

Reclamatórias Trabalhistas e Práticas de Controles Internos aplicados à Gestão de Pessoas

Labor Complaints and Internal Controls Practices applied to People Management

Luiz Eduardo Croesy Jenkins

Universidade Federal do Paraná
Auditor da Universidade Federal do Paraná
Setor de Ciências Sociais Aplicadas.
Av. Prefeito Lothário Meissner, 632 - Campus III
Jardim Botânico, 80210170 - Curitiba, PR – Brasil.

Edicreia Andrade Dos Santos

Universidade Federal do Paraná
Professora da Universidade Federal do Paraná
Setor de Ciências Sociais Aplicadas.
Av. Prefeito Lothário Meissner, 632 - Campus III
Jardim Botânico, 80210170 - Curitiba, PR – Brasil
Doutora em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina

Vicente Pacheco

Universidade Federal do Paraná
Professor da Universidade Federal do Paraná
Setor de Ciências Sociais Aplicadas.
Av. Prefeito Lothário Meissner, 632 - Campus III
Jardim Botânico, 80210170 - Curitiba, PR – Brasil

Cristiano Sausen Soares

Universidade Federal de Santa Maria Professor da Universidade Federal de Santa Maria
Av. Roraima nº 1000 Cidade Universitária
Bairro - Camobi, Santa Maria - RS, 97105-900
Doutor em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo

As relações de trabalho estão no cerne das discussões que envolvem a análise da estrutura de custos e dos controles internos na gestão de pessoas, e que culminam na adoção de políticas de redução de custos e de novas estratégias para alavancar os negócios. Nesse contexto, tem-se também as eventuais demandas trabalhistas que impactam no passivo e nos resultados das organizações, trazendo um elemento surpresa a ser desembolsado ao final de uma ação judicial. Com base nessa discussão, este estudo buscou investigar as características das reclamações trabalhistas avaliadas em 1ª instância na 9ª Região da Justiça do Trabalho (Curitiba/Paraná) e sua relação com as práticas de controle interno adotadas (ou não) pelas organizações. Para tanto, foram analisadas 384 ações trabalhistas, ajuizadas nos anos de 2015 a 2017, segmentadas de forma aleatória entre as vinte e três Varas do Trabalho existentes na cidade de Curitiba. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Dentre os resultados, observou-se por meio de evidências documentais apensadas aos processos trabalhistas, que práticas de controles internos da área de gestão de pessoal, corroboraram para a minimização dos impactos relativos às demandas trabalhistas. Isso contribui para que valores inicialmente provisionados como riscos passíveis de registro patrimonial nas demonstrações contábeis e que poderiam futuramente afetar o fluxo de caixa das organizações, fossem afastados. Assim,

comprova-se que a gestão do departamento de pessoal é uma parte importante na estratégia das organizações e que boas práticas de controle interno podem mitigar riscos com causas judiciais.

Palavras-chave: Sentenças judiciais. Contingências trabalhistas. Passivos Contingentes. Teoria da Agência.

Abstract

Labor relations are at the heart of discussions that involve the analysis of the cost structure and internal controls in people management, which culminate in the adoption of cost reduction policies and new strategies to leverage the business. In this context, there are also possible labor claims that impact the liabilities and results of organizations, bringing an element of surprise to be disbursed at the end of a lawsuit. Based on this discussion, this study sought to investigate the characteristics of labor claims assessed in the 1st instance in the 9th Region of the Labor Court (Curitiba/Paraná) and their relationship with the internal control practices adopted (or not) by the organizations. To this end, 384 labor lawsuits were analyzed, filed in the years 2015 to 2017, randomly segmented among the twenty-three Labor Courts existing in the city of Curitiba. Data were analyzed using the content analysis technique. Among the results, it was observed, through documentary evidence attached to labor processes, that internal control practices in the area of personnel management, corroborated to minimize the impacts related to labor demands. This contributes to the exclusion of amounts initially provisioned as risks that may be recorded in the financial statements and that could affect the cash flow of organizations in the future. Thus, it is proven that the management of the personnel department is an important part of the organizations' strategy and that good internal control practices can mitigate risks with lawsuits.

Keywords: Judicial sentences. Labor contingencies. Contingent Liabilities. Agency Theory.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estão no cerne das discussões que envolvem a análise da estrutura de custos e dos controles internos na gestão de pessoal, e que culminam na adoção de políticas de redução de custos e de novas estratégias para alavancar os negócios (Alkimin, 2011). No Brasil, desde a década de 1940, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), novos custos indiretos vêm sendo introduzidos na folha de pagamentos, tais como a contribuição à Terceiros, denominado de sistema S (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Social da Indústria - SESI e Serviço Social do Comércio - SESC), a concessão do aviso prévio, gratificação natalina, Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e o incentivo ao vale-transporte (Noronha, 2000).

Além destes custos, tem-se as eventuais demandas trabalhistas que impactam no passivo e nos resultados das organizações, trazendo um elemento surpresa a ser desembolsado ao final de uma ação judicial. Martins, Brun, Lazzarotto, Coelho e Silva (2009) destacam que acessoriamente ao valor do principal ou demanda, o réu ou empregador incorre em outros gastos, como as custas processuais, atualização monetária, juros de mora, honorários advocatícios e encargos previdenciários e, em alguns casos, custos com honorários periciais.

Dados levantados pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST (2019) evidenciam um aumento significativo destas causas nos últimos anos. Por exemplo, no ano de 2018 foram pagos para trabalhadores e ex-funcionários, por conta de demandas trabalhistas, cerca de R\$ 29 bilhões. Estes valores são provenientes de obrigações trabalhistas que se configuram como passivos trabalhistas.

Os passivos trabalhistas são classificados em normais e ocultos (Pereira, 2008). Os

passivos trabalhistas normais são relacionados às obrigações correntes e periódicas das empresas, tais como salários, benefícios, férias, gratificação natalina (conhecida como 13º salário), encargos da previdência social e fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS). Já os passivos trabalhistas ocultos ocorrem quando o recolhimento de encargos sociais ou direitos trabalhistas dos empregados são ignorados, gerando por consequência diversos encargos financeiros (Pereira, 2008). Esses últimos, geralmente ocorrem de forma reativa por parte das empresas, decorrentes de ajuizamento de ações trabalhistas junto à Justiça do Trabalho, fiscalizações do Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), além de denúncias de empregados, sindicatos ou terceiros em relação às condições de trabalho inadequadas.

No Brasil, em face das características inerentes à legislação trabalhista e sua hermenêutica, os responsáveis da área de gestão de pessoas tendem a não realizar tarefas e procedimentos que podem trazer impactos negativos futuros às empresas (como os passivos trabalhistas), por conta de interpretações equivocadas e do engessamento legal da CLT e das demais leis acessórias (Saisse, 2005). Vale salientar que, embora tenha ocorrido no país, no ano de 2017, uma reforma trabalhista, ainda grande parte dos dispositivos legais existentes se mostram rígidos a ponto de não atender aos anseios das formas de trabalho que atualmente são estabelecidas entre empregadores e empregados, às novas formas de organização que tem surgido com a evolução das tecnologias e com as novas relações sociais (Saisse, 2005).

No entanto, com o intuito de prevenir e minimizar gastos desnecessários com passivos trabalhistas futuros, as organizações podem fazer uso de mecanismos que as auxiliem nessa prevenção, tais como as práticas de controle interno. Controle interno é o processo planejado, implementado e mantido por responsáveis pela governança, administração e outros funcionários para fornecer segurança razoável quanto à realização dos objetivos da entidade no que se refere à confiabilidade dos relatórios financeiros, efetividade e eficiência das operações e conformidade com leis e regulamentos aplicáveis (NBC TA 315/2016). Em linhas gerais, o controle interno refere-se a processos e rotinas, de natureza administrativa ou contábil, destinados a fazer com que os colaboradores respeitem e acatem às políticas traçadas pela alta administração, que os ativos tenham sua integridade protegida e, as operações sejam adequadamente registradas (Silva Jr., 2000).

A partir do exposto, esta pesquisa visa responder a seguinte pergunta: Como as características das demandas trabalhistas apresentadas na 1ª instância da Justiça do Trabalho se relacionam com as práticas de controle interno adotadas pela gestão de pessoas nas organizações? Assim, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as características das demandas trabalhistas apresentadas na 1ª instância da Justiça do Trabalho no decorrer dos anos de 2015 a 2017 e suas relações com as práticas de controle interno adotadas na gestão de pessoas das organizações. Complementarmente, foram identificados os principais direitos trabalhistas demandados pelos autores das ações trabalhistas e seus indicadores de êxito e rejeição.

O estudo, de caráter quantitativo e qualitativo, foi realizado com base em documentos que apresentam os anseios do funcionário ou ex-funcionário em busca de seus supostos direitos trabalhistas, denominados de petição inicial, contendo a exposição de motivos, as causas do pedido, a legislação que sustenta os pedidos e as verbas trabalhistas pleiteadas pelo autor da ação. As análises foram realizadas ainda nos documentos intermediários, denominados de sentença judicial, que apresentam a decisão judicial em 1ª instância, ou seja, um julgamento preliminar do mérito, para fins de verificar se o que foi pedido pelo autor foi acatado e as justificativas apresentadas para o não aceite do pedido.

Esta pesquisa se ampara na Teoria da Agência que tem por premissa analisar as relações entre os participantes de uma relação sistêmica, com posicionamentos e interesses antagônicos, ou seja, os principais (proprietários) e os agentes (aqueles que possuem o controle das atividades e tomam as decisões operacionais), cada qual com seus anseios, expectativas e

interesses próprios (Koetz, Koetz, & Marcon, 2011). Apesar de o estudo enfatizar a relação de trabalho estabelecida entre empregador e empregado, a Teoria da Agência é aplicável, pois nesta relação o empregador faz o mesmo papel que o principal, determinante dos interesses que visam a maximização dos resultados e objetivos da organização, ao passo que os interesses do empregado (os agentes), são antagônicos aos do principal. Ademais, da mesma forma que, na forma original da relação de agência, as relações trabalhistas trazem por consequência custos de transação para que os objetivos possam ser alcançados, e os conflitos desta relação abarcam a assimetria de informação e o risco moral.

Este estudo justifica-se por explorar a temática de controle interno na esfera das práticas e relações trabalhistas das organizações que ainda é uma área carente de pesquisas no Brasil. Ademais, justifica-se ainda em face dos aspectos estruturais e de complexidade relacionados às verbas e encargos trabalhistas no Brasil que forçam em muitos casos empresas a viverem na informalidade em termos legais (Saisse, 2005). Por isso, faz-se relevante investigar sobre a importância da adoção de práticas de controle para a mitigação de erros na condução da gestão de pessoas nas empresas, visando à redução de gastos extraordinários relacionados às demandas trabalhistas. Ressalta-se que estudos anteriores realizados sobre reclamações trabalhistas não associam a existência de mecanismos de controles internos como elementos mitigadores de riscos e contingências trabalhistas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Relações Trabalhistas e Contingências Trabalhistas

As relações estabelecidas entre empregadores e empregados por meio da legislação trabalhista adota uma abordagem institucional-normalista, caracterizada pela forte presença da lei. Esta postura se configura por uma não flexibilização nos contratos de trabalho, exemplificado na impossibilidade, muitas vezes de redução dos salários e alteração de jornada de trabalho, incentivando as relações informais (sem o devido registro funcional e anotação em carteira de trabalho). Este modelo adotado no Brasil é contrário aos seguidos na maioria dos países ocidentais, nos quais predomina a postura contratualista (Noronha, 2000).

As relações trabalhistas no Brasil são estabelecidas a partir das regras determinadas na CLT, a lei máxima que apresenta os direitos e os deveres relativos aos trabalhadores e as empresas. Além da CLT, as relações trabalhistas também são estabelecidas mediante contratos formais ou informais estabelecidos entre as partes; os contratos de trabalho e as relações estabelecidas entre os organismos representativos classistas, os sindicatos, cujos instrumentos formais são denominados de acordos coletivos de trabalho. O contrato de trabalho é um acordo bilateral, entre empregado e empregador, caracterizando-se em norma pessoal, concreta e específica, criadora de obrigações (Cassar, 2013). Portanto, estabelece uma relação específica e individual entre empregado e empregador, que estabelece certos direitos e deveres mútuos entre as partes, desde que não acarretem infração à norma superior estabelecida (Cassar, 2013).

Outros instrumentos utilizados como referência nas relações trabalhistas são os acordos e as convenções coletivas de trabalho. Conforme definição da CLT, em seu artigo 611, os acordos e convenções coletivas são pactos coletivos estabelecidos por normas de caráter abstrato e impessoal, que se distinguem quanto aos participantes dos respectivos instrumentos. Enquanto os acordos coletivos se configuram por serem negociações efetuadas entre o sindicato dos trabalhadores diretamente com as empresas, as convenções coletivas são negociações de acordos trabalhistas efetuados entre o Sindicato Patronal e Sindicato dos Empregados junto à Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Estes diferem, portanto, dos contratos individuais de trabalho, por agir em função da coletividade das organizações e possuir como intermediárias as representações sindicais.

As contingências trabalhistas decorrentes das decisões proferidas nas ações judiciais são

classificadas como passivos contingentes, as quais, por conta de informações prestadas pelos assessores jurídicos das empresas quanto ao risco de perda, podem ser objeto de registro no passivo das empresas. Estudos sobre passivos contingentes realizados por Farias (2006) e Esteves e Caetano (2010), apontam basicamente para a preocupação em torno do reconhecimento nas demonstrações contábeis e consequente divulgação nas notas explicativas, em especial, as ações trabalhistas e tributárias em detrimento da apresentação das possíveis fragilidades existentes nos controles internos que causaram as ações ou mesmo quanto às causas raízes que motivaram as empresas a correr riscos e adotar posturas que poderiam impactar negativamente nas suas operações. Por isso, os controles internos das organizações são relevantes para mitigação de possíveis contingências trabalhistas.

2.2 Controles Internos Aplicados a Gestão de Pessoas

As organizações possuem configurações e procedimentos operacionais que reforçam a necessidade de implementação e aperfeiçoamento de mecanismos que auxiliem a verificação quanto à adequação das normas e rotinas internas. O controle interno, um mecanismo avaliativo dos procedimentos operacionais é definido por Silva Jr. (2000) como processos e rotinas, de natureza administrativa ou contábil, destinados a fazer com que na empresa os colaboradores respeitem e adiram às políticas traçadas pela alta administração; os ativos tenham sua integridade protegida; e as operações sejam adequadamente registradas, em sua totalidade, nos registros contábeis e fidedignamente retratadas pelas demonstrações financeiras.

Sob a mesma ótica, a preocupação das organizações com os controles internos acentuou-se à medida que estas foram crescendo e desenvolvendo a estratificação das suas atividades (Vieira, 2011). Rodil (2000) argumenta que, além da preocupação original da função dos controles internos, que é a de proteger a integridade dos ativos, as suas ferramentas procuram garantir a integridade e a adequação dos registros contábeis. Esta perspectiva encontra-se alinhada com a visão atual da contabilidade, na qual possui finalidades informacionais para com o público externo (proprietários, acionistas, governo, clientes e fornecedores), com o público interno (administração, gestores e colaboradores) e mais, a contabilidade deve se propor a coletar informações corretas, completas e acuradas sobre as operações, direitos e obrigações das empresas. Assim, o sistema de controles internos não se restringe apenas à implementação de rotinas eletrônicas ou automatizadas, mas depende também da atuação dos trabalhadores para que ele possa ser um meio efetivo de salvaguarda de ativos e de correta apresentação das informações a respeito das empresas.

Os controles internos aplicados nas organizações para a gestão de pessoas requerem um tratamento adequado, visando minimizar os efeitos das fragilidades e inconsistências que possam ocorrer relacionadas as relações trabalhistas, como à complexidade da legislação trabalhista; o caráter paternalista da Justiça do Trabalho; e os próprios riscos inerentes à administração dos recursos humanos. Os controles internos na gestão de pessoal podem ser segregados em seis grandes grupos, por exemplo, contratação de funcionários, controle de jornada, estruturação de cargos e salários, gestão da folha de pagamento, encargos e provisões e, rescisão de contrato (Teixeira, 2006). Estes controles, podem mitigar futuras reclamações trabalhistas tais como: as horas extras e os respectivos reflexos a ela relacionados, mais especificamente o Descanso Semanal Remunerado (DSR), férias, gratificação natalina, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e aviso prévio (Santos, 2012).

Entre os principais procedimentos de controles internos que podem ser aplicados visando-se mitigar os riscos relacionados ao pagamento de horas em caráter extraordinário, Teixeira (2006) elenca a adoção de formulários de autorização diária por superior hierárquico, implantação de sistema de compensação de horas extras (sistema de banco de horas), utilização de um sistema de registro e controle de jornada, segregação de função entre os funcionários que registram a jornada e aqueles que confeccionam a folha de pagamento, estabelecimento de

acordo de compensação de jornada, atenção quanto à marcação de registros horários britânicos, aqueles reconhecidos quando o funcionário registra para a maioria dos dias o mesmo horário de entrada e saída, entre outros.

2.3 Direitos e Deveres nas Relações Trabalhistas

Entre os pontos estabelecidos como motivadores das reclamações trabalhistas, encontram-se o desconhecimento ou interpretação equivocada do ordenamento jurídico, ou seja, basicamente os artigos que estabelecem direitos e deveres de empregadores e empregados (Santos, 2012). A CLT possui 922 artigos, que discorrem basicamente de informações pertinentes à documentação necessária para o estabelecimento do vínculo e registro profissional, à duração da jornada de trabalho, do descanso semanal, da remuneração mínima, o direito das férias, cessão do contrato de trabalho, segurança, medicina do trabalho e proteção ao trabalhador, atividades insalubres e perigosas, tipos e condições especiais de trabalho, proteção ao trabalho da mulher, proteção ao trabalho do menor de idade, características do contrato de trabalho, relações sindicais, fiscalização e atuação do Ministério do Trabalho, atuação da Justiça do Trabalho e atuação das Juntas de Conciliação e Julgamento (Santos, 2012).

Por sua vez, as convenções e acordos coletivos, mesmo não se apresentando de forma padronizada, variam em função do tipo de atividade desenvolvida pela organização, destacando entre seus principais aspectos: o plano de carreira e estrutura de cargos e salários da empresa, o valor do salário mínimo por categoria profissional (que serve de referência para o estabelecimento de verbas acessórias, multas e demais penalidades), percentuais de horas extras quando estabelecidos em valores superiores aos previstos na CLT, percentuais de reajuste salarial, critério para o estabelecimento de outros benefícios acessórios quando superiores aos determinados pela CLT (como adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, auxílio alimentação e refeição, auxílio creche, auxílio funeral, diárias, comissões, gratificação de funções, estabilidade, multas e comissão interna de prevenção de acidentes), dentre outros.

Crichton (1968) descreve o custo das empresas com a mão-de-obra como aquele estabelecido pelos seguintes componentes: remuneração básica ou principal, mediante acordo individual ou contrato, na qual o valor é estabelecido por uma função de tempo (por hora, dia, semana); auxílio, subsídio ou ajuda de custos, no qual se enquadram basicamente o auxílio alimentação, refeição e transporte; as verbas de incentivo ou bonificações e as gratificação por mérito; pagamento de verbas extraordinárias, nas quais se classificam as horas extras e adicional por trabalho noturno; benefícios adicionais, entre os quais se destacam previdência privada, auxílio doença, participações nos lucros, *stock options* (pagamento em ações da empresa), pagamento de academia, aluguel; seguros de acidentes de trabalho; e encargos trabalhistas (INSS e FGTS).

Antes da composição elencada por Crichton (1968) em relação aos custos relativos à mão de obra, Matz e Curry (1967) já descreveram outros elementos que compõem o custo da organização com pessoal gastos com cursos e treinamentos, seguro de vida, férias remuneradas, bonificações por ausência de acidentes, gastos com rescisões, benefícios aos idosos como ajuda de custos para remédios e plano de saúde. Esses são alguns dos principais direitos e deveres nas relações trabalhistas estabelecidas entre empregador e empregado.

2.4 Teoria da Agência e as Relações Trabalhistas

As relações trabalhistas estabelecidas pela Teoria da Agência são definidas como as relações entre uma entidade empregadora, denominada de principal e aquele que executa uma atividade, denominado de agente, na qual o principal atribui determinadas ações ou decisões ao agente (Arruda & Freitas Jr, 2008). Destas relações pode-se resultar os conflitos de agência descritos como a disputa estabelecida a partir de preferências e objetivos distintos acordados na

relação entre as partes (Jensen & Meckling, 1976).

Dos conflitos de agência pode-se mencionar dois problemas básicos, o conflito de interesses e o posicionamento distinto em relação ao risco (Eisenhart, 1985). O conflito de interesses surge por conta das visões e anseios distintos que abrangem as partes. No contexto deste estudo, os empregados atuam na condição de autores das ações trabalhistas, ajuizando reclamações trabalhistas em face do descontentamento quanto aos direitos que foram originalmente contratados com os proprietários, acionistas ou aqueles a quem estes delegaram poder, e que entendem que não foram devidamente cumpridos. Neste caso, existe a percepção de que os seus interesses não foram efetivamente cumpridos pelos detentores do poder na organização. Quanto à situação de percepção em relação ao risco, o problema está relacionado à cultura, à estrutura organizacional e principalmente ao delineamento de procedimentos de controles internos que visam inibir a ocorrência de fraudes e erros nas atividades e nos processos operacionais das empresas.

Weston e Brigham (2004) exemplificam outros conflitos de agência existentes, dos quais destacam entre acionistas *versus* administradores (que decorrem da existência de interesse distintos de ambas as partes, haja vista que em muitas situações, as estratégias aplicadas pelos gestores na condução dos negócios das organizações podem não estar em sintonia com as necessidades e vontades dos acionistas); e entre acionistas *versus* credores (que podem ser percebidos quando os recursos tomados de credores são aplicados em empreendimentos que darão maior retorno do que o inicialmente previsto nas operações, já que o retorno sobre o investimento geralmente se apresenta em uma base fixa).

A partir desta exemplificação pode-se aplicar, por analogia, a mesma situação para os conflitos de agência estabelecidos na relação entre empregadores e empregados. Mesmo que em diversas situações, os empregadores não sejam os proprietários do capital, atuando apenas na condição de gestores, ainda assim, pode-se denotar a existência de interesses distintos entre as partes, pois os gestores ou empregadores são cobrados pelos resultados e pela maximização dos lucros. Por outro lado, o trabalhador está com os interesses voltados ao cumprimento de seus direitos trabalhistas, que os mesmos sejam respeitados e quando do término do seu contrato, as verbas residuais que lhes são devidas sejam quitadas de forma correta e que as condições de trabalho sejam adequadas para o desempenho da função a contento. Portanto, estas discussões são intrínsecas à Teoria da Agência que está inserida na área de estudos da economia dos recursos humanos, cujas premissas fundamentais consistem na crença de que os atores definem de forma racional as suas escolhas e na separação entre a propriedade e o controle (Jensen & Meckling, 1976; Eisenhardt, 1989; Koetz, Koetz, & Marcon, 2011) e que podem relacionar a assimetria informacional, o risco moral e o comportamento oportunista.

2.4.1 A Assimetria Informacional

A assimetria informacional é caracterizada por ser a ausência de informações necessárias à adequada tomada de decisões (Hendriksen & Van Breda, 2012). As informações são apresentadas de forma incompleta, fato que dificulta a implementação de cenários satisfatórios para ambas as partes (principal e agente) a fim de que se possa adotar uma estratégia, tomar uma decisão ou estabelecer metas e planos futuros (Hendriksen & Van Breda, 2012). Também é descrita como a situação na qual uma das partes não dispõe de todas as informações que se fazem necessárias para a adequada tomada de decisões ou mesmo para fins de execução das suas atividades, acarretando problemas organizacionais e de conflito de interesses nas organizações (Milgrom & Roberts, 1992).

Nas relações trabalhistas, a assimetria é observada nas situações em que o agente desconhece todos os termos do contrato individual de trabalho celebrado entre ele e a empresa ou, quando não são claros todos os pontos relativos a contratos coletivos. Como exemplo, pode-se mencionar os termos do acordo e da convenção coletiva de trabalho, situações em que o

principal pode não deixar explícito todos os direitos devidos ao agente, objetivando reduzir os custos com pessoal.

A assimetria ocorre também nas relações de trabalho na qual os gestores procuram esconder ou distorcer informações aos empregados, visando preservar seus próprios interesses ou os da organização, em detrimento dos interesses do agente. Da mesma forma, os próprios trabalhadores podem manipular ou distorcer informações e resultados, apresentando-os de forma inadequada, visando preservar seus próprios interesses e não os interesses da empresa. Dentre alguns exemplos citam-se o apontamento de falsas jornadas de trabalho para obtenção de horas extras ou para evitar descontos de horas não trabalhadas, e a apresentação de falsos atestados de saúde para evitar o desconto de dias não trabalhados. Por outro lado, suprimir informações de natureza financeira, apresentando resultados deficitários, com vistas a evitar o pagamento de bônus ou participações de resultados, pode ser encarado como exemplos de estratégia do principal relativa à assimetria informacional.

2.4.2 Risco Moral

Os riscos morais são aqueles oriundos dos interesses pessoais dos agentes em detrimento aos interesses dos principais (Hendriksen & Van Breda, 2012). É considerada uma posição oportunista do agente, de caráter pós-contratual, na qual ele passa a descumprir condições ratificadas anteriormente entre as partes (Milgron & Roberts, 1992).

Nas relações trabalhistas, o risco moral pode ser exemplificado em situações que envolvem a execução de atividades em horários extraordinários, nas quais o principal desconhece a realização das referidas horas extras e tampouco possui certeza se elas foram efetivamente executadas. Koetz, Koetz e Marcon (2011) afirmam que o risco moral é um problema oriundo tanto da assimetria informacional como dos conflitos de interesses entre principais e agentes, ressaltando ainda que estes são problemas comuns na relação entre empregadores e empregados.

Deste modo, por mais que existam contratos estabelecendo limites, direitos e deveres das partes, estes contratos podem se mostrar incompletos e permitirem a existência de mecanismos pós-contratuais que afetem o interesse dos agentes, sendo assim reconhecidos como comportamentos oportunistas que resultam em risco moral (Roberts, 2005).

2.4.3 Comportamento Oportunista

O comportamento oportunista é a probabilidade de o agente atuar de modo contrário aos anseios do principal, sem que possa ser adequadamente monitorado pelo proprietário no desenvolvimento de suas atividades, tornando complexa a delegação de autonomia pelo principal ao agente (Arrow, 1985). Na esfera das relações trabalhistas, o comportamento oportunista está relacionado à certas condições de autonomia delegadas pelo principal aos agentes na execução de tarefas, sem que o proprietário ou gestor tenha condições de acompanhar se as ações sob a responsabilidade do agente estão ocorrendo de modo adequado e atingindo os objetivos propostos, sem que a empresa incorra em riscos.

Nas relações entre acionistas e gestores, os incentivos são utilizados como forma de minimizar os problemas de agência, atuando como mecanismos que melhoram o desempenho, maximizando a função de utilidade das organizações (Roberts, 2005). Besanko, Dranover, Shanley e Schaefer (2006) descrevem que a adoção de mecanismos de monitoramento das ações dos agentes, também conhecidos como controles internos, aliado a um sistema de recompensas e pacote de benefícios são estratégias utilizadas pelas organizações para minimizar os riscos de agência e de comportamentos oportunistas. Este pacote pode envolver aspectos financeiros (salários, cargos remunerados, comissões, bônus por metas etc.) ou ainda outros benefícios não-financeiros (cargos, poderes, veículos à disposição, moradia, pagamento de despesas diversas, telefones celulares, viagens, pagamento de cursos e treinamentos etc.) (Besanko et al., 2006).

De acordo com Koetz, Koetz e Marcon (2011), o pacote de remunerações inclui componentes de caráter monetário (como bônus e a participação acionária (*stock options*), atrelados a metas e resultados obtidos pelo agente) e não-monetário (como os benefícios). Estes últimos são reconhecidos como uma forma indireta de remuneração, pois apesar de não representarem acréscimo em dinheiro, ainda assim trazem recompensas em outras frentes, visando melhorar a qualidade de vida dos empregados (Koetz, Koetz & Marcon, 2011).

Barney e Hesterly (2004) endossam essa discussão ao argumentarem que um dos principais incentivos adotados pelas organizações é o pacote de benefício de remuneração. Este tende a ser não apenas composto do salário-base a ser pago mensalmente ao agente, mas também um cardápio de outras remunerações variáveis e indiretas, estabelecidas nos contratos de trabalho. Contudo, por conta do comportamento oportunista, existe a probabilidade de que o principal não cumpra todas as situações previstas no contrato, acreditando que o agente não irá acionar judicialmente o principal ou, se o fizer, ainda assim existe a possibilidade de realizar um acordo judicial para quitação dos direitos reclamados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Classificação Metodológica

Esta pesquisa classifica-se como descritiva (abordagem dos objetivos), bibliográfico e documental (abordagem dos procedimentos técnicos) e, quantitativo e qualitativo (abordagem do problema) (Cooper & Schindler, 2016). Ressalta-se que a abordagem quantitativa está relacionada à adoção de aspectos estatísticos para critério e definição da amostra adotada; e os aspectos qualitativos deve-se a análise de conteúdo aplicada nas reclamações trabalhistas e decisões judiciais proferidas em 1ª instância. Com isso, buscou-se verificar as características das reclamações trabalhistas avaliadas em 1ª instância na 9ª Região da Justiça do Trabalho (Curitiba/PR) e sua relação com as práticas de controle interno na gestão de pessoal das empresas.

O estudo do controle interno na esfera das práticas e relações trabalhistas nas organizações ainda é incipiente, fato que pode ser comprovado por meio de consulta realizada junto ao portal periódico de pesquisas da CAPES com os termos ‘controle interno’, ‘contingências trabalhistas’, ‘provisões trabalhistas’, ‘reclamatórios trabalhistas’, ‘riscos trabalhistas’ e ‘ações trabalhistas’. Para este teste, foram identificados 221 estudos relacionados ao tema de ‘controle interno’ e ‘ações trabalhistas’, sendo que destes, apenas 8 (24%) eram especificadamente da área de Contabilidade e Finanças. Os outros estudos estavam centrados na área de recursos humanos, direito e psicologia. Ao restringir-se o foco para uma abordagem mais específica, como ações trabalhistas, riscos na área trabalhista, contingências e provisões trabalhistas, obteve-se um número ainda menor de produções científicas, totalizando 80 trabalhos, sendo a maior parte deles com abordagens relacionadas à gestão de pessoas, comportamentos e relacionamento interpessoal e direito do trabalho. Estes resultados evidenciaram a carência de se pesquisar a referida temática “reclamatória trabalhista” e “controle interno” alinhada à área contábil e financeira.

3.2 População e Amostra

A pesquisa tem por base o universo de reclamações trabalhistas ajuizadas entre os anos de 2015 a 2017, nas vinte e três Varas que compõem a 9ª Região da Justiça do Trabalho, na Cidade de Curitiba/Paraná. Neste período, durante os meses de janeiro a dezembro de cada ano, foram ajuizadas 138.248 ações, sendo respectivamente: 45.404 (2015), 47.219 (2016) e 45.625 (2017) ações.

Os dados relativos às ações judiciais foram obtidos por meio da Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região, que compreende o estado do Paraná, via invocação

da Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação). Estes dados são extraídos do banco de dados denominado “*e-Gestão*”, ferramenta criada, supervisionada e mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho e foram disponibilizadas pela Chefia da Seção de Estatística do TRT 9ª Região. Vale ressaltar que, a partir da implantação do processo de informatização da Justiça do Trabalho, iniciado em 2013, qualquer cidadão pode consultar os processos em forma eletrônica, no escritório digital constante no sítio eletrônico dos Tribunais Regionais do Trabalho, em todos os estados da Federação, exceto aqueles que, por motivos dispostos por lei específica, guardam sigilo quanto ao seu acesso.

Em face do tamanho da população, mediante tratamento estatístico para escolha amostral, adotando-se como parâmetro do erro amostral o percentual de 5% e o nível de confiança do estudo de 95%, a amostra ficou definida em 384 ações trabalhistas, ajuizadas nos anos de 2015 a 2017, segmentadas de forma aleatória entre os 12 meses do ano e pelas vinte e três Varas do Trabalho de Curitiba. Os dados foram consultados de novembro de 2019 a maio de 2020.

Justifica-se o fato de não trabalhar com ações mais recentes, referente aos anos de 2018 em diante, em função do prazo médio para julgamento ser de cerca de 1 ano e meio, o que poderia causar problemas de viabilidade do estudo, podendo não ter ocorrido sentenças judiciais para as ações ajuizadas neste período. Também, justifica-se o período de análise devido à reforma trabalhista que poderia enviesar os dados da pesquisa.

3.3 Tratamento e Análise dos Dados

Para a análise dos dados, utilizou-se da técnica de análise de conteúdo, a qual consistiu na leitura e identificação dos pedidos formulados nas petições iniciais dos autores de reclamações trabalhistas, devidamente confrontados com as sentenças proferidas pelos juízes em 1ª instância, observando a evolução dos pedidos iniciais (aqueles que foram deferidos e os indeferidos). Aos pedidos deferidos, foram analisados de que forma os julgadores evidenciaram as práticas de controles gerenciais, e como estas evidenciações concorreram para o posicionamento sentencial destes magistrados.

Assim sendo, as principais análises dos dados se pautaram a evidenciar as principais verbas trabalhistas requeridas na Justiça do Trabalho (como justiça gratuita, honorários advocatícios, horas extras e reflexos, FGTS, dano moral, multa art. 467 CLT, intervalo intrajornada etc.); percentual de pedidos por ação considerando o número de processos analisados, número de pedidos reclamados, média de pedidos por ação, deferidos e rejeitados; verbas com maior percentual de deferimento e indeferimento; prazos de julgamento nas reclamações trabalhistas; e papel dos controles internos relacionados às reclamações trabalhistas.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Avaliação das Verbas Trabalhistas Requeridas

Com base dos 384 processos selecionados, apresenta-se na Tabela 1 as principais verbas reclamadas na Justiça do Trabalho nos anos analisados (2015-2017).

Tabela 1. Principais verbas reclamadas na Justiça do Trabalho

Verbas Requeridas	Em Quantidade	Em Percentual
Justiça Gratuita	367	96%
Honorários Advocatícios	359	94%
Horas Extras e Reflexos	283	74%
FGTS	254	66%
Dano Moral	250	65%
Multa Art. 467 CLT	194	51%
Intervalo Intrajornada	194	51%
Multa Art. 477 CLT	184	48%
Multa Convencional	169	44%
Diferença de verbas rescisórias	134	35%
Responsabilidade subsidiária da 2ª Ré e demais	111	29%
Intervalo Art. 384 CLT	109	28%

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do exame dos 384 processos, observou-se que dentre os direitos reclamados pelos autores das ações trabalhistas que acarretam em desembolsos diretos pelas empresas reclamadas, a maior frequência de pedidos é relacionada às horas extraordinárias e seus respectivos reflexos no descanso semanal remunerado, nas férias, nas gratificações natalinas, nas horas noturnas e nas supressões intervalares. Esta frequência corresponde a cerca de 74% dos processos avaliados. Nessa linha, salienta-se que esses achados corroboram os resultados de Santos (2012).

Além desta, dois outros pedidos que não geram vantagens diretas aos trabalhadores e não correspondem a procedimentos ou deveres legais não cumpridos pelos empregadores, foram o pedido de justiça gratuita (na qual o autor não incorre em custas processuais decorrentes da demanda trabalhista) e o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência (devidos aos advogados). Ambos os pedidos foram observados em respectivamente 96% e 94% dos processos selecionados para a análise.

Em seguida, identifica-se o pedido de FGTS como verbas deferidas de natureza pecuniária, seja por conta do não depósito tempestivo durante o contrato de trabalho, seja pelo reflexo nas verbas que foram deferidas na ação judicial. Esta demanda aparece em 66% das ações trabalhistas analisadas no período.

Seguindo uma tendência decorrente das relações atuais de trabalho e da recepção por parte dos julgadores da área trabalhista, o dano moral aparece logo após as horas extras e o FGTS, como reflexo direto ao empregado dos pedidos mais reclamado nas ações trabalhistas. Das 384 ações, esta demanda estava presente em aproximadamente 65% dos casos, dos quais os valores requeridos nas petições iniciais variaram de R\$ 5.000,00 a R\$ 100.000,00.

Outras verbas frequentes nas reclamações trabalhistas são as multas relacionadas à artigos não cumpridos da CLT, basicamente a multa do artigo 467 (pagamento de verbas rescisórias), tidas como incontroversas, e a multa do artigo 477 (não cumprimento do prazo correto para o pagamento das verbas rescisórias). Além destes artigos, tem sido evocado o direito à aplicabilidade do artigo 384 (descanso por 15 minutos, para trabalhadoras, antes do início da jornada extraordinária), tendo em vista que em algumas situações esta verba foi requerida inclusive por trabalhadores do sexo masculino, justificando o pedido na questão da igualdade entre homens e mulheres. Dos pedidos analisados, nenhum prosperou neste particular, sendo julgado procedente, quando pedido apenas para as reclamantes de requerentes do sexo feminino.

Ressalta-se que na amostra, foram mapeados cerca de 121 diferentes tipos de verbas e pedidos relacionados aos direitos trabalhistas requeridos pelos reclamantes. Estas verbas são relacionadas a pedidos com benefício direto ao empregado, também reconhecido como direito material e outras verbas de natureza não pecuniária, mas que trazem reflexos futuros aos empregados. Dentre estas, citam-se: o reconhecimento do vínculo empregatício (que traz

benefícios futuros na contagem de tempo de contribuição para a aposentadoria); o reconhecimento de verbas pagas à margem dos registros oficiais, os salários “*ad latere*” (que também não trazem o valor material direto ao reclamante, pois já recebido, mas são incorporados nas médias das verbas salariais utilizados para o cálculo futuro da renda mensal de aposentadoria e pensão). Os reflexos previdenciários dos vínculos trabalhistas são apontados em estudos (Velluci, Costa & Cappellozza, 2018; Brito & Fernandes, 2019) relacionados à implantação do *E-Social*, tendo como benefícios à redução de reclusões judiciais e custos adicionais dos empregadores.

Existem ainda outras situações identificadas que são a reintegração de funcionários demitidos e a garantia de depósitos fundiários, que podem não garantir o direito de saque imediato, mas correspondem a um direito do reclamante para gozo futuro. Outro pedido observado com razoável frequência (cerca de 43%), corresponde à invocação do direito à multa convencional, devida pelo descumprimento de cláusulas específicas dos instrumentos de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. Uma prática cada vez comum nas organizações, sobretudo naquelas de médio e grande porte, a Participação nos Lucros e nos Resultados (PLR) ainda possui um baixo percentual de requerimento por parte dos reclamantes, correspondendo a cerca de 10% do total de pedidos nos processos analisados. Outro item bastante pontuado corresponde aos pedidos de diferença de salário e demais verbas, principalmente em relação à equiparação salarial, tendo como paradigmas outros colegas de trabalho que exercem funções e possuem responsabilidades equivalentes que, muitas vezes, possuem a mesma nomenclatura de cargo e percebem salários superiores aos reclamantes.

Outras diferenças pontuadas remetem a verbas que foram inicialmente acordadas em contrato individual de trabalho, acordo ou convenção coletiva, mas que são alegados como não cumpridos por parte da empresa, como adicionais, gratificações, bônus e comissões. Verbas relacionadas às condições de trabalho inadequadas ou que exponham o trabalhador a risco, como os adicionais de insalubridade e periculosidade apresentaram baixa frequência nas petições iniciais analisadas (aproximadamente 15% dos processos).

Como síntese, os achados da pesquisa corroboram com os aspectos elencados na fundamentação teórica, no qual o item “Responsabilidade subsidiária da 2ª Ré e demais” aparece entre os mais solicitados nas demandas judiciais. Este fato está relacionado ao aspecto institucional-normalista apresentado no direito do trabalho adotado no Brasil, que torna a contratação formal e o vínculo de trabalho entre empresa e empregado algo desmotivador em razão dos altos custos nas contratações. O item foi observado em 29% da amostra, representando o 12º item mais requerido pelos trabalhadores.

As multas convencionais e também aquelas relacionadas a artigos da CLT apresentaram elevada frequência, o que encontra respaldo em razão da forte influência dos acordos e convenções coletivas nas relações de trabalho, já que estes instrumentos apresentam uma elevada relação de direitos a serem observados pelas organizações, que optam em muitas ocasiões, por não atender todos os direitos trabalhistas descritos nestes instrumentos coletivos e aguardam o término das relações de trabalho e consequentes ações trabalhistas para buscar a defesa e eliminação por meio dos seus assessores jurídicos. As multas celetistas e convencionais aparecem respectivamente em 51%, 48% e 44% do total de ações analisadas.

A estatística dos principais itens reclamados em ações trabalhistas encontra relação com as pesquisas que identificam os principais componentes de controles internos conforme apresentado por Teixeira (2006) e Santos (2012). Estes estudos elencam a formalização nas contratações, o controle de jornada de trabalho, a estruturação de cargos e salários, a gestão da folha de pagamento, a gestão de encargos e provisões e os processos de cálculo e pagamento de rescisões contratuais. Observa-se também a partir dos dados que os processos de formalização nas contratações estão relacionados à responsabilidade da 2ª Ré e demais, enquanto o controle de jornada está relacionado aos pedidos de horas extras e reflexos. Já a

gestão da folha de pagamento relaciona-se com a maior parte dos pedidos de natureza pecuniária, enquanto a gestão de provisões e encargos trabalhistas estão diretamente relacionados aos pedidos de diferença de FGTS, enquanto a gestão das rescisões contratuais se aplica às diferenças de verbas rescisórias.

4.2 Percentual de Pedidos por Ação

Como aspectos adicionais identificados nos 384 processos, destacam-se os percentuais de pedidos das ações reclamationárias, conforme Tabela 2.

Tabela 2. Percentuais de pedidos das ações reclamationárias

Ano	Nº Processos Analisados	Nº Pedidos Reclamados	Média pedidos p/ação	Deferidos	Parcialmente Deferidos	Rejeitados
2015	126	1526	12	704	31	791
2016	133	1453	11	636	42	775
2017	125	1340	11	723	29	588
Total	384	4319	11	2063	102	2154

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que as ações têm em média 11 itens requeridos pelos reclamantes. Do total de pedidos mapeados nos 384 processos analisados, foram julgados como procedentes em 1ª instância, cerca de 48%, ou seja, menos da metade dos itens requeridos; 50% julgado como improcedentes e; cerca de 2% julgados como deferidos parcialmente. Nitidamente, há um equilíbrio entre decisões favoráveis aos autores e aos réus. Portanto, em que pese persistir o senso comum na sociedade brasileira de que a Justiça do Trabalho possui um caráter paternalista, tendendo a julgar favoravelmente aos autores das ações, mesmo que pedidos infundados, esta percepção não foi identificada nas análises efetuadas, tendo sido observada a preocupação dos juízes em fundamentar de modo robusto as suas conclusões acerca dos deferimentos e indeferimentos, quanto aos pedidos dos reclamantes. Inclusive, em algumas sentenças judiciais analisadas, foi possível identificar a menção dos magistrados quanto ao posicionamento de alguns reclamantes, nas audiências, declinando de pedidos que não apresentaram sustentação robusta nas fases preliminares.

Na mesma direção, apresenta-se a Tabela 3 com o destaque para as Verbas com maior índice de deferimento e/ou indeferimento.

Tabela 3. Verbas com maior percentual de deferimento/indeferimento

Painel A – Deferidas			
Verbas Requeridas	Qtd. Processos	Deferidas	Deferidas (em %)
Justiça Gratuita	384	349	91%
Horas Extras e Reflexos	302	183	61%
FGTS	263	227	86%
Intervalo Intrajornada	205	104	51%
Responsabilidade Solidária Outras Rés	116	88	76%
Verbas rescisórias	110	86	78%
Painel B – Indeferidas			
Verbas Requeridas	Qtd. Processos	Indeferidas	Indeferidas (em %)
Honorários Advocatícios	382	289	76%
Dano Moral	257	194	76%
Multa Art. 467 CLT	201	145	72%
Multa Art. 477 CLT	190	99	52%
Multa Convencional	170	80	47%

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange à celeridade nos julgamentos dos processos (Tabela 4), verificou-se que o prazo médio decorrido entre a data de início dos processos e a data das sentenças proferidas

pelos juízes de 1ª instância, foi respectivamente de 521 dias (2015), 576 dias (2016) e 552 dias (2017), conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4. Prazos de julgamento nas reclamações trabalhistas (em dias)

Ano	Prazo médio de julgamento	Prazo mais curto	Prazo mais longo
2015	521	166	1022
2016	576	112	1546
2017	552	129	1162

Fonte: Dados da pesquisa.

Em sua maioria, os períodos médios identificados equivalem aproximadamente a um ano e meio. O maior prazo para apresentação de sentença observado foi de 1.546 dias e o menor prazo de 112 dias. Ressalta-se que estes prazos correspondem a julgamentos em 1ª instância e o código processual brasileiro permite que se invoquem instâncias superiores de julgamento, quando uma das partes se sinta prejudicada nos julgamentos proferidos nas fases iniciais, podendo um processo perdurar por anos até que seja julgado em definitivo, sem mais possibilidades de questionamento e recursos.

Na sequência, são discutidos os controles internos relacionados às verbas trabalhistas.

4.3 Papel dos Controles Internos Relacionados às Reclamações Trabalhistas

Da análise quanto às justificativas apresentadas pelos juízes para proferir o julgamento positivo (deferido) ou negativo (indeferido), observou-se que os controles internos, quando evidenciados, permitiram às organizações minimizar os impactos das verbas trabalhistas requeridas nas ações judiciais. Desse modo, buscou-se relacionar os pedidos reclamados e

Nos pedidos relacionados às horas extras e os respectivos reflexos em DSR, férias, gratificação natalina, FGTS, adicional noturno e encargos sociais, tão fundamental quanto um adequado controle de frequência (cartão ponto, sistema eletrônico de registro), a formalização dos acordos de compensação de jornada também se mostrou como ferramenta eficiente para minimizar os impactos dos possíveis valores devidos a título de horas extras. Em diversas situações a existência deste documento foi fundamental para que os juízes julgassem como improcedentes os pedidos de tais demandas.

Em relação ao item equiparação salarial, a existência de planos internos de cargos e salários e uma definição clara de competências e funções serviram de base para minimizar os impactos decorrentes dos pedidos de equivalência a outros paradigmas. Constatou-se também que algumas verbas julgadas de forma procedente, que remetem à interpretação equivocada de instrumentos normativos e legais estão diretamente relacionadas a uma necessidade de investimento das organizações em treinamento dos colaboradores da área de pessoal e da área contábil-financeira, responsável pelo gerenciamento das folhas de pagamento, como forma de mitigar os riscos de pagamentos incorretos de verbas salariais.

Nas questões que envolvem o dano moral, apesar da diversidade, no que tange ao fato motivador do pedido da indenização, pode-se observar que muitos gestores produzem provas contra si mesmos, na forma que tratam seus subordinados, demonstrando falta de equilíbrio nas relações interpessoais, agredindo física e verbalmente trabalhadores na frente de outros colegas, escrevendo *e-mails* de forma grosseira, realizando reuniões departamentais com natureza vexatória e que prejudicam a imagem dos colaboradores. Por mais que mais de 70% dos pedidos de dano moral tenham sido rejeitados pelos magistrados, naqueles em que os trabalhadores lograram êxito, percebeu-se a prova contundente deixada pelo gestor quanto ao trato desumano perante seus subordinados. Por outro lado, nos pedidos em que os autores não lograram êxito no quesito dano moral, percebe-se que o erro se deu muito mais por conta da não sustentação fática das situações pontuadas na petição inicial, ou seja, os autores não conseguiram provar a materialidade das circunstâncias que poderiam ensejar em faltas que levariam ao dano moral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar as características das reclamações trabalhistas avaliadas em 1ª instância na 9ª Região da Justiça do Trabalho (Curitiba/PR) e sua relação com as práticas de controle interno na gestão de pessoas das empresas. Para tanto, foi realizada uma análise de conteúdo em uma amostra de ações trabalhistas, no período de 2015 a 2017. Os documentos analisados apresentavam os anseios do funcionário ou ex-funcionário em busca de seus supostos direitos trabalhistas, denominados de petição inicial, contendo a exposição de motivos, as causas do pedido, a legislação que sustenta os pedidos e as verbas trabalhistas pleiteadas pelo autor da ação. As análises foram realizadas também em documentos intermediários, denominados de sentença judicial, que apresentam a decisão judicial em 1ª instância, ou seja, um julgamento preliminar do mérito, para fins de verificar se o que foi pedido pelo autor foi acatado e as justificativas apresentadas para o não aceite do pedido.

A partir dos achados foi possível identificar que a evidência documental apensada aos processos trabalhistas, relacionada às práticas de controles internos da área de gestão de pessoal corroboraram para a minimização dos impactos relativos às demandas trabalhistas, contribuindo assim para que valores inicialmente provisionados como riscos passíveis de registro patrimonial nas demonstrações contábeis, e que poderiam futuramente afetar o fluxo de caixa das organizações, fossem afastados. Tais fatos corroboram com a premissa de que os julgadores reconhecem os mecanismos de controles internos como elementos que reduzem os impactos financeiros nas ações trabalhistas, citando-se como exemplos, os controles de frequência, os acordos de compensação de jornada de trabalho, às convenções e acordos coletivos, à adoção de práticas de melhoria das condições de trabalho e à eliminação de fatores de risco nas atividades, atestadas por laudos periciais

Dentre outros resultados observados, foi possível corroborar com as percepções de que os pedidos de horas extras continuam a ser apresentados como os principais pedidos nas ações trabalhistas, a despeito da minirreforma ocorrida em 2017, mas que ainda não traz impacto na amostra analisada. Observou-se ainda que os pedidos que apresentaram maior incidência de julgamento procedente foram as horas extras, com cerca de 65% e em relação aos pedidos que não incorrem necessariamente em vantagens diretas em pecúnia para o trabalhador, está a concessão da justiça gratuita, com 98% de atendimento ao pleito. Por outro lado, os pedidos que apresentaram menor taxa de sucesso nos pleitos foram os honorários advocatícios de sucumbência, com menos de 10% de julgamento procedente.

Os achados deste estudo podem contribuir a área de gestão de pessoas das organizações, no que tange ao desenvolvimento de práticas de controle interno que visam mitigar os reflexos das demandas judiciais nas relações trabalhistas e, conseqüentemente, nos resultados contábeis apresentados pelos agentes aos principais. No entanto, tais resultados devem ser observados com parcimônia, pois uma limitação para sua elaboração diz respeito ao quadro de ações analisadas e o período observado, visto que outros pesquisadores podem utilizar elementos e critérios diversos dos que foram adotados neste estudo. Assim, recomenda-se, para futuras pesquisas, que seja avaliado um período ou amostra maior e que outras situações como as relações entre o sucesso nos pedidos das ações trabalhistas e o porte das organizações ou os setores da economia aos quais elas encontram-se vinculadas, sejam considerados.

REFERÊNCIAS

- Alkimin, M. A. (2011). *Assédio moral na relação de trabalho*. (2. ed.) Curitiba: Juruá.
- Almeida, M.C. (2012). *Auditoria: Um curso moderno e completo*. 5. ed. São Paulo: Atlas
- Alvarenga, R. Z. (2012). *Assédio moral organizacional*. Revista Paradigma, 20.
- Araújo, A. R. (2012). *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr.
- Arrow, K. J. (1985). The Economics of Agency. In Pratt e Zeckhauser. Principals and Agents:

- The Structure of Business. *Harvard Business School Press*, 37-51.
- Arruda, G. S., Madruga, S. R., & Freitas Junior, N. I. (2008). A governança corporativa e a teoria da agência em consonância com a controladoria. *Revista de Administração da UFSC*, 1(1), 71-84.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. (2004). *Economia das organizações: entendendo a relação entre as organizações e a análise econômica*. In: Clegg, S.; Hardy, C.; Nord, D. (Org.) *Handbook de Estudos Organizacionais*, Atlas. 3, 131-179.
- Besanko, D., Dranover D., Shanley, M., & Schaefer, S. (2006). *A economia da estratégia*. Porto Alegre, Bookman.
- Bitencourt, M. B., & Teixeira, E. C. (2008). *Impactos dos encargos sociais na economia brasileira*. *Nova Economia*, 18(1), 53-86.
- Branco, M. C. (2006). Uma abordagem institucionalista da contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças*, 17(42), 104-112.
- Brasil. (1988). *Constituição federal de 1988*. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado. Acesso em: 12 mar. de 2020.
- Brasil. *Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011*. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Recuperado de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em: 12 mar. de 2020.
- Brito, C. C. L. S., & Fernandes, F. A. S. (2019). Impactos do eSocial na construção civil e reflexos na segurança do trabalho. *Technology Sciences*, 1(2), 15-23.
- Cassar, V. B. (2013). *Direito do Trabalho*. (8. ed.) São Paulo: Método.
- Conselho Federal de Contabilidade (2016). *NBC TA 315 (R1): Identificação e avaliação dos riscos de distorção relevante por meio do entendimento da entidade e do seu ambiente*. Brasília: CFC.
- Crichton, A. (1968). *Personel management in context*. London: B. T. Batsford Ltda.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Métodos de Pesquisa em Administração*. 12ª edição. McGraw Hill Brasil.
- Eisenhardt, K. M. (1985). Control: organizational and economic approaches. *Management Science*, 31(2), 134-149.
- Esteves, T. P., & Caetano, A. (2010). Práticas de gestão de recursos humanos e resultados organizacionais: estudos, controvérsias teóricas e metodológicas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 159-176.
- Farias, M. (2006). *Bases conceituais e normativas para reconhecimento e divulgação do passivo contingente: um estudo empírico no setor químico e petroquímico brasileiro*. Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo, Brasil.
- Hendriksen, E. S.; & Breda, M. F. V. (2012). *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal os Financial Economics*, 305-360.
- Koetz, C. M., Koetz, C. I., & Marcon, R. (2011). A influência do incentivo no comportamento oportunista de risco moral: uma análise experimental. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 9(3), 615-639.
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1981). Rank-Order Tournaments as optimum Labor Contracts. *Journal of Political Economy*, 89(5), 841-864.
- Martins, V. A., Brun, A. L., Lazzarotto, A., Coelho, J. L. M., & Silva, S. C. (2009). A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista. *In Anais do V Encontro Paranaense de Pesquisa e Extensão em Ciências Sociais Aplicadas*. Cascavel, PR, Brasil.

- Matz, A., Curry, O. J., & Frank, G. W. (1967). *Cost Accounting*. 3 v. South-Western Publishing Company, Cincinnati, Ohio.
- Mendes, A. P. S. (2001). *Teoria da agência aplicada à análise de relações entre os participantes dos processos de cooperação tecnológica universidade-empresa*. 260f. Tese de Doutorado em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Milgron, P.; & Roberts, J. (1992). *Economics, organizational & management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Noronha, E. G. (2000). O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *Dados*, 43(2).
- Oliveira, A. (2012). *Manual de Prática Trabalhista*. (47. ed.) São Paulo: Atlas.
- Pereira, S. D. V. (2008). A Importância da Gestão do Risco do Passivo Trabalhista nas Finanças das Organizações. *Revista Novas Ideias*, 1(1), 93-112.
- Roberts, J. (2005). *Teoria das organizações: redesenho organizacional para o crescimento e desempenho máximos*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Rodil, R. J. (2000). In: Silva Júnior, J. B. *Controles internos contábeis e alguns aspectos de auditoria*. São Paulo: Atlas
- Saisse, S. (2005). *A regulação do trabalho no Brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego*. Brasília: CNI, 2005. (Nota Técnica CNI, n.4).
- Santos, J. A. (2012). *Curso de cálculos de liquidação trabalhista: dos conceitos à elaboração das contas*. (3. ed.) Curitiba: Juruá.
- Silva Jr, J. B. (2000). *Controles internos contábeis e alguns aspectos de auditoria*. São Paulo: Atlas
- TCU. *Tribunal de Contas da União*. (2013). Relatório de Auditoria: Hospitais Universitários. Junho 2013.
- Teixeira, P. H. (2006). *Auditoria Trabalhista*. Curitiba: Nova Letra.
- TST. *Tribunal Superior do Trabalho*. Justiça do Trabalho recolheu R\$ 3,6 bilhões em 2018 aos cofres da União. 2019. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/justica-do-trabalho-recolheu-mais-de-3-bilhoes-em-2018-aos-cofres-da-uniao>. Acesso em: 21 mai 2020.
- Vellucci, R. G., Costa, L. V., Cappellozza, A., & Kubo, E. K. M. (2018). Os desafios da implantação do e-Social. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, 12(1), 67-81.
- Vieira, J.D. *A auditoria dos controles internos focada na prevenção de contingências trabalhistas: estudo de caso em uma empresa carbonífera da região de Criciúma –SC*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)
- Weston, J. F., & Brigham, E. (2004). *Fundamentos da administração financeira*. (10. ed.) São Paulo: Pearson Makron Books.