



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

  
7 a 9 de setembro



## Reclamatórias Trabalhistas e Controles Internos das Organizações

**Edicreia Andrade dos Santos**  
Universidade Federal do Paraná (UFPR)  
*E-mail: edicreiaandrade@ufpr.br*

**Luiz Eduardo Croesy Jenkins**  
Universidade Federal do Paraná (UFPR)  
*E-mail: crojen@ig.com.br*

**Vicente Pacheco**  
Universidade Federal do Paraná (UFPR)  
*E-mail: vpacheco@ufpr.br*

### RESUMO

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 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:** Controles internos. Reclamatórias trabalhistas. Sentenças judiciais.

**Linha Temática:** Contabilidade Gerencial



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estão no cerne das discussões que envolvem a análise da estrutura de custos e das práticas de controles gerenciais das organizações, e que culminam na adoção de políticas de redução de custos e de novas estratégias para alavancar os negócios (Alkimin, 2011). 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 o passivo e o resultado das empresas, 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 estatísticos levantados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2019) dos últimos anos evidenciam um aumento significativo destas causas, sendo que em 2018, por exemplo, foram pagos a trabalhadores e ex-funcionários por conta de demandas trabalhistas, cerca de R\$ 29,34 bilhões. Estes valores são de obrigações trabalhistas que se configuram em 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. 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 realizar tarefas e procedimentos que trazem impactos futuros negativos (como os passivos trabalhistas) às empresas, por conta de interpretações equivocadas e do engessamento legal da CLT e das demais leis acessórias (Saisse, 2005). Vale salientar que embora tenha ocorrido em 2017 uma reforma trabalhista, ainda grande parte dos dispositivos legais existentes se mostram rígidos a ponto de não atender os 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, as empresas com o intuito de prevenir e de minimizar gastos desnecessários com passivos trabalhistas futuros, podem fazer uso de mecanismos que as auxiliem nessa



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



prevenção tais como práticas de controle interno. Controle interno é o processo planejado, implementado e mantido pelos 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).

A partir do exposto, esta pesquisa visa responder a seguinte pergunta: Quais as características das reclamações trabalhistas avaliadas em 1ª instância da Justiça do Trabalho e sua relação com as práticas de controle interno adotado pelas organizações? Assim, o objetivo geral desta pesquisa é identificar quais 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 das empresas, com base em 384 ações ocorridas no decorrer dos anos de 2015 a 2017. Ademais, busca-se também identificar quais os principais direitos trabalhistas pleiteados pelos autores nas ações trabalhistas; quais reclamações apresentam maior índice de deferimento nas sentenças trabalhistas; e quais reclamações apresentam maior índice de indeferimento nas sentenças trabalhistas.

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.

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 (conflito de agência) abarcam a assimetria de informação e o risco moral.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Relações trabalhistas, contingências trabalhistas e controles internos aplicados a gestão de pessoas

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



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

  
7 a 9 de setembro



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, ele é uma relação específica e individual entre empregado e empregador, que estabelece certos direitos e deveres mútuos entre as partes, desde que não acarretem infração a 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 realizados por Farias (2006) e Esteves e Caetano (2010) em relação aos passivos contingentes 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 sua vez, os controles internos 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 a 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, sendo 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 que segundo Santos (2012) são as mais recorrentes: 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.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



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.

## 2.2 Direitos e deveres nas relações de trabalho

Entre os pontos estabelecidos como motivadores das reclamações trabalhistas, encontram-se o desconhecimento ou interpretação equivocada do ordenamento jurídico, 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 a 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, variando em função do tipo de atividade desenvolvida pela organização, apresentam 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 servirá 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) etc.

Crichton (1968) descreve o custo das empresas com a mão-de-obra como sendo 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, onde 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* ou seja, 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 a mão-de-obra, Matz e Curry (1967) já descreveram outros elementos que compõem o custo da



ORGANIZAÇÃO



APOIO



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.

### 2.3 Teoria da Agência e as relações trabalhistas

As relações trabalhistas estabelecidas pela Teoria da Agência são definidas como sendo 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. Esta teoria tem o objetivo de avaliar as relações internas e externas das organizações, servindo de modelo para a tomada de decisões (Arruda, Madruga & Freitas Jr, 2008), além de agir como um delimitador dos ajustes nas relações entre o principal e o agente.

Os conflitos de agência são descritos como sendo uma disputa estabelecida a partir das preferências e objetivos distintos estabelecidos na relação entre as partes (Jensen & Meckling, 1976). Desta relação entre principal e agente decorrem 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, atuando na condição de autores das ações trabalhistas, ajuízam 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. Por fim, 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 alguns conflitos de agência existentes, dos quais destacam entre acionistas *versus* administradores (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 (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, sendo os gestores ou empregadores cobrados pelos resultados e pela maximização dos lucros enquanto o trabalhador está com os interesses voltados no 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 das função a contento.

Portanto, estas discussões são intrínsecas a 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.

### 2.3.1 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). É descrita como sendo uma 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 em problemas organizacionais e de conflito de interesses nas empresas, sendo que a apresentação destas informações de modo incompleto causa prejuízos na determinação dos termos estabelecidos no contrato entre as partes (Milgron & 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 por exemplo, os termos do acordo e da convenção coletiva de trabalho, situações em que o principal pode não deixar claro todos os direitos devidos ao agente objetivando reduzir os custos com pessoal.

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, assim como os próprios trabalhadores também podem manipular ou distorcer informações e resultados, apresentando-os de forma inadequada, visando preservar seus próprios interesses e não os interesses da empresa, como, por exemplo, o apontamento de jornadas de trabalho falsas para obtenção de horas extras ou para evitar descontos de horas não trabalhadas ou na apresentação de atestados de saúde falsos para evitar o desconto de dias não trabalhados. Suprimir informações de natureza financeira, apresentando resultados deficitários, com vistas a evitar o pagamento de bônus ou participações de resultados, pode ser encarado como estratégia do principal relativa à assimetria informacional.

### 2.3.2 Risco Moral

As organizações são apresentadas como um conjunto de contratos complexos que norteiam a sua atividade e trazem como consequências a assimetria informacional e o risco moral. Os riscos morais são aqueles oriundos dos interesses pessoais dos agentes em detrimento aos interesses dos principais (Hendriksen & Van Breda, 2012), ou seja, é 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 as mesmas foram executadas efetivamente. 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, ainda assim os contratos se mostram incompletos e permitem a existência de mecanismos pós-contratuais que afetam o interesse dos agentes, sendo reconhecidos como comportamentos que resultam em risco moral (Roberts, 2005).

### 2.3.3 Comportamento oportunista

O comportamento oportunista é descrito por Arrow (1985) como sendo 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. Na esfera das relações trabalhistas, o comportamento oportunista está relacionado a 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 materiais, 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 acionários (*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) descrevem que um dos principais incentivos adotados pelas organizações é o denominado 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 METODOLOGIA

### 3.1 Classificação metodológica

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, qualitativa e documental, e buscou 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 das empresas.

O estudo da temática envolvendo o controle interno na esfera das práticas e relações trabalhistas nas organizações ainda é incipiente, por isso foi realizada uma consulta junto ao portal periódico da CAPES com os assuntos “controle interno”, “contingências trabalhistas”, “provisões trabalhistas”, “reclamatórios trabalhistas”, “riscos trabalhistas” e “ações trabalhistas”, para levantamento das pesquisas. Foram identificados 221 estudos relacionados ao tema de “controle interno” e “ações trabalhistas”, sendo que destes, apenas 8 (24%) estavam 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 contingente 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 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.

As informações relativas às ações judiciais foram obtidas 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). Estas informações são extraídas 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 pessoa 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% (cinco por cento) e o nível de confiança do estudo de 95%, a amostra definida foi de 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 e 2019 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.

Para a análise dos dados utilizou-se da análise de conteúdo, a qual consistiu na leitura e



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10° Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10° Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3° UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



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.

## 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.

**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 (2020).

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 está relacionada às horas extraordinárias e seus respectivos reflexos no descanso semanal remunerado, nas férias, nas gratificações natalinas (também denominada de 13º salário), nas horas noturnas e nas supressões intervalares. Esta frequência corresponde a cerca de 74% dos processos avaliados.

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 (sendo estes devidos aos advogados). Ambos os pedidos foram observados em respectivamente 96% e 94% dos processos selecionados para a análise.

Em seguida, como verbas deferidas de natureza pecuniária, aparece o pedido de FGTS, seja por conta do não depósito tempestivo durante o contrato de trabalho, seja pelo seu reflexo nas verbas que foram deferidas na ação judicial. Esta aparece em 66% das ações trabalhistas analisadas.

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 o pedido com reflexo direto ao empregado mais reclamado nas ações trabalhistas. Das 384 ações analisadas, estava presente em aproximadamente 65% dos casos, sendo que 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 a artigos não cumpridos na 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) 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 do sexo feminino.

Na amostra, foram mapeados cerca de 121 diferentes tipos de verbas e pedidos relacionados aos direitos trabalhistas requeridas pelos reclamantes. Estas 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).

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 coletivos Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho. Uma prática cada vez comum nas organizações, sobretudo nas 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 pesquisados. Um outro item bastante pontuado foram os pedidos de diferença de salário e demais verbas, principalmente em relação à equiparação salarial com paradigmas, que são outros colegas de trabalho que exercem funções e possuem responsabilidades equivalentes, 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 a 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, sendo presente em aproximadamente 15% dos processos.

Como aspectos adicionais identificados nos 384 processos destaca-se os índices de sucesso das reclamações conforme apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2. Índice de sucesso das reclamações**



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



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
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>4319</b>	<b>11</b>	<b>2063</b>	<b>102</b>	<b>2154</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Verifica-se na Tabela 2, 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, sendo 52% julgado como improcedente e cerca de 2% julgado deferido 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.

Nesta 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 índice 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 (2020).

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). Este período equivale 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.

**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 (2020).

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

#### 4.2 Controles internos relacionados às verbas 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.

Nos pedidos relacionadas às horas extras e nos 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 se mostraram como uma 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 horas extras.

Em relação ao item equiparação salarial, a existência de planos internos de cargos e salários, e uma definição clara de competências e funções serviu 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 pagamento incorreto 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 denigrem 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. Vendo por outro prisma, nos pedidos em que o autor não logrou 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 levaram 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 das empresas.

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 das organizações e que poderiam futuramente afetar o fluxo de caixa das organizações fossem afastados. Tais fatos corroboram com a tese 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, as convenções a acordos coletivos, a adoção de práticas de melhoria das condições de trabalho e a eliminação de fatores de risco nas atividades, atestadas por laudos periciais

Dentre outros resultados 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 resultados deste estudo 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 sejam avaliados 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.

## REFERÊNCIAS

- Alkimin, M. A. (2011). *Assédio moral na relação de trabalho*. (2. ed.) Curitiba: Juruá.
- 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.



100% ON-LINE

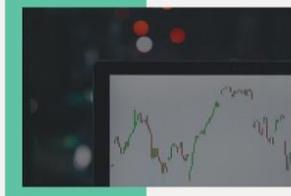
A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

  
7 a 9 de setembro



- 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), p. 104-112.
- Brasil. (1988). *Constituição federal de 1988*. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado](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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm)>. Acesso em: 12 mar. de 2020.
- 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.
- 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, 6.
- 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.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as  
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças  
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade  
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



*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. *Revista de Ciências Sociais* Dados. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 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.
- 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.
- TCU. *Tribunal de Contas da União*. (2013). Relatório de Auditoria: Hospitais Universitários. Junho 2013.
- Teixeira, J. C. (2004). *Dano Moral Coletivo*. São Paulo, LTr.
- Teixeira, P. H. (2006). *Auditoria Trabalhista*. Curitiba: Nova Letra.
- Teixeira, P. H. (2013). *Manual Prático de 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](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.
- Weston, J. F., & Brigham, E. (2004). *Fundamentos da administração financeira*. (10. ed.) São Paulo: Pearson Makron Books.