

IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS E CONTINGÊNCIAS DE PESSOAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Elizabeth Costa Tassi¹

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo fazer uma análise em processos trabalhistas que já foram julgados pela Justiça do Trabalho, para verificar a origem das contingências trabalhistas e se com um controle mais efetivo tem como diminuir os riscos que geram o passivo trabalhista. Onde foi realizado em uma Universidade de Cruz Alta - RS - UNICRUZ. O trabalho buscou identificar os riscos que elevam o passivo trabalhista, e analisar processos já encerrados na justiça do trabalho, a partir do ano de 2005; realizou-se um estudo através de planilhas para demonstrar o que poderia ser evitado se a entidade cumprisse, nas datas certas e de forma correta conforme as leis trabalhistas e dissídios coletivos e como isso poder alterar o valor do temido passivo trabalhista. As conclusões apontam para a geração de um passivo contingente que varia de 36,35% a 280,07%. O entendimento é para a I.E.S. utilize instrumentos de controle e planejamento em relação aos desligamentos funcionais levando em conta que os desembolsos poderão ser maiores caso não haja observância das questões legais ao longo dos contratos.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze in labor processes that have already been tried by the Labour Court to verify the origin of labor contingencies and with a more effective control is to reduce the risks that generate labor liabilities . Where it was held on a University of Cruz Alta - RS - UNICRUZ . The study sought to identify the risks that raise labor liabilities , and analyze closed procedures on labor justice , from the year 2005 , we performed a study using spreadsheets to demonstrate what could be avoided if the entity fulfilled , the right and correctly according to the labor laws and collective bargaining dates and how it can change the value of the dreaded labor liabilities . The findings point to the generation of a contingent liability ranging from 36.35% to 280.07 % . Understanding is to I.E.S. use instruments of control and planning in relation to functional disconnections considering that disbursements may be greater if there is no compliance with legal questions over the contracts.

PALAVRAS CHAVES:

Analise – Controle - Respeito

¹ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis Unicruz
betitassi@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Cada vez que uma empresa deixa de cumprir obrigações trabalhistas com seus funcionários ou deixa de efetuar de forma correta e legal os recolhimentos dos tributos, acaba gerando um passivo trabalhista, reduzindo cada vez mais seus lucros das entidades, já bastante desgastados pela alta carga tributária vigente no Brasil.

Passivo trabalhista significa as obrigações exigíveis das empresas, ou seja, as dívidas oriundas das obrigações geradas por algo não cumprido junto aos empregados, que pode gerar novos tributos com multas e juros.

O contingente trabalhista é uma condição ou situação cujo resultado final sempre será desfavorável para a empresa, pode ser trabalhista, previdenciário, tributário, cível e ambiental.

O tema central deste artigo é apresentar os elementos que podem identificar e prevenir o passivo trabalhista, bem como sua adequada elaboração no âmbito das práticas de departamento de pessoal, afetos aos controles de admissão, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, em conformidade com a legislação vigente.

Muitos processos trabalhistas são demandados, não pela má fé do empregador, mas por falta de conhecimento das pessoas que trabalham com a folha de pagamento, que por desconhecimento das leis trabalhistas ou por descuidos no momento de lançar ou apurar os proventos, acabam prejudicando os empregados que não recebem o que por lei tem direito, como prejudicam as empresas que mais tarde terão de pagar valores com multas e encargos corrigidos, e às vezes bem mais que o empregado tem direito. A falta de instrumentos no controle interno das organizações é um dos fatores agravantes da situação.

A falta de qualificação dos profissionais na área de contabilidade ou de departamento de pessoal pode ser um grande empecilho para a administração de empresas, tanto no ramo administrativo como na área financeira, pois uma folha de pagamento executada de forma errada sempre acaba gerando bem mais encargos e prejuízos, onerando ainda mais as despesas com folha e encargos trabalhistas, que já são bem altas por causa dos altos tributos pagos pelas empresas e instituições.

A maioria dos processos abertos contra a Universidade de Cruz Alta-RS, se deve aos problemas enfrentados a partir de 2005, que tiveram origem nos atrasos de salários, décimo terceiro salário, um terço de férias, atraso no recolhimento de FGTS, INSS e Imposto de Renda Retido na Fonte.

Além da falta de controle na contratação de pessoal, cálculo e controles de folha de pagamento que não foram feitos com o devido rigor, durante o período conturbado na instituição.

O presente artigo tem como objetivo apresentar uma análise em processos trabalhistas já julgados a fim de verificar a origem das contingências trabalhistas e como um controle mais efetivo pode diminuir os riscos que geram o passivo trabalhista.

A proposta dividiu-se em identificar os riscos que elevam o passivo trabalhista. E analisar processos já encerrados na justiça do trabalho, a partir do ano de 2005, fazendo uma análise dos processos de três funcionários e cinco professores, ambos pertencentes a distintos órgãos sindicais, e fazer um estudo através de planilhas para demonstrar o que poderia ser evitado se a entidade cumprisse nas datas certas e de forma correta conforme as leis trabalhistas e dissídios coletivos os direitos dos professores e empregados e como isso pode alterar o valor do passivo trabalhista.

Torna-se imperioso que as entidades se preocupem com a prevenção e gestão dos riscos e se antecipem antes mesmo de pensar em contratar um profissional para a instituição, com a visão de que se houverem controles eficientes e corretos dentro da legislação existente será possível minimizar os prejuízos decorrentes das reclamações trabalhistas. Mas para que isto ocorra é necessário iniciar uma revisão dos processos desde a contratação dos profissionais, controle de férias, horas extras, se os adicionais estão sendo colocados dentro de cada função, conhecendo não somente as leis, mas também as convenções coletivas individuais de cada setor, que cada dia mais tem particularidades.

2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A Universidade de Cruz Alta é uma Instituição particular, de natureza comunitária, sem fins lucrativos, mantida e administrada pela Fundação Universidade de Cruz Alta. Foi criada pelo decreto nº 97.000, de 21 de outubro de 1988, e reconhecida pela Portaria Ministerial nº 1.704/93, de 03 de dezembro de 1993.

É uma Instituição forte, consolidada, ativa, participativa, com credibilidade, sendo referência no desenvolvimento regional da região Noroeste do Rio Grande do Sul. Contribui ativamente para promover efetivas transformações que elevem a qualidade de vida da sociedade, atuando junto aos municípios de sua área de abrangência, apostando nas parcerias por meio de projetos e programas econômicos, sociais, educacionais, científicos e tecnológicos.

Possui uma área construída de 35.785,92m² em seu Campus Universitário, abrigando, nesse espaço, 26 cursos de graduação, 05 de especialização, 119 laboratórios, Hospital Veterinário, estúdio de televisão e canal local, Biblioteca com mais de 82 mil volumes, Centro de Convivência e estrutura Administrativa. Atende mais de 2.600 alunos distribuídos entre graduação e pós-graduação, por meio de um corpo docente de 165 professores, sendo cerca de 80% mestres e doutores, e 230 funcionários técnico-administrativos.

A Fundação Universidade de Cruz Alta, mantenedora da Unicruz, é uma Instituição de direito privado e de caráter comunitário. Foi criada pelo decreto n° 97.000 de 21 de outubro de 1988.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 AUDITORIA TRABALHISTA

A definição de auditoria trabalhista não é muito distinta do conceito de auditoria apresentado no presente estudo. Essa afirmação fica evidente nas palavras de Teixeira (2009), ao relatar que a auditoria trabalhista é uma atividade especializada independente e de assessoramento da administração, voltada para o exame e avaliação da integridade, confiabilidade dos sistemas estabelecidos, visando assegurar a observância das políticas, metas, planos, procedimentos, leis, normas e regulamentos.

Conforme Santos (2009), a auditoria trabalhista consiste em um trabalho preventivo e de autoanálise que auxilia a área de Recursos Humanos na busca da excelência e da execução de suas obrigações e processos organizacionais. Pode-se dizer que a distinção da auditoria trabalhista das demais ramificações é o fato de ela ter características de prevenção e, não, de fiscalização.

Gonçalves (2006, p. 34) ressalta outra peculiaridade que diferencia a auditoria trabalhista das demais linhas e vertentes da auditoria:

[...] os exames nesta área, tratam diretamente de procedimentos e eventuais problemas com funcionários, ou seja, com pessoas, algo que nos tira o foco exclusivamente das questões numéricas e de resultados, e que por sua vez nos coloca diante de uma postura menos ortodoxa, e de mais sensibilidade [...].

Dentro desse contexto, o auditor deve manter uma postura mais “humana”, demonstrando aos funcionários que o trabalho servirá de apoio para a empresa e não representa uma fiscalização de erros ou fraudes. O objetivo da auditoria trabalhista é emitir um parecer sobre irregularidades no cumprimento da legislação, nos procedimentos adotados

e nas formas de vínculos trabalhistas, bem como indicar caminhos a serem seguidos para a adequação das anormalidades.

Nesse sentido, Teixeira (2009) apresenta os seguintes objetivos e contribuições a serem alcançados com a auditoria trabalhista:

a) autofiscalização da empresa; não precisa ser multada e pagar a multa para depois tomar providências;

b) diminuir erros e prejuízos das rotinas auditadas;

c) na situação de auditoria interna, cria filtro as tarefas de maior importância, criando órgãos de controle de qualidade do trabalho;

d) funciona como um freio na empresa, para evitar desvios, furtos, pagamentos indevidos e outras irregularidades. A falta de fiscalização no departamento de pessoal e recursos humanos dá a sensação de desleixo, propiciando pequenos erros, que, de início, são involuntários, porém tornam-se a porta para desvios, fraudes, etc.;

e) ferramenta de orientação técnica e assessoramento;

f) prevenção e melhoria da atividade de administração dos funcionários na empresa.

Com base nesses objetivos e contribuições, pode-se dizer que a auditoria constitui uma importante forma de prevenção e redução de custos e riscos na área trabalhista. Segundo Teixeira (2009), a importância da auditoria trabalhista é por demais conhecida, já que qualquer empregador deve ater-se aos pressupostos legais, visando prevenir contingências trabalhistas e previdenciárias.

Essa importância é destacada por Gonçalves (2006), “que afirma que a auditoria trabalhista não pode ser vista como apenas complementar aos trabalhos de auditoria contábil”. Segundo o autor, a complexidade das leis não permite mais que o trabalho seja realizado por generalista ou por profissionais que conheçam superficialmente o assunto.

Nesse sentido, pode-se dizer que a auditoria trabalhista deve ser realizada por especialistas que buscam constantemente o aperfeiçoamento.

Conforme Santos (2009), a auditoria trabalhista defende interesses dos dois lados da organização: do empregador e do empregado.

Do lado do empregado, a auditoria trabalhista é uma maneira de evitar que este seja prejudicado por falhas processuais, defendendo seus direitos legais e garantindo por meio da análise crítica das práticas na área de trabalhista a correta execução das rotinas.

Do lado do empregador, a auditoria evita a propagação de falhas que podem incorrer em autuações fiscais ou ainda em reclamações trabalhistas; também fornece uma ampla visão dos fatos decorrentes dos procedimentos operacionais e de gestão, que podem ser

gerenciados como informação estratégica, servindo como parâmetro de ações corretivas e de melhorias.

Com o trabalho preventivo da auditoria trabalhista, as contingências são identificadas antecipadamente, possibilitando a correção antes de serem questionadas na Justiça ou identificadas em uma eventual fiscalização.

3.2 PASSIVO E RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

É necessário que as empresas tenham informações e um controle sobre seu passivo trabalhista, direcionando cada vez mais suas estratégias alinhadas com as mudanças de mercado, buscando transformar ameaças em oportunidades e substituindo os padrões administrativos pela flexibilidade para se adaptar tanto as mudanças das leis quanto as mudanças no mercado financeiro e trabalhista, identificando possíveis focos originários de ações trabalhistas e implantando uma política de prevenção, envolvendo posturas estratégicas que possam diminuir cada vez mais as possíveis cobranças as empresas por direitos não cumpridos no dia no processo de prestação de serviços pelos empregados aos empregadores.

O passivo representa o conjunto de valores que a empresa tem a pagar a terceiros, geralmente em função de dívidas ou compromissos assumidos. De acordo com Santos *et al.* (2003, p. 70):

São os recursos consumidos pela entidade para a geração de fluxos de caixa futuros. É a parte negativa do patrimônio e está representada pelas obrigações da entidade. O passivo compreende basicamente as obrigações, isto é, os valores que a empresa deve a terceiros.

Essas obrigações também estão relacionadas à área trabalhista, dentre as quais podem ser citadas como exemplo: salários a pagar; encargos sociais a recolher; férias e 13º salário, etc. Com a mensuração e o pagamento dessas obrigações, tem-se o passivo trabalhista, reconhecido ou declarado da empresa.

Por outro lado, caso não haja o cumprimento de algum direito trabalhista ou não seja efetuado o recolhimento dos encargos sociais, a empresa acaba gerando, na maioria das vezes involuntariamente, um passivo trabalhista oculto.

Entre as causas que propiciam a formação desse passivo, estão a não observação às mudanças na legislação, incapacidade técnica do departamento de pessoal, adoção de procedimentos impróprios, entre outros motivos.

Para Hermanson (2009), os tipos mais comuns de descumprimento dos direitos trabalhistas são a falta de registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, a falta de pagamento das horas extras, o não recolhimento

dos encargos sociais sobre a parte variável do salário, em especial, das comissões, entre outros.

Ainda, para Hermanson (2009), a cobrança desse passivo gerado não é imediata. Ele se tornará exigível somente na ocorrência de uma das seguintes situações:

a) proposição de uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho por parte do empregado;

b) fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);

c) fiscalização por parte do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS);

As fiscalizações realizadas pelo MTE e por parte do INSS ocorrem eventualmente, entretanto, em relação às reclamações trabalhistas, as empresas estão mais vulneráveis, pois ocorrem periodicamente, conforme número de funcionários, práticas trabalhistas da entidade, entre outros motivos.

Conforme Galafassi (2009), a Justiça do Trabalho do Paraná registrou, no primeiro quadrimestre de 2009, aumento médio de 10% no número de novos processos. Foram ajuizados, de janeiro a abril, 37.868 processos nas 82 Varas do Trabalho do Estado, ante 34.355 no mesmo período de 2008.

Diante do exposto, fica evidente a necessidade do trabalho de auditoria na área trabalhista, seja para evitar questionamentos na Justiça do Trabalho ou para não ter que pagar multas em eventuais fiscalizações dos órgãos competentes.

3.3 GESTÃO E CONTROLE INTERNO NA ÁREA DE PESSOAL

Assim como na auditoria contábil, a avaliação do controle interno na área de pessoal é realizada com o uso de questionários. Com os resultados obtidos dessa avaliação, o auditor poderá determinar o grau de confiabilidade do controle interno, bem como a abrangência dos trabalhos de auditoria.

Na área de pessoal, as empresas adotam controles internos que vão desde a seleção e contratação de novos funcionários, políticas de gestão e treinamento, jornada de trabalho, folha de pagamento até a rescisão contratual.

Crepaldi (2007, p. 274) relata alguns critérios essenciais a serem observados pelas empresas na hora da contratação:

A seleção e a contratação de novos funcionários não deve ser apenas técnica para o exercício da atividade. É fundamental checar valores morais, analisar se o candidato investe em sua formação, de que forma houve progresso em sua vida social, e procurar saber suas raízes.

Tais cuidados são fundamentais para que o responsável pelas contratações encontre o perfil de candidato que melhor se enquadre nas políticas da empresa. A contratação de pessoas com bons antecedentes contribui para a minimização de fraudes e outras inadequações (vícios, práticas abusivas, temperamento explosivo, dificuldade na socialização, inidoneidade, etc.).

Entre os objetivos do controle interno, estão o estímulo à eficiência operacional e a aderência às políticas existentes na empresa. Tais objetivos devem ser observados pela empresa durante o processo de gestão de pessoal.

Conforme Attie (1998), “o objetivo do controle interno relativo ao estímulo à eficiência operacional determina prover meios necessários à condução das tarefas, de forma a obter entendimento, aplicação e ação tempestiva e uniforme”.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Gil (2002), a pesquisa se desenvolve mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos. Na realidade, a pesquisa desenvolve-se ao longo de um processo que envolve inúmeras fases, desde a adequada formulação do problema até a satisfatória apresentação dos resultados.

Quando a natureza, a pesquisa está classificada como aplicada, pois segundo Barros e Lehfeld (2004, p. 34) é quando o pesquisador é movido pela necessidade de conhecer, para a aplicação imediata de seus resultados. Contribui para fins práticos. A pesquisa neste estudo é aplicada, pois buscou desenvolver métodos práticos de melhor controlar os valores do passivo trabalhista.

Quando aos objetivos podem ser classificados três tipos: pesquisas exploratórias, pesquisas descritivas e pesquisas explicativas.

O presente estudo é classificado em exploratório e descritivo. Segundo Gil (1999, p. 43), exploratória, pois tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista, a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Enquanto a pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. O estudo é classificado em exploratório e descritivo, pois faz uma análise dos dados existentes e controle do passivo trabalhista.

Os procedimentos técnicos usados para o presente estudo é classificado como pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e estudo de caso. Conforme Gil (1999, p. 65),

pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Pesquisa documental, pois as informações são tiradas de documentos oficiais, conforme disponível na instituição de ensino, como demonstrativos e notas fiscais.

Também é classificada como Estudo de Caso, que para Barros e Lehfeld (2004, p. 84), caracteriza-se como uma metodologia de estudo que se volta à coleta de informações sobre um ou vários casos particularizados.

Quanto à abordagem do problema classifica-se como uma pesquisa qualitativa que segundo Fachin (2003, p. 81), é caracterizada pelos seus atributos e relaciona aspectos não somente mensuráveis, mas também definidos descritivamente. Portanto trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois faz a coleta e análise dos dados da instituição de ensino.

Os instrumentos de coleta de dados podem ser de observação, e análise dos documentos. Os dados serão coletados a partir de cinco processos da categoria dos professores e mais três processos da categoria dos funcionários.

O plano de análise e interpretação de dados acontece após a coleta do material, que segundo Beuren (2004, p. 136) a análise está presente em vários estágios de investigação científica, tornando-se mais formal após o encerramento do processo de coleta de dados. Os dados dos processos a serem analisados, serão demonstrados através de planilhas do Excel.

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Tendo em vista a necessidade de atender ao objetivo proposto, apresenta-se a seguir os dados relativos aos processos trabalhistas definidos para o estudo, e suas análises.

5.1 DADOS RELATIVOS À FUNÇÃO PROFESSOR SINDICATO: SINPRO/RS

O professor número 1, foi admitido em 03 de março de 1997 e foi demitido em 24 de Fevereiro de 2012, sem justa causa. Por ter trabalhado durante 15 anos na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$27.490,55 mais o valor da multa de 50% do FGTS de R\$40.132,85 totalizando um valor de R\$67.623,40. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$110.011,23, desses valores R\$8.394,96 são de salários devidos e em atraso, R\$11.322,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$27.442,00 são do FGTS não recolhido, o restante são multas por FGTS em atraso no valor de R\$32.106,28 e R\$30.746,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais os

juros e a correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$62.852,28.

Professor - 1		
Data de Admissão: 03/03/1997		
Data de Demissão: 24/02/2012		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 4.443,85	R\$ 8.394,96
Aviso Prévio	R\$ 12.682,70	
Adic.T.Serviço	R\$ 383,79	
13 Salário	R\$ 1.759,04	
Férias	R\$ 6.165,88	R\$ 11.322,00
1/3 Férias	R\$ 2.055,29	
FGTS		R\$ 27.442,00
Multa FGTS	R\$ 40.132,85	R\$ 32.106,28
Multas		R\$ 30.746,00
Custas		R\$ 11.004,00
Total	R\$ 67.623,40	R\$ 121.015,24
Diferença		R\$ 53.391,84
Passivo Contingente		178,95%

Quadro 01: Análise professor 1

Fonte: A autora (2013)

O professor número 2, foi admitido em 01 de outubro de 2001 e foi demitido em 03 de junho de 2013, sem justa causa. Por ter trabalhado durante 11 anos e 09 meses na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$4.703,12 mais o valor da multa de 50% do FGTS de R\$28.630,77 totalizando um valor de R\$33.333,84. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso ente FGTS recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$100.00,00, desses valores R\$3.440,00 são de salários devidos e em atraso, R\$10.000,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$15.603,00 são do FGTS não recolhido, o restante são multas por FGTS em atraso no valor de R\$28.457,00 e R\$42.500,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$70.957,00.

Professor - 2

Data de Admissão: 01/10/2001		
Data de Demissão: 03/06/2013		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 980,47	R\$ 3.440,00
Aviso Prévio		
Adic.T.Serviço		
13 Salário		
Férias	R\$ 2.791,95	R\$ 10.000,00
1/3 Férias	R\$ 930,65	
FGTS		R\$ 15.603,00
Multa FGTS	R\$ 28.630,77	R\$ 28.457,00
Multas		R\$ 42.500,00
Custas		R\$ 0,00
Total	R\$ 33.333,84	R\$ 100.000,00
Diferença		R\$ 66.666,16
Passivo Contingente		300%

Quadro 02: Análise professor 2

Fonte: A autora (2013)

O professor número 3, foi admitido em 01 de setembro de 1995 e foi demitido em 24 de fevereiro de 2012, sem justa causa. Por ter trabalhado durante 16 anos e 06 meses na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$14.488,23 mais o valor da multa de 50% do FGTS de R\$28.775,29 totalizando um valor de R\$43.263,52. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$78.737,64, desses valores R\$5.825,20 são de salários devidos e em atraso, R\$10.300,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$17.584,44 são do FGTS não recolhido, o restante são multas por FGTS em atraso no valor de R\$30.528,00 e R\$14.500,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$45.028,00.

Professor – 3		
Data de Admissão: 01/09/1995		
Data de Demissão: 24/02/2012		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 2.078,84	R\$ 5.825,20
Aviso Prévio	R\$ 7.721,64	

Adic.T.Serviço	R\$ 231,98	
13 Salário	R\$ 989,32	
Férias	R\$ 2.575,65	R\$ 8.300,00
1/3 Férias	R\$ 890,80	R\$ 2.000,00
FGTS		R\$ 17.584,44
Multa FGTS	R\$ 28.775,29	R\$ 30.528,00
Multas		R\$ 14.500,00
Custas		R\$ 7.873,79
Total	R\$ 43.263,52	R\$ 86.611,43
Diferença		R\$ 43.347,10
Passivo Contingente		100,19%

Quadro 03: Análise professor 3

Fonte: A autora (2013)

O professor número 4, foi admitido em 03 de agosto de 1998 e foi demitido em 04 de março de 2013, sem justa causa. Por ter trabalhado durante 14 anos e 07 meses na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$16.916,90 mais o valor da multa de 50% do FGTS de R\$40.988,69 totalizando um valor de R\$57.905,59. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$108.000,00, desses valores R\$5.370,00 são de salários devidos e em atraso, R\$6.750,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$10.500,00 são do FGTS não recolhido, o restante são multas por FGTS em atraso no valor de R\$36.220,00 e R\$49.160,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$85.380,00.

Professor – 4		
Data de Admissão: 03/08/1998		
Data de Demissão: 04/03/2013		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 913,39	R\$ 5.370,00
Aviso Prévio	R\$ 10.025,76	
Adic.T.Serviço	R\$ 59,67	
13 Salário	R\$ 1.740,48	
Férias	R\$ 3.133,20	R\$ 6.750,00
1/3 Férias	R\$ 1.044,40	
FGTS		R\$ 10.500,00
Multa FGTS	R\$ 40.988,69	R\$ 36.220,00
Multas		R\$ 49.160,00
Custas		R\$ 10.800,00
Total	R\$ 57.905,59	R\$ 118.800,00
Diferença		R\$ 60.894,41

Passivo Contingente		205,17%
---------------------	--	---------

Quadro 04: Análise professor 4

Fonte: A autora (2013)

O professor número 5, foi admitido em 01 de agosto de 1995 e foi demitido em 13 de agosto de 2012, sem justa causa. Por ter trabalhado durante 17 anos na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$1.840,76 mais o valor da multa de 50% do FGTS de R\$23.593,82 totalizando um valor de R\$25.434,58. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$89.384,68, desses valores R\$16.375,97 são de salários devidos e em atraso, R\$8.000,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$20.533,65 são do FGTS não recolhido, o restante são multas por FGTS em atraso no valor de R\$18.875,06 e R\$25.600,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$44.475,00.

Professor – 5		
Data de Admissão: 01/08/1995		
Data de Demissão: 13/08/2012		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 220,02	R\$ 16.375,97
Aviso Prévio	R\$ 1.061,91	
Adic.T.Serviço	R\$ 23,51	
13 Salário	R\$ 98,32	
Férias	R\$ 327,75	R\$ 8.000,00
1/3 Férias	R\$ 109,25	
FGTS		R\$ 20.533,65
Multa FGTS	R\$ 23.593,82	R\$ 18.875,06
Multas		R\$ 25.600,00
Custas		R\$ 8.938,40
Total	R\$ 25.434,58	R\$ 98.323,08
Diferença		R\$ 72.888,50
Passivo Contingente		386,57%

Quadro 05: Análise professor 5

Fonte: A autora (2013)

5.2 DADOS RELATIVOS À FUNÇÃO FUNCIONÁRIO SINDICATO: SINTEEP/RS

O funcionário número 1, foi admitido em 01 de abril de 2003 e pediu demissão de forma indireta em 15 de fevereiro de 2012. Por ter trabalhado durante 8 anos e 11 meses na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$7.463,34 mais o valor de

FGTS em atraso no valor de R\$ 12.610,49 totalizando um valor de R\$20.073,83. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$56.220,97, desses valores, R\$10.220,97 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$33.200,00 são por multas por FGTS em atraso e R\$12.800,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$46.000,00.

Funcionário – 1		
Data de Admissão: 01/04/2003		
Data de Demissão: 15/02/2012		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 1.477,16	
Aviso Prévio		
Adic.T.Serviço	R\$ 67,15	
13 Salário	R\$ 566,60	
Férias	R\$ 3.998,96	R\$ 10.220,97
1/3 Férias	R\$ 1.353,47	
FGTS	R\$ 12.610,49	R\$ 33.200,00
Multa FGTS		
Multas		R\$ 12.800,00
Custas		R\$ 5.622,00
Total	R\$ 20.073,83	R\$ 56.220,97
Diferença		R\$ 36.147,14
Passivo Contingente		280,07%

Quadro 06: Análise funcionário 1

Fonte: A autora (2013)

O funcionário número 2, foi admitido em 27 de setembro de 2001 e foi demitido sem justa causa em 02 de abril de 2012. Por ter trabalhado durante 10 anos e 5 meses na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$4.758,71, mais o valor de FGTS em atraso no valor de R\$4.855,53 a multa de 50% sobre o saldo do FGTS de R\$6.893,43, totalizando um valor de R\$16.507,67. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$6.000,00, desses valores, R\$1.500,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$1.500,00 são por FGTS em atraso e R\$3.000,00 são multas por salário em atraso, multa do

artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$3.000,00.

Funcionário – 2		
Data de Admissão: 27/09/2001		
Data de Demissão: 02/04/2012		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 335,53	
Aviso Prévio	R\$ 2.683,16	
Adic.T.Serviço	R\$ 18,32	
13 Salário	R\$ 536,14	
Férias	R\$ 889,17	R\$ 1.500,00
1/3 Férias	R\$ 296,39	
FGTS	R\$ 4.855,53	R\$ 1.500,00
Multa FGTS	R\$ 6.893,43	
Multas		R\$ 3.000,00
Custas		R\$ 600,00
Total	R\$ 16.507,67	R\$ 6.600,00
Diferença	R\$ 9.907,67	
Passivo Contingente		39,98%

Quadro 07: Análise funcionário 2

Fonte: A autora (2013)

O funcionário número 3, foi admitido em 25 de abril de 1997 e foi demitido sem justa causa em 26 de abril de 2010. Por ter trabalhado durante 13 anos na instituição de ensino teve direito a verbas rescisórias no valor de R\$3.995,01 mais o valor de FGTS em atraso no valor de R\$7.511,32, e multa do FGTS no valor de R\$11.556,79 totalizando um valor de R\$23.063,12. Mas ao sair da instituição por ter salários e FGTS em atraso recorreu à justiça trabalhista, onde foi constatado que ainda tinha direito a uma diferença de R\$29.556,79, desses valores R\$1.036,00 são de saldo de salários, R\$5.714,00 são de férias e 1/3 férias em atraso, R\$1.250,00 são por FGTS em atraso, R\$11.556,49 são por multa de FGTS em atraso e R\$10.000,00 são multas por salário em atraso, multa do artigo 467 e 477 da CLT e mais juros e correção monetária. Analisando os dados temos uma diferença paga a maior por descumprir leis trabalhistas de R\$21.556,79.

Funcionário – 3

Data de Admissão: 25/04/1997		
Data de Demissão: 26/04/2010		
Verbas	Verbas Rescisão	Verbas Reclamatórias
Saldo Salários	R\$ 1.417,06	R\$ 1.036,00
Aviso Prévio	R\$ 1.604,63	
Adic.T.Serviço	R\$ 126,43	
13 Salário	R\$ 668,60	
Férias	R\$ 133,72	
1/3 Férias	R\$ 44,57	R\$ 5.714,00
FGTS	R\$ 7.511,32	R\$ 1.250,00
Multa FGTS	R\$ 11.556,79	R\$ 11.556,79
Multas		R\$ 10.000,00
Custas		R\$ 2.955,78
Total	R\$ 23.063,12	R\$ 32.512,57
Diferença		R\$ 9.449,45
Passivo Contingente		140,95%

Quadro 08: Análise do funcionário 03

Fonte: A autora (2013)

O quadro a seguir demonstra de forma resumida os valores e a variação em percentual paga a maior a cada professor e funcionários.

PROFESSORES - FUNCIONARIOS	VALORES PAGOS A MAIOR	Δ%-VARIACÃO PERCENTUAL
Professor - 1	121.015,24	178,96%
Professor - 2	100.000,00	300,00%
Professor - 3	86.611,43	100,19%
Professor - 4	118.800,00	205,17%
Professor - 5	98.323,08	386,57%
Funcionário - 1	56.220,97	280,07%
Funcionário - 2	6.000,00	39,98%
Funcionário - 3	32.063,12	140,95%

Quadro 9 -Resumo Geral

Fonte: A autora (2013)

Após o levantamento, tabulação e análise dos dados das rescisões e processos trabalhistas, podemos concluir que dos 05 processos analisados dos professores temos uma diferença a maior de passivo contingente em percentuais de 78,95% a 386%. E dos 03 processos dos funcionários temos uma diferença a maior de passivo contingente em percentuais de 36,35 % a 280,07%.

Essas diferenças aparecem principalmente nas multas, multa por FGTS em atraso, multa por salários em atraso, multa do artigo 467 da CLT, multa do artigo 466 da CLT. E também os valores referente às custas dos processos que a instituição de ensino teve de pagar a mais para encerrar o processo.

A partir da análise dos dados elencados, pode-se dizer que para que haja uma redução do contingente trabalhista a instituição precisa ter um planejamento financeiro antes mesmo de pensar em demitir um funcionário, pois se colocar alguém em férias tem prazo para o pagamento das férias, do adicional de 1/3 (um terço) constitucional e do abono pecuniário, que deverá ser feito até dois dias antes do início do período de férias, e se descumprir este prazo já está gerando uma contingência trabalhista. Outra contingência é gerada pelo atraso do FGTS, caso a empresa faça com atraso o recolhimento do FGTS, depois do dia 7 do mês seguinte ao trabalhado, a multa é de 5% no mês devido e 10% nos seguintes. Outras contingências são geradas pelas multas, multa por salários em atraso, multa do artigo 467 da CLT (**Art. 467** – Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50% (cinquenta por cento)), multa do artigo 477 da CLT (**Art. 477** – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa).

CONCLUSÃO

Os objetivos da presente pesquisa foram apresentar os elementos que podem identificar e prevenir o passivo trabalhista, bem como sua adequada elaboração no âmbito das práticas de departamento de pessoal, afetos aos controles de admissão, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, em conformidade com a legislação vigente, e também verificar a origem das contingências resultantes das demandas trabalhistas na Unicruz.

O presente artigo conseguiu responder seus objetivos iniciais e servirá como parâmetro importante no dia-dia e nas rotinas do Departamento Pessoal da Instituição, tanto para a parte operacional como para a tomada de decisão estratégica, relativa ao planejamento

dos recursos humanos necessários ao bom desempenho das atividades da mesma. E a redução do passivo contingente que verificamos após o levantamento, tabulação e análise dos dados de rescisão e processos trabalhistas, que ficou a maior em percentuais de 78,95% a 386%, nos processos dos professores, e nos processos dos funcionários temos uma diferença a maior de passivo contingente em percentuais de 36,35 % a 280,07%. Portanto um aumento considerável para qualquer instituição.

Para mim enquanto acadêmica do curso de Ciências Contábeis ficou o aprendizado teórico e o prático de analisar dados e situações assim como foi ensinado em sala de aula, e como pode ser bem simples diminuir o passivo trabalhista das empresas ao respeitarmos os direitos trabalhistas, e darmos assim as devidas atenções aos prazos estipulados na Lei.

REFERÊNCIAS

- ACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- BARROS, Aidil de Jesus Paes de. LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de Pesquisa: Propostas Metodológicas**. 15ª ed. Petrópolis: Vozes, 2004.
- BEUREN, Ilse Maria. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- FRANCO, Hilário. MARRA, Ernesto. **Auditoria Contábil**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- GALAFASSI, Flaviane. **Processos trabalhistas aumentam no Paraná**. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.inicio?p_cod_area_noticia=ASCS Acesso em: 25 de Abril de 2013.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ª de. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4ª de. São Paulo: Atlas, 2002.
- GONÇALVES, Nilton Oliveira. **Manual de Auditoria Trabalhista: teoria e prática na auditoria trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006.
- HENDRICKSEN E VAN BREDA. **Teoria da Contabilidade**. Atlas, 1999.

HERMANSON, Boris. **O que é passivo trabalhista?** SEBRAE/SP. Disponível em: <http://www.sebraesp.com.br/midiateca/publicacoes/artigos>. Acesso em: 25 de Maio de 2013.

IUDÍCIBUS, Sérgio. MARION, José Carlos. **Introdução à Teoria da Contabilidade**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE. Disponível em http://www.cfc.org.br/uparq/NBCT3.8DemFluxoCaixa_AudienciaPublica.pdf Acesso em: 26 de Maio 2013.

RIBEIRO, Osni Moura. RIBEIRO, Juliana Moura. **Auditoria Fácil**. Saraiva, 2012.

SANTOS, Danilo Ramos dos. **A Importância da Auditoria Trabalhista**. Disponível em: <http://www.portaldeauditoria.com.br/artigos/artigos.htm> Acesso em: 25 de Junho de 2013.

SANTOS, José Luiz dos; et al. **Introdução à Contabilidade: atualizada pela minirreforma tributária, Lei nº 10.637/02**. São Paulo: Atlas, 2003.

SANTOS, Jose Luiz dos; SCHMIDT, Paulo; GOMES, José Mario Matsumara. São Paulo Atlas, 2007.

TEIXEIRA, Paulo Henrique. **Manual de Auditoria Trabalhista - Obra Eletrônica**. Curitiba: Maph Editora, Agosto de 2009.

WILLIAN, Attie. **Auditora Conceitos e Aplicações**, Atlas, 1988.