o diurno, conforme afirma Santos (2011).

No Brasil, de acordo com o artigo 73 da CLT, também foi instituído que a hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos para os trabalhadores urbanos. Para os trabalhadores rurais a hora noturna é considerada como de 60 minutos.

2.5.3 Intervalos Intraornadas

Outra situação muito discutida na Justiça do Trabalho é a violação ao intervalo para descanso e alimentação ao que o trabalhador tem direito, previsto no artigo 71 da CLT.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Tal intervalo somente poderá ser superior a 2 (duas) horas, se houver previsão no acordo ou convenção coletiva. Não sendo cumpridas tais exigências, o tempo excedente de 2

(duas) horas será caracterizado como tempo à disposição do empregador e será remunerado como hora extra.

Ainda, existem alguns casos em que o intervalo é considerado no cômputo da jornada de trabalho, ou seja, em que o trabalhador está à disposição do empregador. Um exemplo refere-se ao descanso em serviços de mecanografia, conforme dispõe o artigo 72 da CLT, o qual determina um intervalo de repouso de 10 (dez) minutos para cada 90 (noventa) minutos trabalhados consecutivos.

2.5.4 Intervalos Entrejornadas

De outra forma, existe, além do intervalo destinado a repouso e alimentação, o intervalo entrejornadas que estabelece, por meio da legislação, que o trabalhador tem direito a um intervalo entre uma jornada e outra de no mínimo 11 (onze) horas. Ou, ainda, cumulativamente com o repouso semanal, totalizando, no mínimo, 35 (trinta e cinco) horas (11 horas do intervalo intrajornada mais 24 horas referente ao repouso semanal), como preveem os artigos 66 da CLT e a Súmula 110, do TST (1980).

As horas laboradas em violação a esses intervalos devem ser pagas como horas extras com o adicional mínimo de 50% sobre o valor da hora normal previsto no Enunciado nº 110 do TST.

2.5.5 Verbas Rescisórias

O contrato de trabalho com prazo indeterminado mantém-se enquanto as partes assim o desejarem, podendo ser encerrado a qualquer momento, sem que para isso seja necessária uma causa justa. Para que ocorra o rompimento do contrato, basta que uma das partes se manifeste. Porém, se o empregado gozar de alguma estabilidade, não poderá ter seu contrato rescindido sem justa causa.

Ao final do contrato de trabalho são devidas ao empregado todas as verbas a que tem direito, tais como: saldos de salário com seus adicionais e horas extras (se for o caso); 13º salário proporcional aos meses laborados no ano da dispensa; férias não gozadas, acrescidas do terço constitucional, proporcionais aos meses aquisitivos (a cada 12 meses o trabalhador tem direito a 30 dias de férias remuneradas – salvo categorias especiais, como os juízes, que têm direito a 60 dias de férias); aviso prévio indenizado de trinta dias em caso de dispensa por parte da empresa sem justa causa e seus reflexos em férias mais o terço constitucional e 13º salário (na proporção de 1/12, cada). O aviso prévio está consolidado no inciso XXI, do artigo 7º da Constituição Federal.

2.5.6 Adicional de Insalubridade ou Periculosidade

“Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos” (OLIVEIRA, 2009).

O trabalho em condições de insalubridade dá ao trabalhador direito a um adicional que pode ser de 10% para insalubridade em grau mínimo, 20% para grau médio ou 40% para grau máximo, previsto na Constituição Federal.

Em caso de reclamatória trabalhista, é requerida uma perícia, na fase de conhecimento do processo, de um engenheiro em segurança do trabalho, para que possa ser avaliado se os funcionários trabalham, ou não, em um ambiente insalubre e qual é o grau de insalubridade.

Ainda segundo o artigo 193 da CLT, o adicional de periculosidade é devido na proporção de 30% sobre o salário base ao trabalhador exposto permanentemente ao perigo, tais como os frentistas de posto de gasolina, eletricitários, cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos em empresa de telefonia.

2.5.7 Danos Morais

“Os danos morais são aqueles que abalam a honra, a boa-fé subjetiva ou a dignidade do trabalhador” (ALVES, 2009, p. 28). São conceitos subjetivos, pois se referem ao foro íntimo de cada pessoa. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos III, V e X, dá amparo legal ao pedido de indenização por danos morais.

Art. 5º, Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

[...]

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988)

Observa-se nas ações trabalhistas um número crescente de condenações por danos morais. São comuns as indenizações por apelidos, exposição ao ridículo, humilhações perante os colegas, constrangimentos, entre outros.

Para que as empresas evitem as condenações por “danos morais”, torna-se necessária a mudança de postura e comportamento dos gestores em relação aos seus subordinados. Muitos gestores não foram preparados para serem gestores, dada a sua formação técnica. Em muitos casos, promove-se um excelente técnico para a função gerencial, porém, sem prepará-lo para as novas funções.

2.5.8 Danos Materiais

Na Justiça do Trabalho, Danos Materiais são, normalmente, aqueles provenientes de acidentes de trabalho. São “ações de indenização decorrentes de doenças irreversíveis adquiridas no período em que o trabalhador fazia parte do quadro funcional da empresa” (ALVES, 2009, p. 30).

As indenizações provenientes dos Danos Materiais são, ao contrário dos Danos Morais, de fácil comprovação e visam reparar o trabalhador pela perda financeira proveniente da incapacidade laboral total ou parcial, além de ressarcir os gastos com médicos, remédios e internações (MANSUR, 2011, p.45).

Nesses casos, geralmente são requeridas perícias médicas na fase de conhecimento do processo trabalhista.

2.5.9 FGTS

Criado pelo Governo Federal, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) entrou em vigor com a criação da Lei nº 5.107 (1967) revogada pelo Decreto nº 99.684 (1990), com o objetivo de substituir a indenização por tempo de serviço devida aos empregados, impedir a estabilidade alcançada ao completar 10 (dez) anos de trabalho e criar recursos para estimular os programas habitacionais e de saneamento básico. Hoje, é regulado pela Lei 8.036 (1990).

A Lei 8.036 (1990), em seu art. 2º, dispõe que “o FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações”, sendo assegurado a todos os trabalhadores.

O FGTS incidirá sobre todas as parcelas de natureza salariais pagas pelo empregador pelo serviço prestado, inclusive utilidades salariais, gratificações comuns e especiais, 13º salário, adicionais, horas extras, adicional noturno, sobreaviso e férias usufruídas, com o acréscimo de 1/3 (SANTOS, 2011), sendo obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho previstos em lei. Fica o empregador obrigado a depositar, em conta bancária vinculada, a quantia referente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ao empregado no mês anterior, efetuando o pagamento até o dia 7 (sete) de cada mês por meio da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF), gerada pelo aplicativo Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência (SEFIP).

Nas reclamações trabalhistas em que há condenação ao pagamento do FGTS, esse pagamento é sobre os últimos 30 (trinta) anos trabalhados, considerada tal contribuição de caráter especial, tendo sua prescrição prevista na Lei 8.036 (1990).

Quando ocorre a condenação na Justiça do Trabalho para o pagamento das diferenças de FGTS durante o período do vínculo de emprego, a empresa precisa apresentar todos os comprovantes de recolhimento do FGTS. Quando esta não apresenta os recolhimentos do FGTS, o cálculo é feito por “arbitragem”, isto é, arbitra-se o valor mensal.

De acordo com as orientações do Fundo Gestor do Fundo de Garantia, com base no inciso VI do art. 5º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, o arbitramento se dá da seguinte forma: aplica-se 8% sobre o valor da última remuneração e multiplica-se esse valor pela quantidade de meses mais os pagamentos de 13º salário em que não houve comprovação dos depósitos fundiários.

2.6 A supervisão das rotinas do departamento de pessoal como benefício para empresa

A constituição de uma organização une pontos de convergência de inúmeros fatores de produção, ou seja, recursos produtivos, que devem ser aplicados, segundo Chiavenato (1997), como eficiência e eficácia.

A supervisão dos controles internos tem significado e relevância somente quando garante o cumprimento de um objetivo definido, quer seja administrativo ou gerencial (ATTIE, 1998). Ainda, de acordo com Attie (1998), os controles internos tornam-se importantes a partir do momento em que se torna impossível imaginar uma empresa que não disponha de controles que possam garantir a ininterrupção do fluxo de operações e informações.

Para tanto, é necessária a existência de relatórios, indicadores e outros índices que possibilitem a consulta da gestão das operações pelos funcionários contratados e o alcance dos planos e metas traçados. Todas as empresas possuem controles internos, porém, a diferença entre elas está na adequação ou não de seus controles (ATTIE, 1998).

Especificamente, a administração de recursos humanos produz grande impacto nas pessoas e nas organizações, como por exemplo, na maneira de lidar com as pessoas, de buscá-las no mercado, de integrá-las e orientá-las, de fazê-las trabalhar, de desenvolvê-las, de recompensá-las ou monitorá-las e controlá-las, ou seja, a qualidade do processo de como as pessoas são dirigidas na organização é um aspecto fundamental na competitividade e bom funcionamento organizacional (CHIAVENATO, 1997).

Portanto, a área da administração de recursos humanos deve agregar valor à organização, aos gerentes, aos funcionários, aos clientes e fornecedores, e, quando a administração de recursos humanos conseguir reunir todos esses valores, ela será bem sucedida. Para verificar se realmente esse papel é cumprido, a administração de recursos humanos deve ser avaliada por todos os seus clientes e parceiros: a organização, os gerentes de linha, os demais órgãos da empresa, os funcionários, os clientes e fornecedores (CHIAVENATO, 1999).

Cada organização desenvolve suas políticas de recursos humanos conforme seus planos e necessidades. Segundo Chiavenato (1997), uma boa política de recursos humanos deve abranger o que a organização pretende acerca dos aspectos de políticas de suprimento de recursos humanos: nas áreas de recrutamento e seleção, admissão e como integrar os novos participantes no ambiente interno; políticas de aplicação de recursos humanos, como definir as forças de trabalho, critérios de planejamento e avaliação da qualidade de desempenho; políticas de manutenção de recursos humanos, critérios de remuneração direta e indireta,

manter as forças de trabalho motivadas, critérios de condições físicas do ambiente e bom relacionamento com os sindicatos; políticas de desenvolvimento de recursos humanos, preparação e reciclagem das forças de trabalho, critérios de desenvolvimento de recursos humanos e condições capazes de garantir a saúde e excelência organizacional; e políticas de monitoramento de recursos humanos, como manter um banco de dados capaz de fornecer informações necessárias e critérios para a auditoria permanente da aplicação e adequação das políticas e procedimentos relacionados ao departamento de recursos humanos.

Para isso, os gestores das empresas devem se preocupar com a qualidade da gestão de recursos humanos, dando atenção à valorização e orientação dos colaboradores desta área, que têm uma grande importância dentro da organização, pois acompanham o conjunto de procedimentos com o objetivo de salvaguardar os recursos financeiros e identificar práticas potencialmente prejudiciais para a organização.

3. Conclusão

Faz-se cada vez mais necessário que os empresários despendam tempo para organizarem seus controles internos com a finalidade de evitarem que se tornem “vítimas” de ações trabalhistas, que, por diversas vezes, são causadas por falta de planejamento e controle.

Neste contexto, em que muitos empresários encontram-se hoje, sentindo-se ameaçados pelo gigante passivo trabalhista em suas empresas, o que se observa é a insistência em responsabilizar a legislação e o poder Judiciário Trabalhista por suas possibilidades de enormes prejuízos financeiros. Para que as empresas reduzam o passivo trabalhista, é preciso fazer uma análise criteriosa de todos os seus departamentos para identificar os verdadeiros problemas causadores desses prejuízos e das possíveis soluções detectadas dentro de cada área. De acordo com a pesquisa realizada por Mansur (2011), as empresas podem reduzir seus passivos trabalhistas a partir de bons controles internos e da aplicação correta das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

Existem erros desnecessários detectados dentro dos departamentos empresariais, que acabam sendo constatados em salas judiciais e tribunais, locais esses de inúmeras ações trabalhistas, as quais poderiam ser evitadas com medidas de soluções, muitas vezes simples ou, no mínimo, não tão complexas. Pode-se concluir que grande parte das ações trabalhistas poderiam ser evitadas se as empresas tivessem bons controles internos, a começar com um bom registro de jornada de trabalho por meio de cartões de ponto. Quando as provas documentais apresentadas nas ações são ineficientes, a Justiça recorre às provas testemunhais e, nesse contexto, as empresas geralmente não logram êxito. Portanto, não basta alegar que a Justiça do Trabalho é a favor do empregado, pois as empresas, em muitos casos, são incapazes de apresentar provas documentais (cartão ponto, recibos de pagamentos, reflexos das verbas variáveis, aviso e pagamento de férias, comprovante de depósito do FGTS, entre outras).

Quanto aos processos de ações de reclamações trabalhistas é necessário que as empresas tenham acesso aos julgamentos contidos nas decisões judiciais e entendam quais os motivos que levaram à condenação. Essa prática serve para que o erro seja um processo de aprendizado e correção das práticas internas da empresa.

Em decorrência do ambiente tão complexo e volátil existente hoje, é presumível que as empresas passem por períodos de dificuldades e que acumulem prejuízos indesejáveis. A solução para este problema é o uso adequado das ferramentas de gestão e, como tema deste artigo, da ferramenta de gestão no departamento de recursos humanos, proporcionando à empresa, após a implementação rigorosa de um conjunto de ações e um acompanhamento jurídico, a retomada dos lucros e estabilidade.

Os empresários devem atentar ao tema aqui apresentado, tendo em vista que, ao buscarem um crescimento sustentável e em conformidade com o crescimento do mercado, devem ter em mente a necessidade de utilizar ferramentas de gestão no intuito de driblarem as dificuldades.

O mais importante é que se faz necessário um programa de gestão, acompanhado do estudo das legislações pertinentes, que concilie os possíveis resultados das ações judiciais com os ajustes de gestão necessários à solução definitiva das reduções dos passivos trabalhistas. As empresas precisam investir na qualificação de seus gestores, especialmente na área de psicologia e relações humanas, a fim de evitar possíveis condenações por danos morais, as quais vêm crescendo a cada ano. A área de recursos humanos precisa de treinamentos constantes, não apenas na utilização de softwares, mas, principalmente, no entendimento dos processos e da legislação social e trabalhista. Torna-se necessário conhecer e aplicar as Orientações Jurisprudenciais (OJ's) dos Tribunais Regionais do Trabalho. Estas OJ's determinam procedimentos de execução, os quais devem ser observados para que tais erros cometidos sejam abolidos das empresas. Não existem soluções mágicas. Existem soluções concretas que podem conduzir à atenuação dos impasses trabalhistas que colocam em risco a sobrevivência da empresa, de suas atividades, e conseqüentemente, o seu desenvolvimento.

4. Referências

ALVES, Líria Goularte. As Queixas Trabalhistas mais Frequentes na Justiça do Trabalho e suas Formas de Prevenção. 2009. 70p. Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Departamento de Ciências Contábeis, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas - Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, 2009.

AROUCA, José Carlos. Reclamação trabalhista. Brasil campeão. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região n. 30, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/rev30_art2.pdf>. Acessado em 15 mai. 2012.

ATTIE, William. Auditoria: Conceitos e Aplicações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTDA, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Ementas Constitucionais. Brasília, DF, Senado, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acessado em 20 out. 2011.

_____. Decreto nº 99.684, de 08 de novembro de 1990, Presidência da República, Brasília, DF, 8 de Nov. 1990. Dispõe sobre a consolidação das normas regulamentares do Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acessado em: 20 mai. 2012.

_____. Lei nº 8.036/90, de 11 de maio de 1990, Presidência da República, Brasília, DF, 11 de mai. 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acessado em: 20 de mai. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Campus, 1999.

_____. Recursos humanos. Edição compacta. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1997.

COSTA, A. C.; FERRARI, I.; MARTINS, M. R.. CLT-LTr 2006. 33ª ed. São Paulo: LTDA, 2006.

LEMES, Luciana Mara; REIS, Jorge Augusto Gonçalves. Controles Internos nas Empresas. In: IX Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e V Encontro Latino Americano de Pós-Graduação da Universidade do Vale do Paraíba, São José dos Campos - SP. 2005. Disponível em <<http://biblioteca.univap.br/dados/INIC/cd/inic/IC6%20anais/IC6-90.PDF>>. Acesso em 12 out. 2011.

MANSUR, Lara Sampaio. Principais fatores de desembolso com reclamações trabalhistas na região de Curitiba. 2011. 90 f. Monografia. Universidade Positivo, Curitiba, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos – do operacional ao estratégico. 3ª ed. São Paulo: Futura, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Dialética, 2001.

OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PINHO, Roberto Monteiro. Passivo trabalhista do Brasil é o maior do planeta. Disponível em: <<http://www.tribunadaimprensa.com.br/?p=20178>>. Acessado em 14 out. 2011.

SANTANA, Fábio Ferraz. Evolução histórica do Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>. Acessado em 20 fev. 2012.

SANTINO, Daniela. Ponha um fim nas ações trabalhistas. Pequenas Empresas & Grandes Negócios, nº 219, p. 87-89, abr. 2007. Disponível em <http://www.correiodasilva.com.br/midia/midia_118.pdf>. Acessado em 12 out. 2011.

SANTOS, José Aparecido dos. Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista. Dos Conceitos à Elaboração das Contas. 2ª ed. 2008, 3ª tir. Curitiba: Juruá, 2011.

TRT TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO. Processos recebidos por ano. Curitiba, 2011. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/paginadownloadcon.do?evento=portlet&pidplc=paginad>

ownloadconnav&acao=navega&pacininavpaginadownloadconnav=1&campo=>. Acessado em: 25 out. 2011.

TST TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/noticias/>>. Acessado em: 02 jul. 2013.