

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**KAROLINE GHISI**

**AS MEDIDAS DISCIPLINARES E SUA RELAÇÃO COM O PASSIVO  
TRABALHISTA**

**CRICIÚMA  
2017**

**KAROLINE GHISI**

**AS MEDIDAS DISCIPLINARES E SUA RELAÇÃO COM O PASSIVO  
TRABALHISTA**

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. Me. Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2017**

**KAROLINE GHISI**

**AS MEDIDAS DISCIPLINARES E SUA RELAÇÃO COM O PASSIVO  
TRABALHISTA**

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 de custos**.

Criciúma, 05 de dezembro de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profº. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

---

Profª. Marja Mariane Feuser - Especialista - UNESC - Examinador

---

Prof. Adilson Pagani Ramos - Mestre - UNESC - Examinador

**Dedico este trabalho primeiramente à Deus e à minha família, que desde o início sempre estiveram ao meu lado apoiando e incentivando para que eu chegasse a mais esta etapa da minha vida.**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus que me permitiu realizar mais este sonho. Agradeço aos meus pais, Marizete Rossi da Silva Ghisi e Zezinho Domingos Ghisi, pelo amor, compreensão, apoio, e principalmente pelo incentivo diário que me deram durante estes quatro anos e meio e por estarem presentes em todos os momentos da minha vida. Ao meu namorado Adriano Amboni Lourenço pelo companheirismo e compreensão, pelo apoio e dedicação em me ajudar quando eu precisava. Aos professores do Curso de Ciências Contábeis da Unesc, pelo conhecimento que nos transmitiram e a amizade, ao meu orientador Leonel Luiz Pereira por estar sempre à disposição, me orientando sempre de forma muito clara e objetiva no trabalho acadêmico. Agradeço a todos os colegas acadêmicos pela convivência durante todo esse tempo, em especial quero agradecer aos meus colegas Larissa Sachet Pazini, Adryeli dos Santos Zeferino, Alex Lourenço e Julio Alano Rodrigues meus colegas de grupo para trabalhos, obrigada por ajudarem sempre quando precisei. Agradeço em especial uma grande amiga que a faculdade me deu de presente, Josiane Consoni, obrigada por todo apoio, todas as risadas e conversas, demonstrando a importância da amizade. A todos que direta ou indiretamente de alguma forma me ajudaram a seguir em frente e realizar este tão almejado sonho.

**“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê”.**

**Arthur Schopenhauer**

## RESUMO

Passivo trabalhista é um tema atual e muito presente em empresas de diversos ramos de atividades. A falta de ações de melhoria e a aplicação de medidas disciplinares afetam grande parte das organizações que não estão habituadas a serem intimadas a prestar contas no âmbito judicial. É dever da empresa demonstrar no âmbito judicial por meio de documentos e testemunhas que cumpriu a legislação vigente e respeitou os direitos do trabalhador. O passivo trabalhista pode causar grande impacto nas demonstrações contábeis, pois as provisões para contingências dependendo da demanda que a empresa possui de ações trabalhistas geram um grande valor que deixa de ser aplicados em outras áreas que a empresa julga serem mais relevantes. Diante do exposto, o presente trabalho evidenciará as medidas disciplinares e a sua relação com o passivo trabalhista de uma empresa localizada em Criciúma - SC. Essa pesquisa se caracteriza como qualitativa por meio de um estudo de caso. As informações analisadas foram levantadas nos processos trabalhistas que a empresa possui. Com esta pesquisa observou-se que a empresa já possui alguns resultados das ações de melhorias que realizou no decorrer dos últimos anos, porém a eficácia da aplicação das medidas disciplinares não foi possível ser comprovada devido a poucos anos de aplicação e registro. Mas, é notório que a partir da aplicação dessas medidas conseguiu-se fazer com que os funcionários cumprissem e respeitassem seus deveres trabalhistas, que por consequência fará com que a empresa tenha maior eficácia sobre as medidas adotadas.

**Palavras-chave:** Passivo trabalhista; medidas disciplinares; gestão.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Planejamento trabalhista.....	38
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais pedidos .....	35
Tabela 2 - Tipos de contingências.....	36
Tabela 3 - Controle e aplicação das medidas disciplinares.....	42
Tabela 4 - Influência das medidas disciplinares e melhorias.....	42

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Art. - Artigo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

EPI - Equipamento de Proteção Individual

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

REP - Registro Eletrônico de Ponto

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESMT - Serviço Especializado em Segurança e na Medicina do Trabalho

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA .....	11
1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA .....	12
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
1.4 ESTRUTURA DE ESTUDO.....	14
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA .....	15
2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO .....	16
2.3 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	17
2.4 DIREITO DO TRABALHO .....	18
2.5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	18
<b>2.5.1 Proteção do Trabalhador</b> .....	<b>19</b>
<b>2.5.2 Irrenunciabilidade de direitos</b> .....	<b>19</b>
<b>2.5.3 Continuidade da Relação de Emprego</b> .....	<b>20</b>
<b>2.5.4 Primazia da Realidade</b> .....	<b>20</b>
2.6 JUSTIÇA DO TRABALHO .....	21
2.7 PASSIVO TRABALHISTA .....	22
<b>2.7.1 Principais Causas do Passivo Trabalhista</b> .....	<b>22</b>
<b>2.7.2 Como Reduzir e Evitar o Passivo Trabalhista</b> .....	<b>28</b>
2.8 MEDIDAS DISCIPLINARES.....	28
<b>2.8.1 Advertência Verbal</b> .....	<b>30</b>
<b>2.8.2 Advertência por escrito</b> .....	<b>30</b>
<b>2.8.3 Suspensão do Trabalho</b> .....	<b>30</b>
<b>3 METODOLOGIA DE PESQUISA</b> .....	<b>32</b>
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	32
3.2 PROCEDIMENTO PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS .....	33
<b>4 ESTUDO DE CASO</b> .....	<b>34</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	34
4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	34
<b>4.2.1 Principais pedidos</b> .....	<b>34</b>
<b>4.2.2 Principais condenações</b> .....	<b>36</b>
4.3 CONTINGÊNCIAS .....	36

4.4 PLANEJAMENTO PARA MINIMIZAR O PASSIVO TRABALHISTA .....	37
4.4.1 As medidas disciplinares e a redução o passivo trabalhista .....	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	44
REFERÊNCIAS.....	46

## 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo será apresentado o tema do trabalho, evidenciando seu problema de pesquisa e especificando seus objetivos gerais e específicos demonstrando sua justificativa e ao final a estrutura.

### 1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

Em uma sociedade é impossível conviver sem regras, pois elas trazem a harmonia entre as relações. No Brasil os direitos e deveres dos trabalhadores só foram esclarecidos após a criação da Consolidação das Leis do trabalho (CLT) que norteia as relações trabalhistas, que por sinal está em constante mudança para atender de todas as formas a evolução da sociedade.

De acordo com Costa (2013), o evento da criação e consolidação das relações de trabalho trouxe grandes contribuições para os trabalhadores, explica que a história dos trabalhadores no Brasil pode ser dividida em três fases, sendo elas: A escravidão, a libertação dos escravos, a revolução pelos direitos do trabalhador. Na escravidão o trabalho era considerado degradante, por este motivo era realizado pelos índios e negros africanos, sem qualquer direito, trabalhavam em terras brasileiras plantando e colhendo.

Decorridos muitos anos de sofrimento, no século XIX inicia-se de forma lenta a libertação dos escravos e a vinda de imigrantes, principalmente italianos, portugueses e espanhóis para substituir a mão de obra escrava nas lavouras de café e cana-de-açúcar no Brasil (COSTA, 2013).

De acordo com Fernanda (2008), apesar de ter sido decretado o fim da escravidão os imigrantes que chegaram ao Brasil viviam em condições precárias e sem direitos, em condições semelhantes aos escravos.

A CLT surgiu no início da industrialização brasileira, quando a Europa já havia dedicado muito tempo a reivindicação de direito aos trabalhadores na primeira e segunda revolução industrial, o desemprego tecnológico já havia sido registrado. COSTA (2013).

Após a substituição de diversas funções manuais por máquinas muitos trabalhadores acabaram perdendo seus empregos, gerando grande revolta. Há alguns anos a CLT procura assegurar as mais diversas relações de trabalho o direito e equidade a todos os trabalhadores. Recebendo diversas modificações nas últimas

décadas, a CLT caracteriza-se como principal fonte do direito do trabalho e fez a jurisprudência trabalhista avançar em muitas questões.

Atualmente os trabalhadores estão mais esclarecidos e informados sobre os seus direitos e obrigações no trabalho, sendo divulgada rapidamente a informação chega praticamente de forma instantânea a todos os trabalhadores. Cabe então, ao departamento de administração de pessoas da empresa esclarecer dúvidas e buscar demais informações para manter as relações de trabalho dentro das regras exigidas pela CLT.

Mesmo as informações sendo divulgadas rapidamente e as empresas estando cientes que devem cumprir a legislação trabalhista, percebe-se que muitas das regras descritas na CLT não são cumpridas pelas organizações, gerando o que é chamado de passivo trabalhista.

Já as empresas que cumprem a legislação, devem manter uma fiscalização e comprovação por meio de documentos os quais podem servir de provas no futuro, no caso de eventuais demandas trabalhistas.

As empresas devem manter toda a documentação dos funcionários arquivada e organizada pelo período mínimo de cinco anos a contar da data de seu desligamento. Esta documentação serve como histórico e comprovação de toda a trajetória que o funcionário constituiu dentro da empresa e também todo um histórico de medidas disciplinares, pagamentos e recebimentos efetuados aos funcionários neste período de tempo.

O passivo trabalhista é algo que pode ser evitado, muitas vezes a empresa desembolsa valores que já haviam sido quitados, apenas por não ter se assegurado por meio de documentos que cumpriu o que a legislação obriga.

Neste contexto tem se a seguinte questão problema: Existe alguma relação entre a aplicação de medidas disciplinares e a redução do passivo trabalhista?

## 1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA

O objetivo geral deste trabalho consiste em evidenciar como as empresas podem reduzir seu passivo trabalhista de acordo com a legislação vigente.

Deste modo para atingir o objetivo geral define-se os seguintes objetivos específicos:

- Evidenciar as medidas disciplinares como prevenção de passivos trabalhistas;
- Destacar a importância de a empresa conhecer seu passivo trabalhista e como efetuar uma boa gestão desta área.
- Propor ações que visam a redução do passivo trabalhista.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo ressalta a importância da utilização de medidas disciplinares e controles internos para a redução, controle e planejamento da redução de valores gastos com passivos trabalhistas resultante de obtenção de direitos perante o âmbito judicial.

As organizações muitas vezes não fazem um controle correto das medidas disciplinares aplicadas aos colaboradores que infringem as regras trabalhistas, e muitas delas não fazem ideia do quanto a aplicação dessas medidas influenciam na decisão judicial quando futuramente o colaborador procura buscar seus direitos no âmbito judicial.

Atualmente os trabalhadores estão a cada dia mais informados e atualizados sobre seus direitos e obrigações, a forma pela qual a empresa socializa essas informações com seus funcionários influencia muito na visão que esses colaboradores, bem como das pessoas externas, tem a respeito da empresa.

Uma empresa com passivo trabalhista começa a ter a sua imagem afetada de forma negativa perante a sociedade, e conseqüentemente desencadeia uma série de ações trabalhistas, levando muitas vezes a empresa a sérios problemas financeiros, que poderiam ser evitados, se tomadas às devidas providências em tempo hábil.

Como contribuição para a sociedade este trabalho é de extrema relevância, pois tem como finalidade informar a importância da utilização de medidas disciplinares e o cumprimento correto da legislação trabalhista como ferramenta de redução do passivo.

Este estudo pretende servir como fonte de pesquisa para empregadores, onde possam ver as medidas disciplinares aplicadas a determinados acontecimentos e que podem ser replicados a outras empresas.

Por fim, cabe ressaltar a relevância social da presente pesquisa, observando que, uma empresa com profissionais da área de administração de pessoal atualizados e competentes contribui para minimizar as chances de a empresa adquirir futuras pendências no âmbito judicial pelo não cumprimento da legislação ou por não uso de medidas disciplinares como prevenção de passivos trabalhistas.

Uma empresa que administra e previne o surgimento de novos passivos trabalhistas, poderá aplicar melhor os recursos financeiros contribuindo ainda mais na geração de mais postos de trabalho, tendo sua imagem ainda mais reconhecida na sociedade.

#### 1.4 ESTRUTURA DE ESTUDO

Após a seção introdutória, este estudo está organizado de acordo com as seguintes etapas: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais. A fundamentação teórica reúne a revisão da literatura com estudos teóricos e empíricos a cerca da importância das medidas disciplinares dentro das empresas e a contribuição da redução do passivo trabalhista que estas proporcionam.

Em seguida apresentam-se os procedimentos metodológicos com o método abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Após serão discutidos os resultados e suas relações com os outros estudos. Finalmente, são apresentadas as considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será abordado o referencial teórico buscando evidenciar os principais assuntos referentes ao surgimento da legislação trabalhista e aos temas pertinentes ao direito do trabalho e seus princípios. Descreve-se a relevância das medidas disciplinares e demais ações como ferramenta para evitar o passivo trabalhista nas empresas.

### 2.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

São as leis e normas que regulamentam as relações trabalhistas entre empregado e empregador, citando deveres e obrigações das partes. De acordo com Martins (2014), a legislação trabalhista é o conjunto de leis inicialmente instituído pela Constituição de 1934, as demais constituições continuaram a abordar sobre o tema.

A regulamentação das leis do trabalho foi instituída por meio do Decreto-Lei nº 5.452 no dia 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual é a principal fonte do direito do trabalho e está sempre evoluindo de acordo com as mudanças ocorridas. Porém, não é a única fonte do direito trabalhista, existem leis avulsas que tratam de situações específicas de trabalho como, por exemplo, o programa de alimentação do trabalhador, Lei nº 6.321/76.

No ano de 2017 a legislação inicia uma fase de grandes mudanças na legislação trabalhista, a lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017 e sancionada pelo presidente Michel Temer, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, a reforma altera mais de 100 pontos da CLT, as mudanças devem trazer vantagens a empregadores e empregados. No dia 13 de novembro de 2017 o governo publicou uma medida provisória que altera alguns artigos desta nova lei. A medida provisória altera as regras relacionadas a gestantes, a trabalhadores autônomos, ao trabalho intermitente, à jornada de 12 horas com 36 horas de descanso e aos danos morais (BRASIL, 2017).

A reforma trabalhista traz várias mudanças que afetarão o dia a dia das relações entre empregador e empregado, relações sindicais e questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

## 2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Anteriormente a CLT já existiam algumas regulamentações a respeito das relações de trabalho, Segundo Martins (2014), não é, portanto um código, que estabelecerá algo novo, mas uma reunião da legislação esparsa sobre o tema existente no período anterior a 1943 e suas posteriores modificações.

A reunião destas informações que norteiam as relações trabalhistas surgiu para facilitar o acesso e conhecimento de empregadores e trabalhadores, fazendo com que as partes tenham o conhecimento de seus deveres e obrigações.

De acordo com Martins (2014) a CLT busca organizar a legislação existente referente aos direitos individuais e coletivos de trabalho, informando também sobre segurança e medicina do trabalho.

Acessar as regulamentações descritas na CLT está cada dia mais fácil, e a informação chega mais rapidamente às empresas e funcionários. Com a informação sendo divulgada de maneira quase que instantânea gera facilidade nas relações de trabalho, porém, muitas vezes os surgimentos de dúvidas acontecem como também várias formas de interpretação da legislação.

De acordo com Fidelis (2013), as relações trabalhistas sofrem muitas mudanças para se adaptar a evolução da sociedade que se modifica a cada dia, as pessoas estando mais atualizadas dos seus direitos e deveres no ambiente de trabalho fazem mais questionamentos, por sua vez a empresa deve estar preparada para esclarecer estas dúvidas, muitas vezes devendo investir em cursos de aperfeiçoamento nesta área.

O Departamento de Pessoal é o setor responsável pelo controle de dados pessoais, profissionais e disciplinares de cada funcionário da empresa. Geralmente é o setor ao qual os trabalhadores reportam suas dúvidas referente as questões trabalhistas, o responsável pelo setor deve sempre se manter atualizado para poder sanar estas dúvidas, ou deve ter um amparo externo para que o funcionário possa ser esclarecido das dúvidas rapidamente (FIDELIS, 2013).

Ocorrendo dúvidas ou diversas interpretações a empresa deve estar amparada de profissionais competentes e atualizados para saná-las. A busca por ajuda externa também pode ser realizada, com o auxílio de consultores capacitados para atender estes tipos de demandas. As empresas solucionam dúvidas dos

trabalhadores e com esta atitude demonstram transparência e segurança nas relações de trabalho. Os direitos do trabalho em sua maioria estão garantidos na Constituição Federal de 1988 atualmente pode ser acessada em meios digitais ou em livro impresso.

### 2.3 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 foi um grande marco no direito trabalhista construída de acordo com os princípios dos direitos humanos e definições de responsabilidades do Estado.

“A promulgação da Constituição de 1988 marcou o início da consolidação da democracia, após os anos da ditadura militar. Os brasileiros entraram nos anos 90 sob o comando do primeiro presidente eleito diretamente pelo povo desde 1961” (PORTAL BRASIL, 2014).

A Constituição Federal de 1988 marcou um período de redemocratização, modificando aspectos jurídicos das relações de trabalho já estabelecidas anteriormente. De acordo com Nascimento (2013) a constituição permitiu o crescimento nas relações sindicais, mais liberdade sindical na tomada de decisões e diversas questões relacionadas a negociações coletivas, porém sem extrair a responsabilidade do poder público, sendo considerada a constituição mais democrática da história.

“O documento é um conjunto de regras de governo que rege o ordenamento jurídico de um País. A versão em vigor atualmente -- a sétima na história do Brasil-- foi promulgada em 5 de outubro de 1988. O texto marcou o processo de redemocratização após período de regime militar (1964 a 1985)” (PORTAL DO PLANALTO, 2017).

De acordo com Nascimento (2013) as alterações mais significativas foram, entre outras: i) Redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais (CF/88 Art. 7º § XIII); ii) Aumento do adicional de horas extras para no mínimo 50% (CF/88 Art. 7º § XVI); iii) Licença gestante ampliada para 120 dias (CF/88 Art. 7º § XVIII); iv) Concepção da licença paternidade de 5 dias (CF/88 Art. 7º § XIX);; v) Aumento da idade mínima de admissão para 14 anos (artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal e o artigo 403 da CLT).

Além das mudanças citadas também foram adquiridos direito ao abono de férias, direito ao seguro desemprego e férias remuneradas. Trabalhadores rurais e domésticos adquiriram inclusão no direito trabalhista. Esses direitos garantiram mais segurança para a população a partir do momento em que a Constituição Federal entrou em vigor.

## 2.4 DIREITO DO TRABALHO

É denominado de forma geral um conjunto de leis e princípios que o empregador e o empregado devem seguir para garantir melhores condições de trabalho. De acordo com Delgado (2014) o direito do trabalho consiste nas regras, princípios e institutos jurídicos que tem por objetivo direcionar e solucionar conflitos gerados na relação empregatícia e demais relações laborais previstas em lei, é referente a situações em que a relação de trabalho possui características semelhantes ao trabalho subordinado, como por exemplo, o trabalho temporário.

O direito do trabalho é algo essencial para a manutenção das relações trabalhistas, pois estas regras aplicam-se a todos os indivíduos para manter relações de trabalho sem desigualdade e deste modo garantir que os trabalhadores tenham melhores condições de trabalho e segurança social. O Direito do Trabalho estuda aspectos em geral, e não específicos de cada área de atuação das empresas e sindicatos (MARTINS, 2014).

Deve ser analisado que de acordo com o artigo 8º da CLT os casos em que não estiverem previstos em legislação, deve ser sempre observado seus princípios para apresentar a melhor solução para a questão, adequando a dúvida aos princípios do Direito do Trabalho.

## 2.5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho assim como outros ramos de estudo, possuem princípios que devem ser seguidos. De acordo com Martins (2014), os princípios têm como função informar, normatizar e interpretar. A função informativa dos princípios serve como base na elaboração de normas jurídicas. Na normativa os princípios servem como embasamento para solucionar situação que não estão previstas em

lei. A função interpretação tem por objetivo orientar os indivíduos que se dispõem a interpretar a lei.

O Direito do Trabalho possui como princípios principais a proteção do trabalhador, a Irrenunciabilidade de direitos, a continuidade na relação de emprego e a primazia da realidade.

### **2.5.1 Proteção do Trabalhador**

O princípio da proteção do trabalhador diz que, sempre que houver dúvida na aplicação da legislação a solução deve ser adotar a medida mais benéfica ao trabalhador.

O Princípio da Proteção é dividido em três subespécies: (a) o in dubio pro operário; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. (MARTINS, 2014, p. 37)

Portando, sempre que houver dúvidas seja na elaboração, na interpretação ou aplicação da norma a regra que prevalece é, aplicar a que não prejudique o trabalhador ou a mais benéfica ao trabalhador.

Porém, Martins (2014) destaca que havendo dúvidas concretizando a verificação e comprovação, a regra citada não deve ser aplicada, pois o ônus deve ocorrer para quem de fato pertence.

### **2.5.2 Irrenunciabilidade de direitos**

O princípio da Irrenunciabilidade de direitos como a própria nomenclatura estabelece, menciona que o trabalhador jamais poderá renunciar um direito adquirido. Para Martins (2014) caso o empregador compactue com a atitude do trabalhador e aceite a renúncia do direito, futuramente poderá ser responsabilizado no âmbito judicial.

Pode ser citada como exemplo de renúncia de direitos a recusa do décimo terceiro salário que é um benefício adquirido, que o trabalhador recebe correspondente a um doze avos da remuneração por mês trabalhado, tendo fração mínima de quinze dias trabalhados no mês.

### **2.5.3 Continuidade da Relação de Emprego**

O princípio da relação de emprego presume que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, havendo a continuidade na relação de emprego.

De acordo com Martins (2014), o contrato de trabalho após período de experiência tem validade por tempo indeterminado, havendo a continuidade da relação de emprego. Salvo exceção de contratos por tempo determinado, até mesmo contrato de trabalho temporário.

O contrato de trabalho é um documento de responsabilidade do empregador, devendo ser elaborado seguindo as normas relacionadas ao Direito do Trabalho, podendo utilizar também a consultoria externa para auxílio na elaboração e dúvidas pertinentes ao documento.

Nas palavras de Fidelis (2013) o contrato de trabalho expressa responsabilidade entre as partes, onde o trabalhador presta os serviços e o empregador contribui com recursos para o desenvolvimento profissional sempre respeitando a legislação que está em vigor,

Existem três tipos de contrato de trabalho, sendo eles: por prazo determinado, é utilizado, por exemplo, para suprir a vaga de um funcionário afastado por auxílio doença, onde é necessário uma pessoa para substituir a função.

De acordo com Martins (2014), no contrato de experiência a empresa esta analisando o funcionário por um período de tempo, não podendo exceder a noventa dias. Após o período de noventa dias o contrato passa a ser por prazo indeterminado, não havendo mais prazo fixado para término.

### **2.5.4 Primazia da Realidade**

O princípio da primazia da realidade enfatiza que, o que acontece de fato é o que prevalece, e não algo documental que está fora da realidade ocorrida. Segundo Fidelis, (2013, p. 38) “no direito do trabalho valem mais os fatos do que o constante de documentos”, sendo assim, os fatos verídicos regem sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso não esteja correta a prova documental o que prevalece é o que acontece de fato.

Este princípio protege o trabalhador contra algum documento que o mesmo tenha sido coagido a assinar, não representando o que realmente aconteceu, como por exemplo, um contrato de trabalho com cláusulas que não estão de acordo com a legislação trabalhista.

De acordo com Fidelis (2013) é importante colocar em toda a prova documental apenas informações verídicas como, por exemplo, nas advertências aplicadas ao funcionário, as datas e especificações de atos cometidos devem ser escritos de forma clara e objetiva, a fim de ser considerado e amparar nas provas documentais no âmbito judicial.

A correta aplicação e descrição de fatos ocorridos com o funcionário de forma documental podem ser utilizadas futuramente quando o funcionário tiver a intenção de questionar seus direitos perante a justiça do trabalho.

## 2.6 JUSTIÇA DO TRABALHO

O Direito do Trabalho disciplina e orienta a justiça do trabalho, que tem como função solucionar conflitos referentes à relação trabalhista que não foram solucionados fora do âmbito judicial. A Justiça do Trabalho surgiu por meio do Decreto nº 848, de 11 de outubro de 1890. “a Justiça do Trabalho é o órgão que decide as controvérsias existentes na relação de emprego”. (FIDELIS, 2013, p. 215).

Quando na relação de empregado e empregador não ocorre um acordo com opções que beneficie a relação, cabe ao juiz decretar as considerações que devem ocorrer sobre os fatos destacados.

Recorrem a Justiça do Trabalho em busca de solução para os direitos que julgam prejudicados. De acordo com o art. 644 da CLT são órgãos da Justiça do Trabalho:

O Tribunal Superior do Trabalho;

Os Tribunais Regionais do Trabalho;

As juntas de conciliação e julgamento ou os juízos de direito (redação determinada pelo decreto-lei nº 9.797, de 09.09.1946), hoje conhecida como Vara do Trabalho.

De acordo com Martins (2014), quando um funcionário recorre à justiça do trabalho a empresa a qual o mesmo está reivindicando seus direitos é notificada e

deve tomar as providências cabíveis para iniciar a solução do conflito no âmbito judicial, devendo inclusive realizar as devidas provisões contábeis para passivo trabalhista.

## 2.7 PASSIVO TRABALHISTA

Diariamente as empresas têm o desafio de manterem-se ativas e gerarem o máximo de lucratividade possível, porém, muitas vezes se esquecem de observar os detalhes que fazem de certo modo reduzir sua lucratividade ao longo do tempo.

Segundo Martins (2015), o passivo trabalhista muitas vezes passa despercebido nas demonstrações contábeis, e ao final dos anos gera valores que poderiam ser evitados, e de certa forma serem aplicados em recursos que futuramente influenciariam na geração de lucros e não no acúmulo de despesas da empresa.

Segundo informações do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2010) o passivo trabalhista pode ser gerado sempre que uma empresa não cumpre um direito trabalhista ou recolher um encargo social.

Portanto, é necessária a atenção redobrada dos profissionais que atuam na área de administração de pessoas quando se trata de direito trabalhista, pois diariamente a empresa está exposta aos riscos chamados passivos trabalhistas.

De acordo com Martins (2015), o passivo trabalhista é algo que não será cobrado imediatamente no momento em que a empresa incorre no equívoco, a cobrança do passivo trabalhista ocorrerá quando o empregado busca por seus direitos no âmbito judicial, é o chamado “passivo trabalhista oculto”. Como visto o passivo trabalhista pode ser gerado de diversas formas, seja em um encargo não recolhido, ou por algum direito não respeitado ao trabalhador.

### 2.7.1 Principais Causas do Passivo Trabalhista

O Brasil vem se recuperando de uma forte crise econômica o desemprego, a falta de dinheiro e a redução do poder de compra motiva cada vez mais os trabalhadores a procurarem seus direitos no meio judicial aumentando a demanda de ações trabalhistas.

De acordo com dados estatísticos apresentados pela revista Exame (2016) o Brasil é um dos países que mais possuem processos trabalhistas, aproximadamente 2 milhões de casos por ano, muitos desses processos são decorrentes de erros cometidos pelo não conhecimento da legislação. Entre os diversos motivos que levam um profissional a iniciar um processo trabalhista pode-se citar:

I) Integração dos pagamentos efetuados extra oficialmente; II) Ausência de pagamento de horas; III) Excesso de jornada de trabalho; IV) Ausência de horário de intervalo para descanso; V) Ausência de intervalo entre jornadas; VI) Preenchimento de cartão de ponto padronizado; VII) Pagamento “extraoficial” de horas extras; VIII) Vínculo empregatício; IX) Ausência de pagamento de salário; X) Ausência de pagamento de adicional de insalubridade; XI) Ausência de pagamento de adicional de periculosidade; XII) Ausência de respeito à estabilidade; XIII) Danos Morais; IVX) Ausência de anotação na Carteira de Trabalho no primeiro dia de início do trabalho; XV) Ausência de anotação na Carteira de Trabalho no primeiro dia de início do trabalho; XVI) Salário incorreto anotado na Carteira de Trabalho; XVII) Ausência de exame médico admissional; XVIII) Ausência de autorização de descontos “extra legais”; IXX) Ausência de cumprimento das cláusulas das convenções e acordos coletivos; XX) Ausência de gozo de férias; XXI) Ausência de recolhimento do FGTS ou recolhimento parcial (EXAME, 2016).

Sobre os itens citados, é conveniente destacar a importância e a necessidade de seguir a legislação imposta sobre eles a fim de evitar futuros passivos trabalhistas.

Pagamentos efetuados extra oficialmente são aqueles em que o valor não consta na folha de pagamento, omitindo rendimentos que poderiam ser tributados, direitos recolhidos e depósitos fundiários realizados.

A ausência de pagamento de horas extras ocorre quando há manipulação dos cartões pontos excluindo informações que comprovem a realização de determinada quantidade de horas suplementares.

A manipulação dos cartões ponto também pode ser citada nos itens IV onde consta a ausência de intervalo para descanso, é um fato muito comum nas empresas o empregador informa o funcionário para não realizar as marcações de ponto do horário de descanso, sendo que é apontado de forma padronizada todos os dias como cita o item VI deste modo inviabiliza o uso do cartão ponto como comprovação no âmbito judicial.

O art. 71 da CLT determina que acima de seis horas trabalhadas o empregador tem a obrigação de conceder no mínimo uma hora de descanso para

repouso, alimentação e higiene pessoal para o funcionário. Muitas vezes o funcionário não realiza o tempo mínimo de descanso de uma hora como determina a legislação, este fato faz com que o empregador acabe registrando tal período, ficando então o funcionário sem a evidência de que teve seu intervalo reduzido, causando prejuízo ao funcionário, a súmula 437 do TST estabelece que deve ser paga como hora extra a hora inteira do intervalo e não apenas os minutos não descansados;

Excesso de jornada de trabalho é considerado uma prática comum nas empresas, pois o acúmulo de serviço muitas vezes faz os empregadores descumprirem a quantidade máxima de 10 horas trabalhadas por dia, de acordo com o art. 58 da CLT a duração normal do trabalho é de oito horas podendo ser acrescido de no máximo duas horas suplementares por dia.

A ausência de intervalo entre jornadas é caracterizada geralmente nas empresas que excedem o limite de duas horas extras na jornada de trabalho, o art. 66 da CLT cita que entre duas jornadas haverá o período mínimo de onze horas consecutivas de descanso, ou seja, o funcionário deve descansar onze horas consecutivas antes de iniciar uma nova jornada de trabalho.

O pagamento extra oficial de horas extras consiste em a empresa efetuar o pagamento em dinheiro ou por meio de depósito bancário sem que os valores sejam citados na folha de pagamento, deste modo não havendo tributações e pagamento dos reflexos gerados, por exemplo, sobre o valor do décimo terceiro salário, causando perda de dinheiro ao funcionário.

De acordo com o art. 3º da CLT empregado é "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Algumas empresas não cumprem a data máxima para o pagamento dos salários, ou até mesmo atrasam vários meses para efetuar os pagamentos, que não devem ultrapassar o quinto dia útil do mês subsequente, desta forma descumprem o artigo 459 da CLT, abrindo possibilidades para o funcionário buscar esse direito na justiça.

A ausência de pagamento de adicional de insalubridade e adicional de periculosidade estão descritos no artigo 189 e 193 da CLT respectivamente, o adicional de insalubridade é pago pelo empregador mediante a exposição do funcionário a agentes nocivos a saúde, acima do tempo e limites de tolerância.

Para a empresa diagnosticar qual a porcentagem de adicional de insalubridade a ser pago aos seus funcionários deve ser realizada uma perícia no local de trabalho e após ser afirmada a ocorrência de insalubridade, será definida de acordo com a tabela do Ministério do Trabalho qual a porcentagem de adicional deve ser adotada, sendo que 40% de adicional representa grau máximo, 20% grau médio e 10% grau mínimo.

O art. 193 da CLT determina que o adicional de periculosidade reflete a exposição a condições de risco acentuado causados por inflamáveis, explosivos e eletricidade, roubos, ou outras espécies de violência física em atividades de segurança pessoal ou patrimonial. De acordo com o § 4º Considera-se também perigosa as atividades de trabalhador em motocicleta. A porcentagem de adicional de periculosidade é de 30%.

Muitas vezes as empresas cometem erros apenas por não observar alguns detalhes previstos na legislação, a estabilidade é um dos casos, seja por gravidez, licença médica, CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), etc. Não observar estes detalhes no momento que se realiza a demissão do empregado, pode gerar uma pendência futuramente para a empresa, o empregado pode requerer este direito via judiciário. Para evitar futuros passivos trabalhistas a empresa deve pagar as verbas rescisórias de acordo com a legislação e o valor indenizatório do tempo que falta para término da estabilidade, de acordo com jurisprudência geralmente adotada.

Um dos pedidos que está sendo comum e polêmico nas reclamações trabalhistas são os Danos Morais, Delgado (2014) cita que os danos morais são caracterizados por sua imaterialidade, ou seja, são atos e ou palavras que atingem a moral do trabalhador, como exemplos podem ser citados as ofensas físicas, revistas íntimas, revistas de objetos pessoais, limitação de uso de sanitários no ambiente de trabalho, câmeras de vigilância em banheiros e vestiários da empresa, participação obrigatória em dinâmicas, entre outros.

Para a empresa se salvaguardar de um futuro pedido de danos morais em uma ação judicial, além de ter o devido cuidado com estes e outros itens que caracterizam o dano moral o empregador deve sempre tratar com zelo, respeito e evitar expor o funcionário a situação que não estejam relacionadas ao trabalho.

Outro fator que influencia a abertura de uma ação judicial é a ausência de anotações ou incorreções na carteira de trabalho de informações relacionadas ao contrato de trabalho e histórico de funções, salários e etc. DELGADO (2014).

O art. 168 da CLT determina que é obrigatório o exame médico por conta da empresa na admissão, periodicamente e na demissão. A ausência de exame médico admissional é considerada um erro grave, a empresa poderá futuramente ser penalizada, por uma fiscalização ou reclamatória trabalhista.

O exame admissional tem por objetivo assegurar a empresa que o funcionário está apto a desempenhar a função a qual foi contratado, geralmente o exame admissional acompanha outros exames como, por exemplo, raio-x dependendo das atividades que desempenhará aumentam a quantidade de exames.

De acordo com o item XVIII Para realizar desconto na folha de pagamento do funcionário a empresa deve possuir uma autorização do funcionário para descontos extralegais, que são aqueles descontos não previstos em lei, porém podem ocorrer, como por exemplo, o desconto de extravio de cartão de vale transporte, cartão de identificação, uniformes e equipamentos de proteção individual entre outros. Caso a empresa não possua a devida autorização para realizar o desconto, serão considerados ilícitos os descontos, devendo ser ressarcido todos os valores ao funcionário.

Férias costuma ser um assunto polêmico e às vezes particular de cada empresa, o que é errado e gera muitos conflitos. As férias estão previstas de acordo com o capítulo iv da CLT. Algumas empresas descumprem a legislação fazendo o funcionário assinar as férias, porém não se ausentar do trabalho durante os dias adquiridos. Usufruindo desses dias de férias por ano somente quando o funcionário necessitar ou mesmo por conveniência da empresa, entre outros atos do empregador que geram conflitos judiciais futuramente.

A empresa deve estar sempre atenta às convenções e acordos coletivos, pois muitos fatores que acontecem no dia a dia e geram pendências judiciais poderiam ser evitados se seguidos a risca as cláusulas da CLT e demais fontes do Direito do Trabalho.

A ausência ou recolhimento parcial do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) se caracteriza quando a empresa não faz o recolhimento de forma correta do FGTS. Este direito do trabalhador é instituído pela Lei 5.107/1966, sendo regido pela Lei 8.036/1990 e alterações posteriores. Todos os empregadores são

obrigados a depositar, em conta bancária vinculada, um valor correspondente a 8% do salário pago a cada trabalhador até o dia 7 de cada mês. Quando a data não for dia útil, o recolhimento deve ser antecipado.

O Certificado de Regularidade do FGTS é emitido somente após ser constatado que a empresa não possui nenhuma pendência, este certificado oferece benefícios para a empresa como, por exemplo, juros mais baixos para realizar financiamentos com bancos públicos são solicitado este certificado, caso a empresa não esteja regularizada não poderá usufruir destes benefícios.

Além destes itens comentados a empresa também deve ter atenção a futuros problemas com empresas terceirizadas, com a lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, conhecida como a nova lei da terceirização as empresas podem contratar também profissionais terceirizados para realizar atividades fim e não somente atividades meio como determinava a legislação anterior a março de 2017, por exemplo, se antes um hospital poderia contratar apenas vigilância e serviços de limpeza que são consideradas atividades fim, atualmente o hospital poderia contratar como terceiros também os médicos, enfermeiros que são consideradas atividades fim, ou seja, todas as atividades podem ser terceirizadas se a empresa achar adequado.

De acordo com a revista Época (2017) a lei criou a responsabilidade subsidiária, ou seja, se a empresa terceira não realizar o pagamento dos direitos trabalhistas, o funcionário aciona a empresa prestadora de serviços, em segundo caso se a empresa prestadora do serviço não comparecer o trabalhador aciona a empresa contratante. Atualmente no Senado está tramitando um segundo projeto que sugere a responsabilidade solidária das empresas contratantes, onde a responsabilidade é compartilhada entre a prestadora de serviços e a empresa contratante. Sendo que o trabalhador escolhe a qual acionar no âmbito judicial.

A observação de procedimentos e a correta forma de seguir a legislação trabalhista são elementos essenciais na prevenção do passivo trabalhista, se a empresa não possuir mão de obra especializada nesta área é necessário recorrer a consultorias para a resolução de dúvidas, e para uma maior fiscalização de procedimentos a auditoria deve ser realizada nos setores, a fim de evidenciar se existem erros que possam gerar futuros passivos trabalhistas.

### **2.7.2 Como reduzir e evitar o passivo trabalhista**

De acordo com informações do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2010) destaca-se que o empregador deve sempre manter-se atualizado a respeito da legislação trabalhista e principalmente por em prática todas as regras e exigências que a lei estabelece.

Segundo Batista (2012) Manter a empresa de acordo com o que a legislação exige não é uma tarefa fácil para o empregador, mas é a principal alternativa a seguir para se evitar o passivo trabalhista. Existem diversas formas de se evitar o crescimento do passivo trabalhista, pois seguir a legislação às vezes não é o suficiente, necessita um cuidado um pouco maior com cada funcionário e com cada situação.

Um passivo trabalhista pode ser o reflexo de uma empresa que não possui organização e clareza com seus funcionários, seja no momento de levar as informações ou até mesmo omitir informações importantes.

Uma empresa organizada, com profissionais que levam as informações de forma clara e objetiva, é uma empresa que faz seus funcionários depositarem diariamente confiança e sentirem-se seguros, contribuindo ainda mais para os objetivos e metas da empresa.

De acordo com Martins (2014) é de responsabilidade do empregador também orientar os funcionários quando ocorrer algum fato que não se enquadre nas regras da legislação trabalhista aplicando as devidas medidas disciplinares, para que o fato não volte a ocorrer novamente.

## **2.8 MEDIDAS DISCIPLINARES**

As medidas disciplinares ou poder disciplinar como pode ser chamado concede o direito do empregador aplicar orientações e advertências aos seus empregados caso os mesmos não estejam seguindo as regras que a empresa e a legislação trabalhista estabelecem.

De acordo com Martins (2014) o poder disciplinar concede ao empregador o respeito e disciplina do empregado, devendo este seguir as regras da empresa conforme orientado. O empregado somente não será submetido a cumprir regras determinadas na legislação.

O empregado no momento em que assina o contrato de trabalho está se colocando à disposição da empresa para realizar os serviços por ela determinados, devendo ser subordinado as regras da empresa e determinações do direito trabalhista. De acordo com Martins (2014), as regras que a empresa possui devem estar de acordo com a legislação trabalhista e não deve impor ao empregado normas que sejam ilegais ou imorais.

As medidas disciplinares devem ser aplicadas de forma ética e ponderadas, o empregador não poderá utilizar deste recurso para forjar penalidades para atos que não ocorreram por parte do empregado.

A advertência se inicia de forma verbal, caso o funcionário venha a cometer novamente o ato de desídia ou insubordinação deverá ser aplicado a penalidade de forma escrita, reincidindo o ato é aplicado uma suspensão, porém não deve exceder os trinta dias, caso exceda gerará uma rescisão por justa causa do contrato de trabalho. MARTINS (2014).

Existe uma ordem a ser seguida na aplicação de medidas disciplinares, a aplicação primeiramente da advertência verbal, voltando a reincidir a falta deve ser aplicada advertência por escrito e caso ocorra novamente o funcionário deve ser suspenso de suas atividades.

De acordo com Martins (2014), caso o empregado tenha cometido uma falta realmente grave esta ordem citada pode não ser seguida, podendo o empregado ser dispensado de imediato, gerando uma demissão por justa causa.

Pode ser utilizado como um exemplo de falta grave cometida pelo funcionário a agressão física a colegas de trabalho, dificultando a manutenção nas relações trabalhistas, o que impossibilita a permanência na empresa.

De acordo com Martins (2014) no momento da advertência por escrito o funcionário não será penalizado financeiramente, a partir da aplicação da suspensão podendo ser de até cinco dias, o funcionário estará afastado do trabalho gerando desconto em sua remuneração.

Além de gerar desconto na remuneração do funcionário as medidas disciplinares ficam inclusas ao histórico do funcionário, ou seja, a cada oportunidade de crescimento profissional e ou financeiro será consultado o histórico do funcionário para que seja avaliado.

### **2.8.1 Advertência Verbal**

Basicamente a advertência verbal, trata-se de uma conversa com o funcionário para expor o ato indisciplinar e informar que havendo reincidência do ato, a empresa deve tomar medidas mais severas.

De acordo com Fidelis (2013), inicialmente deve-se coletar informações a fim de averiguar os fatos e analisar a sua gravidade em relação às regras da empresa e da equipe de trabalho. O ato de indisciplina ou de insubordinação de acordo com o art. 482 da CLT constitui o direito ao empregador de aplicação de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho se devidamente comprovado e amparado por testemunhas, é importante ressaltar que a aplicação das medidas disciplinares deve ser sempre pelo superior imediato do trabalhador, deste modo há facilidade no entendimento.

### **2.8.2 Advertência por escrito**

Na reincidência do ato indisciplinar do empregado ou de maior gravidade, a empresa deve aplicar de maneira formal uma advertência disciplinar ao empregado. Segundo Fidelis (2013) o documento deve ser assinado pelo trabalhador e deve ser arquivado para manter um histórico para uma possível análise futura.

A advertência disciplinar por escrito deve conter claramente as características descritas do ato, o seu reflexo e devem ser enquadrados no art. 482 da CLT referente aos itens que constituem justa causa.

### **2.8.3 Suspensão do Trabalho**

Situações graves fazem a empresa repensar sobre a recuperação do empregado ou não, muitas vezes envolve mais de um colaborador, deste modo acaba afetando um setor inteiro e abalando as relações de trabalho com os colegas.

Fidelis (2013) afirma que quando um funcionário pratica um ato deve ser analisado a sua gravidade e após esta análise cabe ao empregador analisar a relação de emprego e a empresa pode suspender o funcionário do trabalho por um

prazo determinado, permitindo o não pagamento da remuneração durante este período.

A partir do momento que a permanência do profissional na empresa comece a afetar demais colegas nas relações interpessoais com a situação ou a repetição de atos indisciplinados, a empresa deve averiguar as reais intenções do funcionário, e buscar entender de fato o que o faz cometer tantos atos faltosos com a empresa.

Segundo Fidelis (2013), a elaboração da suspensão deve ser feita de forma bem descritiva, é importante sempre aplicar a suspensão na presença de algumas testemunhas, caso o funcionário se recuse a assinar o documento. Deste modo, a empresa está se assegurando de possíveis questionamentos judiciais e até mesmo para manter a veracidade e validade do documento.

Não havendo solução para o conflito ou o ambiente de trabalho esteja sendo afetado, deve-se analisar a aplicação de uma demissão por justa causa. É uma prática que muitas empresas evitam, mas geralmente quando o funcionário comete um ato de grande gravidade, ou atos recorrentes em pouco tempo a empresa não deve hesitar. FIDELIS (2013).

É dever do profissional do setor de departamento de pessoal manter sempre atualizado e bem descrito o histórico de advertências do funcionário no sistema de acompanhamento de cada funcionário e também a cópia física nos arquivamentos.

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Para elaboração deste trabalho é indispensável situar os métodos a serem utilizados. A metodologia consiste em averiguar o modo o qual a pesquisa será fundamentada, de forma clara e objetiva, tendo como proposta abranger a leitura e esclarecimentos de dúvidas de qualquer pessoa sobre o assunto.

Inicialmente apresenta-se o enquadramento metodológico do estudo, na sequência destacam-se os procedimentos que foram utilizados para a coleta de dados.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Em relação ao tipo de pesquisa adotado, o estudo tem como característica uma pesquisa descritiva, pois o objetivo desta pesquisa é identificar a relação entre a aplicação das medidas disciplinares e sua relação com o passivo trabalhista.

A pesquisa descritiva tem por objetivo a observação e análise de dados atrelados a fatos, sem o intuito de manipulá-los. É possível descobrir com precisão a frequência do ocorrido e a sua relação com outros fatos e características semelhantes podendo ser analisado de forma individual ou em grupos. (CERVO; BERVIAN, 2002).

Referente aos procedimentos será realizado um estudo de caso para entendimento e verificação dos principais motivos que levam um empregado a buscar o âmbito judicial uma solução de seus conflitos. Sobre as características de um estudo de caso de acordo com Gil (2002) o estudo de caso caracteriza-se em uma pesquisa ampla que contempla ciências biomédicas e sociais. É analisado um ou mais objetos de estudo, permitindo se detalhado conhecimento.

De acordo com Gil (2002), o estudo de caso não tem por objetivo proporcionar conhecimento de uma determinada situação, mas sim de evidenciar uma visão global sobre o problema, objetivando expor fatos que influenciam, ou são influenciados.

Referente aos objetivos do estudo proposto classifica-se como qualitativa. Pois de maneira simples expressa resultados satisfatórios dependendo dos dados coletados e a proporção de amostra.

De acordo com Oliveira (2002) a pesquisa qualitativa pode ser definida por possuir a facilidade na descrição de determinada hipótese ou problema, análise de variáveis, classificação de processos aplicados, apresentação de contribuições no procedimento e a concepção de opiniões.

Desta forma, busca-se executar uma pesquisa qualitativa a fim de proporcionar uma visão clara sobre as hipóteses e questões que serão pesquisadas. Diante das informações apresentadas referentes aos procedimentos metodológicos a serem utilizados neste estudo, busca-se abranger com sucesso a questão desta pesquisa.

### 3.2 PROCEDIMENTO PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para solucionar a questão problema desta pesquisa foi realizada uma análise nos processos trabalhistas e nas medidas disciplinares de uma empresa localizada no município de Criciúma – Santa Catarina.

O estudo busca caracterizar a relação entre as medidas disciplinares e a redução do passivo trabalhista na empresa no período de 2010 a 2014 e de 2015 a junho de 2017. Foi realizada a divisão em dois períodos porque a partir do ano de 2014 a empresa iniciou as ações de melhorias e aplicação de medidas disciplinares com mais frequência a fim de reduzir o seu passivo trabalhista. Porém o controle da aplicação das medidas disciplinares somente foi controlado por meio de planilhas a partir do ano de 2016.

## **4 ESTUDO DE CASO**

Neste capítulo será apresentado o estudo de caso, onde tem por objetivo caracterizar e relacionar o tema pesquisado com a realidade da empresa para o estudo de caso. Inicia-se com a caracterização da empresa, seguido pela apresentação dos resultados da pesquisa, com a apresentação dos métodos utilizados para evitar o passivo trabalhista.

### **4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

O estudo foi aplicado na empresa Metal Sul Metalúrgica Ltda. nome fictício para proteger informações da empresa. Atuante do ramo metalúrgico possui sua unidade fabril localizada no município de Criciúma – Santa Catarina.

É uma empresa que produz estruturas metálicas para a produção e transmissão de energia elétrica e telecomunicação. Atualmente possui aproximadamente 150 colaboradores, incluindo estagiários e aprendizes.

A empresa possui uma demanda considerável de ações judiciais devido a um passado onde não eram seguidos alguns procedimentos de trabalho e legislação por parte da empresa e os funcionários.

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

Serão apresentadas as informações obtidas na análise das demandas de processos trabalhistas da empresa estudada, e a proposta para minimizar os passivos. Foram utilizadas informações disponibilizadas, para pesquisa e análise com o intuito de levantar a relação entre a aplicação de medidas disciplinares e a redução do passivo trabalhista, a fim de evidenciar e informar as medidas que a empresa adotou para prevenir futuros passivos trabalhistas.

#### **4.2.1 Principais pedidos**

Foram analisados um total de 37 processos no período compreendido de 2010 a 2017, 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 reclamatórias trabalhistas, e que os pedidos são recorrentes.

Tabela 1 - Principais pedidos (2010 a 06/2017)

Pedidos	Quantidade	Percentual (%)
Insalubridade	23	26
Danos morais	17	18
Horas extras e intervalo intrajornada	12	14
Outras causas	12	14
Pagamento verbas rescisórias e encargos	8	9
Equiparação salarial	7	8
Reversão de justa causa	4	5
Adicional Noturno	4	4
Adicional Periculosidade	2	2
Total de pedidos	94	100

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2010 a 2017).

Nos 37 processos analisados, tem-se 9 demandas diferentes, onde a maior demanda apresentada está no não pagamento do adicional de insalubridade e dano moral com 23 pedidos de insalubridade, gerando 26% do total de pedidos, em segundo lugar está o dano moral com 17 pedidos, representando 18% do total de demandas, na sequência horas extras e intervalo intrajornada com 12 pedidos, caracterizando 14% dos processos, o percentual de 14% classificado como outras causas que englobam situações como indenização por acidente de trabalho, estabilidade pré aposentadoria, estabilidade acidentária, nulidade rescisão contratual e desvio de função com um total de 12 pedidos. O não pagamento de verbas rescisórias e encargos possui 8 pedidos e representa 9% do total, Equiparação salarial com 7 pedidos sendo 8% do total de pedidos. Os demais pedidos estão com solicitação abaixo de 5% sendo eles, adicional noturno, periculosidade e reversão de demissão justa causa. A tabela 1 evidencia os pedidos no período estudado (2010 a junho de 2017), a quantidade para cada pedido e o percentual em relação ao total das demandas.

#### 4.2.2 Principais condenações

Foram analisadas as condenações referentes ao período de 2010 até junho de 2017, com o objetivo de mensurar o volume de condenações. Verifica-se que até o final do presente estudo (outubro de 2017), em 8 processos trabalhistas já houveram condenações, dentre elas percebe-se que o adicional de insalubridade e o dano moral estiveram presentes em 5 dos processos, reversão justa causa e acidente de trabalho possuem 2 pedidos, horas extras e equiparação salarial possuem 1 pedido. Pode-se observar que entre estes pedidos em 3 reclamações trabalhistas a empresa conseguiu realizar acordo com as partes, oferecendo um valor relevante de acordo com os pedidos da ação e trazendo a resolução do conflito de forma mais rápida. Nas outras condenações a empresa foi sentenciada.

#### 4.3 CONTINGÊNCIAS

As contingências são fatos que podem ocorrer e a empresa deve estar preparada para arcar com as despesas de tal situação. Os processos na empresa estudada são divididos em 03 tipos de contingências: Provável, Possível e Remoto, durante o período analisado tiveram 37 processos, alguns já estão encerrados e outros ainda estão em tramitação jurídica.

Pode-se analisar que a empresa reconhece seu passivo trabalhista, considerando valores para contingências prováveis e possíveis.

Os processos considerados possíveis de constituir contingência são aqueles em que não se tem certeza que a empresa utilizará a contingência. Na tabela 2 demonstra-se a quantidade para cada tipo de contingência destacada pela empresa objeto de estudo.

Tabela 2 – Tipos de contingências

Tipos	Quantidade	Percentual (%)
Provável	28	76
Possível	7	19
Remoto	2	5
Total de processos	37	100

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2010 à 06/2017).

Considerando uma provável contingência trabalhista, em 28 do total de 37 processos, ou seja, tem-se a certeza de que será utilizada parte do valor provisionado para contingência, 7 processos são considerados possíveis, e 2 processos são mensurados como remotos, sendo que estes há pouca chance de ser utilizado o valor de contingência, ou seja, a empresa provavelmente ganhará a ação.

#### 4.4 PLANEJAMENTO PARA MINIMIZAR O PASSIVO TRABALHISTA

De acordo com o estudo realizado, pode ser observado que a empresa possui um número considerável de reclamações trabalhistas no período de 2010 a 2017. Para que o passivo trabalhista seja menor a empresa necessita conhecer e identificar quais os motivos que geram as reclamações e quais os meios de diminuir este risco para a empresa.

O valor gasto em contingências trabalhistas se fosse melhor gerido o passivo trabalhista, poderia ser investido em outras áreas da empresa, pois os gastos da área trabalhista são geralmente referentes a reclamações, defesas elaboradas por advogados e peritos.

A empresa deve analisar quais os pontos que estão em desacordo com a legislação e elaborar planos de ação, controle e processos internos para corrigir ou ao menos minimizar estes problemas.

Por mais que a empresa consiga solucionar seus pontos falhos jamais terá a certeza de que o funcionário não entrará com uma reclamação trabalhista, e por esta razão a empresa deve estar ciente de que o controle do passivo trabalhista pode não excluir a possibilidade de reclamações, porém se analisado a médio e longo prazo a diminuição destes itens listados nas reclamações será considerável.

Atualmente as informações chegam aos ouvidos de funcionários e empregadores de forma muito rápida, sendo assim contar com um setor de departamento de pessoal especializado e conhecedor das normas em vigor faz com que a empresa passe confiança aos funcionários.

A empresa em estudo iniciou as suas modificações a partir do ano de 2014, iniciando procedimentos de rotina para minimizar erros, implantação de sistemas específicos para área de departamento de pessoal e produção, treinamentos com os gestores e também melhorando o ambiente de trabalho fisicamente.

A seguir apresenta-se um planejamento para que a empresa continue seguindo e também para que possa influenciar outras empresas a utilizarem estes métodos para efetuar a redução do seu passivo trabalhista a médio e longo prazo.

Alguns itens listados a empresa já adota, porém a sua eficácia está sendo analisada de acordo com o histórico de reclamações.

Quadro 01- Planejamento Trabalhista

Continua

Pedidos	Ação de melhoria
Adicional de Insalubridade	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratação de engenheira de segurança do trabalho especializada em perícias judiciais;</li> <li>• Realização de medições e comprovação por meio de laudo técnico a não incidência de adicional de insalubridade;</li> <li>• Treinamentos e fiscalização constante do uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) e produtos na produção;</li> <li>• Aplicação da regra de ouro.</li> </ul> <p>A execução do trabalho em local com condições insalubres, acima do limite permitido assegura o recebimento de adicional de acordo com o grau estipulado. A empresa utilizada no estudo de caso não efetua o pagamento de adicional de insalubridade, a mesma informa que o ambiente de trabalho foi adequado para ser salubre, de acordo com laudo apresentado realizado as devidas medições e análises foram comprovadas a não incidência de elementos que configurem o pagamento de adicional de insalubridade. Como medida de prevenção fez a contratação de uma engenheira de segurança do trabalho com vasta experiência em perícias trabalhistas para ter um olhar externo das atividades realizadas na empresa e assim poder repassar as melhorias necessárias nos setores para evitar possíveis reclamações trabalhistas. A empresa possui uma regra de ouro que determina que se o funcionário for flagrado sem utilizar o EPI realizando sua atividade de trabalho será aplicado uma advertência gerando a perda de um dos benefícios da empresa que é a cesta básica. A empresa conta com um setor de SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho sempre ativo elaborando treinamentos, fiscalizando produtos que são utilizados na produção e sempre fiscalizando para que os funcionários façam uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), e assim garantir a salubridade do ambiente de trabalho.</p>

## Continuação

<p>Horas extras e intervalo intrajornada</p>	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantação de relógio ponto eletrônico;</li> <li>• Aplicação de medidas disciplinares;</li> <li>• Aumento de 5 minutos no horário de intervalo.</li> </ul> <p>A CLT determina que acima de quatro horas trabalhadas o empregado tem o direito de no mínimo quinze minutos de intervalo para repouso e alimentação e higiene pessoal, acima de seis horas trabalhadas o empregador deve conceder o intervalo de no mínimo uma hora. A empresa utilizada no estudo de caso registra todos os intervalos e horas extras no relógio de ponto eletrônico, e a partir do ano de 2016 passou a fiscalizar e aplicar medidas disciplinares aos empregados que descumprissem a esta cláusula da legislação. A partir de Outubro de 2016 a empresa alterou seu horário de trabalho concedendo uma hora e cinco minutos de intervalo como medida para evitar que os funcionários fizessem menos de uma hora.</p>
<p>Pagamento de verbas rescisórias e encargos</p>	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilização de um sistema integrado para cálculo de encargos e verbas rescisórias;</li> <li>• Conferência de rescisões realizada por mais de uma pessoa.</li> </ul> <p>As verbas rescisórias devem ser pagas na data de homologação ou previamente via depósito bancário na conta salário do funcionário. Deve ser realizado o pagamento em regra no máximo em dez dias após a entrega da comunicação de dispensa, caso o funcionário cumpra aviso prévio o pagamento deve ser realizado no dia seguinte após o término. Quando a empresa não realiza o pagamento nos prazos previstos terá que pagar multa no valor do último salário do empregado. A empresa estudada utiliza um sistema integrado onde são feitos os devidos cálculos rescisórios, realizado conferência, deste modo as chances de pagar um valor incorreto ou realizar pagamento de rescisão fora do prazo fica extinto devido a facilidade e agilidade que o sistema gera.</p>
<p>Equiparação salarial</p>	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificação constante de cargos e salários para não haver divergências de funções idênticas com salários diferenciados no tempo de serviço até dois anos.</li> </ul> <p>Um funcionário que desempenha determinada função, porém possui atribuições de um cargo superior, pode pedir a equiparação salarial, mas devem ser observadas algumas questões de acordo com o art. 461 da CLT, o funcionário deve ter função idêntica ao comparado, deve prestar serviço ao mesmo empregador, a localidade deve ser a mesma. Não será feita distinção de sexo, nacionalidade ou idade, a diferença de tempo de serviço não pode ser superior a dois anos.</p> <p>O art. 460 da CLT informa que na ausência de determinação de salário ou quando não houver provas do valor ajustado, será concedido o direito de o empregado receber o salário igual ao funcionário da mesma empresa ao qual faça serviço equivalente, ou será pago o valor habitual para determinado serviço.</p>

## Continuação

Reversão de justa causa	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprovação documental do motivo da rescisão por justa causa;</li> <li>• Auxílio jurídico no procedimento de demissão por justa causa;</li> </ul> <p>A inconstitucionalidade ou reversão da Justa causa ocorre quando a empresa dispensa o funcionário e ele verifica que não houve motivos relevantes para a empresa ter feito o desligamento por justa causa, então ele recorre à justiça do trabalho para rever seus direitos que não foram devidamente quitados. Os exemplos de motivos que são considerados relevantes para caracterizar uma demissão podem ser por abandono de emprego, embriaguez habitual ou em serviço, ato de indisciplina ou insubordinação outros motivos pelos quais a empresa pode realizar a demissão por justa causa estão descritos no art. 482 da CLT. A empresa busca sempre assegurar por meio de documentos o motivo da ocorrência da demissão por justa causa. No abandono de emprego a empresa faz várias tentativas de contato com o funcionário, até mesmo o envio de telegrama, pelo período de 30 dias, sempre mantendo toda prova documental arquivada na pasta do funcionário.</p>
Adicional Noturno	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantação de relógio ponto eletrônico com parâmetros ajustados de acordo com a legislação trabalhista.</li> </ul> <p>O adicional noturno incide sobre as horas trabalhadas das vinte e duas horas de um dia até às cinco horas do dia seguinte. O pagamento de adicional noturno com a implantação de REP – Registro Eletrônico do Ponto interligado com a folha de pagamento parametrizado com o percentual estabelecido já evita erros no pagamento dos valores adicionais.</p>
Adicional de periculosidade	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamento de adicional de periculosidade para as atividades que possuem risco (eletricistas).</li> </ul> <p>De acordo com o Art. 193 da CLT as atividades consideradas perigosas são as que expõem o trabalhador em contato com: inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, também incluem trabalhos onde haja risco de violência física, segurança pessoal e patrimonial, serviços exercidos utilizando motocicleta também incide o percentual de pelo menos 30% de adicional de periculosidade sobre o salário base. Atualmente na empresa estudada no setor de manutenção industrial os eletricitas recebem o adicional de periculosidade, a empresa possui serviço de vigilância e transporte terceirizado, portanto não há outras atividades que possuem o direito a receber o adicional de periculosidade.</p>

## Conclusão

Danos Morais	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Treinamentos de liderança para supervisores e coordenadores;</li> </ul> <p>Um tema atual e bem comum nas reclamações trabalhistas, pois qualquer atitude que venha a ferir o bem estar, a moral ou respeito com o funcionário pode ser reclamado perante a justiça do trabalho. É necessário que a empresa esteja amparada de bons gestores para evitar situações como estas citadas, então, investir em treinamentos para a liderança é uma alternativa para evitar futuras pendências judiciais em função deste assunto.</p>
Outras Causas	<p>Medidas adotadas para a redução do passivo trabalhista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auxílio jurídico nas demissões;</li> <li>• Seguro de vida para os funcionários;</li> </ul> <p>São caracterizados de acordo com o estudo de caso como itens classificados em outras causas, pois apresentaram baixa relevância no estudo, ou seja, índices de pedidos abaixo dos demais. Caracterizam como outras causas os itens como: indenização material, indenização por acidente de trabalho, estabilidade pré-aposentadoria, estabilidade pós-acidente de trabalho. Nos casos de estabilidade a empresa passou a utilizar melhor o auxílio jurídico para sanar dúvidas referente a estabilidade e ao risco que a empresa assume na demissão de um funcionário que possui estabilidade. Como medida para a indenização por acidente de trabalho a empresa possui um seguro de vida coletivo para todos os funcionários aprendizes e estagiários, dando cobertura a acidentes com perda de membros, invalidez por doença ou perda de vida.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

#### 4.5 As medidas disciplinares e a redução o passivo trabalhista

Foi realizada uma análise comparativa dos pedidos presentes nas reclamações trabalhistas dos anos de 2010 a 2014 quando a empresa não tinha iniciado medidas mais extremas para reduzir o número de reclamações e de 2015 a junho de 2017, a partir do ano de 2014 iniciou-se uma série de medidas para tentar reduzir o seu passivo trabalhista e ter mais credibilidade com os seus usuários internos e externos para diminuir as suas demandas de ações judiciais.

As medidas disciplinares foram aplicadas como forma de orientar e mostrar aos funcionários que a empresa está seguindo legislação e que a reincidências podem levar o funcionário a ser demitido por justa causa.

Tabela 3 – Controle e aplicação das medidas disciplinares.

Motivos	2016		Jan a Jun / 2017	
	Quantidade	(%)	Quantidade	(%)
Intervalo reduzido	46	29	10	50
Horas extras não autorizadas	26	16	4	20
Atraso	40	25	2	10
Falta sem justificativa	31	19	4	20
Não uso de EPI	7	4	0	0
Ato inseguro	6	4	0	0
Uso de celular	4	3	0	0
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2016 a 06/2017).

A empresa aplicou as medidas disciplinares a partir do ano de 2014, porém o seu devido controle e lançamento no sistema só passou a ser realizado a partir do ano de 2016 classificando motivos e identificando o funcionário orientado ou advertido.

Tabela 4 – Influência das medidas disciplinares e melhorias.

Pedidos	2010 a 2014		2015 a 06 / 2017	
	Quantidade	(%)	Quantidade	(%)
Insalubridade	13	30	10	23
Danos morais	10	23	6	14
Horas extras e intervalo intrajornada	5	11	7	16
Outras causas	4	9	8	18
Pagamento verbas rescisórias e encargos	4	9	4	9
Equiparação salarial	3	7	4	9
Reversão de justa causa	4	9	0	0
Adicional Noturno	0	0	4	9
Adicional Periculosidade	1	2	1	2
<b>Total de pedidos</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2010 a 06/2017).

Percebe-se que o adicional de insalubridade teve uma redução de 7 pontos percentuais em comparação aos anos de 2010 a 2014, o item de reversão de justa causa reduziu 9 pontos percentuais sem apresentar mais pedidos e zerando o seu percentual, danos morais tiveram uma redução de 9 pontos percentuais.

Os itens adicional de insalubridade, danos morais e reversão ou

inconstitucionalidade de justa causa sofreram redução na demanda de pedidos das reclamações trabalhistas refletindo as ações e medidas que a empresa adotou ao longo destes anos para a melhoria contínua do processo de trabalho, porém a eficácia da aplicação de medidas disciplinares é algo que não pode ser comprovado, pois só poderá ser evidenciado em longo prazo. A empresa aplicando as medidas disciplinares e mantendo a continuidade de melhoria nos procedimentos e processos, provavelmente obterá resultados satisfatórios na redução do passivo trabalhista ao longo do tempo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista por vezes traz mudanças e atualizações que devem ser observadas para que sejam atendidas as demandas que ocorrem no ambiente de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho surgiu em 1943, unificando o direito do trabalho. Com as novas tecnologias a Consolidação das Leis do Trabalho pode ser acessada a qualquer momento de forma digital, a informação chega muito mais rápido aos empregadores e funcionários, sendo obrigação da empresa manter seus profissionais atualizados das normas para que em caso de dúvidas possam esclarecer com a empresa. Esta relação de transparência entre empregador e funcionário demonstra uma relação de confiança.

As empresas que possuem muitas demandas trabalhistas no âmbito judicial de certa forma perdem a credibilidade com usuários internos e externos, usuários internos seriam os trabalhadores e usuários externos a população em geral e ainda com possíveis futuros funcionários da empresa. Para as empresas que se encontram nesta situação é aconselhável buscar a ajuda de uma assessoria externa para tratar de assuntos trabalhistas, a fim de demonstrar que a empresa se preocupa em fazer o que a lei exige e assim buscar sempre a melhor alternativa para o funcionário.

Quando a empresa não cumpre a legislação corretamente, acaba gerando um passivo trabalhista futuro quando o funcionário for buscar seus direitos na justiça do trabalho. Para minimizar os passivos trabalhistas além da empresa seguir corretamente a legislação, precisa também comprovar por meio de documentos para se estruturar e apresentar à justiça que fez o que a legislação estabelece. Contar com medidas preventivas também é uma opção para a redução do passivo trabalhista, pois uma empresa que se preocupa em não acumular mais passivos trabalhistas vai se adaptar para prevenir e sabe que esta prevenção trará benefícios em longo prazo.

Diante do exposto o objetivo geral deste trabalho consistia em evidenciar como as empresas podem reduzir seu passivo trabalhista de acordo com a legislação vigente.

Para alcançar o objetivo geral foram propostos três objetivos específicos, sendo que o primeiro foi evidenciar as medidas disciplinares como prevenção de passivos trabalhistas; o próximo objetivo específico foi destacar a importância de a

empresa conhecer seu passivo trabalhista e como efetuar uma boa gestão desta área, e por último propor ações que visam a redução do passivo trabalhista no âmbito da metalurgia.

De acordo com a pesquisa realizada pode-se perceber que a empresa já vem adotando várias medidas para prevenir o passivo trabalhista, como o controle e a aplicação das medidas disciplinares com o objetivo de esclarecer e informar ao funcionário que tal ato não é condizente com as regras da empresa e da Consolidação das Leis do Trabalho; a implantação de procedimentos internos e auditoria de processos, visando a padronização de processos de trabalho para que aconteça o mínimo possível de erros e inconsistências no processo; treinamentos para as lideranças em como agir em uma situação de conflito, a fim de evitar danos morais nos futuros pedidos de reclamações trabalhistas, e investimento em capacitação e atualização dos profissionais para que seja repassada informações com conhecimento aos funcionários fortalecendo a relação de confiança entre empresa e funcionário.

Foi constatado que em alguns aspectos o estudo demonstrou que os pedidos de reclamações trabalhistas já diminuíram de acordo com as melhorias implantadas na empresa. Por outro lado, alguns itens sofreram nos últimos anos aumento na demanda de pedidos, que é o caso das horas extras e intervalo intrajornada e adicional noturno, que aumentaram cerca de 5 pontos percentuais, e equiparação salarial aumentou 2 pontos percentuais em relação aos anos anteriores, nestes itens que sofreram aumento são um pouco mais difíceis para a empresa poder observar seus resultados de acordo com as ações de melhoria e controle que são realizadas, pois demandam um pouco mais de tempo para que suas ações representem melhorias nos resultados e conseqüentemente possa diminuir o passivo gerado por estes itens.

Tendo em vista os resultados obtidos neste trabalho, sugere-se como pesquisa futura novamente realizar um estudo visando evidenciar a eficácia da aplicação das medidas disciplinares e a sua relação com a redução do passivo trabalhista.

## REFERÊNCIAS

**BRASIL.** CLT. Disponível em: < <http://cltonline.blogspot.com.br/search?q=art+644>> acesso em 18 de Abr. 2017.

**BRASIL.** CLT. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br>>acesso em 09 de Dez. 2017.

**BRASIL.** Decreto Nº 13.467, de 14 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> acesso em 09 de Dez. 2017.

BATISTA, Ricardo. **Praticas de gestão de pessoas para reduzir o passivo trabalhista.** 04 Dez. 2012. Site disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/praticas-de-gestao-de-pessoas-para-reduzir-o-passivo-trabalhista/67666/>> acesso em: 27 Out. 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica.** 5 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242 p.

COSTA, Marcos. **CLT: Um marco de 70 anos em revisão,** 2013. Disponível em:< <http://www.oabsp.org.br/sobre-oabsp/palavra-do-presidente/2013/192>>. Acesso em: 21 de Mai. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho,** 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014.

DESIDÉRIO, Mariana. **21 erros que levam a ações trabalhistas contra uma empresa.** Revista Exame. 29 fev. 2016. Site disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/21-erros-que-levam-a-aco-es-trabalhistas-contra-uma-empresa/>> acesso em: 28 Set. 2017.

FERNANDA, Aline. **Transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado.** 2008. Disponível em:<<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/transicao-do-trabalho-escravo-para-o-trabalho-assalariado/25098/>>. Acesso em: 05 Mar 2017.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas:** rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. 3 ed.rev. atual. São Paulo: Érica, 2013.

FOLHA DE SÃO PAULO. **O que muda com a nova lei trabalhista e o que os tribunais ainda podem rever.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1934569-o-que-muda-com-a-nova-lei-trabalhista.shtml>>. Acesso em: 09 Dez. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2014. 305 p.

MARTINS, Pablo Luiz; ANDRADE, Rodrigo. **Importância da gestão do passivo trabalhista**: estudo de caso em uma empresa no sul de minas gerais. Revista Acadêmica São Marcos, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 9-24, jan. 2015. Disponível em: <<http://www.saomarcos.br/ojs/index.php/rasm/article/view/69/68>>. Acesso em: 19 Abr. 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2011. 348p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515 p.

OLIVEIRA, Aristeu de. **CLT para contabilistas**: constituição, legislação complementar, jurisprudência. São Paulo: Thomson, 2007, 1623 p.

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.

PORTAL DO BRASIL. **Constituição Federal**. 28 Jul. 2014. Site disponível em: <http://www.brasil.gov.br/governo/2010/01/constituicao>. Acesso em: 09 Dez. 2017.

PORTAL DO PLANALTO. **A Constituição Federal**. 13 Jun. 2017. Site disponível em: <http://www2.planalto.gov.br/acervo/constituicao-federal>. Acesso em: 12 Set. 2017.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – **Benefícios Trabalhistas**. Site Disponível em: <<http://sebraemgcomvoce.com.br/o-que-e-passivo-trabalhista/>> Acesso em: 19 Abr. 2017.