

CONTADOR: ELEMENTO ESSENCIAL NO COMBATE PASSIVO TRABALHISTA

Mario Sérgio Curti ¹, Sandra Mara da Silva²

RESUMO

Este trabalho tem como foco principal a importância do papel de um contador dentro da empresa, as demonstrações e os controles por ele desenvolvido são peças fundamentais a fim de evitar possíveis passivos. Um dos grandes problemas empresariais é a confiança nos seus controles, podendo comprometer a saúde financeira e econômica da empresa. Um cálculo mal realizado, obrigações diretas ou acessórias, prazos não cumpridos podem gerar graves consequências a empresa, uma possível ação trabalhista pode comprometer tanto seu patrimônio no presente como no futuro. As leis trabalhistas são criadas no intuito de balancear os direitos e deveres entre os colaboradores e empregadores. Por tanto o profissional contábil deve ter domínio pleno, estando apto a elaborar corretamente seu trabalho, como cálculos trabalhistas, tributários e legais. Depende da aplicação do seu conhecimento, para dar subsídios legais, a fim de que possa garantir terreno firme para o sucesso na atividade empresarial.

Palavras-chave: Passivo Trabalhista; Legislação Trabalhista; Gestão Contábil.

ABSTRACT

This work is mainly focused on the important role of an accountant within the company, the demonstration and the controls he developed are fundamental in order to avoid potential liabilities. One of the major business issues is confidence in its controls, which could compromise the financial and economic health of the company. A poorly performed calculation, direct or ancillary obligations, missed deadlines can have serious consequences to the company, a possible labor action can compromise both their heritage now and in the future. Labor laws are created in order to balance the rights and duties of employees and employers. Therefore the accounting professional must have full control, being able to properly prepare their work as labor, tax and legal calculations. It depends on the application of their knowledge, to give legal subsidies, so that can guarantee solid ground for success in business activity.

Keywords: Labor liabilities; Labour legislation; Accounting Management

¹ Professor do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Inesul, Contador, Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho, Graduado em Direito e Ciências Contábeis.

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Inesul 2015.

1 - INTRODUÇÃO

O contador que no passado era conhecido como o gerador de impostos, hoje exerce um papel muito mais importante, em uma empresa hoje o profissional contábil é mais um gestor, orientador e consultor empresarial, com o exercício correto da profissão hoje é possível manter uma saúde saudável da empresa e uma estabilidade mais fixa no mercado. A contabilidade toma como parceira de execução de serviços o Direito, para que em suas atividades se ampare legalmente para toda e qualquer tomada de decisão.

O Direito Trabalhista surgiu a partir de 1891 com DECRETOS e Leis, para regulamentar os trabalhos e suas realizações, garantindo um equilíbrio entre os colaboradores e empregadores. Sendo classificadas em varias fontes como, fontes materiais, fontes formais, fontes autônomas e fontes heterônomas, todas criadas para garantir a ordem e o sucesso em suas realizações. Todos os direitos e deveres criados surgirão com o objetivo de garantir uma remuneração justa aos colaboradores, onde iniciasse a grande importância do contador, com boas realizações de cálculos em especial os trabalhistas usando todos os direitos e obrigações do mesmo a fim de garantir a empresa os passivos corretos, podendo ser, trabalhistas, por obrigações patronais e litigiosas. Cada passivo contem suas particularidades e cuidados a serem tomados, com um bom controle pode se evitar vários custos e gastos desnecessários para a empresa.

Com as pesquisas bibliográficas e entrevistas realizada será evidenciada a importância do contador no âmbito trabalhista e varias particularidades do direito desta área, gestão contábil, passivos e medidas tomadas pelo contador para um bom desenvolvimento de suas atividades com a seguridade de um bom trabalho executado dentro do âmbito empresarial.

2 - DESENVOLVIMENTO

2.1 - Gestão Contábil

Contabilidade tão conhecida por apurar impostos e atender a legislação e fisco, não recebe a real importância de suas atividades, uma contabilidade bem executada é uma grande peça para a empresa, o contador hoje é mais um gestor do

que um simples apurador de imposto, a gestão contábil aplicada dentro de uma empresa é peça fundamental para uma boa análise de número, custos e para uma boa aplicação de recursos, o contador tem um amplo conhecimento que ao aplicá-lo tem grandes mudanças no resultado empresarial, fornecendo assim uma maior probabilidade de lucro aos acionistas.

A junção de administração, direito e contabilidade em uma empresa é capaz de uma transformação empresarial, com amplos conhecimentos aplicados o contador introduz controle de custos e resultados, apropria a despesa correta em cada item deixando assim mais específica todas as áreas, com uma boa gestão é possível reduzir custo e o tão temido passivo trabalhista, organizando e controlando o quadro e horário de funcionários com seus devidos impactos financeiros resultantes na empresa.

2.2 - Contabilidade e Direito do Trabalho

Contabilidade e direito do trabalho são muito ligados, o contador deve ter o mais amplo conhecimento sobre o direito de trabalho.

De acordo com, Martins (2007, p.32) a contabilidade aplica o direito na elaboração de fechamentos de folhas de pagamento, cálculos de férias, rescisões contratuais e em todas as elaborações das atividades do contador.

Para o fechamento de qualquer cálculo trabalhista o contador deve ter total conhecimento da legislação, pois qualquer cálculo elaborado em desacordo com a legislação põe em risco o empresário e sua empresa, podendo ocasionar ações trabalhistas, impactando diretamente a situação financeira de uma empresa.

Toda processo trabalhista depois de finalizado, caso não seja feito acordo, é necessário cálculo das verbas e os direitos obtidos na sentença, esses cálculos são prerrogativa de um perito contador, qualificado para realizar as devidas apurações dos valores, o trabalho do contador na liquidação de sentença, basicamente consiste em recalculá-la, toda folha de pagamento, apurando valores que o juiz determinar na sentença, exemplo: se for hora extra devera ser levantado todos os cartões de ponto, recalculado mês a mês, elaborado um laudo pericial dos valores apurados e entregue ao Juiz para que prossiga com o processo, observa-se que cabe ao Contador a apuração dos valores.

2.3 - Direito do Trabalho

Os primeiros direitos trabalhistas criaram-se a partir da última década do século XIX, com o DECRETO nº 1313 de 1891, iniciando aí a regulamentação para trabalhos de jovens de 12 a 18 anos. Em 1912 foi fundada a CBT – (Confederação Brasileira do Trabalho) com objetivo de reivindicar os direitos trabalhistas como Jornada de Trabalho, Remuneração, contrato coletivos ao invés de individuais, foi criado então o Ministério do Trabalho em 26/11/1930.

Em 1934 a Constituição Federal passa a tratar de Direitos do trabalho no Brasil, assegurando salário mínimo, jornada de 8 (oito) horas diárias com descanso semanal remunerado, férias anuais, proteção de trabalho feminino e isonomia salarial.

A partir de 1943 as principais leis trabalhistas constam da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), De acordo com a hierarquia das Leis são, Constituição Federal – C.F., CLT e Convenção Coletiva do Trabalho, todas elaboradas visando garantir os direitos do trabalhador.

As fontes de direito do trabalho são classificadas como (GASPARINI, 2012) :

Fontes Matérias são os próprios fenômenos sociais tais como os fatos econômicos, sociais, políticos e históricos do trabalho, todos para garantir o direito do trabalhador.

Fontes formais são as mesmas que se enquadram com o direito Jurídico de caráter de direito positivo, podendo ser a partir de contratos de trabalhos, acordos ou convenções coletivas de trabalho ou leis e por fim o contrato individual de trabalho elaborado entre duas partes ou mais, essas fontes são subdivididas.

Fontes Autônomas: são regidas por medidas jurídicas, com formação de acordos e convenções coletivas que regulamentam, criam regras, e fazem uso de normas de usos e consumos.

Fontes Heterônomas: são regidas, com formação e materializadas através de agentes externos como a emenda a constituição, lei complementar e lei ordinária, medida provisória, sentenças normativas e DECRETOS.

2.4 - Passivos Trabalhistas

O Passivo Trabalhista passa existir a partir do momento em que a empresa deixa de cumprir alguma de suas obrigações com o trabalhador ou com encargos devidos sobre suas remunerações.

Para Pontes(2008), advogada especialista em Relações Trabalhistas, esclarece o seguinte:

Há dois tipos de passivo: o normal, que envolve todos os pagamentos e obrigações normais da empresa para com os funcionários, como o salário, pagamento de férias, fundos, etc. E há também as reclamações trabalhistas feitas pelos funcionários. O limite aceitável de ações é de 10% sobre o número de funcionários. Mais do que isso, já configura um problema. Ainda com relação ao passivo trabalhista Pontes (2008) relata que O problemas é que as empresas trabalham com cada vez menos gente, mais enxutas. As pessoas trabalham em duas, três funções diferentes, muitas vezes têm que fazer hora extra e a empresa não consegue controlar isso. A legislação trabalhista também não ajuda. Hoje um funcionário trabalhando legalmente (com carteira assinada) custa 102% para a empresa, além do seu salário, ou seja, custa o dobro.

De acordo com Oliveira (2008)os principais tipos de passivos trabalhistas são:

- Salários é a contraprestação acordada entre empregador e colaborador para realização de tarefas e atividade, estes pagamentos podem ser diários, semanais, mensais conforme a Lei nº 10.097/2000, com tudo pré determinado.
- Adicional de Insalubridade, é devido a todo colaborador que fica exposto a algum tipo de agentes nocivos à saúde como descritas nas Normas regulamentadoras NR-15, para ser calculado o valor a ser pago depende diretamente ao grau de risco exposto para cada setor ou função do colaborador, este beneficio pode ser de 10% a 40% do salário base do colaborador, onde 10% é para o grau mínimo e 40% o grau máximo de risco, valores determinados a partir de laudos técnicos como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.
- Adicional de periculosidade é um adicional a ser pago ao colaborador exposto a qualquer área de trabalho inflamável, explosiva, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violências físicas que põe em risco a vida do colaborador,este beneficio é equivalente a 30% do salário base do mesmo, também pré-determinado pelo PPRA.
- Hora Extra é toda hora extraordinária a sua jornada normal de trabalho diária exercida por cada trabalhador, o limite máximo de horas extras dia são 2 horas diárias cf. art. 59 CLT, toda hora extra deve ser remunerada com no mínimo

50% a mais do valor de sua hora normal de trabalho em dias úteis e 100% em domingos e feriados, sob os valores pagos de horas extras são incorridos também o Descanso Semanal Remunerado – DSR.

- Adicional de Tempo de serviço, o colaborador passa a ter direito de acordo com um determinado período regulamentado convenções coletivas e acordos, onde pode ser pago anuênio, biênio, triênio, quinquênio entre outros de acordo com o estabelecido em cada órgão de classe.

- Conforme a Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX a jornada noturna tem remuneração superior a diurna, para o horário noturno existe duas diferenças: hora noturna e adicionalnoturno: a hora noturna inicia se as 22:00 ate as 05:00 AM, onde a hora tem a diminuição de 60 (sessenta) minutos para 52 (cinquenta e dois) minutos, mais o adicional noturno que é estipula 1,1429 por hora trabalhada mais incidência de Descanso Semanal Remunerado – DSR.

- Ajuda de custo é um valor adicional ao empregado em que não se incorpora ao salário fixo do colaborador, este valor é entregue é ao colaborador para suprimento de algumas despesas tais como moradia, transporte, alimentação, viagens, estadias entre outros, onde qualquer ajuda de custo não conta para fins de indenização.

2.5 - Passivos Referentes a Obrigações Patronais

- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS: O empregador ao momento de uma contratação se responsabiliza com um repasse de 8% do total da remuneração do seu colaborador como deposito de FGTS, conforme regulamentado no art. 27 do regulamento do fundo de garantia por tempo de serviço de colaborador, sobre todo o saldo de FGTS de um colaborador no momento da rescisão do contrato de trabalho, sendo dispensa sem justa causa por parte da empresa, incide uma multa de FGTS de 50% do valor de FGTS já depositado anteriormente pelo empregador, deste valor 40% vão para o trabalhador conforme o artigo 5º, § 1º dodecreto nº. 99.684, de 08/11/1990 e os outros 10%,financiam o pagamento dos expurgos dos planos Verão (fevereiro de 1989) e Collor 1 (março de 1990).

- Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS (do empregador): para empresas do Lucro Presumido/Arbitrado ou Lucro Real é obrigatória a contribuição de 20% da remuneração do colaborador ao INSS, somando-se aos percentuais de

terceiros e de seguros, onde o percentual é determinado de acordo com a atividade da empresa, a regulamentação deste recolhimento fica determinada no art. 194 a 295, da CF.

- Vale transporte é um auxílio fornecido pela empresa ao colaborador para seu deslocamento de casa ao trabalho e o retorno para casa, deste auxílio a empresa pode ter o retorno de 6% da remuneração do colaborador como reembolso do custo.

- Contribuição Sindical Patronal consta no art. 580, inc. III da CLT é uma contribuição anual sendo um valor fixo determinado de acordo com o capital social de cada empresa.

Os principais tipos de relatórios para cálculos são:

- Relatório com a composição de média de um funcionário, neste relatório é possível a visualização de todas as verbas de um funcionário por um determinado período predeterminado, contendo as informações de todas as horas extras realizadas com suas devidas porcentagem, comissões recebidas, adicionais como adicional noturno, insalubridade, periculosidade, como exemplo da importância do mesmo pode se usar o cálculo de 13º salário e férias, onde toda e qualquer verba recebida pelo funcionário é inclusa, a partir deste relatório é possível obter com exatidão a media para o devido cálculo.

- Relatório de faltas, contem a demonstração da quantidade de vezes em que um colaborador deixou de comparecer na empresa para suas devidas atividade, é possível saber quantas faltas ocorreram se tiveram a devida justificativa ou não e as devidas datas, pois toda falta sem justificativa influencia diretamente em cálculos de férias e 13º salário, de acordo com o art. 130 da CLT a quantidade de dias de férias a ser gozados é diretamente proporcional a quantidade de faltas injustificadas de um colaborado e de acordo com a Lei 4090/62 art. 1º para a obtenção do 13º salario o colaborador deve ter trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias na empresa, por este motivo deve ser analisado neste relatório mensalmente a quantidade de faltas ocorridas para garantir a perca ou não do direito.

- Extrato e composição de saldo de FGTS, este relatório é fornecido diretamente pela Caixa Econômica Federal pelo portal empregador, para este relatório existem dois tipos: 1)relatório que demonstra os últimos FGTS depositados

e o saldo total e 2) relatório FGTS para fins rescisórios neste apresenta todos os depósitos de FGTS podendo assim ter a garantia do total depósito pelo período de trabalho ou identificar a falta de qualquer pagamento, podendo assim ser calculado com exatidão toda multa rescisória de FGTS.

2.6 - Métodos de Evitar Passivos Litigiosos

O passivo litigioso é gerador por falhas na gestão com percas de prazos e má elaborações das devidas obrigações, para cada atividade ou realizações trabalhistas existem prazos legais em que o gestor deve estar atento e respeitá-los, para gerar corretamente os passivos normais e passivos ocorridos por causas trabalhistas, alguns pontos fundamentais a ser respeitados conforme Oliveira (2008) são:

Conforme art. 29 da CLT O Prazo para registro em carteira de trabalho em uma admissão é de 48 horas, o colaborador entregará a documentação na empresa mediante recibo de entrega e será devolvido com comprovante de entrega que comprove a devolução da carteira de trabalho.

Livro ou ficha de empregado, de acordo com o art. 41 da CLT deve se conter todas as informações necessárias para registro de um funcionário como dados pessoais, documentos, data de admissão, função, salário, forma de pagamento, horário de trabalho, atualizações salariais, concessões de férias e toda alteração de um colaborador, o livro de empregados deve manter uma sequência de acordo com a data de entrada de cada colaborador com a devida assinatura na admissão.

Livro de inspeção do trabalho, toda a empresa deve ter o livro para inspeção de trabalho para as devidas fiscalizações do Ministério do Trabalho, a cada fiscalização o fiscal irá preencher o livro com todas as informações pertinentes a fiscalização com datas e informativos, e a próxima fiscalização será a partir desta data que consta no livro de Inspeção do Trabalho.

De acordo com o art. 459 § 1º da CLT alterado pela Lei 7.855/89 o pagamento salarial deve ocorrer no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento, a falta ou atraso no pagamento ocorre multa que deverá ser paga diretamente ao colaborador de um salário e uma multa de 160 BTN- "Bônus Tesouro Nacional" por trabalhador ao Ministério do Trabalho

De acordo com o art. 134 CLT as férias devem ser concedidas num prazo máximo de 12(doze) meses após a aquisição do direito, caso o funcionário não goze

férias dentro deste período as férias deverão ser pagas em dobro ao colaborador, o art. 145 CLT determina que o pagamento das férias deve ocorrer até dois dias antes do início das férias, salientando que mesmo que o gozo das férias ocorra dentro do prazo legal o pagamento das verbas também deve ocorrer pois a falta do pagamento das férias também acarreta na multa dobrando assim o valor das férias a ser recebida pelo colaborador.

2.7 –Entrevista

Foi realizada uma entrevista com 5 (cinco) contadores e 5 (cinco) empresários do município de Londrina dos ramos de Indústria, Comércio, Ensino, Construção Civil e Mobiliário a respeito da importância de conhecimento de um contador sobre o direito trabalhista e sobre a necessidade de um bom profissional contábil dentro de uma empresa ou trabalhando em função da mesma.

Para os empresários entrevistados o contador é a peça fundamental para garantia e eficiência de seus negócios, é o contador que elabora todos os cálculos corretamente, para evitar inconsistências de contas, cálculos e todos os procedimentos trabalhistas tanto como empresárias, é o contador que evita punições aos empresários deixando correta e organizada as demonstrações contábeis, fiscais e trabalhistas das mesmas.

A importância do contador em cada procedimento empresarial é indispensável, pois é orientador e informador para toda e qualquer tomada de decisão do início até a devida conclusão, todo empresário espera de um contador a eficiência, organização, idoneidade e principalmente a confiança em todas as suas atividades contando assim com a sua total qualificação para o cargo no qual o mesmo ocupa em sua empresa, pois a partir do momento de escolha de um contador passa-se a ele a responsabilidade em relação às orientações sobre Leis e suas devidas mudanças para a adequação de cada empresa e suas atividades.

Na opinião dos contadores entrevistados o seu papel dentro do mundo empresarial é manter um bom relacionamento entre fisco e empresas, onde auxilia a empresa no cumprimento de todas as suas obrigações, fiscais, sociais e econômicas, o contador deve se manter atualizado diariamente, em especial na parte trabalhista que existe várias exclusividades e critérios a serem adotados, pois, é

onde identificamos o maior numero de diversidades de entendimentos de lei, sem contar que temos a CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) e Convenções sindicais, onde entram em contradição em vários pontos.

O contador apropria se de seu conhecimento para a prática e análise de todas as medidas corretas a serem realizadas, a missão do contador é orientar, passar Leis, regras e procedimentos a ser praticado dentro da empresa, porem o mesmo não obrigar o empresário a cumprir, onde são criados os problemas trabalhista, pois, uma vez que a empresa pratica as leis corretamente evita se muitos problemas e ações trabalhistas, nos dias de hoje o Juiz é tendencioso a realizar acordos entre empregador e colaborador por mais que a empresa esteja correta em seus atos, para o mantenedor evitar custos desnecessários deve se evitar o máximo de ações trabalhistas possíveis.

A principal orientação dos contadores a empresas para evitar problemas futuros é que todas as verbas a serem pagas aos colaboradores que sejam por meios comprobatórios exemplos claros têm o salário a ser pago diretamente em conta salarial; vale transporte mediante carga em cartão próprio das empresas de transporte e a mesma pratica para auxilio alimentação em cartões de convênios, com essas praticas evita se problema do colaborador alegar o não recebimento de alguma verba ou que o mesmo seja incorporado ao salário, pois foi tudo pago corretamente e dentro da Lei.

É importante frisar que essas opiniões foram colhidas através do uso de formulários com questionários de respostas livres para profissionais já citados neste texto com a intenção de enriquecer o conteúdo teórico desta obra, não possuindo caráter estatístico expressivo.

3 - Considerações Finais

Nesta entrevista foi demonstrada a complexidade do trabalho de um contador no combate ao passivo trabalhista pela ampla quantidade de passivos possíveis dentro de uma empresa, todas estas demonstradas a cima em pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo. O gestor e o contador devem manter contatos diários para realizar as atividades e tomadas de decisões corretamente, sem prejuízos financeiros a própria empresa. Considerando todos os passivos trabalhistas apresentados contamos também com passivos litigiosos conhecidos e os passivos

ocultos ainda não postulados, pelo fato em que a empresa deixe de cumprir suas atividades diretas com o fisco e órgãos competentes.

Todas estas atividades que devem ser elaboradas pela empresa, necessitam de amplo conhecimento de Leis Trabalhista para suas resoluções, por este motivo a contabilidade e o direito são áreas tão ligadas, sendo uma dependente da outra para bons resultados. O sucesso de uma empresa depende de atenção em todos os setores com pessoas qualificadas garantindo um eficiente resultado.

Todos os relatórios e controles internos devem ser realizados cuidadosamente e sempre beneficiando o colaborador sem prejudicar a empresa e sua saúde financeira, para ter controle destas situações, deve se amparar com relatórios, documentos fiscais e legais.

Considerando todas as informações levantadas nestas pesquisas, acreditamos ter demonstrado a importância do contador nas empresas e de sua capacidade. A aplicação deste profissional pode segundo este artigo em resultar na redução de possíveis passivo, quer sejam trabalhistas, tributários, cíveis e outros. Considerando que o mesmo pode ser muitas vezes superior ao próprio salário do colaborador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Portal do Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas> Acesso em 10 out 2015.

BRASIL. Receita Federal. DECRETO 1313 de 17 de janeiro de 1891. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=64469> Acesso em 10 out 2015.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT. Art29, 41, 59, 459. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 15 out 2015.

GASPARINI, R. Y. S.; **Análise dos Direitos e Deveres do Empregador e do Empregado na Celebração e na Extinção do Contrato de Trabalho de uma Transportadora de Jaciara – MT**. Publicado na Revista Científica Eletrônica Ciências Social Aplicadas da Eduvale – Jaciara/MT. Disponível em: <http://www.eduvalesl.edu.br/site/edicao/edicao-97.pdf> Acesso em 25 set 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. S.o Paulo: Atlas, 2007

OLIVEIRA, A.; **Manual Trabalhista**. 41. ed. Atlas, 2008.

PONTES, S. M. M.; Comunidade RH/Entrevistas. Disponível em: http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/entrevistas/030804-silvia_passivo_trabalhista.shtm Acesso em 04 out 2015.