

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GABRIELLE DURANTE ROSSO

**PREVENÇÃO DAS AÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA
DO RAMO METALÚRGICO DO SUL DE SANTA CATARINA**

CRICIÚMA

2017

GABRIELLE DURANTE ROSSO

**PREVENÇÃO DAS AÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA
DO RAMO METALÚRGICO DO SUL DE SANTA CATARINA**

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

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira.

CRICIÚMA

2017

GABRIELLE DURANTE ROSSO

**PREVENÇÃO DAS AÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA
DO RAMO METALÚRGICO DO SUL DE SANTA CATARINA**

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

Criciúma, 06 de Dezembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

Professor Júlio César Lopes - Especialista - UNESC - Examinador

Professora Marja Feuser - Especialista - UNESC - Examinadora

Dedico este trabalho a Deus e aos meus amados pais, João (*in memoriam*) e Ieda, com todo meu amor e gratidão, por tudo que fizeram por mim ao longo de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar sempre ao meu lado em todos os momentos me guiando e protegendo, proporcionando saúde, força, sabedoria e perseverança na realização deste sonho.

Aos meus pais, João (*in memoriam*) e Ieda, minha base, meu porto seguro, que souberam conduzir minha educação maravilhosamente bem, sempre preservando os valores da família, apoiando e incentivando meus planos e objetivos.

A pessoa especial que Deus colocou em minha vida, meu namorado Aron, pelo apoio, compreensão e incentivo em todos os momentos de minha caminhada acadêmica.

A todos os meus colegas de curso, pelas risadas, momentos de alegrias, pela amizade conquistada ao longo do curso, proporcionando momentos únicos em minha vida. Em especial as minhas amigas Adna, Júlia e Sheila, que sempre se mantiveram em meu lado, essa caminhada não seria a mesma sem vocês.

A todos os professores do Curso de Ciências Contábeis da UNESC, que souberam maravilhosamente nos passar seu aprendizado, contribuindo para o nosso desenvolvimento pessoal e profissional. Agradeço em especial, ao meu orientador Leonel Luiz Pereira pela atenção, paciência, dedicação e por toda a sua contribuição na elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

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

Muito Obrigada!

“Determinação, coragem e autoconfiança são os fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação, conseguiremos superá-los”.

Dalai Lama

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo verificar os principais fatores que ocasionam as reclamações trabalhistas na empresa pesquisada e qual a melhor forma de preveni-las. As organizações precisam estar cientes que uma boa gestão do passivo trabalhista é fundamental para a continuidade dos negócios. Precisam conhecer seus pontos fortes e fracos, para assim corrigi-los e minimizar tais passivos. A legislação trabalhista está em constante evolução, seja por intermédio de orientações, jurisprudências, súmulas e normas regulamentadoras, desta forma, o Departamento de Pessoal deve estar sempre preparado para essas mudanças, a fim de obter um relacionamento saudável com os empregados, seguindo as determinações legais. Para atender o objetivo central do estudo foram necessários os seguintes objetivos específicos: identificar as formas de prevenção do passivo trabalhista na empresa objeto de estudo; buscar junto à empresa pesquisada as principais demandas que ocasionam as reclamações trabalhistas; propor ações de melhorias que minimizem os passivos trabalhistas. Para tanto essa pesquisa se caracteriza como qualitativa e descritiva e quanto aos procedimentos foi realizado um estudo do tipo levantamento e um estudo de caso. Após levantamento e análise dos dados observou-se que a empresa não atendia determinadas obrigações trabalhistas, como: o não fornecimento de EPIs no prazo correto; equiparação salarial; horas extras e reflexos pagos de forma incorreta; intervalo intrajornada não respeitado; e o pagamento de férias em atraso, tanto que houveram sucessivas condenações judiciais referentes a essas obrigações. Na intenção de minimizá-las foram propostas algumas ações de melhorias pensando na redução do seu passivo trabalhista.

Palavras-chave: Reclamações trabalhistas. Demandas. Passivo trabalhista.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 - Algumas alterações na legislação trabalhista.	17
Quadro 2 - Modalidades de rescisão de contrato de trabalho.	38
Tabela 1 - Principais pedidos	43
Tabela 2 - Processos encerrados.....	44
Tabela 3 - Tipos de contingências.....	44
Quadro 3 - Planejamento Trabalhista.....	46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DSR	Descanso Semanal Remunerado
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GPS	Guia da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
Nº	Número
S/A	Sociedade Anônima
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	12
1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	15
2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	16
2.3 NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	17
2.4 DIREITO DO TRABALHO	19
2.4.1 Divisão do Direito do Trabalho	20
2.4.1.1 Direito Individual do Trabalho	20
2.4.1.2 Direito Tutelar do Trabalho	20
2.4.1.3 Direito Coletivo do Trabalho	21
2.4.2 Princípios do Direito do Trabalho	21
2.4.2.1 Princípio da proteção	21
2.4.2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos	22
2.4.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	22
2.4.2.4 Princípio da primazia da realidade	22
2.4.3 Direito Processual do Trabalho	23
2.4.3.1 Tribunal Superior do Trabalho	23
2.4.3.2 Tribunais Regionais do Trabalho	24
2.4.3.3 Vara do Trabalho	24
2.5 EMPREGADOR	25
2.6 EMPREGADO	25
2.7 CONTRATO DE TRABALHO	26
2.7.1 Contrato de trabalho por prazo determinado	26
2.7.2 Contrato de trabalho por prazo indeterminado	27
2.7.3 Suspensão do contrato de trabalho	28
2.7.4 Interrupção do contrato de trabalho	28
2.8 SALÁRIOS	29
2.9 REMUNERAÇÃO	29

2.9.1 Abonos	30
2.9.2 Adicionais	30
2.9.2.1 Adicional de horas extras	30
2.9.2.2 Adicional noturno.....	31
2.9.2.3 Adicional de insalubridade.....	31
2.9.2.4 Adicional de periculosidade.....	31
2.9.2.5 Adicional de transferência	32
2.9.3 Ajuda de custo e diárias de viagem	33
2.9.4 Comissões, gratificações e premiações	33
2.10 EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	34
2.11 GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO	35
2.12 FÉRIAS	36
2.13 AVISO PRÉVIO.....	37
2.14 RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO.....	38
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	40
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	40
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	41
4 ESTUDO DE CASO	42
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	42
4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	42
4.2.1 Principais pedidos	42
4.2.2 Principais condenações	43
4.2.3 Tipos de contingências	44
4.3 PLANEJAMENTO TRABALHISTA	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão apresentados o tema, problema, questão de pesquisa, objetivos, geral e os específicos a serem alcançados com a realização do estudo. Em seguida será demonstrado a justificativa e por fim a estrutura do trabalho.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

O surgimento do Direito do Trabalho se deu pela evolução da sociedade e começou a ganhar espaço a partir da revolução industrial. Antes disso, as condições impostas de trabalho eram as piores possíveis, pois todo o esforço dos empregados era pela troca de alimentação ou algum outro bem oferecido, sem nenhum adicional ou benefício. Por meio da revolução, do capitalismo industrial e da consequente exploração sobre os trabalhadores, os mesmos começaram a lutar pelos seus direitos (MARTINS, 2014).

Começam a surgir os primeiros protestos por mudanças nas jornadas de trabalho e os movimentos socialistas, que pregavam igualdade, ganharam espaço. A luta pelos direitos sociais começa a dar resultados por todo o mundo. No Brasil, o trabalho assalariado ganhou força após a abolição da escravidão, mas as condições impostas ainda eram ruins, gerando as primeiras discussões sobre as leis trabalhistas, formando os primeiros sindicatos brasileiros. Ainda de acordo com Martins (2014), a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário mínimo, entre outros direitos. Devido à necessidade de reunir as normas trabalhistas em um único código, em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conduzindo todos os deveres e direitos dos trabalhadores.

Com essas transformações nas relações trabalhistas as pessoas estão cada vez mais esclarecidas sobre seus direitos e suas obrigações, em consequência, é necessário que as organizações estejam cada vez mais atentas para manter todos os direitos dos empregados respeitados, sendo que gestores e Departamento de Pessoal devem manter-se alinhados à legislação. Muitas vezes as empresas acabam deixando alguns direitos trabalhistas de lado, devido ao alto valor financeiro para se manterem de acordo com as leis, o que acarreta na maior procura

de funcionários pela Justiça do Trabalho, que buscam os direitos não concedidos no período trabalhado.

Os pedidos feitos nos processos trabalhistas são recorrentes, muitos pedem as mesmas verbas salariais e a empresa acaba passando pelas mesmas situações perante o juizado. Os empregadores devem estar cientes que o passivo trabalhista influencia no futuro financeiro da empresa.

E como este trabalho tem a finalidade de identificar as medidas de prevenção adotadas pelas empresas para que minimizem as atuais demandas trabalhistas, tem-se a seguinte questão problema: quais os principais fatores que ocasionam as reclamações trabalhistas em uma empresa do ramo metalúrgico da região Sul de Santa Catarina e qual a melhor forma de prevenção?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo consiste em verificar quais os principais fatores que ocasionam as reclamações trabalhistas na empresa pesquisada e qual a melhor forma de prevenção.

Para atingir o objetivo geral têm-se os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Identificar as formas de prevenção do passivo trabalhista na empresa objeto de estudo;
- ✓ Buscar junto à empresa pesquisada as principais demandas que ocasionam as reclamações trabalhistas;
- ✓ Propor ações de melhorias que minimizem os passivos trabalhistas.

1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A relevância do tema está ligada diretamente com as transformações econômicas, sociais e políticas do Brasil. Fazer o gerenciamento dos passivos trabalhistas tornou-se uma necessidade essencial para qualquer organização que deseja se manter ativa e competitiva no mercado.

A Consolidação das Leis do Trabalho teve início em 1943 e é um importante instrumento de proteção aos trabalhadores até os dias atuais. A CLT mostra aos empregados seus direitos e as empresas suas obrigações, com intuito

de pacificar as relações sociais e garantir assim um relacionamento saudável entre as partes.

Quando a empresa não respeita os direitos dos empregados, muitos deles os buscam acionando a Justiça do Trabalho, gerando gastos desnecessários para a organização, que podem vir a comprometer seus lucros. Desta forma, os gestores precisam estar cientes de que uma boa administração do passivo trabalhista é fundamental para a continuidade da empresa.

Cabe ao Departamento de Pessoal cuidar, organizar e administrar toda rotina referente à relação do empregado com o empregador. Além disso, esse setor deve estar sempre atento às mudanças da legislação trabalhista, pois as mesmas sofrem constantes alterações e compete à empresa adequar-se ao novo, assegurando todos os direitos dos seus trabalhadores.

Com esse estudo pretende-se contribuir para a construção do conhecimento e fortalecimento teórico, podendo ser posteriormente utilizado por profissionais, acadêmicos e comunidade em geral. A pesquisa apresenta os conceitos e princípios do Direito do Trabalho, baseado na legislação trabalhista, por meio de pesquisas bibliográficas. Tem o interesse de apontar os aspectos relevantes da temática, podendo inspirar outros trabalhos acadêmicos vinculados a essa área.

Por meio desse trabalho objetiva-se apresentar à sociedade em geral, formada por empresas e trabalhadores, a importância do conhecimento sobre a legislação trabalhista vigente e seu cumprimento. As entidades que respeitam os direitos de seus funcionários são bem vistas pela sociedade e pelos órgãos fiscalizadores.

Do mesmo modo, o estudo contribuirá para as organizações como fonte de pesquisa, mostrando a importância da realização de um adequado planejamento em relação às questões trabalhistas, como forma de minimizá-las e assim obter uma relação sadia entre a empresa e o trabalhador, para que nenhuma das partes seja prejudicada.

1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO

Finalizado o capítulo introdutório, o trabalho está estruturado de acordo com os seguintes capítulos: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais.

Na revisão de estudos teóricos e empíricos são apresentados o tema e subtema da pesquisa, abordando os direitos e deveres dos trabalhadores, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho. Após esta fase são propostos os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Logo em seguida, são discutidos os resultados e suas relações com outros estudos empíricos. Ao final, serão apresentadas as considerações finais, limitações do trabalho e sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados os aspectos relativos à legislação trabalhista, suas formas, as descrições e a maneira adotada pelas empresas para planejar suas contingências trabalhistas, assim como os procedimentos adotados. Serão analisados os direitos dos trabalhadores e a maneira encontrada pelos mesmos na busca por seus direitos. Para a presente pesquisa será utilizado referencial teórico dos autores da área trabalhista para melhor compreensão do tema e do problema.

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 representa um marco no desenvolvimento do Direito do Trabalho, pois modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho. Um dos aspectos positivos foi o redimensionamento das relações entre os sindicatos e o Estado com a adoção de dois princípios. Segundo Nascimento (2011, p. 107),

esses princípios são a *auto-organização sindical* e a *autonomia de administração* dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem 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 liberdade de administração.

Conforme Nascimento (2011) por meio dessas diretrizes, várias leis foram direcionadas para as entidades sindicais, sem precisar da intervenção do Estado, entre as quais o funcionamento das assembleias e as eleições sindicais. Ampliam-se então as negociações e os acordos coletivos entre as empresas e os sindicatos.

A Constituição expandiu os direitos trabalhistas, sendo as modificações mais expressivas: a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; o aumento em 1/3 da remuneração das férias; a criação da licença-paternidade de cinco dias; a ampliação da licença da gestante para 120 dias; a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%, entre outros direitos usufruídos até os dias de hoje (NASCIMENTO, 2011).

Além da Constituição Federal de 1988, outras garantias aos empregados estão destacadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

As primeiras relações de trabalho no Brasil surgiram após a abolição da escravidão e a proclamação da república, iniciando-se assim um novo período do direito trabalhista, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior destaque, contribuíram para o desenvolvimento da legislação atual.

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada, prejudicando muitas profissões, pois de acordo com Nascimento (2011, p. 102) “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.”

Surge no ano de 1935 o primeiro diploma geral, a Lei nº 62, aplicável a industriários e comerciários, assegurando diversos direitos, dentre eles: indenização de dispensa sem justa causa; garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas; privilégio dos créditos trabalhistas na falência; aviso prévio; suspensão do contrato, entre outros direitos. Já no ano seguinte é instituída a Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, que tratava sobre o salário mínimo, sendo publicada em 1940 sua primeira tabela (NASCIMENTO, 2011).

Devido à necessidade de melhor compreensão sobre as leis trabalhistas, o Governo resolveu reunir todos os textos legais em um único diploma, compilando todas as informações, no qual se deu o nome de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consubstanciada no Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, acrescentando inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. 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 de normas de processo do trabalho.

Com o surgimento da CLT esperava-se uma cristalização da legislação, porém, os direitos trabalhistas sofrem constantes alterações e por conta disso há diversas modificações neste contexto, como fica evidenciado pelo número de decretos, decretos-leis e leis que foram elaboradas, alterando-a, como exemplo: a Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985 que institui o Vale-Transporte e dá outras providências, a NR-24, que trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, e a nova reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

2.3 NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 passou por algumas mudanças, após o presidente Michel Temer, sancionar o projeto de Lei da reforma trabalhista em julho de 2017, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. As novas normas entraram em vigor em novembro de 2017.

Algumas mudanças na legislação trabalhista estão demonstradas no quadro 1, com o indicativo das modalidades, como era e como ficou essas alterações.

Quadro 1 - Algumas alterações na legislação trabalhista.

(Continua)

Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.		
Modalidades	Como era	Como ficou
Contribuição sindical	A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.	A contribuição sindical será opcional.
Banco de horas	O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalhos previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.	O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

Quadro 1 - Algumas alterações na legislação trabalhista.

(Continuação)

Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.		
Modalidades	Como era	Como ficou
Demissão	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
Descanso	O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito há no mínimo 1 hora e a no máximo 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação.	O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Se o empregado não conceder o intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.
Férias	As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.	As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.
Gravidez	Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres, não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes de baixa ou média insalubridade, exceto se apresentarem atestado médico que recomenda o afastamento. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

Quadro 1 - Algumas alterações na legislação trabalhista.

(Conclusão)

Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.		
Modalidades	Como era	Como ficou
Terceirização	O projeto de Lei que permite a terceirização para atividades-fim foi sancionado anteriormente.	Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.
Jornada	A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.	Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.
Home Office	A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.	Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na Lei nº 13.467/2017.

Tanto a CLT como a Constituição Federal de 1988 fundamentam e organizam o Direito do Trabalho.

2.4 DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho consiste no conjunto de princípios, regras e instituições relativas à relação de trabalho subordinado e situações semelhantes, visando garantir melhores condições de trabalho e sociais ao empregado, de acordo

com as medidas de prevenção que lhe são destinadas (MARTINS, 2014). A CLT é o principal instrumento que regulamenta essas relações e protege os operários

Segundo Martins (2014) o Direito do Trabalho objetiva assegurar melhores condições aos empregados, garantindo que os mesmos possam prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo por meio de seu salário ter uma vida digna. Pretende corrigir as deficiências encontradas na empresa e também assegurar uma remuneração devida aos trabalhadores.

2.4.1 Divisão do Direito do Trabalho

O Direito Trabalhista tem algumas divisões que dependem da interpretação de cada autor, mas pode-se citar que a maioria das divisões consiste em: Direito Individual do Trabalho, Direito Tutelar do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

2.4.1.1 Direito Individual do Trabalho

É o segmento do Direito que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis. Segundo 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.”

Conforme Nascimento (2011) compreende as relações individuais, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto a prestação de trabalho subordinado, continuado e assalariado. Garante que o direito de ambas as partes, firmados no contrato, seja respeitado.

2.4.1.2 Direito Tutelar do Trabalho

Compreende as regras relativas à proteção do trabalhador, incluindo as normas de medicina e segurança do trabalho, regras sobre jornada de trabalho, os repousos do empregado, a fiscalização trabalhista, etc. (MARTINS, 2014).

De acordo com Nascimento (2011, p. 373) o direito tutelar estuda as “obrigações impostas pela lei ao empregador com o salário, a limitação da jornada

de trabalho, o descanso semanal, as férias, o fundo de garantia por tempo de serviço e as normas de proteção à vida, saúde e integridade física.” Garante as condições básicas de prestação de serviços, a segurança e saúde do trabalhador.

2.4.1.3 Direito Coletivo do Trabalho

É o ramo do direito que estuda as relações coletivas de trabalho, pertinentes ao sindicato, suas funções e os conflitos coletivos. Segundo Nascimento (2011, p. 372) “disciplina as organizações sindicais, sua estrutura, suas relações representando as categorias profissionais e econômicas.” O direito coletivo busca proporcionar ao empregado à garantia de seus direitos de forma coletiva, protegendo e buscando os direitos de uma classe trabalhadora.

2.4.2 Princípios do Direito do Trabalho

A CLT em seu artigo 8º atribuiu aos princípios a função de integrar as lacunas da lei, ao dispor que, as decisões das autoridades e a falta de lei, devem ser fundadas nos princípios, com o que não lhes deu a função retificadora dos efeitos indesejáveis da aplicação de algumas normas (BRASIL, 1943).

Muitos são os princípios no Direito do Trabalho, que têm a função de informar, criar normativas e facilitar a interpretação.

2.4.2.1 Princípio da proteção

Como o empregador é o detentor do poder econômico, assim ficando em uma situação elevada, a regra seria proporcionar uma forma de compensar essa superioridade dando ao empregado uma vantagem jurídica que buscará equiparar as partes e suprir essa diferença.

Segundo Martins (2014, p. 37) “na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um certo preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operário*.” É a garantia da proteção ao trabalhador, na sua forma mais clara, trata-se do bem estar na relação de emprego, garantir o que for mais benéfico ao empregado.

2.4.2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Consiste na impossibilidade jurídica de o empregado privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. Segundo Martins (2014, p. 37) “o trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento do salário em razão de que a empresa passa por dificuldades financeiras. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário.”

O direito é adquirido e não pode o trabalhador renunciar o que lhes é garantido por lei, podendo a empresa sofrer punição se aceitar tal decisão advinda do empregado.

2.4.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O objetivo deste princípio é de assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador em seu emprego. Segundo Martins (2014, p. 38) o contrato de trabalho “irá ter validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário.”

Uma demissão que logo se converte em readmissão, presumisse em um ato incorreto, pois a justiça condena a readmissão em um curto prazo de tempo, considerando tal ação como uma fraude aos direitos por parte da organização (RIBEIRO, 2007).

2.4.2.4 Princípio da primazia da realidade

Trata-se de uma verdade real, o que vale é o que realmente acontece e não o que está escrito. Segundo Delgado (2014, p. 206) “o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.”

Neste princípio prevalece à verdade dos fatos sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato.

2.4.3 Direito Processual do Trabalho

Constitui-se como um conjunto de regras e princípios a serem aplicados pelos órgãos jurisdicionais no julgamento de temas referentes à relação de trabalho. É o ramo do Direito processual destinado a solução judicial de conflitos trabalhistas, pois nem sempre as normas jurídicas são cumpridas, deste modo surge à necessidade de se pretender, perante os tribunais, o seu cumprimento.

O Direito Processual do Trabalho, além das regras e princípios, possui instituições, por exemplo, criadoras e aplicadoras do mesmo. De acordo com Martins (2010, p. 19),

o Estado é o maior criador das normas processuais trabalhistas. A Justiça do Trabalho é o órgão estatal do Poder Judiciário incumbido de aplicar as regras processuais trabalhistas. A DRT faz mesas-redondas para mediar os conflitos coletivos do trabalho. Os sindicatos também são instituições que participam das negociações coletivas de trabalho, estabelecendo condições de trabalho.

Essas instituições, por intermédio das Varas do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho é que solucionarão os conflitos existentes entre as partes, tanto nos dissídios individuais, envolvendo empregado e empregador, quanto nos coletivos, entre empresa e sindicato.

2.4.3.1 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. O art. 111 – A da CF/88 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, de notável saber jurídico e reputação ilibada, 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 com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados 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, dentre 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 grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (BRASIL, 1988).

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

2.4.3.2 Tribunais Regionais do Trabalho

Os Tribunais Regionais do Trabalho fazem parte da Justiça do Trabalho no Brasil e estão distribuídos pelo território nacional, somando um total de 24 tribunais pelo país. O TRT de Santa Catarina é a 12ª Região e localiza-se em Florianópolis. Dispõe sobre o assunto o art. 115 da CF/88, onde complementa que,

os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

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

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antiguidade e merecimento, alternadamente.

§ 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 Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo (BRASIL, 1988).

Os tribunais regionais constituem a 2ª instância da Justiça do Trabalho no Brasil e detêm competências originárias de julgamento, em casos de dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros.

2.4.3.3 Vara do Trabalho

A Vara do Trabalho é a primeira instância das ações de competência da Justiça do Trabalho e julga conflitos individuais que surgem nas relações de

trabalho, entre o empregado e empregador. Conforme o TST, esse conflito chega à Vara na forma de Reclamação Trabalhista.

Os conflitos discutidos e resolvidos em qualquer instância da Justiça do Trabalho, só existem devido às partes que as compõem, ou seja, o empregador e o empregado.

2.5 EMPREGADOR

O empregador é conhecido também como patrão ou empresário. 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 serviço.” (BRASIL, 1943). O § 1º do mesmo artigo equipara-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.” (BRASIL, 1943).

Na maioria das vezes o empregador é uma empresa, sendo ela uma atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, visando o lucro. Martins (2014) destaca que uma das características do empregador é assumir os riscos de sua atividade, tanto os resultados positivos, ou negativos. Esses riscos, não podem ser transferidos para o trabalhador, como ocorre na falência, na recuperação judicial e quando da edição de planos econômicos governamentais.

A organização admite o funcionário, contrata-o para a prestação de serviços e remunera-o pelo trabalho prestado. Dirige o empregador a atividade do empregado, estabelecendo inclusive normas disciplinares no âmbito da empresa.

2.6 EMPREGADO

Empregado é a pessoa física contratada para prestar serviços para um empregador, recebendo pelo trabalho prestado. Segundo Martins (2014, p. 60) “o empregado só pode ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal.”

O art. 3º da CLT considera o empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e

mediante salário.” (BRASIL, 1943). Martins (2014, p. 60) define os cinco requisitos a verificar para efeito de se constatar a condição de empregado:

- a) Pessoa Física;
- b) Não eventualidade na prestação de serviços;
- c) Dependência;
- d) Pagamento de salário;
- e) Prestação pessoal de serviços.

O contrato de trabalho entre as partes é, portanto oneroso, onde o empregado presta serviços mediante o pagamento de salários, não existe, deste modo, o contrato de trabalho gratuito.

2.7 CONTRATO DE TRABALHO

Trata-se de um contrato firmado entre o empregado e o empregador em que o primeiro manifesta vontade de oferecer suas habilidades, enquanto o segundo demonstra interesse em contar com o trabalho oferecido. As partes apresentam suas vontades de forma clara e consciente com o propósito de estabelecer uma situação de emprego (COSTA, 2011).

Conforme o art. 442 da CLT “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943). Martins (2014, p. 49) define ainda que 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.”

O contrato de trabalho divide-se em dois grupos, sendo eles: o contrato de trabalho por prazo determinado e o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Outra modalidade é o contrato por experiência, que caracteriza-se também como contrato por prazo determinado. Esses são os mais utilizados pelas empresas.

2.7.1 Contrato de trabalho por prazo determinado

De acordo com o art. 443, § 1º da CLT, considera-se como prazo determinado “o contrato de trabalho cuja vigência depende de termo pré-fixado ou de execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo

acontecimento suscetível de previsão aproximada.” (BRASIL, 1943). Pode-se afirmar que esse tipo de contrato já inicia com data prevista para encerramento.

Só é válido o contrato de trabalho por prazo determinado em se tratando de: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; contrato de experiência, conforme expresso no art. 443, § 2º da CLT (BRASIL, 1943).

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 90 (noventa) dias (BRASIL, 1943). Conforme art. 451 da CLT “o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.” (BRASIL, 1943).

Será vedado pactuar um novo contrato de trabalho por prazo determinado com o mesmo empregado, senão após 6 meses de conclusão do pacto anterior, exceto se a expiração do pacto dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

2.7.2 Contrato de trabalho por prazo indeterminado

O contrato indeterminado é o mais utilizado e não possui prazo para o seu término, ficando por vontade das partes o limite para seu encerramento. Brondi e Bermúdez (2007, p. 93) mencionam que “o contrato de trabalho a prazo indeterminado é a regra geral em nosso direito trabalhista, como medida de inteira proteção ao próprio trabalhador.”

Nesse modelo de contrato o funcionário tem o registro do emprego em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e todos os seus direitos garantidos. A rescisão pode ocorrer a qualquer momento desde que haja aviso prévio de uma das partes.

O contrato de trabalho não precisa ser exatamente rescindido, pois existem dispositivos legais que podem suspendê-lo ou interrompê-lo.

2.7.3 Suspensão do contrato de trabalho

O contrato de trabalho quando suspenso continua em pleno vigor, porém não conta o tempo de serviço e não há remuneração ao empregado. Entende-se como sua paralisação temporária por algum motivo específico. Segundo 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 a 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).

Nessas situações o contrato de prestação de serviços com o empregador encontra-se suspenso, pelo tempo em que perdurar seu afastamento.

2.7.4 Interrupção do contrato de trabalho

Quando ocorre a interrupção do contrato, não há trabalho por parte do empregado, mas há salário e o tempo de afastamento do trabalhador é considerado como de serviço para os efeitos legais. Ribeiro (2007, p. 40) destaca alguns 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 e considerado como interrupção (uma exceção à regra que estudamos acima, pois o trabalhador não recebe salário, mas tem contado o tempo de serviço).

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

2.8 SALÁRIOS

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. 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 (2014) afirma que o salário pode ser definido em três tipos, que são eles: salários por unidade de tempo, salário por unidade de obra e 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.

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.” (BRASIL, 1943). Quanto ao pagamento, se houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao serviço prestado.

Alguns exemplos de salários são: salário maternidade; salário família; salário mínimo; piso salarial; entre outros.

2.9 REMUNERAÇÃO

A remuneração é o valor total dos ganhos do empregado, pela prestação de serviços, provenientes do empregador ou terceiros. Segundo Martins (2014, p. 82) a remuneração “não se trata da 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.” (BRASIL, 1943). O objetivo da remuneração é que ela possa satisfazer as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

2.9.1 Abonos

O abono consiste num adiantamento em dinheiro, antecipação salarial ou em um valor a mais que é concedido ao empregado. Segundo Nascimento (2013, p. 855) “abono significa adiantamento em dinheiro e no sentido jurídico quer dizer antecipação salarial.” Abono é uma antecipação do referido salário, ou um valor a mais que é concedido pelo empregador, compondo assim, sua remuneração.

2.9.2 Adicionais

Adicionais são acréscimos salariais decorrentes da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas e pode ser dividido em adicional de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade e de transferência.

2.9.2.1 Adicional de horas extras

O adicional de horas extras é devido quando o empregado excede sua jornada de trabalho normal, ou seja, o que ultrapassar a jornada diária estabelecida é convertido em horas extras ao trabalhador e terá um percentual de no mínimo 50% em relação à hora normal de trabalho, conforme o inciso XVI do art. 7º da Constituição. Esse percentual também poderá ser superior ao fixado pela Constituição.

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), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.” (BRASIL, 1943). O pagamento do adicional de horas extras garante que o valor da hora laborada extraordinariamente esteja sendo remunerada com o valor superior da hora normal, em no mínimo 50%.

Quando o empregado realizar horas extras dentro do horário das 22:00 às 5:00 da manhã, é considerado hora extra noturna, sendo assim, o trabalhador terá direito ao adicional de 50% mais 20% de adicional noturno.

2.9.2.2 Adicional noturno

O adicional noturno é devido ao empregado urbano que trabalhar no período entre 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte. Porém conforme decisão do TRT em consonância com a Súmula nº 60, II, do TST, o empregado que labora em horário noturno e permanece trabalhando no período diurno subsequente, de forma ininterrupta, tem direito ao adicional noturno em relação a esse último período.

O trabalho noturno terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna e conforme art. 73, § 1º da CLT “a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.” (BRASIL, 1943). Cada hora noturna sofre redução de 7 minutos e 30 segundos da hora diurna.

2.9.2.3 Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade é devido ao empregado que presta serviço em atividades insalubres, sendo calculado à razão de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau de insalubridade, mínimo, médio ou máximo. O 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 de 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 (BRASIL, 1943).

De acordo com Brondi e Bermúdez (2009) com a adoção de normas de proteção no ambiente de trabalho e com o uso de equipamentos individuais, a insalubridade poderá ser eliminada ou ter reduzido seu grau, extinguindo ou diminuindo, conseqüentemente, o adicional.

2.9.2.4 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é devido ao empregado que presta serviços em contato com inflamáveis, energia elétrica, explosivos e radiações ionizantes, como também, aos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e aos

trabalhadores que exerçam suas atividades com a utilização de motocicletas ou motonetas em vias públicas, conforme expresso no art. 193 da CLT (BRASIL, 1943). É uma forma de indenizar o trabalhador, uma vez que não é possível eliminar o risco a que o mesmo se expõe. Segundo Costa (2011, p. 135),

o exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de um adicional de 30%, incidente sobre o salário, sem 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, ininterrupto, durante o horário de trabalho com estas substâncias.

2.9.2.5 Adicional de transferência

Caracteriza-se como transferência o deslocamento do trabalhador de um estabelecimento para outro, onde ocasiona a mudança de seu domicílio, caso contrário, não será devido tal adicional, salvo se houver previsão no acordo ou convenção coletiva da categoria profissional respectiva (COSTA, 2011).

Nos casos em que o empregador optar pela transferência provisória do empregado e essa resultar 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. 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.

Conforme o art. 469 da CLT ao empregador “é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.” (BRASIL, 1943).

O pagamento do referido adicional acontece pelo fato de uma transferência provisória 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.

2.9.3 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. Segundo Costa (2011, p. 121) ajuda de custo é o valor “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 e 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 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 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, para todos os efeitos legais.

2.9.4 Comissões, gratificações e premiações

A comissão é uma modalidade de salário normalmente estipulada para os empregados do comércio, representantes comerciais e bancários. 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 de percentual sobre o valor unitário ou global dos negócios realizados.” Quando o empregado recebe apenas comissões, não tendo salário fixo, a empresa deve assegurar ao mesmo, pelo menos um salário mínimo no mês em que as comissões não atingirem essa importância.

A gratificação caracteriza-se como uma forma de agradecimento ou reconhecimento pelos serviços prestados pelo empregado ou como recompensa

pelo respectivo tempo de serviço na empresa. De acordo com Costa (2011, p. 121) trata-se do valor “pago como modo de gratificar o empregado, que poderá ser concedido por liberalidade do empregador ou de forma ajustada com o sindicato da categoria profissional.” 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.

Os prêmios decorrem da produtividade do trabalhador, dizendo respeito a fatores de ordem pessoal deste. Costa (2011, p. 121) destaca que os prêmios são “geralmente vinculado ao desenvolvimento profissional do empregado, visa a incentivar o empregado na execução do contrato de trabalho.” Brondi e Bermúdez (2009, p. 205) relatam que “constituem formas de incentivo, objetivando maior participação do empregado no trabalho, com maior rendimento e melhor comprometimento.” Com isso o empregador pode instituir o prêmio assiduidade, por frequência do empregador ao trabalho, prêmio antiguidade, por seu tempo de serviço na empresa, prêmio produção, com base na quantidade de peças que foram produzidas, entre outras premiações, todas devidamente regulamentadas e acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2.10 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A legislação trabalhista estabelece que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, conforme expresso no art. 461 da CLT (BRASIL, 1943).

Devem ser analisados alguns requisitos para a equiparação salarial, como, a identidade de funções, é irrelevante o nome dado à função pelo empregador, o importante é que na prática equiparando e paradigma exerçam as mesmas atividades, o trabalho deve ser de igual valor, executado com a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos, deve ser ainda, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, como também é preciso que haja simultaneidade na prestação de serviços entre equiparando e paradigma (MARTINS, 2014).

Há causas que impedem a equiparação salarial, uma delas é quando o trabalhador é readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial e também quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, em que as promoções deverão obedecer aos critérios da antiguidade e merecimento.

2.11 GRATIFICAÇÃO DE NATAL - 13º SALÁRIO

A gratificação de Natal, também denominada 13º salário, foi instituída pela Lei nº 4090 de 13 de julho de 1962 e é devida a todo empregado urbano, rural, ou doméstico, bem como aos trabalhadores avulsos, independente da remuneração por estes percebida. Essa gratificação corresponde a 1/12 por mês de serviço e é calculada de acordo com a quantidade de meses trabalhados, no ano correspondente, considera-se como mês a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

A Lei nº 4.749 de 12 de agosto de 1965, dividiu o pagamento do 13º salário em duas parcelas. A primeira parcela deverá ser paga no período de fevereiro a novembro de cada ano, o que vem a ser um adiantamento, correspondente à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento. A primeira parcela poderá ser paga na ocasião em que o empregado sair de férias, desde que este o requeira no mês de janeiro do correspondente ano. Já a segunda parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano e o procedimento para o cálculo desta parcela será com base na própria remuneração do mês de dezembro.

Sobre a primeira parcela do 13º salário não incidirá o desconto do INSS 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, deduzindo-se ainda o valor referente à primeira parcela, o valor obtido após essa dedução, será o valor da segunda parcela do 13º salário (COSTA, 2011).

Quando ocorrer afastamento do empregado seja por auxílio doença ou por auxílio doença acidentário, a empresa ficará responsável pelo pagamento aos meses trabalhados, ou as frações superiores há quinze dias, e também aos 15 primeiros dias de afastamento, cuja remuneração é de responsabilidade da

empresa. A Previdência Social ficará responsável pelos pagamentos a partir do 16º dia até a data do retorno ao trabalho, pagando o valor respectivo junto com a última parcela do benefício. Nos casos de afastamento por licença maternidade cabe ao empregador o pagamento do 13º salário, podendo ser compensado devido valor em GPS quando do recolhimento dos valores relativos à gratificação natalina.

2.12 FÉRIAS

As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após um certo período de trabalho, esse descanso é necessário para a recomposição de desgastes físicos, relacionamentos familiares e sociais. Conforme o art. 130 da CLT o empregado terá direito as férias após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas (BRASIL, 1943).

A perda do direito a férias será total quando as faltas injustificadas forem superiores há 32 dias dentro do período aquisitivo do empregado. De acordo com o art. 131 da CLT não serão consideradas faltas ao serviço para efeito da concessão de férias, a ausência do empregado,

- I - nos casos referidos no art. 473;
- II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;
- IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133 (BRASIL, 1943).

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 trabalhador ter adquirido o direito, até que o mesmo complete 11 meses, caso as férias sejam concedidas após este prazo, as mesmas deverão ser pagas em dobro, conforme art. 137 da CLT (BRASIL, 1943).

As férias devem ser comunicadas por escrito ao empregado, com no mínimo 30 dias de antecedência e devem ser pagas até dois dias antes do início do período de gozo. Durante as férias o empregado não deixa de receber o seu salário, além disso, tem direito a um terço a mais do valor utilizado como base de cálculo das férias.

2.13 AVISO PRÉVIO

Quando não há um prazo determinado para o término do contrato de trabalho entre o empregador e o empregado, a parte que durante o período quiser rescindir esse contrato deverá avisar a outra da sua decisão, com antecedência mínima de 30 dias, conforme determina o art. 487 da CLT (BRASIL, 1943).

Segundo Costa (2011, p. 174) o aviso prévio é “a modalidade existente para a notificação pelo interessado, da rescisão eminente do contrato de trabalho.” Sua finalidade quando concedida pelo empregador é possibilitar ao trabalhador a procura por novo emprego, antes de ter seu contrato rescindido definitivamente, garantindo assim seu salário. Quando concedido pelo empregado fornece ao empregador a possibilidade de repor sua vaga, minimizando assim, possíveis prejuízos no setor.

O aviso prévio poderá ser trabalhado ou indenizado, em ambos os casos, o período do aviso integra o tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, exceto se o empregado no caso de pedido de demissão se recusa a cumprir o aviso prévio trabalhando, nesse caso a empresa não deverá computar como tempo de serviço (COSTA, 2011).

A Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011 foi criada para regulamentar o aviso prévio a favor do trabalhador, pois em seu art. 1º foi instituído que quando o funcionário é demitido da organização serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até no máximo 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

2.14 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. Sendo assim é necessário que todas as verbas pagas sejam discriminadas para o empregado estar ciente de seus direitos. Segundo 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 formas, as modalidades mais comuns de ruptura do contrato de trabalho estão demonstradas no quadro 2, com o indicativo do motivo da rescisão, quando ocorre e quais os direitos a receber do trabalhador em cada situação.

Quadro 2 - Modalidades de rescisão de contrato de trabalho.

(Continua)

Modalidades de rescisão de contrato de trabalho.		
Motivo da rescisão	Quando ocorre	Direitos a receber
Dispensa sem justa causa	Acontece quando o empregador deseja desligar o empregado da empresa.	Saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e férias proporcionais, acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, além de multa de 40% sobre o FGTS.
Dispensa por justa causa causada pelo empregado	Ocorre quando o empregado comete faltas graves, em casos de desonestidade ou má conduta, indisciplina, negligência, abandono do emprego, violação de segredo da empresa, embriaguez em serviço, agressão física e à honra contra colegas, chefe e empregador, entre outras, como previsto no art. 482 da CLT.	Saldo de salário e as férias vencidas.
Pedido de demissão	Ocorre quando a decisão do desligamento vem do empregado.	Saldo de salário, férias vencidas e férias proporcionais, acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional.

Quadro 2 - Modalidades de rescisão de contrato de trabalho.

(Conclusão)

Modalidades de rescisão de contrato de trabalho.		
Motivo da rescisão	Quando ocorre	Direitos a receber
Término do contrato por ato culposo do empregador: rescisão indireta	Ocorre quando o empregador ou seus prepostos cometem atos culposos que constam do art. 483 da CLT, tais como: exigir do empregado serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes; quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato.	Saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e férias proporcionais, acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, além de multa de 40% sobre o FGTS.
Culpa recíproca	A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por culpa recíproca, ou seja, quando o empregado e o empregador praticam infrações trabalhistas. Nesse caso, há justa causa de ambas as partes. Somente a justiça do trabalho pode declarar a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca.	As verbas rescisórias são devidas apenas pela metade, sendo elas: multa do FGTS, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3.

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

Em todos esses casos devem-se 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 DA PESQUISA

Neste capítulo, inicialmente, descreve-se o enquadramento metodológico do estudo. Em seguida, apresentam-se os procedimentos que foram utilizados para a coleta e análise dos dados. Por último, destacam-se as limitações da pesquisa.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Para análise dos dados foi utilizado à abordagem qualitativa. Conforme Oliveira (2002) a pesquisa qualitativa possui a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, como também contribuir para o processo de mudança. Desta forma, o estudo é considerado qualitativo, pois analisou-se os dados obtidos junto à empresa estudada, referente ao seu passivo trabalhista.

Em relação aos objetivos, este estudo é descritivo, pois de acordo com Gil (2002), as pesquisas descritivas têm como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Foram descritos quais os principais fatores que ocasionaram as reclamações trabalhistas na empresa pesquisada e a melhor forma de prevenção.

Quanto aos procedimentos, foi realizado um estudo do tipo levantamento, coletando-se os dados da empresa. Segundo Gil (2002), a pesquisa do tipo levantamento caracteriza-se pela interrogação dos indivíduos cujo comportamento se deseja conhecer.

Também foi utilizado um estudo de caso, para identificar e estudar os processos trabalhistas que a empresa possuía. Conforme Santos (2004) estudar um caso é selecionar um objeto restrito, com o objetivo de aprofundar os aspectos característicos. O objeto do estudo de caso pode ser qualquer fato, fenômeno, processo individual ou um de seus aspectos.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

As técnicas de coleta de dados são um conjunto de regras ou processos utilizados por uma ciência, ou seja, corresponde a parte prática da coleta de dados (LAKATOS; MARCONI, 2001).

Para que o problema desta pesquisa pudesse ser solucionado, primeiramente buscou-se no departamento jurídico da empresa estudada os processos trabalhistas que a mesma possuía, relativo ao período de 2014 a 2016 tendo em vista que neste intervalo ocorreram o maior número de rescisões de contrato de trabalho. Em seguida esses processos foram analisados, para identificar as principais demandas jurídicas. Após isto, os dados levantados foram tabulados em planilha do Excel para melhor identificação, e interpretação.

4 ESTUDO DE CASO

Neste capítulo serão apresentados uma breve caracterização da empresa e os resultados dos dados levantados, levando em consideração que os mesmos servirão para orientação futura na forma de gerir as relações trabalhistas da organização.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa objeto de estudo não autorizou a divulgação de sua razão social, sendo assim foi utilizado um nome fictício, como, Industrial S/A. A empresa tem mais de 40 anos no mercado, contando aproximadamente com 480 funcionários, divididos entre matriz e filiais. A mesma é uma sociedade anônima de capital fechado, localizada em Criciúma, onde explora atividade metalúrgica.

4.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

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

4.2.1 Principais pedidos

Foram analisados um total de 19 processos no período compreendido de 2014 a 2016, após a análise desses processos, foram classificadas as demandas com maior relevância. As mesmas foram selecionadas por possuírem maior repercussão na esfera judicial.

Pode-se observar que a Industrial S/A no período estudado teve um alto índice de reclamações trabalhistas, e que os pedidos são recorrentes, conforme demonstrado na tabela 1, onde 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 (%)
Adicional de insalubridade	14	14,89
Adicional noturno	6	6,38
Adicional de periculosidade	11	11,70
Dano moral	11	11,70
Equiparação salarial	8	8,51
Horas de domingo e feriado	2	2,13
Horas extras e reflexos	7	7,45
Intervalo intrajornada	14	14,89
Intervalo interjornada	4	4,26
Pagamento de férias	7	7,45
Pensão vitalícia	6	6,38
Reintegração do trabalho	4	4,26
Total	94	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2014 a 2016).

Nos 19 processos analisados, tem-se 12 demandas diferentes, totalizando 94 pedidos, onde a maior demanda apresentada está no adicional de insalubridade e no intervalo intrajornada, ambos, com 14 pedidos, gerando 14,89% do total de pedidos cada um, em seguida está o adicional de periculosidade e o dano moral ambos com 11 pedidos, representando cada um 11,70% do total de pedidos analisados, e na sequência a equiparação salarial com 8 pedidos, mostrando 8,51% do total.

4.2.2 Principais condenações

Com o objetivo de avaliar o volume de condenações referente às demandas durante o período estudado, considerou-se tão somente os processos que já houveram condenações. Verifica-se até o final da presente pesquisa (Outubro/2017) que, 7 processos já houveram condenações e transitou em julgado, entre eles percebe-se que o intervalo intrajornada teve o maior índice, com 6 pedidos favoráveis ao reclamante dos 7 requeridos, em seguida, o adicional de insalubridade com 5 pedidos deferidos dos 6 reclamados, as horas extras e reflexos, férias e a equiparação salarial com quatro, três e dois pedidos favoráveis respectivamente, ou seja, condenações em todos os pedidos, conforme demonstrado na tabela 2.

Tabela 2 - Processos encerrados

Pedidos ganhos	Nº de processos com o pedido	Condenados	%
Adicional de insalubridade	6	5	83,33
Equiparação salarial	2	2	100
Horas extras e reflexos	4	4	100
Intervalo intrajornada	7	6	85,72
Pagamento de férias	3	3	100
Total	22	20	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2014 a 2016).

Por meio da análise das condenações é possível observar que a empresa estudada deve elaborar um plano de ação para melhorar o que vem sendo questionado nas ações trabalhistas.

4.2.3 Tipos de contingências

As contingências são situações que podem acontecer, fatos que a empresa precisa mensurar, devendo ter reservas para tais ocorrências. Os processos na empresa estudada são divididos em três tipos de contingências: Provável, Possível e Remota. Durante o período analisado tiveram 19 processos, 7 desses já encerrados e 12 encontram-se ainda em tramitação, verifica-se que a Industrial S/A reconhece seu passivo, sabendo de suas reclamações trabalhistas.

Analisando os processos que encontram-se em tramitação, a empresa considera como contingência possível 10 deles, 2 como provável e nenhum como remota. A contingência possível para Industrial S/A é aquela que se tem praticamente certeza de que acontecerá, a contingência provável tem grande chance de acontecer, embora não seja garantido, é uma incerteza, já a remota 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

Tipos	Quantidade
Possível	10
Provável	2
Remota	0
Total	12

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da empresa (2014 a 2016).

Nos processos classificados como possível, observa-se que em sua maioria estão os pedidos de adicional de insalubridade, o intervalo intrajornada e as horas extras e reflexos, sendo estes as maiores condenações sofridas pela empresa.

4.3 PLANEJAMENTO TRABALHISTA

Por meio das informações obtidas no estudo realizado, é possível analisar que a empresa possui um número expressivo de reclamações trabalhistas no período de 2014 a 2016. Uma boa administração do passivo trabalhista é fundamental em qualquer organização, pois as empresas desembolsam muito pagando as dívidas trabalhistas, se as evitassem economizariam mais e teriam maior rentabilidade. Mas para que isso ocorra é necessário que a entidade tenha conhecimento dos atos e fatos que geram esse ônus. É nesse momento que a organização deve buscar onde está seu ponto fraco, onde vem falhando, para assim, estabelecer ações a serem seguidas, para corrigir seus erros e evitar tal passivo.

A empresa não tem a garantia de que o empregado não entrará com uma ação trabalhista, e é por essa razão que as entidades devem ter ciência de que o controle do passivo trabalhista é essencial para o bom andamento da organização. Os trabalhadores estão cada vez mais atualizados, os meios de comunicação estão mais claros e relatam os direitos dos empregados, como também, retratam o que as empresas não podem fazer e isso faz com que o funcionário conheça melhor seus direitos e busque essas posições do Departamento de Pessoal, por isso os profissionais desta área devem ter amplo conhecimento da legislação trabalhista em vigor.

Apresenta-se para empresa objeto de estudo o Planejamento Trabalhista adequado para o seu bom andamento, tanto a empresa estudada quanto as demais, deveriam seguir um Planejamento Trabalhista, para assim minimizar seus passivos. Sugere-se a Industrial S/A que faça uma análise das condenações que vem sofrendo, para identificar seus erros e assim corrigi-los. No quadro 3 tem-se as condenações sofridas entre 2014 a 2016, bem como as devidas sugestões, de ações de melhorias, que podem ser seguidas pela empresa para minimizar seu passivo trabalhista.

Quadro 3 - Planejamento Trabalhista

(Continua)

Planejamento Trabalhista	
Pedidos	Ações de melhorias
Adicional de insalubridade	As condenações estabeleceram o pagamento desse adicional apenas por alguns dias, alegando que a empresa não fornecia os EPI's no tempo certo, ficando alguns dias o empregado sem proteção, pois esse controle é feito de forma manual, assim algumas datas acabam passando despercebidas. A empresa para se resguardar de futuras reclamações, deve manter o maior controle quanto às datas de entrega dos EPI's, sugere-se então que as entregas de todos os equipamentos de proteção para cada funcionário sejam lançadas no sistema da segurança do trabalho, pois neste sistema após o lançamento da entrega, o mesmo já fornecerá quando deverá ser a próxima entrega, conforme a validade e duração de cada equipamento, segundo determina a legislação, assim é possível emitir relatórios diariamente para verificar quem deverá receber o equipamento, evitando que passe despercebido o prazo de entrega correto.
Equiparação salarial	O artigo 461 e seu § 1º da CLT determinam que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, realizado com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não superior a dois anos, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Devido às condenações que a empresa sofreu, sugere-se que a Industrial S/A desenvolva um plano de cargos e salários, estabelecendo requisitos e atribuindo valores para cada cargo, capaz de eliminar distorções e assegurar a equidade e a coerência.
Horas extras e reflexos	A duração da jornada de trabalho normal do empregado conforme a CLT é de oito horas diárias, totalizando 44 horas semanais, não sendo descontadas nem computadas como jornada as variações de horário no registro de ponto não excedentes há cinco minutos, observando o limite máximo de dez minutos diários. Na Industrial S/A a tolerância para o registro do ponto totaliza vinte minutos diários. Essa diferença de 10 minutos da empresa para a legislação gerou horas extras nas reclamações trabalhistas. Sugere-se a Industrial S/A que reduza essa variação de horário para no máximo dez minutos diários, conforme a CLT determina evitando assim, futuros passivos trabalhistas.

Quadro 3 - Planejamento Trabalhista

(Conclusão)

Planejamento Trabalhista	
Pedidos	Ações de melhorias
Intervalo intrajornada	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, porém com a vigência da Lei 13.467/2017 esse intervalo poderá ser de no mínimo 30 minutos. A condenação se deu, pois o intervalo não é registrado pelo ponto eletrônico da empresa, para os funcionários que trabalham em turnos na fábrica. Sugere-se então que a empresa refaça seu quadro de horários, para que todos os funcionários registrem o ponto eletrônico durante o intervalo da refeição.
Pagamento de férias	A condenação do pagamento das férias em dobro ocorreu devido à empresa pagar as férias em cheque, pois os reclamantes alegaram que os cheques eram entregues após o início do respectivo período, e não com dois dias de antecedência, conforme a legislação prevê. Sugere-se que a empresa faça o pagamento das férias de todos os funcionários via depósito bancário, anexando o comprovante do depósito junto ao recibo de férias assinado pelo empregado, e mantenha um controle mais rigoroso quanto ao prazo de pagamento junto ao departamento financeiro, para evitar o pagamento atrasado.

Fonte: Elaborado pela autora, 2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista está sempre evoluindo, normas e regulamentos são analisados e alterados frequentemente. Com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT), que tratou de unificar todas as matérias trabalhistas em um único documento e com a Constituição Federal de 1988, responsável por expandir os direitos dos trabalhadores, as relações trabalhistas começaram a ganhar força. Com o Direito do Trabalho estabelecido, firmavam-se com maior clareza os direitos dos trabalhadores, dessa forma as empresas precisam estar cada vez mais preparadas para tais evoluções, para obter um relacionamento saudável com seus empregados.

A análise do passivo trabalhista de uma organização traz benefícios a longo prazo, pois este passivo quando analisado, acompanhado e com medidas preventivas adotadas para sua redução, proporcionam uma imagem positiva da empresa, assim os órgãos fiscalizadores, a classe sindical e os colaboradores, passarão a olhar a entidade como justa e coerente dos seus atos, que visa sempre o bem estar dos funcionários.

Procurou-se responder quais os principais fatores que ocasionam as reclamações trabalhistas em uma empresa do ramo metalúrgico da região Sul de Santa Catarina e qual a melhor forma de prevenção. Por intermédio da pesquisa realizada pode-se obter os resultados a cerca do assunto, onde o estudo teve como proposta analisar o período compreendido de 2014 a 2016 para assim, selecionar as demandas com maior relevância no âmbito judicial e discorrer sobre as condenações feitas no período, propondo ações de melhorias para as condenações.

Os objetivos do estudo foram alcançados, o primeiro deles foi atingido quando identificou-se as formas de prevenção do passivo trabalhista usadas pela empresa, analisando como a mesma controla suas entregas de EPIs, os pagamentos de horas extras, a forma de pagamento das férias aos funcionários, e o registro do ponto feito pelos empregados, sendo assim, foi possível observar que as formas de prevenção usadas pela Industrial S/A não estão sendo realizadas de forma totalmente correta, como fica evidenciado pelas condenações sofridas pela empresa.

Em relação ao segundo objetivo ficou respondido no momento em que se relatou as principais demandas que ocasionaram as reclamações trabalhistas na

Industrial S/A, por meio das análises feitas nos processos. Por fim, o terceiro objetivo foi contemplado nas propostas de ações de melhorias, com a criação do Planejamento Trabalhista para a Industrial S/A, sendo este realizado como base nas condenações sofridas pela mesma, como forma de utilizá-lo para minimizar o passivo trabalhista da organização.

As propostas de mudanças podem causar alguns incômodos à empresa, porém se fazem necessárias, devido à necessidade das organizações respeitarem a Legislação. Inovação, adoção de medidas preventivas, mudança nos processos, são atitudes sempre bem-vindas. A organização precisa ter visão de futuro, por essas razões se faz necessário às entidades analisarem cada vez mais os motivos que fazem o seu passivo trabalhista aumentar, a fim de traçar reais causas das condenações de forma a minimizá-las ou superá-las, esse procedimento deve ser adotado em empresas de todos os níveis, sendo este, o fator diferencial entre o sucesso e o fracasso destas.

Como nova fonte de pesquisa, sugere-se que se verifique a efetividade da nova reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017, nas indústrias do ramo metalúrgico da região Sul de Santa Catarina.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 14 abr. 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 14 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 62, de 5 de junho de 1935. **Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm>. Acesso em 14 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936. **Institui as comissões de salário mínimo**. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=21191>>. Acesso em 14 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em 12 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. **Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de Julho de 1962**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm>. Acesso em 12 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. **Institui o Vale-Transporte e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em 19 mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em 19 mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. **Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em 24 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de**

trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 19 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho - TST.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho>>. Acesso em 22 abr. 2017.

BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. **Departamento de Pessoal Modelo.** 4. ed. São Paulo: IOB, 2007.

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

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas:** Departamento de Pessoal modelo de A a Z. 3. ed. São Paulo: Cenofisco Editora, 2011.

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

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

GUIA TRABALHISTA. **NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr24.htm>>. Acesso em 19 mai. 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do trabalho:** doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica:** projeto de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

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

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