

MAPEAMENTO DOS PASSIVOS TRABALHISTAS DE UMA EMPRESA DO RAMO METALÚRGICO

Leidimara Strabação¹
Janice Walter²

RESUMO

Este artigo tem com o tema o mapeamento dos passivos trabalhistas de uma empresa do ramo metalúrgico, onde o problema foi identificar como conscientizar a organização para reduzir os passivos trabalhistas, buscando a redução de custo e o melhoramento interno dos processos, o objetivo identifica as informações referentes os passivos trabalhistas e desenvolve formas de conscientizar a empresa, justifica-se a importância do tema escolhido, pois os passivos trabalhistas geram um custo elevado sem retorno para a empresa, prejudicando o andamento das atividades internas e externas. O referencial teórico é composto pelas Rotinas de Departamento Pessoal, Segurança do Trabalho, Legislação, Passivo Trabalhista e Indenizações, na metodologia às formas de categorização da pesquisa foram a pesquisa aplicada, qualitativa, descritiva, bibliográfica, documental e estudo de caso. Conclui-se que a empresa pode realizar um levantamento de dados dos passivos e custos anuais gerados e trabalhar maneiras de melhorar os processos internos extinguindo ou minimizando as reclamações trabalhistas.

Palavras-chave: Passivo Trabalhista – Processos - Indenizações.

ABSTRACT

This paper has as its theme the mapping of the labor liabilities of a metallurgical company, where the problem was to identify how to raise the awareness of the organization to reduce labor lawsuits, seeking out at cost reduction and internal process improvement, the objective identifies the information related to labor liabilities and develops ways to raise awareness of the company, justify the importance of the theme chosen, because labor liabilities generate a high cost that has no return to the company, harming the progress of internal and external activities. The theoretical reference is composed by the Routines of Personal Department, Work Safety, Legislation, Labor lawsuits and Indemnities, in the methodology forms of categorization of the research were the applied research, qualitative, descriptive, bibliographical, documentary and case study. Conclude that the company can carry out a data collection that generated the liabilities and the

¹ Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – 5º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. leidimara18@hotmail.com

² Mestranda. Orientadora. Professora do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - Faculdades Integradas Machado de Assis. janice@sommacontabilrs.com.br

annual costs generated and work on ways to improve internal processes in order to extinguish or minimize labor claims.

Keywords: Labor lawsuits - Processes - Indemnity.

INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como tema, o estudo do mapeamento dos passivos trabalhistas de uma empresa do ramo metalúrgico, localizada na cidade de Santa Rosa/RS, o problema é como conscientizar a organização para reduzir os passivos trabalhistas, buscando a redução de custo e o melhoramento interno dos processos?

O objetivo geral busca é identificar as informações referente os passivos trabalhistas e desenvolver formas de conscientizar a empresa para redução dos mesmos. Os específicos são conhecer a empresa, as principais causas que geram seus passivos trabalhistas e descrever as práticas do departamento de pessoal, realizar coleta dos dados nos processos, identificando as indenizações requeridas pelos reclamantes nos anos de 2014 a 2016 e elaborar sugestões de melhorias nos processos internos para reduzir os custos da empresa com os passivos trabalhistas.

Este estudo justifica-se pela sua relevância, acredita-se que o tema é de grande valia para futuros estudos e aperfeiçoamentos acadêmicos, pois os passivos trabalhistas geram um custo elevado que não tem retorno para a empresa e prejudica o andamento das atividades internas e externas, aproveita-se o estudo para mudanças em processos e treinamentos eficientes e mais eficazes, reduzindo os custos e melhorando os investimentos internos das organizações.

A metodologia adotada é categorizada em pesquisa aplicada, qualitativa, explicativa, descritiva, bibliográfica e documental, além da geração de dados e análise e interpretação das informações, alguns dos principais autores que fundamentam o referencial teórico são a CLT, Cortez, Gonçalves, Martins, Maximiano, Nascimento, Santos e Machado.

A estrutura construída é através do referencial teórico onde são apresentados conceitos de Rotinas de Departamento Pessoal, Segurança e Medicina do Trabalho, Legislação e Passivo Trabalhista e Indenizações. Após é apresentada a metodologia e a categorização da pesquisa para a geração dos dados, análise e interpretação dos dados e em sequencia o estudo de caso, com posterior conclusão e referências.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está embasado pelo tema das rotinas de departamento de pessoal, das obrigatoriedades da folha de pagamento, a legislação vigente e indenizações, onde busca-se direcionar o tema dos passivos trabalhistas, o entendimento e o esclarecimento dos assuntos através de pesquisa bibliográfica e no local da realização do estudo, interligando a teoria com a prática.

1.1 ROTINAS DE DEPARTAMENTO PESSOAL

Nesta etapa do trabalho serão abordados os assuntos referentes às rotinas do departamento de pessoal, onde cita-se os principais temas como a divisão do trabalho, rotinas trabalhista e obrigações da folha de pagamento, onde são essenciais para o desenvolvimento da empresa no mercado atual.

No conceito de Maximiano “[...] uma organização é um sistema de recursos que procura realizar algum tipo de objetivo (ou conjunto de objetivo), além de objetivos e recursos, as organizações têm dois outros componentes importantes: processos de transformação e divisão do trabalho” (MAXIMIANO, 2011, p. 1).

Toda organização precisa dividir os trabalhos para desenvolver as atividades com maiores potencialidades e buscar suas metas e objetivos, Chiavenato menciona que “a divisão do trabalho constitui a base da organização; na verdade, é a própria razão da organização” (CHIAVENATO, 2011, p. 82).

No entendimento de Robbins, as empresas necessitam de uma estrutura organizacional que também pode ser chamada de divisão do trabalho, usada para distribuição, agrupamento e coordenação de tarefas, ou seja, subdividir as tarefas em funções diferenciadas para ser realizada por vários indivíduos (ROBBINS, 2009).

Nesta perspectiva Maximiano menciona que toda empresa deve fornecer os meios de sustentação para seus empregados, sendo eles “salários, abonos, lucros distribuídos e outras formas de remuneração em retribuição por seu trabalho ou seu investimento, são rendimentos do trabalho e de investimentos que permitem as pessoas adquirir os bens e serviços de que necessitam” (MAXIMIANO, 2011, p. 1-2).

Santos e Machado apontam que dentre as rotinas de departamento de pessoal estão os processos de admissões, demissões, benefícios, folha de

pagamento, relações sindicais, declarações trabalhistas diárias/mensais/anuais, encargos sociais, atendimento de fiscalizações trabalhistas e da justiça do trabalho, contratação, pagamento de salários, transporte, férias, licença médica, 13º salário, organização dos horários, adendos e outros, responsável também pela organização e guarda dos documentos referentes ao setor (SANTOS; MACHADO, 2012).

Ainda nesta base, Santos e Machado revelam que é através do contrato de trabalho que o ato jurídico retrata a relação de emprego, gerando direitos e obrigações entre as partes, nele serão observadas a proteção ao trabalho, intervalo interjornadas e intrajornadas, repouso semanal remunerado e as cláusulas constantes nos acordos, convenções ou sentenças normativas de dissídios coletivos, bem como a legislação trabalhista vigente (SANTOS; MACHADO, 2012).

Em outro direcionamento, Gonçalves aponta que existem alguns adicionais definidos por Lei, onde as empresas devem seguir e realizar os devidos pagamentos em folha, como é o caso dos adicionais noturnos, transferências, extraordinário, de insalubridade e periculosidade (GONÇALVES, 2008).

Chiavenato destaca que “benefícios são recompensas não-financeiras, baseadas no fato de pertencer à organização e que são oferecidos para atrair e manter os colaboradores” ainda cita que as organizações podem oferecer alguns benefícios aos funcionários, que pode ser um plano de carreira, benefícios alimentares e de saúde, seguros, avaliações de desempenho, faixas salariais, entre outros (CHIAVENATO, 2011, p. 340).

A orientação de Gonçalves no sentido de registro ponto é que “as empresas que tiverem mais que 10 funcionários estão obrigadas a elaborar um controle da jornada de trabalho”. “Esse controle deve ser manual, mecânico ou eletrônico e deve conter os horários de entrada, saída, intervalos e assinatura do empregado” (GONÇALVES, 2008, p. 43).

O artigo 58º da CLT e o art. 7º da CF apresentam as jornadas de trabalho, onde os empregados em qualquer atividade privada devem seguir, a jornada máxima de oito horas diárias não excedendo 44 horas semanais, essa jornada pode ser facultada a compensação ou a redução dos horários mediante acordo ou convenção coletiva (CLT, 2010).

Para Santos e Machado a jornada de trabalho possui intervalos para repouso e alimentação, para a jornada de até 4 horas, não há intervalo, a jornada de 4 a 6

horas o intervalo obrigatório de 15 minutos e a jornada superior a 6 horas, o intervalo mínimo é de 1 hora e máximo de 2 horas (SANTOS; MACHADO, 2012).

Em outro direcionamento, Gonçalves aponta a diferença entre os acordos de compensação e prorrogação de horário, compensação é a jornada normal de trabalho podendo ser acrescida por duas horas suplementares, onde paga-se as horas do sábado durante a semana. Já a prorrogação será a jornada normal, acrescida por duas horas não ultrapassando 10 horas, essas horas deverão ser pagas com no mínimo 50% a mais do valor da hora normal (GONÇALVES, 2008).

A CLT argumenta que o empregado terá direito a um período de férias que será considerado tempo de serviço, após 12 meses de contrato de trabalho, para a concessão de férias o empregador precisa analisar cada caso e cada período. Esse período deverá ser dividido de três maneiras, 30 dias consecutivos, 20 dias de férias e 10 dias de abono ou ainda 15/15 dias e só serão concedidos quando melhor entender o empregador (CLT, 2010).

Levando em conta todas as práticas de departamento de pessoal, Santos e Machado apresentam que o 13º salário, chamado de gratificação natalina, é uma verba devida a todos os empregados e deve ser pago em duas parcelas, a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro (SANTOS, MACHADO, 2012).

Diante das práticas abordadas, atentar as mudanças contínuas da legislação e possuir uma relação empregatícia sadia é de suma importância para ambas às partes, onde não se pode saber somente o básico das rotinas departamentais, mas sim aprimorar-se cada dia para entender a informação e transmiti-la com segurança.

1.2 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A CLT - Consolidação das Leis do Trabalho é a principal norma legal que regulamenta a relação de emprego e dos direitos dela decorrentes e que o departamento de pessoal tem referência, mas a segurança e medicina do trabalho além da CLT, baseia-se nas Normas Regulamentadoras, conhecidas como NRs, onde todas as organizações devem adaptar-se a elas e seguir suas orientações.

Nascimento aponta que “é obrigatória, nas empresas com mais de 20 empregados, a constituição de um órgão interno denominado CIPA – Comissão

Interna de Prevenção de Acidentes”. A CIPA é integrada por representantes dos empregados, eleitos secretamente e indicados pelo empregador, o mandato é de um ano, admitida uma reeleição e durante o exercício e até um ano após os eleitos tem direito a estabilidade no emprego (NASCIMENTO, 2015, p. 136).

Em relação aos EPI's - Equipamentos de Proteção Individual, a CLT apresenta em seu Art. 166 que “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento” (CLT, 2010, p. 264).

Gonçalves informa referente ao adicional noturno onde esse trabalho realizado á noite exige maior esforço do organismo humano, por desenvolver em período destinado ao repouso do trabalhador, considera-se trabalho noturno o executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte para os trabalhadores urbanos (GONÇALVES, 2008).

A CLT sugere ainda que nos casos de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa, mas ficará obrigado a pagar um adicional de transferência nunca inferior a 25% do salário que o empregado recebia naquela localidade anterior, inclusive qualquer despesa resultante da transferência, enquanto durar essa situação (CLT, 2010).

Já para Santos e Machado, o adicional extraordinário é devido ao empregado que trabalha além da jornada normal, mediante acordo de prorrogação de horas, possui direito de receber um adicional de no mínimo 50% do valor da hora normal, esse adicional poderá ser maior caso houver disposição em documento coletivo de trabalho (SANTOS; MACHADO, 2012).

Em outro direcionamento, Barbosa afirma que o exercício de trabalho em condições de insalubridade, assegura ao trabalhador a percepção de adicional através dos riscos ambientais, incidente sobre o salário mínimo, salvo negociação coletiva, equivalente a 40% para o grau máximo, 20% em grau médio e 10% para grau mínimo e que é vedada a percepção cumulativa (BARBOSA, 2011).

Nascimento traz a concepção de adicional de periculosidade, aos empregados expostos permanentemente a agentes perigosos, explosivos ou inflamáveis, com riscos acentuados de morte, o adicional é de 30% sobre o salário contratual e integra a remuneração do empregado, salvo para fins de gratificações, prêmios e participação nos lucros (NASCIMENTO, 2011).

Para Gonçalves o conceito de acidente de trabalho “é o que ocorre pelo exercício da atividade a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (GONÇALVES, 2008, p. 13).

Araújo alerta para os tipos de acidentes de trabalhos, onde cita os acidentes típicos, que são decorrentes da característica profissional desempenhada, acidentes atípicos ou doenças ocupacionais e ainda os acidentes de trajeto, onde ocorrem entre o trajeto da residência e o local de trabalho e vice-versa (ARAUJO, 2011).

A partir desse pensamento, Araújo ainda ressalta que todos os acidentes de trabalho devem ser informados pelo empregador através de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, que é um documento emitido para reconhecer na Previdência Social tanto um acidente de trabalho ou de trajeto, como também uma doença ocupacional (ARAUJO, 2011).

Portanto, cada situação deve ser analisada a atividade exercida na empresa e perante isso, realizar todas as orientações que necessitam para um ambiente de trabalho excelente, gerando mais produtividade e assiduidade de todos os envolvidos, auxiliando os empregadores e empregados no bom desenvolvimento das atividades e metas propostas.

1.3 LEGISLAÇÃO E PASSIVO TRABALHISTA

Nesta etapa do trabalho, apresenta-se um embasamento do direito do trabalho no Brasil, muitas empresas costumam terceirizar para escritórios contábeis a parte de RH, esse fator pode acarretar em falhas na contabilização de direitos trabalhistas e se tratando da justiça do trabalho pode ocasionar passivos trabalhistas com multas e outras medidas punitivas.

Os trabalhadores têm seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e é dever do departamento de RH conhecer e aplicar alguns pontos da mesma dentro das organizações, observando em conjunto com as necessidades da empresa e dos empregados.

Cassar apresenta o conceito do surgimento do direito do trabalho com a Revolução Industrial, onde a exploração desumana do trabalho era incontrolável e

sem limites, o trabalho humano era colocado em posição inferior de barganha, submetendo-se em condições degradantes ao trabalho (CASSAR, 2009).

Em outro direcionamento, Carrion destaca que a legislação trabalhista visa proteger a vida, a saúde, a dignidade e a integridade material e moral das pessoas naturais ou físicas, sempre atentando as mudanças que ocorrem na sociedade (CARRION, 2014).

A Constituição Federal representada pelo seu Art. 7º em seu inciso XXIX expressa os direitos do trabalhador a sua melhoria da condição social, onde poderão entrar com passivo trabalhista contra a empresa, reivindicando “[...] ação, quanto aos critérios resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho (CLT, 2010, p. 32).

No Direito do Trabalho, segundo Coelho passivo trabalhista é o conjunto de obrigações compostas pelas ações movidas pelos empregados que buscam alguns direitos não pagos no decorrer dos anos de trabalho e pelos direitos devidos aos mesmos, não estando estes sob ação judicial (COELHO, 2008).

Ainda para Coelho, destaca que estes passivos trabalhistas que não têm suas cobranças imediatas, vindo à tona quando os funcionários tomam a iniciativa de ajuizar uma reclamatória trabalhista, perante a fiscalização do Ministério do Trabalho ou INSS, na contabilidade e demonstrações contábeis, estes passivos podem ser chamados de passivos trabalhistas ocultos (COELHO, 2008).

No entendimento de Rodrigues, as reclamatórias trabalhistas podem nascer de descuidos por parte da empresa, muitas vezes por pouco caso com alguma documentação exigida, segurança do trabalho ou mesmo por uma auditoria interna deficitária ou não realizada por parte da área de RH (RODRIGUES, 2000).

Segundo Coelho, “conhecer os principais pontos que geram passivo trabalhista em uma relação de emprego pode favorecer ao empregador quanto ao menor direcionamento das atividades laborativas em seu cotidiano” (COELHO, 2008, p. 01).

Lunardi menciona que cabe ao empregador juntamente com sua assessoria jurídica realizar uma auditoria trabalhista para identificar quais processos internos está sendo executado de maneira incorreta, o autor apresenta ainda alguns dos objetivos de realizar as auditorias trabalhistas, onde contribui a identificação de riscos existentes no atendimento de procedimentos legais, tributários e fiscais e

avalia aspectos indiretos da gestão de recursos humanos que facilita ou mesmo favorece a existência de ações trabalhistas (LUNARDI, 2008).

Mediante as informações citadas, as empresas precisam estar atentas e fiscalizar os seus processos internos e externos, com auxílio da assessoria jurídica ou até mesmo do sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho, buscar conhecimento e aperfeiçoamento para cumprir a legislação vigente e para que havendo algum equívoco no cumprimento ou na realização desses processos, poder alterar ou acertar algum erro existente.

1.3.1 Indenizações

Neste ponto explora-se os pontos relativos às indenizações, citando alguns mais solicitados em reclamações trabalhistas como indenizações por estabilidade, justa causa, equiparação salarial, dano moral, material e estético e ainda pagamento indevido através de cartão ponto de horas extras.

Coelho cita alguns dos casos mais comuns de inobservância de procedimentos que podem gerar passivos trabalhistas, como a extrapolação da jornada de trabalho, alterações contratuais ilícitas, assédio moral, entre outros (COELHO, 2008).

Para Cortez, “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-doença” (CORTEZ, 2004, p. 344).

A justa causa está detalhada no art. 482 da CLT, onde apresenta-se alguns atos que caracterizam a mesma, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das respectivas funções, ato de indisciplina ou de insubordinação e abandono de emprego são alguns exemplos (CLT, 2010).

No entendimento de Martins, a configuração da equiparação salarial se faz no atendimento dos requisitos de identidade de funções, trabalho de igual valor, mesma localidade, mesmo empregador, simultaneidade na prestação do serviço e inexistência de quadro organizado em carreira (MARTINS, 2015).

Através da CLT, o dano moral pode ser caracterizado como um ato lesivo da honra, da boa fama ou ofensas físicas praticado no serviço contra qualquer pessoa,

bem como o empregador, superiores hierárquicos ou prepostos, nas mesmas condições salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (CLT, 2010).

Nesta perspectiva Martins menciona o dano material e estético, dano material como o prejuízo financeiro efetivamente sofrido pela vítima, causando diminuição do seu patrimônio, ou seja, o que efetivamente o lesado perdeu ou o que deixou de ganhar e dano estético como tudo aquilo que agride a integridade física ou psicológica da pessoa tanto interna como externamente (MARTINS, 2015).

Portanto, vai depender de cada pessoa solicitar à indenização que melhor lhe convém e reclamar na justiça o que achar de direito.

2 METODOLOGIA

A metodologia desenvolvida neste projeto abordará os seguintes dados: categorização da pesquisa, geração de dados e o plano de análise e de interpretação dos dados.

2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

Através da situação problema e do tema proposto neste artigo, às formas de categorização da pesquisa que foram utilizadas são a pesquisa aplicada, qualitativa, descritiva, bibliográfica, documental e estudo de caso.

Para desenvolver a pesquisa aplicada, qualitativa e descritiva, aplicou-se um questionário ao gestor de RH, onde envolveu a obtenção dos dados através de perguntas diretas e estruturadas, o contato direto com a fonte proporcionou uma descrição dos fatos, relato dos perfis dos reclamantes e observação de como os processos são no ambiente de trabalho, o questionário foi descrito neste estudo.

Na pesquisa bibliográfica foi utilizado livros, revistas, artigos científicos, materiais de direito e legislação, onde foram fundamental na busca de conhecimentos, conceitos e desmembramento de linguagens fora do nosso cotidiano, auxiliando no referencial teórico e análises.

A pesquisa documental foi realizada in loco, coletando os dados e explorando o tema nos documentos internos, reclamações e processos trabalhistas e ainda nas atividades rotineiras da empresa, buscando informações relevantes direcionando a

problemática do artigo.

O estudo de caso na organização teve foco na busca das reclamações trabalhistas durante o período de 2014 a 2016, foi analisado todos os processos recebidos, coletando as informações referente ao que motivou as reclamações e quais as indenizações que estavam sendo requeridas pelos reclamantes.

As práticas aplicadas pela acadêmica resultaram na identificação do problema que a empresa almeja solucionar, juntamente com ideias e possíveis soluções, proporcionando um diagnóstico das vantagens e desvantagens que o processo pode acarretar podendo ao final do estudo, apresentar aos responsáveis a proposta para adequação ou melhorias do problema encontrado.

2.2 GERAÇÃO DE DADOS

Na aplicação do questionário, buscou-se conhecer a empresa, seu histórico, número de funcionários, setores existentes, jornada de trabalho, setor de recursos humanos e segurança do trabalho, as principais causas que geram os passivos trabalhistas, quantas reclamações recebidas, investigações e plano de ação, assessoria jurídica e descrever as práticas do departamento pessoal, como a troca de informações entre setores e levantamento de provas documentais para a defesa.

A pesquisa documental se deu através da liberação da empresa para a realização da pesquisa in loco, todos os processos ficam arquivados no setor de recursos humanos e arquivo morto, onde primeiramente foram separados os processos trabalhistas dos demais processos e realizado a análise das informações, foram planilhado os dados mais relevantes durante o período exposto.

2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Na empresa busca-se identificar quais quesitos estão sendo abordados nos processos, os pontos que os funcionários manifestaram e os valores de cada causa, analisando como pertinentes ou não no processo, apontando qualquer informação relevante e utilizando as mesmas nas recomendações à empresa, explorando ao máximo os pontos que a organização precisa melhorar, podendo diminuir os custos dos passivos trabalhistas e tornando melhor o ambiente de trabalho.

Para a elaboração das sugestões e melhorias, será apresentado este artigo ao diretor da empresa, RH e Segurança do Trabalho, promover uma discussão entre os setores do porque a empresa recebe esses passivos trabalhistas, demonstrando suas causas e os valores que empresa desembolsou entre 2014 e 2016.

3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A empresa onde o estudo de caso foi realizado, não autorizou divulgar seu nome, porém, ela será denominada no desenvolvimento do trabalho como Empresa X, através do questionário aplicado apresentam os pontos relevantes referente o segmento das atividades da empresa e suas principais informações no processo diário das atividades.

A organização conta atualmente no seu quadro de funcionários com 188 empregados registrados, 9 estão afastados por auxílio-doença e 1 afastado por acidente de trabalho e possui 9 aprendizes Senai, ficando ativamente com 169 empregados trabalhando internamente. Todos os funcionários estão alocados basicamente no administrativo e produção, gerando custo direto e indireto para a empresa, no administrativo são 35 empregados e 153 empregados na produção.

A jornada de trabalho e funcionamento dos turnos é dividida em diurno e noturno, onde possuem horas trabalhadas de 08h48min diárias e 06h00min, o intervalo intrajornada segue conforme legislação, para Santos e Machado a jornada de trabalho possui intervalos para repouso e alimentação, para a jornada de até 4 horas, não há intervalo, a jornada de 4 a 6 horas o intervalo obrigatório de 15 minutos e a jornada superior a 6 horas, o intervalo mínimo é de 1 hora e máximo de 2 horas (SANTOS; MACHADO, 2012).

A empresa segue o regime de compensação de horas, onde as horas do sábado são trabalhadas durante a semana, ou seja, de segunda a sexta-feira, podendo ainda realizar até 1 hora e 12 minutos, não podendo ultrapassar às 10 horas dia de horas extras de 50%, Gonçalves apresenta compensação como a jornada normal de trabalho podendo ser acrescida por duas horas suplementares, onde paga-se as horas do sábado durante a semana (GONÇALVES, 2008).

No setor de recursos humanos são duas pessoas trabalhando, uma na função de gerente e outra como auxiliar, também há um técnico de segurança do trabalho

responsável pelo setor de Segurança do Trabalho, ambos os setores dispõem de assessoria jurídica externa quando necessário através de um escritório formado por vários advogados.

Referente aos EPI's, - Equipamentos de Proteção Individual, os mesmos são fornecidos aos funcionários sem custo conforme suas funções e registrados em fichas de controle de entrega feita individualmente pelo técnico de segurança do trabalho onde cada funcionário pode solicitar os EPI's quando necessitar, a CLT apresenta em seu Art. 166 que "a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento" (CLT, 2010, p. 264).

Quanto ao recebimento dos passivos trabalhistas, a empresa recebeu 15 ações judiciais de reclamações trabalhistas entre os anos de 2014 a 2016 e suas causas mais frequentes são indenizatórias pelo fato de ocorrer acidente de trabalho ou doença ocupacional, solicitação de reversão de justa causa por faltas ou suspensões, pedido de pagamento de insalubridade em grau máximo e horas extras pelo fato do regime de compensação, onde se descaracteriza ao realizar horas extraordinárias.

Na pesquisa realizada, a empresa recebeu 5 reclamações trabalhistas por ano, entre 2014 e 2016, cada uma possui um valor de indenização solicitada, totalizando nestes 3 anos o valor de R\$ 1.230.098,80 embora a empresa tenha sido condenada a pagar valores menores que os iniciais por sentença ou acordo judicial entre as partes, corre-se o risco de indenizar pelo valor que os reclamantes solicitam, prejudicando ainda mais a redução de custo da empresa.

No ano de 2014, os valores das 5 reclamações trabalhistas recebidas somaram um total de R\$ 260.000,00 destes, R\$ 43.598,98 foram desembolsados pela empresa para o pagamento das reclamações, em 4 processos realizou-se acordo entre as partes envolvidas e assim foram definidos os valores a serem pagos, ainda está por ser definido 1 dos 5 processos que tem como valor de causa R\$ 50.000,00.

Em 2015 as reclamações trabalhistas recebidas foram 5, contabilizaram um montante de R\$ 215.000,00 em valor requerido, a empresa pagou até o momento um valor de R\$ 16.000,00 onde 2 acordos foram realizados entre as partes, o restante dos 3 processos estão em aberto, aguardando julgamento da justiça do

trabalho e somam um valor de causa a definir de R\$ 120.000,00.

No ano de 2016 a empresa recebeu novamente 5 reclamações trabalhistas, no entanto contendo valores mais elevados que as anteriores R\$ 755.098,80 somados no ano, 3 processos já foram encerrados sendo acordo entre as partes que fecharam no valor de R\$ 56.000,00, ainda estão por ser julgados 2 processos, que faltam a ser definido os valores a pagar, nas solicitações em aberto o valor é de R\$ 70.500,00.

Até o momento da realização da pesquisa, o montante que a empresa desembolsou foi aproximadamente R\$ 114.498,98, somando todas as indenizações que foram acordadas entre as partes ou sentenciadas pelo juiz entre 2014 e 2016.

Coletando os dados documentalmente in loco, cada processo trabalhista recebido busca indenizações que o reclamante em período de contrato de trabalho julga ser seu de direito, em alguns casos eles se repetem de processo para processo. A Ilustração 1 apresenta as indenizações solicitadas nos 15 processos trabalhistas que a empresa recebeu.

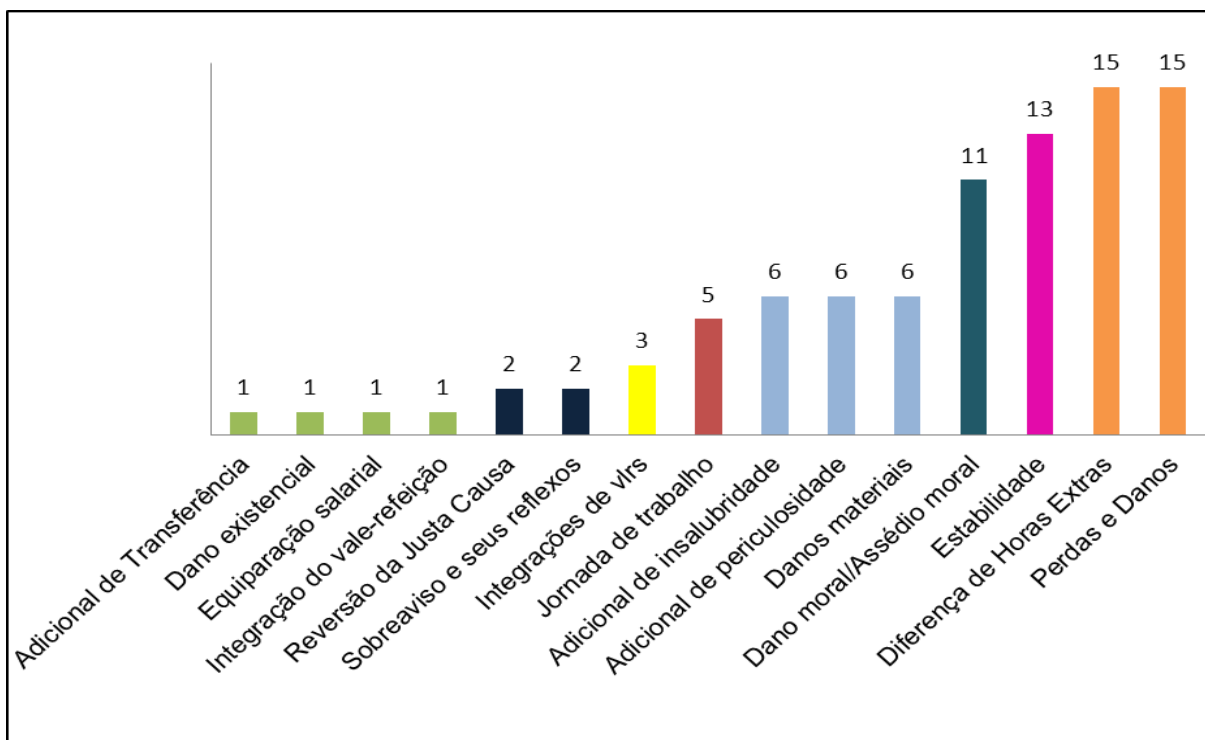


Ilustração 1: Indenizações Solicitadas

Fonte: Produção da Pesquisadora.

Dos 15 processos recebidos, aparecem uma vez somente as indenizações do adicional de transferência, dano existencial, equiparação salarial e o pedido de

integração do vale-refeição.

O adicional de transferência foi solicitado pela transferência por um período curto de tempo para realização de atividades na matriz, reclamante alega que não havia recebido os valores da mesma, a CLT sugere que se necessário o empregador pode transferir o empregado desde que pague um adicional de 25% do salário do empregado, inclusive qualquer outra despesa da mesma (CLT, 2010).

O dano existencial foi uma das indenizações citadas separadamente, mas está diretamente ligado a solicitação de pagamento de diferenças de horas extras e valores não pagos integralmente, existencial, pois tem provas em documentos manual, como os cartões ponto mensais e recibos dos valores de pagamentos.

A equiparação salarial foi mencionada pelo fato de que o reclamante e seu colega executavam as mesmas tarefas e no mesmo setor com salários diferentes e como a empresa não possui um plano de cargos e salários e possui uma descrição dos cargos defasada, ficou vulnerável a essa solicitação.

Martins menciona que a configuração da equiparação salarial se faz no atendimento dos requisitos de identidade de funções, trabalho de igual valor, mesma localidade, mesmo empregador, simultaneidade na prestação do serviço e inexistência de quadro organizado em carreira (MARTINS, 2015).

A integração do valor vale-refeição, benefício fornecido pela empresa, onde os créditos são disponibilizados através de cartão individual o que não integraliza os valores recebidos da folha de pagamento. Chiavenato destaca que “benefícios são recompensas não-financeiras, baseadas no fato de pertencer à organização e que são oferecidos para atrair e manter os colaboradores” (CHIAVENATO, 2010, p. 340).

Entre as indenizações estão requeridas 2 vezes entre as 15 reclamatórias a reversão da justa causa e o pagamento do sobreaviso e seus reflexos, onde, a demissão por justa causa ocorre quando o funcionário deixa de cumprir uma obrigação do seu contrato de trabalho, a justa causa está detalhada no Art. 482 da CLT alguns atos que caracterizam a mesma, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia no desempenho das respectivas funções, ato de indisciplina ou de insubordinação e abandono de emprego são alguns exemplos (CLT, 2010).

Conforme o gerente de RH, antes de realizar uma rescisão por justa causa deve-se cumprir alguns procedimentos, como advertir verbalmente uma vez e por escrito por até três vezes em cada ato observado incorreto, suspender por um até

três dias para disciplinar o empregado e se não houver mudança no comportamento do empregado, o empregador poderá realizar a rescisão de contrato por justa causa.

O sobreaviso surge pelo uso de aparelho celular fora do horário de expediente, o reclamante ficava de plantão a serviço da empresa, quando colegas solicitavam sua presença ou auxílio nas atividades do setor e ainda pela função de motorista quando a carga estava pronta para transporte da mesma ao cliente, ele era avisado e se deslocava até a empresa.

Um contexto que a empresa não conseguiu comprovar foi o pagamento de valores não declarados, ou seja, despesas pessoais e com viagens, neste caso a empresa foi condenada a pagar os valores integralmente pela folha com seus reflexos, em um dos três processos esses valores são apontados pelas diárias de viagens na função de motorista sendo que esses valores conforme processo era recebido semanalmente como relatório de despesas, assinado pelo reclamante.

Em 5 processos foi questionado referente às jornadas de trabalho, onde alega-se o não cumprimento de intervalos interjornadas e intrajornada, ocasionando perdas de valores referente a folha de pagamento mensal, na Empresa X os funcionários devem realizar quatro registros diários nos devidos horários de trabalho de cada turno, para isso a contestação se deu por prova documental pelos cartões ponto assinados e pelo registro dos horários em relógio eletrônico.

A orientação de Gonçalves no sentido de cartão ponto é que “as empresas que tiverem mais que 10 funcionários estão obrigadas a elaborar um controle da jornada de trabalho”. “Esse controle deve ser manual, mecânico ou eletrônico e deve conter os horários de entrada, saída, intervalos e assinatura do empregado” (GONÇALVES, 2008, p. 43).

Na Empresa X existem dois relógios eletrônicos para registro do ponto, onde cada funcionário pode retirar e guardar seu comprovante para controle e verificação do registro, os cartões ponto juntamente com a folha de pagamento são assinados e arquivados mensalmente no arquivo morto da empresa podendo ser pesquisado quando necessário.

O adicional de insalubridade, periculosidade e o dano material, foram mencionados em 6 processos, a insalubridade e a periculosidade muitas vezes são solicitadas cumulativamente, a empresa realiza o pagamento de grau médio de insalubridade de 20% para todos os funcionários da produção e periculosidade

(30%) somente conforme a descrições de funções pelas exigências das NRs – Normas Regulamentadoras, neste quesito a empresa até o momento não foi condenada ao pagamento de grau máximo e nem acumular os adicionais.

Foi solicitado pelos reclamantes danos materiais, através de pensão vitalícia e pedido de pagamento dos custos para tratamentos médicos por doença ocupacional ou acidente de trabalho ocorrido durante o contrato de trabalho. Para Martins dano material é o prejuízo financeiro efetivamente sofrido pela vítima, causando diminuição do seu patrimônio, ou seja, o que efetivamente o lesado perdeu ou o que deixou de ganhar (MARTINS 2015).

Dano moral e assédio moral estão em 11 processos analisados, para diferenciá-los a CLT traz o dano moral caracterizado como um ato lesivo da honra, da boa fama ou ofensas físicas praticado no serviço contra qualquer pessoa e assédio moral como algo sofrido no trabalho e também na sociedade, no caso, chingamentos, pressão psicológica e física, apelidos e bullying, ato de constrangimento para com o reclamante (CLT, 2010).

Dos 15 processos, 13 mencionam o pedido por estabilidade no trabalho, o pagamento da mesma seja através de doença ocupacional, acidente de trabalho ou pela CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, Cortez menciona que se verificado o fato e constatado a verdade, o empregador deverá indenizar o reclamante pelo período de direito, os mesmos pedem reintegração no emprego ou o pagamento do período de estabilidade adquirido (CORTEZ, 2004).

Em todas as reclamatórias estão o pagamento das diferenças de horas extras e a indenização de perdas e danos fiscais e previdenciários, onde as horas extras se explica pela solicitação de nulidade do acordo de compensação de horas, que é o regime adotado pela empresa para a jornada de trabalho e que perde-se o direito de compensar quando é realizado horas extraordinárias, neste caso ela normalmente é condenada e realizou acordo para estes pagamentos.

A indenização de perdas e danos fiscais e previdenciários é solicitada quando a empresa deixa de pagar alguma obrigação ou de comprovar o pagamento, em todas as 15 reclamatórias esta indenização foi requerida.

Conforme analisado nos processos no período de 2014 a 2016, a empresa recebeu 15 reclamatórias trabalhistas, gerando um custo em cada uma delas e com diversas indenizações solicitadas, pode-se avaliar que atentar-se a legislação

vigente, as normas regulamentadoras de segurança e ter profissionais habilitados e com conhecimento na área é fundamental para diminuir ou ao menos saber conduzir esses passivos de maneira adequada.

No entendimento de Rodrigues, as reclamações trabalhistas podem nascer de descuidos por parte da empresa, muitas vezes por pouco caso com alguma documentação exigida, segurança do trabalho ou mesmo por uma auditoria interna deficitária ou não realizada por parte da área de Recursos Humanos (RODRIGUES, 2000).

Foi questionado ao gerente de recursos humanos se havia algum plano de ação no recebimento das reclamações trabalhistas e segundo ele, na empresa todos os processos trabalhistas quando são recebidos, são analisados e investigados suas causas por ele próprio, quando necessário pelo técnico de segurança do trabalho e ainda pelo jurídico, para verificação da verdade sobre o fato, após todo o processo de investigação do que motivou ou originou o processo, realiza-se um plano de ação para evitar a reincidência do mesmo.

Além das investigações é realizado um trabalho intenso com o departamento jurídico com troca de informações entre as partes, levantando todas as informações que possam embasar a contestação, com provas documentais para minimizar os efeitos da condenação.

As sugestões para os representantes da organização é que sempre trocam informações entre as partes envolvidas na defesa do processo, buscando trabalhar em conjunto com o técnico de segurança do trabalho, pois é conhecedor das NRs, com o jurídico para ter embasamento do que pode ser utilizado na contestação e pelos responsáveis do setor de RH, pois conhecem o perfil e histórico do empregado e podem contribuir para o esclarecimento dos fatos.

No caso da compensação de horas, erradicar as horas extras e realizar admissões se necessário, para a falta de mão-de-obra ou a não entrega de mercadorias nos prazos estipulados pela matriz, autorizar horas extraordinárias somente em caso de extrema urgência e para os setores críticos, por exemplo, a manutenção, e aplicar penalidades no caso de descumprimento.

Utilizar uma ficha para investigação dos acidentes/incidentes ou doenças ocupacionais por mês, coletando nela informações dos atestados apresentados no RH, verificando os motivos dos mesmos, conversar com o empregado referente o

atestado, o que gerou o atestado, como ocorreu o fato, foi ato ou condição insegura, buscar esclarecer as ocorrências que surgem durante o período e trocar informações para apurar o que pode ser melhorado no processo.

Manter constantemente uma manutenção preventiva nas máquinas e equipamentos, deixando individualmente registrado quem realizou, quando foi realizado e o que foi consertado em cada manutenção, podendo controlar para que seja realizado dentro dos prazos estabelecidos pelos fornecedores, evitando riscos de acidentes ou incidentes.

Propor que a gerência participe das reuniões mensais juntamente com os representantes da CIPA, procurando ouvir as reivindicações dos funcionários e suas ideias para melhorias no ambiente de trabalho e segurança dos empregados, pois além de demonstrar interesse com o ambiente de trabalho, ainda pode aproveitar as sugestões propostas e tentar aplicá-las na prática.

Atentar-se ao pagamento correto das verbas da folha de pagamento mensais, para não haver cobrança em processos o que é raro como demonstrado nas indenizações solicitadas, realizar conforme registro de cartão ponto e legislação vigente e no planejamento das rescisões observando o período de estabilidade dos empregados.

Treinar os líderes e gerentes para que possam desenvolver uma comunicação internamente e externamente eficiente e eficaz, pois é uma das ferramentas fundamental que precisa ser trabalhada entre os líderes e liderados, repassar da melhor maneira possível às informações e atividades com clareza e objetividade aos empregados, se a Empresa X investir em treinamento dos líderes pode mudar a posição ou até mesmo banir o dano moral ou assédio moral dos processos.

Chiavenato cita que as organizações podem oferecer alguns benefícios aos funcionários, que pode ser um plano de carreira, benefícios alimentares e de saúde, seguros, avaliações de desempenho, faixas salariais, entre outros (CHIAVENATO, 2011). Para a empresa o benefício é uma forma de motivar os empregados, mas dependendo do benefício ofertado aos empregados a empresa corre o risco desse valor ser integrado em folha de pagamento, como é o caso do vale alimentação que apareceu nas indenizações solicitadas.

Realizar uma descrição de cargo estruturada e detalhada, diferenciando as

atividades de cada função existente, deixando clara e disponível aos empregados quando são admitidos, através do contrato de trabalho evitando que possa ser cobrada em reclamatória a equiparação salarial pelas diferenças nos salários entre colegas e nas atividades realizadas e realizar a troca de função/setor com avaliação e exames médicos quando necessário.

Elaborar auditoria interna nos documentos do RH, da segurança do trabalho e manutenção para acompanhar as melhorias nos processos e procedimentos, analisando o que pode ser modificado ou alterado para assegurar as informações ou provas documentais em processos trabalhistas.

Lunardi menciona que cabe ao empregador juntamente com sua assessoria jurídica realizar uma auditoria trabalhista para identificar quais processos internos está sendo executado de maneira incorreta, o autor apresenta ainda alguns dos objetivos de realizar as auditorias trabalhistas, onde contribui a identificação de riscos existentes no atendimento de procedimentos legais, tributários e fiscais e avalia aspectos indiretos da Gestão de Recursos Humanos que facilita ou mesmo favorece a existência de ações trabalhistas (LUNARDI, 2008).

Portanto, a Empresa X deve atentar-se aos valores gastos nos últimos 3 anos em reclamatórias trabalhistas e suas causas conforme demonstrado no artigo e investir na melhoria dos processos internos com o objetivo de aprimorá-los e na busca da diminuição dos passivos trabalhistas, proporcionando o bem estar dos empregados no ambiente de trabalho e a satisfação de estar trabalhando na empresa.

CONCLUSÃO

Conclui-se que o tema estudado foi desafiador para a acadêmica, pois é pouco explorado externamente das empresas, a sociedade possui receio de debater sobre os passivos trabalhistas recebidos por estarem ligados a procedimentos internos individuais, que muitas vezes não pode ser exposto a todos.

Na busca de identificar as informações referente os passivos trabalhistas e desenvolver formas de conscientizar a empresa para redução dos mesmos foi realizada coleta dos dados nos processos, identificando as indenizações requeridas pelos reclamantes nos anos de 2014 a 2016, diante disso observou-se que os

motivos são variados e depende muito de cada atividade executada internamente pelo reclamado, em algumas situações até se coincidem, mas variam conforme valores das causas solicitadas.

A redução de custo poderá ser realizada através das melhorias nos processos internos da organização, analisar como está sendo executados os procedimentos bem como as atitudes dos líderes para com os empregados, treinar e avaliar constantemente esses pontos para que possam ser melhorados evitando danos a moralidade do liderado e a falta de pagamento das obrigações previdenciárias e fiscais.

Para as futuras investigações que poderão ser realizadas pertinentes a este tema, as sugestões são empenho na busca em empresas que queiram abrir as portas para exploração dos passivos trabalhistas, constante pesquisa em documentos internos, imparcialidade diante dos processos e diálogos com os representantes do setor de Recursos Humanos da empresa.

A contribuição do estudo realizado referente o tema dos passivos trabalhistas é que a empresa pode analisar e identificar o custo que obteve com os processos e trabalhar com plano de ação buscando melhorias para a mesma, através da análise dos processos e das reivindicações dos empregados verificar a possibilidade de novas práticas e procedimentos, a repercussão deste tema no mundo acadêmico pode servir de apoio e referência para as futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. **Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho**. 8.ed. São Paulo: Gvc, 2011.

BARBOSA, Antonio Nunes Filho. **Segurança do trabalho & Gestão Ambiental**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: Legislação Complementar: jurisprudência**. 39.ed.rev. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3.ed. Niteroi: Impetus, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CLT - **Consolidação das Leis Trabalhistas; Código de Processo Civil;**

Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista; Legislação Previdenciária; Constituição Federal. 11.ed.rev.ampl.e atual. São Paulo: Ed. Revista dos tribunais, 2010.

COELHO, Napoleão Alves, ALMEIDA, Sergio Geraldo de, ALCANTARA JUNIOR, Daladies Rodrigues de. **Importância de uma Boa Gestão de Passivo Trabalhista.** Minas Gerais, 2008.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho Aplicado.** São Paulo: LTr, 2004.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas trabalhistas de A a Z.** 1.ed.(ano 2005). 4.reimp. Curitiba: Juruá, 2008.

LUNARDI, Leandro. **Auditoria Trabalhista em Departamento Pessoal: Autofiscalização.** Curitiba: Acto Cursos, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Prática Trabalhista.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração.** 1.ed.- 10.reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 36.ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 40.ed. São Paulo: LTr, 2015.

ROBBINS, Stephen Paul; MARCONDES, Reynaldo. **Fundamentos do comportamento organizacional.** 8.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Milena Sanches Tayano dos; MACHADO, Mariza de Abreu. **Departamento de pessoal modelo.** 1.ed. São Paulo: IOB, 2012.