

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**JOSIANA CAVALLI GOULART**

**PREVENÇÃO DAS CONTINGÊNCIAS TRABALHISTAS: MINIMIZANDO RISCOS**

**CRICIÚMA**

**2015**

**JOSIANA CAVALLI GOULART**

**PREVENÇÃO DAS CONTINGÊNCIAS TRABALHISTAS: MINIMIZANDO RISCOS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2015**

**JOSIANA CAVALLI GOULART**

**PREVENÇÃO DAS CONTINGÊNCIAS TRABALHISTAS: MINIMIZANDO RISCOS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 29 de Junho de 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Leonel Luiz Pereira – Especialista – UNESC - Orientador

---

Prof. Adilson Pagani Ramos – Mestre – UNESC - Examinador

**Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, primeiramente a Deus, aos meus amados pais, José e Marlene, minhas irmãs, Luciana e Tatiana, e meus três preciosos sobrinhos, Henrique, Lucas e Miguel, meus maiores e melhores presentes.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que nos deu a vida, agradeço por me dar luz e manter minha fé viva nos momentos em que a vida tentou me abater, nos momentos de tristeza encontrei acalento para a minha dor.

Aos meus pais, José e Marlene, minha base, meu porto seguro, souberam conduzir nossa educação maravilhosamente bem, sempre preservando os valores da família, apoiando e incentivando meus planos e objetivos.

As minhas irmãs, Luciana e Tatiana, pelo apoio, compreensão e incentivo em todos os momentos de minha vida e caminhada acadêmica, aos meus sobrinhos, Henrique, Miguel e Lucas, meus maiores e melhores presentes.

A todas minhas colegas de curso, pelas risadas, momentos de alegrias, pela amizade conquistada ao longo do curso, proporcionaram momentos únicos em minha vida, vividos durante essa jornada, a companhia de vocês me trouxe paz, e era o ânimo para que a caminhada tivesse continuidade e os obstáculos não nos deixassem abater, em especial meu muito obrigada a Adriele, Juliana e Kelen, que sempre se mantiveram em meu lado.

Ao meu orientador Leonel Luiz Pereira e a todos os professores do curso, que souberam maravilhosamente nos passar seu aprendizado, contribuindo para o nosso desenvolvimento como pessoa e profissional, e pela dedicação no desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que de alguma maneira contribuíram direta ou indiretamente para a conclusão deste trabalho, e realização de um sonho.

Muito Obrigada!

**“Que nossos esforços desafiem as possibilidades. Lembrai-vos que as grandes proezas da história foram conquistadas do que parecia impossível.”**

**Charles Chaplin**

## RESUMO

GOULART, Josiana Cavalli, **Prevenção das Contingências Trabalhistas: Minimizando Riscos**. 2015. 49 p. Orientador: Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

O presente trabalho abordará as contingências de passivos trabalhistas em uma empresa de Comércio localizada em Criciúma – SC. As organizações precisam preocupar-se e ter um maior controle de seu passivo trabalhista, desenvolvendo rotinas mais precisas, procedimentos internos que minimizem esse passivo, conhecendo onde está seu ponto fraco e seu ponto forte. As pessoas são cada vez mais conhecedoras de seus direitos trabalhistas, e as empresas devem estar preparadas para receber bem esse colaborador, deixando sempre claro seus direitos e suas responsabilidades, respeitando as leis. A legislação está em constante evolução, e sempre se modificando, por intermédio de orientações, jurisprudências, normas regulamentadoras e súmulas. Desta forma o Departamento de Pessoal deve estar preparado para essas mudanças. As empresas em grande maioria optam pela redução de custos, mas, tratando-se de legislação isso nem sempre é o mais favorável, pois a economia de hoje é o passivo do futuro. Com isso, o estudo de caso da empresa A Comércio LTDA, tem como objetivo geral verificar as medidas de prevenção adotadas pela empresa que minimizem as atuais demandas trabalhistas. Essa pesquisa se caracteriza como qualitativa por meio de um estudo de caso. Os dados analisados foram obtidos com base nos processos trabalhistas da empresa estudada. Percebe-se que existe um alto índice de reclamações trabalhistas, e que deve ser analisado as principais demandas para que a causa do problema seja minimizada e possivelmente resolvida.

**Palavras-chave:** Contingência. Reclamação trabalhista. Planejamento

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modalidades de Rescisão de Contrato de Trabalho.....	35
Quadro 2 - Planejamento Trabalhista.....	43

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais Pedidos .....	40
Tabela 2 - Condenações no período 2013 e 2014.....	41
Tabela 3 - Tipos de Contingências .....	42

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GPS	Guia da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Nº	Número
NR	Norma Regulamentadora
OJ	Orientação Jurisprudencial
REP	Registro Eletrônico de Ponto
SESMT	Serviço Especializado em Segurança e na Medicina do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
1.1 TEMA E PROBLEMA .....	12
1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA .....	13
1.3 JUSTIFICATIVA .....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>16</b>
2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	16
2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	17
2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO.....	18
<b>2.3.1 Divisão do Direito do Trabalho</b> .....	<b>18</b>
2.3.1.1 Direito Individual do Trabalho .....	18
2.3.1.2 Direito Tutelar do Trabalho .....	19
2.3.1.3 Direito Coletivo do Trabalho .....	19
<b>2.3.2 Princípios do Direito do Trabalho</b> .....	<b>19</b>
2.3.2.1 Proteção do Trabalhador .....	20
2.3.2.2 Irrenunciabilidade de Direitos .....	20
2.3.2.3 Continuidade da Relação de Emprego.....	20
2.3.2.4 Primazia da Realidade .....	20
<b>2.3.3 Direito Processual Do Trabalho</b> .....	<b>21</b>
2.3.3.1 Tribunal Superior do Trabalho .....	21
2.3.3.2 Tribunais Regionais e Varas do Trabalho .....	22
2.4 CONTRATO DE TRABALHO .....	22
<b>2.4.1 Empregador</b> .....	<b>23</b>
<b>2.4.2 Empregado</b> .....	<b>24</b>
<b>2.4.3 Suspensão do Contrato de Trabalho</b> .....	<b>24</b>
<b>2.4.4 Interrupção do Contrato de Trabalho</b> .....	<b>25</b>
2.5 REMUNERAÇÃO .....	25
2.6 SALÁRIOS, ABONOS E ADICIONAIS .....	26
<b>2.6.1 Abonos</b> .....	<b>26</b>
<b>2.6.2 Adicional de Horas Extras</b> .....	<b>27</b>
<b>2.6.3 Adicional Noturno</b> .....	<b>27</b>
<b>2.6.4 Adicional de Insalubridade</b> .....	<b>27</b>
<b>2.6.5 Adicional de Periculosidade</b> .....	<b>28</b>

<b>2.6.6 Adicional de Transferência</b> .....	<b>28</b>
<b>2.6.7 Ajuda de Custo e Diárias de Viagem</b> .....	<b>29</b>
<b>2.6.8 Comissões, gratificações e premiações</b> .....	<b>30</b>
2.7 EQUIPARAÇÃO SALARIAL .....	30
2.8 GRATIFICAÇÃO DE NATAL (13º SALÁRIO).....	31
2.9 FÉRIAS .....	32
2.10 AVISO PRÉVIO .....	33
2.11 RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO .....	34
<b>3 METODOLOGIA DE PESQUISA</b> .....	<b>37</b>
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	37
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS .....	38
<b>4 ESTUDO DE CASO</b> .....	<b>39</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA .....	39
4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	39
4.2.1 Principais Pedidos .....	39
4.2.2 Principais Condenações.....	40
4.2.2.1 Tipos de Contingências .....	41
4.3 PLANEJAMENTO TRABALHISTA .....	42
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIA</b> .....	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade está em constante evolução e as organizações estão cada vez mais procurando adequação no mercado em que estão inseridas, a legislação trabalhista passa diariamente por alterações, e essas alterações devem estar alinhadas junto aos gestores e ao contexto da organização, procurando o aperfeiçoamento de suas necessidades e seguindo as determinações legais. Neste capítulo será apresentado o tema do trabalho desenvolvido, evidenciando seu problema de pesquisa e especificando seu objetivo geral e objetivos específicos, demonstrando sua justificativa, para ao final evidenciar a importância e relevância do estudo.

### 1.1 TEMA E PROBLEMA

Até meados do século XIX os trabalhadores não lutavam por melhores condições de trabalho, nem mesmo sabiam que um dia teriam esse direito, as condições impostas de trabalho eram as piores possíveis, pois todo esforço era pela troca de alimentação, ou de algum outro bem oferecido por quem mantinha essa relação de prestação de serviço, sem nenhum outro adicional, ou benefício. Com o passar dos anos o trabalho que muitas vezes passava por escravidão foi sendo reconhecido, as máquinas foram tomando mais espaço e o trabalho escravo reduzindo, o ser humano passou a ter maior investimento por parte das empresas.

Começam a surgir as primeiras lutas por jornadas de trabalho adequadas, as primeiras leis trabalhistas, ganhando força com os movimentos socialistas, que pregavam a igualdade. A luta por direitos estava iniciando por todo o mundo, buscando cada vez mais os direitos e benefícios para os trabalhadores. No Brasil o trabalho assalariado ganhou força após a abolição da escravidão, mas as condições de trabalho ainda não eram as melhores, as situações ainda eram precárias e as discussões pela legislação começavam a surgir, formando os primeiros sindicatos, que lutariam pelos direitos dos trabalhadores, a força sindical vai ganhando força, e tomando a frente em várias decisões a favor dos empregados, em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com diretrizes a serem seguidas e normativas estabelecidas, conduzindo os deveres e direitos dos trabalhadores, determinando o que ainda estava vago em vários pontos.

Após tantas mudanças os trabalhadores vêm obtendo maior conhecimento sobre os seus direitos e em consequência as organizações vem procurando ter um negócio bem definido, com todos os direitos dos trabalhadores respeitados, e a legislação trabalhista alinhada com os gestores e departamento de pessoal. Muitas vezes o valor financeiro de se manter a legislação em dia faz com que o empresário tente passar por cima de alguns desses direitos, fazendo com que lhe saia mais barato esse empregado, e o empregado por precisar do emprego, aceita tal condição, ou em alguns casos não sabe exatamente o que é seu por direito, e é nesse momento em que o empregado busca por meio da Justiça do Trabalho por seus direitos.

Os pedidos feitos nas reclamações trabalhistas são recorrentes, muitos pedem as mesmas verbas salariais, e a organização passa pelas mesmas situações perante o juizado, sabendo que é um pedido recorrente e que por consequência a situação decisória seria provavelmente a mesma. A justiça do trabalho recebe muitos pedidos de trabalhadores em busca de seus direitos e por melhores condições de trabalho, lutando por sua valorização como profissional. Este trabalho tem como tema principal verificar as medidas de prevenção adotadas pelas empresas que minimizem as atuais demandas trabalhistas. Com isso, a presente pesquisa objetiva a responder: Quais as principais demandas que ocasionam passivos trabalhistas na empresa pesquisada e qual a melhor forma de prevenção?

## 1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA

O estudo desta pesquisa tem como objetivo geral verificar as medidas de prevenção adotadas pela empresa que minimizem as atuais demandas trabalhistas. Desta maneira para se alcançar o objetivo geral define-se assim os objetivos específicos:

- ✓ Buscar junto à empresa pesquisada quais as principais demandas que ocasionam passivo trabalhista;
- ✓ Selecionar as demandas com maior relevância no âmbito judicial;
- ✓ Propor ações de melhorias que minimizem os passivos trabalhistas.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo aborda a importância de verificar as medidas de prevenção adotadas pelas empresas que minimizem as atuais demandas, reduzindo assim as contingências trabalhistas, justificando-se a partir do momento em que se discutem os problemas legais que ocorrem nas empresas, levando até o juizado essas situações, no contexto organizacional em que está inserida é de extrema importância o reconhecimento do empregador em relação aos direitos de seus colaboradores. Muitas dessas relações não são bem interpretadas e nem avaliadas com antecedência pelo empregador, em consequência ocorrem a necessidade de o colaborador procurar seus direitos no âmbito judiciário, os quais não foram expressos pela organização. Nesta busca por direitos o trabalhador recorre a terceiros solicitando avaliação de seus recebimentos e até mesmo de valores que o mesmo pensa não estarem corretos. É quando chega até o juizado uma demanda de passivos trabalhistas, que por muitas vezes passa despercebida pelas empresas, ou realmente não houve a intenção do devido pagamento para tentar reduzir a princípio sua despesa com pessoal, mas como se percebe com as reclamações, o que se vê é o contrário, pois a economia de hoje é o transtorno do futuro.

Os gestores precisam ter a consciência de que uma contingência trabalhista que não foi bem administrada pode ocasionar um resultado negativo, uma situação que a princípio pareça pequena perto da grandiosidade de certos problemas, podem prejudicar em grande escala as empresas. Sua imagem perante a sociedade é afetada, se torna uma empresa negativa, e uma empresa visada pelos órgãos defensores dos empregados, empresa que pode ser tachada de empresa que desvaloriza seu profissional. Este estudo busca demonstrar a sociedade empregadora que as situações devem ser bem administradas e a legislação seguida. As organizações devem manter um departamento de pessoal eficiente, por se tratar de um setor que recebe uma demanda de informações importantes diariamente, informações estas que devem estar bem alinhadas com os gestores.

Esse trabalho contribuirá para as organizações como fonte de pesquisa para assim fazerem um planejamento adequado em relação as questões trabalhistas. Sabe-se que a Legislação está em constante evolução, que as normas e decretos estão buscando defender o empregado, e cabe à organização adequar-se e buscar ao máximo alinhar-se ao novo, visando diminuir as demandas de

passivos trabalhistas. A pesquisa auxiliará a sociedade a entender a necessidade de acompanhar a legislação vigente, contribuindo com informações para a comunidade acadêmica.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será abordado os aspectos relativos à legislação trabalhista, suas formas, as descrições e a maneira encontrada pelas organizações para planejar suas contingências trabalhistas, assim como os procedimentos adotados. Serão verificados os direitos dos trabalhadores e a maneira encontrada pelos mesmos para buscarem seus direitos. Para a compreensão do tema e problema da presente pesquisa será utilizado de referencial teórico dos mais completos autores da área trabalhista. O entendimento da legislação trabalhista é dever das organizações e sociedade, por se tratar de um tema que está sempre em evolução.

### 2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

As relações de trabalho começaram a surgir no Brasil após a abolição da escravidão e a proclamação da República, iniciando-se assim um novo período do direito do trabalho, contribuindo para o desenvolvimento da legislação atual. De acordo com Nascimento (2013, p. 108) “cada profissão tinha uma norma específica critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.” As leis cresciam de maneira descontrolada, prejudicando as profissões por sua forma desalinhada de tratar as fontes trabalhistas, os decretos elaborados e divulgados eram de valores diferentes do direito trabalhista. Surge em 1935 o primeiro diploma geral a Lei nº 62, aplicável a indústrias e comércios, assegurando diversos direitos, conforme apresentado abaixo:

- a) Indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º);
- b) Garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art.3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica;
- c) Privilegio dos critérios trabalhistas na falência (art. 4º);
- d) Enumeração das figuras de justa causa (art. 5º);
- e) Efeito de força maior nos créditos trabalhistas (art.5º);
- f) Transferência para o Governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 5º);
- g) Aviso prévio (art.6º);
- h) Rescisão antecipada de contratos a prazo (art.7º);
- i) Suspensão do contrato (art.9º);
- j) Estabilidade decenal (art. 10º);
- k) Redução de salário (art. 11º);
- l) Nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais

(art. 14º);

m) Exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15º);

n) Responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16º);

o) Prescrição de um ano para reclamar indenização.

No ano seguinte é instituída a Lei nº 185, de 1936 tratando sobre o salário mínimo, publicando sua primeira tabela em 1940, com todas as leis sendo elaboradas e divulgadas anualmente e separadas, o Governo decide então reunir todos os textos em um único diploma, tornando a maneira de entendimento mais fácil e simples, compilando todas as informações, é quando surge a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), acrescentando inovação, aproximando-se assim de um verdadeiro código. Conforme Nascimento (2013, p. 109) “reunidas às leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo e o direito processual do trabalho.” Martins (2014, p. 27) destaca que,

não é, portanto, um código, que iria estabelecer algo novo, mas uma reunião da legislação esparsa sobre o tema existente no período anterior a 1943 e suas posteriores modificações. Um código importa a criação de um Direito novo, revogando a legislação anterior. A CLT apenas organiza e sistematiza a legislação esparsa já existente, tratando não só do Direito individual do trabalho, mas do tutelar, do coletivo e até mesmo das normas de processo do trabalho.

Com o surgimento da CLT esperava-se que uma cristalização na legislação, uma única direção a ser seguida, mas a ordem trabalhista está em constante modificação o que pede ao longo dos anos várias atualizações, percebe-se pelo número expressivo de decretos-lei e leis que foram criadas após a elaboração da mesma.

## 2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Com a Constituição Federal de 1988 inicia-se o período dito como contemporâneo, sendo aprovado assim o sistema jurídico das relações de trabalho, positivando a relação entre sindicatos e o Estado. Nascimento (2013, p. 112) descreve que,

esses princípios são *auto-organização sindical* e *autonomia de administração* dos sindicatos, o primeiro permitido a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo as próprias decisões, os atos de interesse interno com a liberdade de administração.

Após essas diretrizes sindicais tomarem força, várias Leis foram direcionadas para entidades sindicais, sem precisar da intervenção do Estado, estando assim descrito nas assembleias, eleições, todas essas questões que antes eram direcionadas pelo Governo, a partir de então não teriam mais essa intervenção. Ampliam-se então as negociações coletivas e os acordos entre as empresas e os entes sindicais.

## 2.3 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho surgiu com o intuito de englobar todas as normas relativas às relações, sejam elas individuais ou coletivas de trabalho, direcionando diretrizes que devem ser seguidas. Os artigos tratados na CLT estabelecem diretrizes a serem seguidas, define várias normas, e estabelece o direito do trabalho em todas as formas possíveis.

Ribeiro (2007, p. 21) define que o direito “é o ramo de direito privado, na medida em que a relação entre empregado e empregador é de natureza contratual, de origem civilista.” O Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instruções aplicáveis à relação de trabalho subordinados e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinados.

### 2.3.1 Divisão do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é dividido em algumas partes, sua divisão depende da interpretação de cada autor, mas pode-se citar que a maioria das divisões está entre Direito Individual do Trabalho, Direito Tutelar do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

#### 2.3.1.1 Direito Individual do Trabalho

Parte do Direito do Trabalho que tem por objeto o estudo e a análise dos contratos individuais de trabalho. Martins (2014, p. 12) “serão verificados o contrato de trabalho, o seu nascimento, o seu desenvolvimento e a sua cessação, além de outras regras com pertinência ao referido pacto, como FGTS, a estabilidade etc.”

Nascimento (2013, p. 384) compreende que “as relações individuais, tendo como sujeito o empregado e o empregador e como objetivo a prestação de trabalho subordinado, continuado e assalariado.” Verifica a veracidade do contrato firmado individualmente entre ambas as partes, fazendo valer o direito de cada indivíduo.

#### 2.3.1.2 Direito Tutelar do Trabalho

São regras que tratam da proteção do trabalhador, da proteção das normas de saúde do trabalho, das condições específicas para o desenvolvimento do trabalho realizado. Martins (2014, p. 12) afirma que o direito tutelar do trabalho “trata da proteção do trabalhador, como as normas de segurança e medicina do trabalho, regras sobre a jornada de trabalho, sobre os repousos do trabalhador, sobre a fiscalização trabalhista, etc.” Segundo Nascimento (2013, p. 385) “estuda as obrigações impostas pela lei ao empregador como o salário, a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal, as férias, o FGTS e as normas de proteção à vida, saúde e integridade física”. O direito tutelar garante as condições básicas de prestação de serviço, garante que essa relação seja válida para o empregado, garantindo sua segurança e saúde.

#### 2.3.1.3 Direito Coletivo do Trabalho

Ocupa-se da negociação coletiva em geral, das convenções e dos acordos coletivos, assim como das formas de soluções desses conflitos. Para muitos o direito coletivo é também o direito sindical, “é o ramo do direito do trabalho que disciplina as organizações sindicais, sua estrutura, suas relações representando as categorias profissionais e econômicas” (NASCIMENTO, 2013, p. 384). O direito coletivo do trabalho busca proporcionar ao empregado a garantia de seus direitos, de forma coletiva lutando a favor da classe trabalhadora.

### **2.3.2 Princípios do Direito do Trabalho**

Muitos são os princípios do direito do trabalho, eles tem a função de informar, criar normativas e facilitar a interpretação.

### 2.3.2.1 Proteção do Trabalhador

Destaca-se ao que for mais favorável ao trabalhador, conforme Ribeiro (2007, p. 22) “significa que deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, bem como a manutenção da condição mais benéfica, ou seja, *in dubio pro operário*.” É a garantia da proteção do trabalhador, na sua forma mais clara, trata-se do bem-estar na relação de emprego, garantir o que for mais benéfico ao empregado.

### 2.3.2.2 Irrenunciabilidade de Direitos

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, pois representam condições mínimas asseguradas ao empregado, Martins (2014, p. 37) ressalta que,

o trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento do salário e razão de que a empresa passa por dificuldades financeiras. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro postular os salários não pagos na Justiça do Trabalho.

O direito é adquirido e não pode o empregado renunciar, podendo o empregador sofrer punição por tal decisão advinda do empregado.

### 2.3.2.3 Continuidade da Relação de Emprego

A justiça condena a readmissão em um curto prazo de tempo, considerando tal ato como uma fraude aos direitos, uma demissão que logo se converte em readmissão, presumisse um ato incorreto, levando-se a considerar um ato ilícito do empregador (RIBEIRO, 2007).

### 2.3.2.4 Primazia da Realidade

Trata-se de uma verdade real, não se leva em consideração o que é formal, e sim a realidade dos fatos. Ribeiro (2007, p. 23) afirma que,

deve ser levada em conta a verdade real ao invés da verdade formal, no Direito do Trabalho o que se leva em conta é a intenção das partes diante do ordenamento jurídico e das regras de proteção. O Juiz do Trabalho deve investigar a verdade real dos fatos.

Nesse momento a realidade dos fatos é preservada, a verdade no seu ato formal e de maneira clara.

### 2.3.3 Direito Processual Do Trabalho

Constitui-se como um conjunto de regras e normas, que se aplicam as leis trabalhistas, disciplinando as atividades da Justiça do Trabalho, facilita o acesso do trabalhador a legislação trabalhista. Segundo Nascimento (2007, p. 250 ), o direito processual do trabalho,

é o ramo do direito processual destinado à solução judicial dos conflitos trabalhistas. As normas jurídicas nem sempre são cumpridas espontaneamente, daí a necessidade de se pretender, perante os tribunais, o seu cumprimento, sem o que a ordem jurídica tornar-se-ia uma caos. A atuação dos tribunais também é ordenada pelo direito, mediante leis coordenadas num sistema, destinadas a determinar a estrutura e o funcionamento dos órgãos do Estado, aos quais é conferida a função de resolver os litígios ocorridos na sociedade bem como os atos que podem ser praticados não por esses órgãos, mas também pelas partes do litígio. O direito processual tem por finalidade principal evitar, portanto, a desordem e garantir aos litigantes um pronunciamento do Estado para resolver a pendência e impor a decisão.

Pode-se dizer, que o direito processual do trabalho dita normas e instrumentos para a atuação do Juiz e das partes, para que os procedimentos referente a matéria do trabalho sejam compreendidas.

#### 2.3.3.1 Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho é o órgão da Justiça do Trabalho com jurisdição em todo o território nacional, composto por 27 ministros, cabendo-lhes a interpretação da legislação trabalhista, detendo da última palavra nas questões da Justiça do Trabalho. O Art.111 – A da CF dispõe que,

o Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I – um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho, observado o disposto no art. 94;

II – os demais dentre juízes do Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados em lista tríplice elaborada pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º - A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º - Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I – a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentro outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II – o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e

patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

O Tribunal Superior do Trabalho é o órgão máximo na Justiça do Trabalho, detém da palavra definitiva no que trata a matéria trabalhista.

### 2.3.3.2 Tribunais Regionais e Varas do Trabalho

Os tribunais regionais do trabalho dividem-se pelo estado, seguindo o que determina a CF de 1988, onde diz que cada tribunal regional deve seguir algumas características, entre elas deve conter no mínimo 7 juizes, recrutados, quando possível em suas regiões, sendo brasileiros com mais de 30 anos e menos de 65 anos, nomeados pelo Presidente da Republica. O Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina é a 12ª Região e localiza-se em Florianópolis. Dispõe sobre os Tribunais Regionais do Trabalho o Art. 115 da CF, onde complementa que,

[...] § 1º - Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º - Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmara regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à Justiça em todas as fases do processo[...].

A Vara do Trabalho é a primeira instância das competências da Justiça do Trabalho, julga conflitos individuais que surgem nas relações de trabalho, chegando por meio de uma reclamação do trabalhador, chama de Reclamação Trabalhista.

## 2.4 CONTRATO DE TRABALHO

Um contrato de trabalho existe quando se tem uma relação de emprego, empregado e empregador, na qual uma pessoa presta serviço subordinados a esta outra, depende assim única e exclusivamente da vontade de ambas as partes. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, define assim o art. 442 da CLT. Martins (2014, p. 49) define contrato de trabalho como,

o contrato de trabalho é, por conseguinte, um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Nota-se a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

O Art. 444 da CLT destaca que,

as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O contrato de trabalho poderá ser por prazo determinado ou indeterminado, contrato determinado mais utilizado pelos empregadores é o contrato de experiência que é aquele com prazo especificado para o seu término, pode ser prorrogado somente uma vez, e no limite máximo de 90 dias, ou seja, pode acontecer em 45 + 45 dias, 30 + 60 dias, ou 90 dias direto, ou qualquer outra composição de dois períodos. O Art. 445 da CLT ressalta que, o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, o contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo, conforme expresso no art. 451 da CLT. O Art. 452 da CLT destaca que,

considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

O contrato indeterminado é o mais utilizado, é aquele sem prazo para o seu término, ficando por vontade das partes o limite para a sua cessação.

#### **2.4.1 Empregador**

O empregador é conhecido também como patrão, empresário e até mesmo fornecedor de trabalho. O art. 2º da CLT considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Na maioria das vezes o empregador é uma empresa, no sentido econômico visando o seu lucro, uma atividade organizada para a produção de bens para o mercado. Segundo Martins (2014, p. 72) destaca que,

uma das características do empregador é assumir os riscos de sua atividade, ou seja, tanto os resultados positivos, como os negativos. Esses riscos da atividade econômica não podem ser transferidos para o empregado, como ocorre na falência na recuperação judicial e quando da edição de planos econômicos governamentais.

A relação de emprego entre empregado e empregador pode figurar além de empresa, o Art. 2º da CLT define que,

equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

O empregador admite o empregado, contrata-o para a prestação de serviço, pagando seus salários, remunerando-o pelo trabalho prestado.

### **2.4.2 Empregado**

Empregado é aquele que presta o serviço ao empregador, ou a outra entidade equiparada a tal, recebendo pelo trabalho prestado. Martins (2014, p. 60) alerta que “o empregado só pode ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal.

A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador”. O Art. 3º da CLT define o empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Ribeiro (2007, p. 27) define as características que o empregado deve ter:

- a) Pessoa Física;
- b) Não eventualidade ou continuidade na prestação de serviços;
- c) Subordinação ou dependência;
- d) Salário;
- e) Pessoalidade

O contrato de trabalho entre empregado e empregador é, portanto oneroso, onde o empregado presta o serviço mediante o pagamento de salário e demais verbas relacionadas, não existe, portanto o contrato de trabalho gratuito.

### **2.4.3 Suspensão do Contrato de Trabalho**

O contrato de trabalho pode ser suspenso em alguns casos, entende-se como a sua paralisação temporária por algum motivo específico.

Conforme Ribeiro (2007, p. 40) alguns exemplos de suspensão do contrato de trabalho:

- ◆ Falta injustificada;
- ◆ Auxílio-doença após o 15º dia, cessando obrigações de o empregador efetuar o pagamento do salário, que passará a ser feito pelo INSS (Instituto Nacional de Seguro Social);
- ◆ Afastamento do empregado, sem remuneração, e à seu pedido;
- ◆ Período de greve, salvo acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou sentença normativa dispendo em contrário (Art. 7º da Lei nº 7.783/89)

Nesse momento seu contrato de prestação de serviço com o empregador, encontra-se suspenso, pelo tempo que em perdurar seu afastamento.

#### 2.4.4 Interrupção do Contrato de Trabalho

Trata-se da paralisação temporária do contrato de trabalho, em que há o dever do empregador de remunerar os dias de afastamento e de contar o seu tempo de serviço. Ribeiro (2007, p. 40) destaca os exemplos da interrupção do contrato de trabalho:

- ◆ Auxílio-doença até o 15º dia;
- ◆ Período de férias;
- ◆ DSR;
- ◆ Licença à gestante;
- ◆ Licença-paternidade;
- ◆ Faltas justificadas (art. 473, da CLT);
- ◆ Serviço militar é considerado como interrupção (uma exceção à regra que estudamos acima, pois aqui o trabalhador não recebe salário, mas tem contado o tempo de serviço).

Nesse período não há prestação de serviço, há pagamento de salários e o tempo interrompido estará na contagem de todos os direitos do empregado.

#### 2.5 REMUNERAÇÃO

É o valor recebido pela prestação de serviço, trata-se do total de proventos percebidos pelo empregado, é a soma das demais vantagens. Segundo Ribeiro (2007, p. 42) “a remuneração serve de base para o cálculo das férias anuais, do 13º salário, recolhimento do FGTS, incidência do INSS e IRRF, além do pagamento de indenizações.” Martins (2014, p. 82) diz que se caracteriza a remuneração como,

uma prestação obrigacional de dar, não se trata de obrigação de fazer, mas de dar, em retribuição pelos serviços prestados pelo empregado ao empregador, revelando a existência do sinalagma que é encontrado no contrato de trabalho.

O Art. 457 da CLT define que “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.” Trata-se da obrigação do empregador de dar, seu objetivo é remunerar para as necessidades vitais, do empregado e de sua família. A remuneração deve ser quantificável, o trabalhador precisa saber o quanto está ganhando pelo serviço prestado, para o recebimento da remuneração o trabalhador precisa fazer a prestação de serviço.

## 2.6 SALÁRIOS, ABONOS E ADICIONAIS

Faz parte da remuneração do empregado devida e paga diretamente pelo empregador, é o valor que deve constar em sua CTPS (carteira de trabalho e previdência social), ajustando assim no momento de sua contratação. Nascimento (2013, p. 833) ressalta que “salário pode, perfeitamente, ser o nome atribuído ao que é a esse título pago no contrato de emprego, como em outros tipos de contratos de trabalho”. Martins (2007, p. 84 e 85) afirma que o salário pode ser definido em três tipos, que são eles: “salário por unidade de tempo, salário por unidade de obra, salário por tarefa.” O mais utilizado pelos empregadores é o salário por unidade de tempo, onde a fixação do salário será por hora, dia, semana, quinzena ou por mês. O pagamento dos salários não poderá ultrapassar o prazo de trinta dias, devendo no máximo ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente. Conforme o Art. 459 da CLT “o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações”.

### 2.6.1 Abonos

Consiste em uma bonificação em dinheiro, segundo Nascimento (2013, p. 855) “no sentido comum, abono significa adiantamento em dinheiro e no sentido jurídico quer dizer antecipação de salário.” Abono é uma antecipação do referido salário, ou em um valor a mais que é concedido pelo empregador, compondo assim sua remuneração.

### **2.6.2 Adicional de Horas Extras**

O adicional de horas extras, é o excedente a jornada de trabalho normal, o que ultrapassar a jornada diária estabelecida é convertido em horas extras, e independente de acordos ou convenções coletivas terá um percentual de no mínimo de 50% em relação à hora normal de trabalho, instituído pelo inciso XVI do art. 7º da constituição, esse percentual poderá ser superior ao fixado pela constituição. (BRONDI; BERMÚDEZ, 2009).

O Art. 59 da CLT esclarece que a “duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) horas, mediante acordo por escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo de trabalho.” O pagamento do adicional de horas extras garante que o valor da hora laborada extraordinariamente esteja sendo remunerada com valor superior ao da hora normal, porém deve ficar atento que o valor deve ser de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal.

### **2.6.3 Adicional Noturno**

Será devido ao empregado urbano que trabalhe durante o período abrangido entre 22:00 horas de um dia e 5:00 horas do dia seguinte, fará jus ao adicional de 20% em relação a hora normal de trabalho, esse percentual será reajustado conforme acordos ou convenções coletivas, a hora do trabalho noturno é de 52 minutos e 30 segundos. (BRONDI; BERMÚDEZ, 2009)

### **2.6.4 Adicional de Insalubridade**

É devido ao empregado que presta serviço em ambiente considerado insalubre um adicional de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau de insalubridade, mínimo, médio e máximo. Conforme art. 192 da CLT define o adicional de insalubridade como:

o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Brondi e Bermúdez destacam que,

com a adoção de normas de proteção no próprio ambiente de trabalho ou com o uso de equipamentos individuais, a insalubridade poderá ser eliminada ou ter reduzido seu grau, eliminando ou reduzindo, conseqüentemente, o adicional.

O adicional de insalubridade integra a remuneração do empregado para todos os fins legais, esses percentuais incidem sobre o salário mínimo vigente.

### **2.6.5 Adicional de Periculosidade**

O adicional de periculosidade é assegurado quando a vida do empregado é exposta a atividades perigosas, segundo o MTE é caracterizado como atividades de risco aquelas que impliquem no contato com inflamáveis, energia elétrica ou explosivos, substâncias radioativas. Costa (2011, p. 135) afirma que,

o exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de um adicional de 30%, incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

Para obter o direito a este adicional o trabalhador deve estar em contato permanente, sem interrupção durante seu horário de trabalho com estas substâncias. No ano de 2014 a portaria 1.565/2014 do MTE regulamentou a lei que se refere ao pagamento do referido adicional aos motoboys, a partir de então se pagamento pelas empresas tornou-se obrigatório, alegando que o trabalho em motocicleta e motoneta pelas vias públicas são perigosos.

### **2.6.6 Adicional de Transferência**

Caracteriza-se como transferência o deslocamento do trabalhador de um estabelecimento para outro onde ocasiona a mudança de seu domicílio, se a mudança de domicílio não ocorrer a transferência é descaracterizada. Conforme Art. 70 do Novo Código Civil define como domicílio o lugar onde a pessoa estabelece sua residência com ânimo definitivo. Nos casos em que o empregador opta pela transferência do empregado e essa resulta em mudança de localidade pela qual foi contratado, fica o empregador obrigado a pagar um percentual nunca inferior a 25% do salário que o empregado percebia naquela localidade.

Conforme Costa (2011, p. 145) afirma que,

a transferência do empregado poderá ser de maneira definitiva ou provisória. Em se tratando de definitiva, não é devido o referido adicional, mas o empregador deverá assumir as despesas resultantes de deslocamento, a qual, segundo entendemos, trata-se de reembolso de despesas, revestindo-se de natureza indenizatória e não salarial.

O pagamento do referido adicional acontece pelo fato de uma transferência provisória e que acarrete em mudança de domicílio, retornando o empregado ao seu lugar de origem, cessando a transferência, cessará também o pagamento do adicional, não se incorporando ao salário.

### **2.6.7 Ajuda de Custo e Diárias de Viagem**

A ajuda de custo trata-se de um valor pago pelo empregador para cobrir uma eventual despesa que o empregado realize em virtude de um serviço externo a ajuda de custo tem natureza indenizatória e não salarial, seja qual for a importância paga. Costa (2011, p. 121) afirma que,

ajuda de custo é o valor (normalmente fixado por ato unilateral do empregador) atribuído ao empregado, pago uma única vez ou eventualmente, para cobrir despesas de deslocamento por ele realizadas, como por exemplo: despesas de transferência, acompanhamento de clientes internos ou externos a eventos profissionais, etc.

Considera-se então que a ajuda de custo paga habitualmente pelo empregador terá natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os seus efeitos legais, e a ajuda de custo paga somente para custeio de despesas terá sua natureza indenizatória. Alguns empregadores realizam suas atividades para o empregador externamente, fora do estabelecimento da empresa, para desempenhar essas atividades efetuam gastos com o próprio deslocamento, tais como: hospedagem, alimentação, entre outros.

Para ressarcir essas despesas é fixado um acordo entre empregado e empregador, Costa (2011, p. 122) afirma que “muitas vezes, porém, o valor é fixado unilateralmente pelo empregador. A este valor se dá o nome de “diárias para viagem”, as quais não incluem nos salários, desde que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.” Quando as diárias ultrapassarem 50% do salário percebido pelo empregado estas integrarão o salário, resultando assim em incidências de FGTS, INSS e IR, ou seja, para todos os fins e efeitos.

### **2.6.8 Comissões, gratificações e premiações**

As comissões são valores pagos para o desempenho de alguma atividade feita pelo empregado ao empregador. Brondi e Bermúdez (2009, p. 201) destacam que “são as quantias preestabelecidas que o trabalhador recebe por unidade de serviço prestado ou calculadas em forma percentual sobre o valor unitário ou global dos negócios realizados”. As gratificações são formas utilizadas pelos empregadores para remunerarem os empregados, segundo Costa (2011, p. 121) trata-se do “valor pago como modo de gratificar o empregado, poderá ser concedido por liberalidade do empregador ou de forma ajustada com o sindicato da categoria profissional.” Brondi e Bermúdez (2009, p. 205) relatam sobre a gratificação que “mesmo que a gratificação seja concedida por liberalidade do empregador, mas havendo conexão com o trabalho excedido pelo empregado na empresa, integrará a remuneração para todos os efeitos legais.”

As premiações são instituídas pelas empresas para incentivar o empregado na execução de alguma tarefa específica ou para compensá-lo por sua dedicação e comprometimento. Costa (2011, p. 121) destaca que os prêmios são “geralmente vinculados ao desenvolvimento profissional do empregado, visa a incentivar o empregado na execução do contrato de trabalho.” Brondi e Bermúdez (2009, p. 205) relatam “em sentido próprio, constituem formas de incentivo, objetivando maior participação do empregado no trabalho, com maior rendimento e melhor comportamento.” Com isso o empregador pode instituir o prêmio assiduidade, por frequência do empregado ao trabalho, prêmio antiguidade, por seu tempo de serviço na empresa, prêmio produção com base na produção do empregado, entre outras premiações, todas devidamente regulamentadas e acordadas entre empregado e empregador.

## **2.7 EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

A legislação estabelece que nos casos em que a função é idêntica, com trabalho de valor igual, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, corresponderá a salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (Art. 461 da CLT). Devem ser analisados alguns requisitos para a equiparação salarial, como a identificação de funções ou de serviço, não basta ter apenas o mesmo

cargo, podendo ocorrer diferença de cargos e igualdade nos serviços prestados, o trabalho deve ser de valor igual, executado com a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica, serviços iguais em termos de qualidade e quantidade (MARTINS, 2014).

O serviço deve ser prestado ao mesmo empregador, pois a igualdade deve ser dentro da mesma empresa, não se pode pretender salário de empresas distintas. Costa (2011, p. 141) afirma que o “serviço prestado na mesma localidade é condição essencial à equiparação salarial, a diferença de tempo de serviço não superior a dois anos deve ser entendido como o tempo de serviço na função e não na empresa.” Os empregados reabilitados em novas funções por órgão competente da Previdência Social, não servirão como paradigma para fins de equiparação, e nos casos em que a empresa possui plano de carreira, a equiparação não se aplica, pois as promoções ocorrem sistematicamente.

## 2.8 GRATIFICAÇÃO DE NATAL (13º SALÁRIO)

A Gratificação natalina ou o décimo terceiro salário como é mais conhecido pelos empregados, é pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, proporcional aos meses trabalhados, sendo pago em duas parcelas a primeira no período de fevereiro a novembro e a segunda em dezembro, até dia 20. A gratificação foi instituída pela Lei nº 4.090/1962, e é devida a todos os empregados e aos trabalhadores avulsos, independente da remuneração a que fizerem jus, essa gratificação corresponde a 1/12 de remuneração devida no mês de dezembro, e é calculada de acordo com a quantidade de meses trabalhados, entendido pela fração igual ou superior a 15 dias. (BRONDI; BERMÚDEZ, 2009). A primeira parcela equivale à metade do salário mensal do mês anterior recebido pelo empregado, o empregado poderá solicitar a primeira parcela de seu décimo terceiro salário por ocasião das férias, desde que o direito seja requerido ao empregador, por escrito no mês de janeiro, ou conforme convenção vigente. Costa (2011, p. 125) afirma que,

este adiantamento por ocasião das férias somente será possível quando o período de férias do empregado ocorrer entre os meses de fevereiro e novembro, não sendo devido, portanto, quando estas forem gozadas em dezembro ou janeiro. Entretanto, cabe à empresa verificar em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria se não há cláusula diversa a respeito, o que, existindo, deverá ser observado.

E com o recebimento da primeira parcela junto as férias, o empregador somente fará complemento em novembro se o mesmo obtiver alguma diferença salarial que resulte sua parcela do décimo, caso contrário, inexistente a obrigatoriedade de efetuar complementação por parte da empresa. O 13º salário somente poderá ser pago em duas parcelas, o empregador até pode optar pelo pagamento apenas em uma parcela, desde que seja paga integralmente até dia 30 de novembro. Quando ocorrer afastamento do empregado seja por auxílio doença ou por auxílio acidente a empresa ficará responsável pelo pagamento aos meses trabalhados, ou as frações superiores a 15 dias, e também os primeiros 15 dias de afastamento, cuja remuneração é de responsabilidade da empresa. A Previdência Social ficará responsável pelos pagamentos a partir do 31º dia de afastamento até a data do retorno, pagando o valor respectivo acompanhado com a última parcela do benefício (COSTA, 2011).

Sobre a primeira parcela do 13º salário não incidirá o desconto da Previdência Social e nem do IRRF, somente o recolhimento da parcela relativa ao FGTS, já na segunda parcela haverá o desconto do valor integral de INSS e IRRF. Nos casos de afastamento por licença maternidade cabe ao empregador fazer o devido pagamento do 13º salário, podendo ser compensado devido valor em GPS quando do recolhimento dos valores relativos a gratificação natalina.

## 2.9 FÉRIAS

Todo empregado terá direito a um período de gozo anualmente, sem prejuízo algum de sua remuneração. Conforme a Constituição Federal de 1988 “art. 7º são direitos dos trabalhadores [...] além de outros[...] XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.” O descanso a que se refere a legislação é considerado necessário para recomposição de desgastes físicos, relacionamentos familiares e sociais. O Art. 130 da CLT expressa que após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I – 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço por mais de 5 vezes;
- II – 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;
- III – 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;
- IV – 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

A perda do direito a férias será total quando as faltas injustificadas forem superiores a 32 dias dentro do período aquisitivo do empregado. Brondi e Bermúdez (2009, p. 613) afirmam que para a apuração do período de gozo não devemos considerar como faltas:

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento de:
  - ✓ Pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
  - ✓ Cônjuge ou equiparados;
  - ✓ Ascendente: pai, mãe, avós, bisavós etc;
  - ✓ Descendentes: filhos, netos, bisnetos etc;
  - ✓ Irmão ou irmã;
  - ✓ Pessoa que visa sob dependência econômica do empregado;
- até 3 dias consecutivos em virtude de casamento;
- por 5 dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.
- por um dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devido comprovação;
- no período de tempo em que tiver de cumprir exigências do serviço militar, referidas na letra c do art. 65 da lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- durante a licença compulsória da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, sendo 120 dias para a licença e 14 dias para o aborto não criminoso;
- por motivo de acidente de trabalho ou incapacidade que propicie a concessão de auxílio doença, desde que o afastamento não exceda de 6 meses;
- justificada pela empresa, desde que a falta não tenha sido descontada do respectivo salário. As faltas justificadas pela empresa poderão constar no regulamento interno da mesma;
- durante a suspensão preventiva, para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- nos dias em que não haja serviço, desde que a paralisação seja por período igual ou inferior a 30 dias.

O período concessivo refere-se ao período em que o empregador deverá conceder as férias ao empregado, contando-se o referido período a partir do 1º dia após o empregado ter adquirido o direito, até que o mesmo complete 11 meses. O fracionamento das férias pode ocorrer desde que um dos períodos não seja inferior a 10 dias, tratando-se de um procedimento excepcional, a empresa nesses casos deve justificar de maneira documentada tal procedimento adotado.

## 2.10 AVISO PRÉVIO

Quando não há um prazo estipulado para o término do contrato da prestação de serviço entre empregador e empregado, a parte em que durante o período quiser rescindir esse contrato poderá fazer a emissão do aviso prévio, seja

ele trabalhado ou indenizado. Costa (2011, p. 174), afirma que “o aviso prévio é a modalidade existente para a notificação pelo interessado, da rescisão eminente do contrato de trabalho”. Quando concedido pelo empregador tem por finalidade possibilitar o funcionário a procurar por novo emprego, garantindo assim seu salário e demais verbas proporcionais ao período em que houve a prestação de serviço. Quando concedido pelo empregado fornece ao empregado a possibilidade de repor sua vaga, não gerando tantos problemas no setor, por desligar-se sem pré avisar a empresa. Brondi e Bermúdez (2009, p. 638) afirma que,

o aviso prévio é necessário nos contratos de trabalho firmados por prazo indeterminado, inclusive os dos trabalhadores rurais. É necessário tanto para o empregado demitido, que precisa procurar outro emprego, como para o empregador, que precisa de um substituto para o lugar do empregado demissionário.

As partes devem avisar com antecedência mínima de 30 dias de sua vontade, deixando assim a outra parte envolvida ciente de sua decisão, que deve ser feita por escrita em ambos os casos, tanto para empregado quanto para empregador. Em 2010 a Lei 12.506 foi criada para regulamentar o aviso prévio a favor do funcionário, quando o mesmo é demitido da empresa tem direito a mais 3 dias de aviso prévio para cada ano completo de prestação de serviço para o empregador.

## 2.11 RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO

Todo e qualquer contrato de trabalho pode ser rescindido por ambas as partes, desde que as mesmas expressem essa vontade por escrito, e com todas as verbas pagas e discriminadas para o empregado estar ciente de seus direitos. Conforme Brondi e Bermúdez (2009, p. 613) trata-se da,

dissolução do contrato individual de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverá especificar, de forma discriminada, a natureza de cada parcela paga, estando a validade da quitação condicionada a esta condição.

A rescisão contratual pode acontecer em várias modalidades como demonstrado no quadro 1, com o indicativo do motivo de rescisões que podem ocorrer, sabendo que se o empregado possuir menos de um ano na empresa as verbas são diferenciadas do período maior que um ano.

Quadro 1 - Modalidades de Rescisão de Contrato de Trabalho

<b>Modalidades de Rescisões de Contrato De Trabalho</b>		
<b>Motivo da Rescisão</b>	<b>Menos de 1 Ano</b>	<b>Mais de 1 Ano</b>
<b>Culpa recíproca</b>	Saldo De Salário FGTS + 20%	Saldo De Salário Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 FGTS + 20%
<b>Dispensa sem justa causa</b>	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Prop. + 1/3 Da Cf/1988 13º Salário FGTS + 40%	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Proporcionais + 1/3 Da Cf/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da Cf/1988 13º Salário FGTS + 40%
<b>Pedido de demissão</b>	Saldo De Salário 13º Salário Férias Prop. + 1/3 Da Cf/1988	Saldo De Salário Férias Proporcionais + 1/3 Da Cf/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da Cf/1988 13º Salário
<b>Dispensa com justa causa</b>	Saldo De Salário	Saldo De Salário Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988
<b>Rescisão Antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa (regido pelo art. 479 da CLT)</b>	Saldo De Salário Férias Prop. + 1/3 Da Cf/1988 13º Salário Indenização Art. 479 FGTS + 40%	Saldo De Salário Férias Proporcionais + 1/3 Da Cf/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da Cf/1988 13º Salário Indenização Art. 479 FGTS + 40%
<b>Rescisão indireta</b>	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Prop. + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS + 40%	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS + 40%
<b>Rescisão de contrato a prazo determinado com justa causa (regido pelo art. 479 da CLT)</b>	Saldo De Salário	Saldo De Salário Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988
<b>Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão (regido pelo art. 479 da CLT)</b>	Saldo De Salário 13º Salário	Saldo De Salário Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 13º Salário
<b>Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa (regido pelo art. 481 da CLT)</b>	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Prop. + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS + 40%	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS + 40%

<b>Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão (regido pelo art. 481 da CLT)</b>	Saldo De Salário 13º Salário	Saldo De Salário Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 13º Salário
<b>Extinção do contrato por falecimento do empregado</b>	Saldo De Salário 13º Salário FGTS/Cód. 23	Saldo De Salário 13º Salário FGTS/Cód. 23 Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988
<b>Extinção do contrato por fechamento da empresa</b>	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Prop. + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS + 40%	Saldo De Salário Aviso Prévio Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS + 40%
<b>Extinção do contrato a prazo determinado (inclusive o contrato de experiência)</b>	Saldo De Salário 13º Salário Férias Prop. + 1/3 Da CF/1988 FGTS	Saldo De Salário Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS
<b>Extinção do contrato por aposentadoria espontânea do empregado (art. 453 da CLT)</b>	Saldo De Salário 13º Salário Férias Prop. + 1/3 Da CF/1988 FGTS/Cód. 05	Saldo De Salário Férias Proporcionais + 1/3 Da CF/1988 Férias Vencidas + 1/3 Da CF/1988 13º Salário FGTS/Cód. 05

Fonte: Adaptado pela Autora de (BRONDI; BERMÚDEZ, 2009).

Em todos esses casos se deve verificar os direitos dos trabalhadores, a proporcionalidade no pagamento das verbas e a quitação correta do contrato de trabalho. A homologação deve ser compreendida conforme CLT, e atentando-se as convenções coletivas de trabalho.

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo inicialmente será abordado o enquadramento metodológico, em seguida os procedimentos adotados para a pesquisa, e após as limitações da pesquisa que segue.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa realizada é descritiva e tem por sua finalidade contribuir para a sociedade de forma esclarecedora, ampliando sua visão sobre o tema desenvolvido. Segundo Alves (2007, p. 54) descreve que,

as características de uma população ou de um fenômeno, ou ainda estabelece relações entre fenômenos (variáveis). Adotando-se como procedimento a coleta de dados, com uso da entrevista e da observação, e como recurso, os questionários e/ ou formulários, entre outros. É muito usada nas pesquisas de levantamento.

Em relação aos procedimentos metodológicos, essa pesquisa se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, que se constitui pela análise de livros e fontes elaboradas. Alves (2007, p. 55) descreve que pesquisa bibliográfica “é aquela desenvolvida exclusivamente a partir de fontes já elaboradas – livros, artigos científicos, publicações periódicas, as chamadas fontes de papel”. A pesquisa bibliográfica foi fundamental no estudo realizado, por oferecer ao pesquisador ampla visão sobre o assunto a ser pesquisado, deve-se ter o maior cuidado com as fontes a serem utilizadas, as mesmas devem ser seguras. Fachin (2001, p. 125) complementa que “a pesquisa bibliográfica constitui o ato de ler, selecionar, fichar, organizar e arquivar tópicos de interesse para a pesquisa em pauta.” Para contemplar a pesquisa desenvolvida, foi utilizado o estudo de caso, caracterizado por ser um estudo sobre o assunto pesquisado, investigando-se todos os aspectos das reclamações trabalhistas e sua demanda no âmbito judicial. Santos (2004, p. 27) define que,

estudar um caso é selecionar um objeto restrito, com o objetivo de aprofundar os aspectos característicos. O objeto de estudo de caso pode ser qualquer fato/fenômeno/processo individual, ou um de seus aspectos. É também comum a utilização do estudo de caso quando se trata de reconhecer nele um padrão científico já delineado, no qual possa ser enquadrado.

Alves (2007, p. 56) contempla que o estudo de caso,

trata-se de um estudo em profundidade, exaustivo, radical, de uns poucos objetos, visando obter o máximo de informação que permitam o amplo conhecimento, o que seria impossível em outras pesquisas. É muito encontrado em pesquisas do tipo exploratória. Seu planejamento é flexível, o que permite ao pesquisador obter novas descobertas. Uma das desvantagens do estudo de caso é a de não permitir generalização dos dados obtidos.

A abordagem do problema se deu da maneira qualitativa, na abordagem qualitativa tem-se como características, estabelecer relações entre as causas e seus efeitos, de modo a conseguir medir tais fatores.

Oliveira (2002, p. 117) define a pesquisa qualitativa como,

possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

Diante do exposto, e apresentados os procedimentos metodológicos a serem utilizados nessa pesquisa, procura-se atingir com êxito ao enfoque desta pesquisa, alcançando os pontos determinados e solucionado o problema ao término da análise.

### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para que o problema desta pesquisa pudesse ser solucionado foi feito uma análise nos processos trabalhistas da empresa estudada, abrangendo 1º e 2º vara do trabalho da região de Criciúma - SC, buscando o número de demandas trabalhistas com maior relevância no âmbito judicial registrados durante o período de 2013 à 2014. Com a análise de tais processos, será demonstrado a organização objeto de estudo as principais demandas trabalhistas encontradas, e qual seria a melhor forma de minimizar tais passivos.

## **4 ESTUDO DE CASO**

Neste capítulo será apresentado o estudo de caso, onde caracteriza-se em relacionar o tema pesquisado com a realidade da empresa base para o estudo de caso. Inicia-se com a caracterização da empresa, em seguida será demonstrado os procedimentos que foram utilizados para a coleta de dados, seguido pela apresentação dos resultados da pesquisa, com a apresentação do planejamento trabalhista.

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

A empresa selecionada para o presente estudo de caso, não autorizou a divulgação de sua razão social, assim será utilizado um nome fictício como A Comércio LTDA, empresa com mais de 36 anos no mercado, fundada na década de 70, atualmente conta com 3.500 funcionários, localizada em Criciúma - SC. A empresa é uma sociedade empresária limitada, composta por sua Matriz e demais Filiais. Seu ramo de atividade é o Comércio Atacadista e Varejista.

### **4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Serão apresentados os dados obtidos na análise das demandas da empresa estudo de caso, e a proposta para minimizar os passivos.

#### **4.2.1 Principais Pedidos**

Foram analisados um total de 38 processos no período compreendido de 2013 e 2014, após a análise dos processos foram classificadas as demandas com maior relevância. Essas demandas foram selecionadas por possuírem maior repercussão na esfera judicial. Verifica-se que a empresa no período estudado teve um alto índice de reclamações trabalhistas tramitando na 1ª e 2ª varas do trabalho de Criciúma-SC, e que os pedidos são recorrentes. Nos 38 processos que estão em tramitação, tem-se 10 demandas diferentes, totalizando 73 pedidos, onde a maior demanda apresentada está no dano moral e assédio moral com 19 pedidos, gerando 26,03% do total de pedidos, em segundo lugar está o adicional noturno com 11

pedidos, representando 15,07% do total de processos analisados, em terceiro lugar o intervalo intrajornada com 10 pedidos, mostrando 13,70% do total, observa-se que os pedidos variam, e possuem um alto índice de solicitações. A tabela 1 evidencia os pedidos no período estudado, a quantidade para cada pedido e o percentual em relação ao total das demandas.

Tabela 1 - Principais Pedidos

Pedidos	Quantidade	Percentual (%)
Acúmulo de Funções	2	2,74
Adicional de Insalubridade	8	10,96
Adicional Noturno	11	15,07
Dano Moral e Assédio Moral	19	26,03
Equiparação Salarial	7	9,59
Estabilidade de Emprego	5	6,85
Horas de Domingo e Feriados	5	6,85
Intervalo do Art. 384 da CLT	3	4,11
Intervalos Intra-jornadas	10	13,70
Pensão Vitalícia	3	4,11
<b>Total de Pedidos</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2013 à 2014).

#### 4.2.2 Principais Condenações

Com intuito de avaliar o volume de condenações referente as demandas durante o período estudado considerou-se tão somente os processos que já houve condenações. Conforme a tabela 2, verifica-se que até o final da presente pesquisa, o total de 16 pedidos já houve condenações, entre eles percebe-se que o adicional de insalubridade teve o maior índice, com 5 pedidos ganhos, o dano moral e assédio moral, as horas de domingo e feriado estão com o mesmo número de condenações.

Tabela 2- Condenações no período 2013 e 2014

<b>Condenações</b>	<b>Quantidade</b>
<b>Adicional de Insalubridade</b>	5
<b>Adicional Noturno</b>	1
<b>Dano Moral e Assédio Moral</b>	3
<b>Estabilidade de Emprego</b>	1
<b>Horas de Domingo e Feriados</b>	3
<b>Intervalos Intrajornadas</b>	2
<b>Pensão Vitalícia</b>	1
<b>Total</b>	16

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2013 à 2014).

As condenações já estabelecem que a empresa estudada deve elaborar um plano de ação para melhorar o que vem sendo questionado nas ações trabalhistas.

#### 4.2.2.1 Tipos de Contingências

As contingências são situações que podem acontecer, fatos que a empresa deve mensurar, devendo ter reservas para tais ocorrências. Os processos na empresa estudada são divididos em 04 tipos de contingências: Provável, Não Constitui, Possível e Praticamente, durante o período analisado tiveram 38 processos, alguns encerrados e outros que se encontram ainda em tramitação, verifica-se que a empresa estudada reconhece seu passivo, sabendo de suas reclamationes trabalhistas. Considerando uma possível contingência, representa 14 do total de 38 processos, em compensação, 12 processos não constituem contingência, mas 11 processos são prováveis que se tornem contingência, ou seja, tem-se a certeza de que vai acontecer. Uma contingência provável é aquela que se tem praticamente certeza de que acontecerá, deve acontecer, a contingência possível é aquela com grande chance de acontecer, embora não seja garantido, ela é provável, admissível, mas uma incerteza, a que é uma contingência praticamente

é aquela que no ato da análise já se tem a certeza de que será um passivo para a empresa, e a que não constituirá uma contingência é aquela que se sabe que a empresa ganhará. Na tabela 3 demonstra-se a quantidade para cada tipo de contingência destacada pela empresa objeto de estudo.

Tabela 3- Tipos de Contingências

<b>Tipos de Contingências</b>	<b>Quantidade</b>
<b>Provável</b>	11
<b>Não Constitui</b>	12
<b>Possível</b>	14
<b>Praticamente</b>	1
<b>Total de Processos</b>	38

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2013 à 2014).

#### 4.3 PLANEJAMENTO TRABALHISTA

De acordo com as informações obtidas no estudo realizado, verifica-se um número expressivo de reclamações trabalhistas no período de 2013 à 2014. A gestão do passivo é o caminho a ser seguido. Para que uma empresa consiga gerir bem o seu passivo trabalhista, deve ter conhecimento necessário dos atos e fatos que geram esse ônus à empresa. As empresas gastam muito pagando as dívidas trabalhistas, se as evitassem economizariam mais e teriam maior rentabilidade, os gastos na área trabalhista são quase sempre vindos de ações trabalhistas, defesas elaboradas por advogados, peritos. É nesse momento em que a empresa deve procurar onde está o seu ponto fraco, onde vem falhando, para que tal passivo continue a aumentar, com a implantação de processos e controles internos visando combater esse passivo a empresa ganha mais mobilidade e gerencia assim seus pontos falhos. A empresa não tem a garantia de que o empregado não entrará com uma ação trabalhista, e é, por essa razão que as empresas devem ter a ciência de que o caminho a ser seguido é o controle do passivo trabalhista. Os empregados estão mais atualizados, os meios de comunicação estão mais claros e relatam os direitos dos trabalhadores, retratam o que as empresas não podem fazer, isso faz com que o empregado conheça seu direito e busque essas posições do

Departamento de Pessoal, isso faz com que o profissional desta área deva ter um amplo conhecimento da legislação trabalhista em vigor, conhecendo as normas jurídicas.

Apresenta-se para a empresa objeto de estudo o Planejamento Trabalhista adequado para o bom andamento do negócio, tanto a empresa estudada quanto as demais deveriam seguir um Planejamento Trabalhista, minimizando assim os passivos e deixando o Departamento Pessoal mais alinhado, organizado e sempre pronto a atender corretamente seus colaboradores. Identificar o passivo, conhecendo seu ponto fraco é a primeira etapa do controle, uma análise dos processos elaborados em cada setor deve ser feita, com o objetivo de conhecer as falhas que podem se tornar um possível passivo. Sugere-se para a empresa A Comércio LTDA que faça uma análise das condenações que vem sofrendo. Os pedidos são muitos, então analisando as condenações se tem noção de onde a empresa vem errando. No quadro 2 tem-se as condenações sofridas de 2013 à 2014, bem como as devidas sugestões para que possam auxiliar à minimizá-las.

Quadro 2- Planejamento Trabalhista

<b>Planejamento Trabalhista</b>	
<b>Pedidos</b>	<b>Ações de Melhorias</b>
<b>Dano Moral e Assédio Moral</b>	Um tema que está em foco no momento, tudo está gerando dano moral, qualquer atitude que vá contra o bem-estar do empregado pode ocasionar o dano, com isso liderança e cargos superiores devem receber semestralmente treinamento de como se comunicar com os empregados, qual a melhor forma de conhecer sua equipe, e qual a melhor forma de compreendê-la, maneiras ríspidas e formas que não condizem com o tratamento adequado do empregado ocasionará o Dano Moral e Assédio Moral, existem várias formas de chamar a atenção de um colaborador, sugere-se então avaliações individuais.
<b>Adicional Noturno</b>	O adicional noturno pelo simples controle de jornada já é capaz de exemplificar o controle feito pela empresa, o controle do REP – Registro Eletrônico do Ponto e o pagamento exato em folha de pagamento com o percentual estabelecido, sugere-se então que a empresa não permita que pessoas que não autorizadas para trabalhar depois das 22:00 (que é quando se inicia o adicional noturno) não fiquem à disposição da empresa nesse período, além de gerar horas extras gerará o adicional noturno, pelo qual o empregado não foi contratado para fazer.

<p><b>Horas de Domingos e Feriados</b></p>	<p>Para se fazer uma proposta de ação para o trabalho em Domingos e Feriados deveria ser analisado o faturamento da empresa durante esses dias, muitas são as súmulas e jurisprudências que estabelecem que o trabalho em domingos e feriados deveria ser apenas 1x1 ou seja, trabalha um domingo e folga no próximo, não é isso que vem acontecendo na empresa estudada, a mesma ainda mantém o trabalho em 2x1, trabalhando dois domingos e folgando no terceiro, respeitando, é claro a OJ 410 de 2010 que estabelece que a cada seis dias de trabalho o sétimo é folga.</p>
<p><b>Intervalos Intra-jornadas</b></p>	<p>O intervalo para refeição é um direito do empregado, a cada seis horas consecutivas de trabalho tem-se o direito ao intervalo de uma hora, e a cada quatro horas de trabalho tem-se o direito há quinze minutos de intervalo, esse intervalo após as seis horas de trabalho não pode ser menor que uma hora, é direito do empregado ter essa uma hora para intervalo, e os quinze minutos de parada para refeição, o intervalo de uma hora é registrado pelo ponto eletrônico pela empresa, e o intervalo de quinze minutos não, sugere-se então que o intervalo de quinze minutos seja registrado em ponto manual e arquivado para um possível processo.</p>
<p><b>Pensão Vitalícia</b></p>	<p>A pensão nesse caso perdido pela empresa está diretamente ligado a um acidente de trabalho que ocasionou a perda de membros da mão do empregado, isso fere gravemente seu estado físico, psicológico e emocional, a empresa deve obter maior controle nos processos de limpeza e manutenção dos seus equipamentos, pois se a liderança ou algum superior estiver no momento desse processo não deixaria o empregado sozinho, tendo que manusear o equipamento sem instruções.</p>
<p><b>Adicional de Insalubridade</b></p>	<p>As condenações estabelecem em grau médio o pagamento desse adicional, a empresa tem que trazer junto ao Departamento de Pessoal o Departamento do SEMST – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, um setor de medicina dentro da empresa deve ser ativo, elaborar Laudos que demonstrem para a empresa perante seu grau de risco para quais atividades deve-se ter maior cuidado, na entrada de câmaras frias os colaboradores devem receber o devido equipamento de segurança, conforma NR – 15, respeitando sempre o nível de tolerância. A empresa para se resguardar de uma possível reclamatória, deve ter os procedimentos regulamentados, sempre procurando coletar a assinatura do empregado nos documentos, desenvolver procedimento interno para entrada em câmara fria, e arquivando esse documento na pasta do colaborador, e sempre que algum colaborador entrar na câmara fria deixar outro cuidando dessa entrada e saída.</p>

Sugere-se ainda adoção de Processos Internos para todos os setores, e o desenvolvimento do Manual de Procedimentos, onde estará descrito todas as atividades de cada setor, o que é preciso para desempenhar cada função, isso trará maior clareza no momento em que for desempenhado uma atividade, resultando na sua execução de maneira correta.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista está em constante evolução, normas e regulamentos são analisados e alterados diariamente. A Nova Constituição Federal de 1988 para garantir as relações de trabalho. Já a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, tratou de unificar todas as matérias trabalhistas em um único documento, e dessa data em diante as relações trabalhistas ganharam mais força. Com o Direito do Trabalho estabelecido, firmava-se com maior clareza os direitos trabalhistas, desta forma cabe as empresas estruturarem-se, com documentação de seus empregados em dia, as informações nítidas aos olhos de todos. A análise do passivo de uma empresa traz benefícios a longo prazo, um passivo quando analisado, acompanhado e com medidas preventivas adotadas, proporciona a empresa uma melhor imagem, o colaborador vê sua empresa de uma maneira diferente, como uma empresa correta e coerente de seus atos, os órgãos fiscalizadores acompanham as empresas, analisam suas atitudes, assim como a classe sindical, todos em defesa do que é mais benéfico ao empregado.

Diante do exposto surge a seguinte interrogativa: Quais as principais demandas que ocasionam passivos trabalhistas na empresa pesquisada e qual a melhor forma de prevenção? Para se chegar a resposta, foi proposto como objetivo geral verificar as medidas de prevenção adotadas pela empresa que minimizem as atuais demandas trabalhistas. Para alcançar o objetivo geral desta pesquisa foram propostos três objetivos específicos, o primeiro consistia em buscar junto à empresa estudada quais as principais demandas que ocasionam passivos trabalhistas, o próximo objetivo específico seria selecionar as demandas com maior relevância no âmbito judicial, e por último o objetivo de propor ações de melhorias que minimizem as atuais demandas trabalhistas.

Para responder a interrogativa desta pesquisa e alcançar o objetivo geral, primeiramente realizou-se uma pesquisa descritiva, buscando conhecer as demandas trabalhistas da empresa estudada, analisando as demandas com maior relevância no âmbito judicial, a fundamentação teórica baseou-se em uma pesquisa bibliográfica, e um estudo de caso na empresa A Comércio LTDA. O planejamento trabalhista foi realizado por meio de análise qualitativa, onde tem como característica fazer análise da relação entre causa e efeito.

Por intermédio da pesquisa realizada pode-se obter os resultados à cerca

do assunto pesquisado, a análise teve como proposta analisar o período compreendido de 2013 à 2014, para assim selecionar as demandas com maior relevância no âmbito judicial, e discorrer sobre as condenações feitas no mesmo período, propondo ações de melhorias para as condenações. No período analisado a empresa A Comércio LTDA teve 38 processos e 73 pedidos, com 10 demandas diferenciadas, que foram elas: acúmulo de funções, adicional de insalubridade, adicional noturno, dano moral e assédio moral, equiparação salarial, estabilidade de emprego, horas de domingo e feriados, intervalo do Art. 384 da CLT, intervalos intrajornada e pensão vitalícia. As demandas com maior número de pedidos foram: adicional de insalubridade com 8 pedidos, indicando 10,96%, adicional noturno com 11 pedidos, representando 15,07%, dano moral e assédio moral com 19 pedidos, representando 26,03% e intervalos intrajornadas com representação de 13,70%, ou seja 10 pedidos.

Selecionadas as demandas trabalhistas com maior relevância no âmbito judicial, iniciou-se a análise das condenações no período estudado, onde as demandas condenadas dizem a respeito aquelas com maior número de pedidos (tabela 1) que foram elas: adicional de insalubridade com 5 condenações, dano moral e assédio moral com 3 condenações e horas de domingos e feriados com 3 condenações representam o maior número de condenações, intervalos intrajornadas com 2 condenações, adicional noturno, estabilidade de emprego e pensão vitalícia, com 1 condenação cada demanda. Diante da análise, propõe-se a empresa: adotar medidas de prevenção, implantação de procedimentos internos, revisão de processos já existentes, e a cultura empresarial repensada.

Provavelmente as propostas de mudanças trarão sofrimentos, pois mudanças causam transtornos, tirando as pessoas da sua zona de conforto. Inovação, mudança nos processos, são atitudes sempre bem-vindas, uma empresa que busca renovar, adquire maior conhecimento sobre seu negócio, mantém seus processos alinhados, é uma empresa com visão de mercado e visão de futuro. A Legislação Trabalhista deve ser cumprida, e para que isso aconteça toda a empresa deve conhecer e respeitar suas obrigações, uma vez que o benefício será de todos. Do contrário o prejuízo primeiro será dos empregados, mas, num futuro próximo a empresa conhecerá também os reflexos por não respeitar, normas, leis e regulamentos, ou seja, o passivo trabalhista está anunciado.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Magda. **Como Escrever Teses e Monografias**. 2ª Tiragem, Editora Elsevier, 2007

BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. **Departamento de Pessoal Modelo**. 6ª ed. São Paulo: IOB, 2009.

**BRASIL**. CLT: <http://cltonline.blogspot.com.br/p/13-salario.html>, acesso em 25/02/2015 às 14:51.

**BRASIL**. Justiça do Trabalho: <http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho>, acesso em 22/03/2015 às 17:55

**BRASIL**. MTE: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>, acesso em 08/05/2015 às 22:20.

**BRASIL**. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região: <http://trt12.jus.br/>, acesso em 22/03/2015 às 17:55.

COSTA, Rosânia de Lima; **Rotinas trabalhistas: departamento pessoal modelo de A a Z**. 3ª Ed. São Paulo. Cenofisco Editora, 2011.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto, **Curso de Direito do Trabalho**, 2014, editora Atlas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 2013, editora Saraiva.

OLIVEIRA, Silvio Luiz De. **Tratado de Metodologia Científica**: projeto de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 4. reimpr. Da 2ª Ed de 1999. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

RIBEIRO, Eraldo Teixeira. **Elementos Do Direito. Direito e Processo do Trabalho**. 6ª Ed. 2007. São Paulo

SANTOS, Antonio Raimundo Dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

